



جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مسار علم النفس

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر علم النفس التنظيم والعمل

الإغتراب المهني وعلاقته بالأمن الوظيفي لدى عمال عقود العمل المؤقتة

-دراسة ميدانية بلدية قصر الشلالة - تيارت-

تحت إشراف:

د. مرزوقي محمد

الطالبتين:

- بن سالم هاجر

- عمارة فاطمة

لجنة المناقشة

| الصفة | الرتبة | الأستاذ (ة) |
|--------------|----------------------|------------------|
| رئيسا | أستاذ التعليم العالي | - د بن موسى سمير |
| مشرفا ومقررا | محاضر - أ- | - د مرزوقي محمد |
| مناقشا | محاضر - ب- | - لصفير رضا |

السنة الجامعية: 2021-2022

شكر وعرفان

بداية الشكر لله عز وجل الذي أعاننا وهدى من عزمنا لإكمال هذا البحث،
ونشكره والجميع، لأنه وهبنا الصبر والتحمدي لنجعل من عملنا هذا علما ينتفع به.
فإن أصبنا فبتوفيقه وإن أخطأنا فمن أنفسنا قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:
" من لم يشكر الناس لم يشكر الله".

الشكر موصول أيضا إلى كل معلم أفادنا بعلمه من أولى المراحل الدراسية
حتى هذه اللحظة كما نرفع كلمة شكر إلى الدكتور المشرف: محمد مرزوقي.

فهرس المحتويات

- أ شكر وعرفان
- أ ملخص الدراسة :
- 1 مقدمة:

الفصل الأول: تقديم الدراسة

- 4 1-الإشكالية :
- 5 2- فرضيات الدراسة :
- 6 3- أسباب إختيار الموضوع :
- 6 4- أهمية الدراسة :
- 6 5- أهداف الدراسة :
- 6 6- المفاهيم الأساسية للدراسة :
- 7 7- الدراسات السابقة:
- 12 8- التعقيب على الدراسات السابقة :

الفصل الثاني: الاغتراب المهني

- 1 تمهيد:
- 1 مفهوم الإغتراب المهني :
- 15 2- المفاهيم المتعلقة بالاغتراب المهني:
- 17 3- نظريات الاغتراب المهني :
- 20 أنواع الإغتراب ومظاهره :
- 22 5/مظاهر الاغتراب:

26 6- أسباب الاغتراب وعوامله:

26 من أسباب الاغتراب لدى الشباب

27 7- الآثار السلبية الناجمة عن الإغراب المهني:

29 خلاصة:

الفصل الثالث: الأمن الوظيفي

3 تمهيد:

3 مفهوم الأمن الوظيفي:

32 العوامل التي تؤثر على الامان الوظيفي:

34 أبعاد الأمن الوظيفي :

35 نظريات الأمن الوظيفي:

43 مقومات الأمن الوظيفي :

45 خلاصة:

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

47 تمهيد:

47 منهج الدراسة :

47 مجتمع الدراسة:

47 الدراسة الاستطلاعية :

50 الدراسة الأساسية:

52 أداة الدراسة :

53 الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة :

الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

55 عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

58 مناقشة الفرضيات الدراسة:

63 استنتاج:

65 خاتمة

65 الاقتراحات والتوصيات:

67 قائمة المصادر والمراجع:

..... الملاحق:

فهرس الجداول:

| الصفحة | فهرس الجداول |
|--------|---|
| 32 | الجدول رقم (1) : يمثل أساليب استجابة المنظمة للحاجات المحددة في سلم ماسلو |
| 42 | الجدول(02): صدق الاتساق الداخلي: |
| 42 | جدول رقم (03) يوضح الثبات لكل بعد من أبعاد الاغتراب المهني: |
| 43 | جدول رقم (04) يمثل مدى الاتساق الداخلي لعبارات الأمن الوظيفي: |
| 43 | جدول رقم (05) يمثل معامل ارتباط بيرسون بين التطبيق الأول الثاني : |
| 43 | جدول رقم (06) : يوضح عينات الدراسة الأساسية |
| 44 | جدول رقم (07) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس |
| 44 | جدول رقم (08) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن |
| 45 | جدول رقم (09) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية |
| 45 | جدول (10): يوضح توزيع فقرات وأبعاد الاستبيان للاغتراب المهني |
| 45 | الجدول رقم (11): يوضح بدائل ودرجات مقياس ليكرت |
| 45 | الجدول رقم (12) : يمثل بدائل الدراسة الثانية : |
| 48 | جدول (01) : يوضح توزيع فقرات استبيان الأمن الوظيفي |
| 48 | الجدول رقم (02) يوضح عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى: توجد علاقة ارتباطية بين العجز والأمن الوظيفي. |
| 48 | الجدول رقم (03) يوضح عرض نتائج الفرضية العامة: توجد علاقة ارتباطية بين الاغتراب المهني والأمن الوظيفي. |
| 49 | الجدول رقم (04) يوضح عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة : توجد علاقة ارتباطية بين اللامعنى والأمن الوظيفي. |
| 49 | الجدول رقم (05) يوضح عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة: توجد علاقة ارتباطية بين اللامعيارية والأمن الوظيفي. |

فهرس الأشكال

| الصفحة | فهرس الأشكال: |
|--------|---|
| 32 | الشكل (1) : سلم ماسلو للحاجات (عباس ، 2006 ، ص 165) |
| 33 | الشكل(02): الحاجات الإنسانية الثمانية |

ملخص الدراسة :

هدفة الدراسة إلى الكشف علاقة الاغتراب المهني بالأمن الوظيفي في بلدية قصر الشلالة ولاية تيارت، ومعرفة العلاقة بين الاغتراب المهني والأمن الوظيفي بأبعاده العجز، العزلة اللامعنى الامعيارية، والأمن الوظيفي لدى عمال عقود العمل المؤقت، و قد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، بإضافة إلى استخدام الاستبيان الأول الاغتراب المهني ،من إعداد باحثة لبنى ذياب، بالإضافة إلى استخدام الاستبيان الأمن الوظيفي لدى ليدي وايت مترجم ومعدل من طرف الدكتور مرزوقي محمد ، و تم تطبيق هذا الاستبيان على عينة قوامها 40 عامل مؤقت تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة متكون من 100 عامل مؤقت ، وتم استرداد 40 استبانة بالنسبة 100% بالمائة، ولتأكد من فرضيات الدراسة استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية: النسب المئوية، المتوسطات الحسابية ، الانحرافات المعيارية، معامل الارتباط بارسون بالاعتماد على برنامج الرزم الإحصائية SPSS، وبعد المعالجة الإحصائية والتحليل تم التوصل إلى وجود علاقة ارتباطية بين اللامعيارية والأمن الوظيفي ، كما تم التوصل إلى وجود علاقة ارتباطية بين لا معنى والأمن الوظيفي كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة ارتباطية بين العجز والأمن الوظيفي ، وكذلك تم التوصل إلى عدم وجود علاقة ارتباطية بين العزلة والأمن الوظيفي بالإضافة إلى أنه تم التوصل إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الاغتراب المهني والأمن الوظيفي.

و في الأخير توصلنا في دراستنا إلى مجموعة من التوصيات أهمها إعادة النظر في النص القانوني المتعلق بالعمل خاصة قانون 90-11 من جهة حقوق العمال والضمانات بالإضافة إلى توعية وتحسيس المسؤولين وأرباب العمل والمدراء بظاهرة الاغتراب المهني والنتائج المترتب عنها التعرف على الطرق تساعد على تخطي الضغوط بطريقة ايجابية جراء مزيد من الدراسات حول الأمن الوظيفي وتحليليه وأسبابه، والعمل على إدارته بالشكل جيد ، وتوفير المناخ التنظيمي الذي يسود الأمن والاستقرار الوظيفي.

Study summary:

This study was conducted on occupational alienation and its relationship to job security in the municipality of Qasr al-Shalalah, State of Tiaret and knowledge of the relationship between occupational alienation and job security in its disability dimensions, Isolation, immaterial, normative, and job security for temporary employment contract workers, and the analytical descriptive curriculum has been relied upon in addition to the use of the first questionnaire, professional alienation, prepared by a researcher for Lubna Diab In addition to using the job security questionnaire of Lady White translated and modified by Dr. Marzouki Mohammed, This questionnaire was applied to a sample of 40 temporary workers selected in a random manner from the study community consisting of 100 temporary workers And 40 questionnaires were recovered for 100%, and to ascertain the hypotheses of the study the researcher used the following statistical methods: Percentages, arithmetic averages, standard deviations, Parson coefficient of association based on the Spss statistical package programme, After statistical processing and analysis, a correlation between non-normative and job security was found and a correlation between meaningless and job security was found, The study also found that there was no correlation between disability and job security and that there was no correlation between isolation and job security and that there was a reverse correlation between professional alienation and job security.

Finally, we have reached a series of recommendations in our study, the most important of which is the review of the legal text on employment, especially the 90-11 law, in the area of workers' rights and safeguards, as well as the awareness and sensitization of officials, employers and managers about the phenomenon of occupational alienation and the consequences of identifying ways to help them to overcome pressure in a positive way due to further studies on job security, analysis and its causes. and good governance, providing the organizational climate of security and job stability.

مقدمة:

يعتبر العمل البشري وسيلة وغاية في حياة الأفراد والمجتمعات، فهو وسيلة للعيش وتوفير الضروريات والكمليات والماديات والمعنويات، كما يساعد في تطور الشعوب والأمم منذ خلق الله الأرض وما عليها، كما أنه غاية من غايات وجود الإنسان على وجه الأرض . قال تعالى ﴿وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ﴾. صدق الله العظيم

وحتى تقع الألفة ويحدث ما نسميه بالتوافق يجد الإنسان نفسه يعيش مشاعر اليأس وفقدان معاني وجوده وأهدافه. مما يؤثر عليه سلبا كعنصر إجتماعي، وهذه المؤثرات في مجملها تعني ما يطلق عليه مصطلح الاغتراب المهني الذي يتمثل في شعور العامل بالعزلة والوحدة في العمل وكما توصل ماركس الى فكرته الاساسية عن الاغتراب المهني ، وهي اغتراب العامل عن العمل من خلال فهمه للنظام الاقتصادي، حيث اثرا سلبا بطريقة عكسية على الامن الوظيفي الذي ذكره البياتي بانه تحقيق السلامة الجسدية والنفسية للعامل خاصة لدى عمال عقود العمل المؤقتة، لذا يستلزم لاصحاب العمل توفير بيئة عمل سليمة من الإضرار ، ولا شك أن مثل هذه الوضعية التي يعايشها العامل في أي مجال من مجالات حياته أنقصت من تقديره لذاته وأثرت سلبا على امنه الوظيفي وأفقته الإحساس بالاتزان مما يؤدي به إلى انخفاض قدرته عن الامن ، فلا يصبح لحياته هدفا ولا معنى . كذلك حال عمال العقودالعمل المؤقتة في المؤسسات المختلفة، حيث يفقد العامل قدرته على العمل ويعاني من مختلف الضغوط النفسية والمهنية وغيرها . كما يعتبر الأمن الوظيفي من المتطلبات الأساسية والهامة الذي يبحث عنه كل عامل فهو يشكل البيئة السليمة والمناسبة لأداء جميع الطاقات الوظيفية وهو الشرط اللازم لتحصيل أعلى إنتاجية ممكنة من الكفاءات العاملة .

و نظرا للأهمية الكبيرة التي يكتسبها كل من مفهوم الإغتراب المهني والأمن الوظيفي ونظرا للحاجة الماسة لتجسيد قد دعمنا دراستنا بدراسة ميدانية في بلدية قصر الشلالة تيارت. -قسمت دراستنا إلى خمسة فصول:

الفصل الأول: خصص إلى تقسيم الدراسة، شمل إشكالية الدراسة التي توصلنا فيها إلى التساؤلات، ومن خلال هذه التساؤلات تم صياغة فرضيات الدراسة، ثم بينا دواعي وأسباب إختيار الموضوع ، ثم أهمية الدراسة، وبعدها أهداف الدراسة إضافة إلى المفاهيم الأساسية، إلى التعاريف الإجرائية لكل من الإغتراب المهني والأمن الوظيفي.

و بعدها الدراسات السابقة والتعقيب عليها كما تطرقنا إلى الأبعاد النظرية لدراسة كل من الاغتراب المهني، الأمن الوظيفي، إضافة إلى توضيح العلاقة بين متغيرين الدراسة.

الفصل الثاني: الاغتراب المهني، حيث شمل مفهوم الاغتراب المهني، المفاهيم المتعلقة بالاغتراب، نظريات الاغتراب المهني، الآثار السلبية الناجمة عن الاغتراب.

لفصل الثالث: الأمن الوظيفي، تطرقنا إلى مفهوم الأمن الوظيفي، أهمية الأمن الوظيفي، أبعاد الأمن الوظيفي، نظريات الأمن الوظيفي، طرق تعزيز الأمن الوظيفي.

الفصل الرابع: بعنوان الإجراءات المنهجية ، حيث شمل المنهج المعتمد في الدراسة الاستطلاعية بتحديد حدودها الزمانية والمكانية، عينة الدراسة، أداة الدراسة ، والخصائص السيكومترية، الأساليب الإحصائية.

الفصل الخامس: بعنوان عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة، تضمن عرض وتحليل النتائج ثم مناقشتها في ضوء الفرضيات التي تم الانطلاق منها، والاستنتاج العام من نتائج الدراسة ثم مقترحات الدراسة، وفي الأخير خاتمة البحث.

الفصل الأول:

تقديم الدراسة

1- الإشكالية :

يعد موضوع الاغتراب المهني من بين المواضيع المهمة التي مازالت قيد الدراسة لمدى تأثيره على الفرد، والمنظمة، التي يعمل بها، خاصة أن ظاهرة الاغتراب تؤثر تأثيرا واضحا على تكيف العنصر البشري في المنظمة، التي يعمل بها ، ما جعل هذا المفهوم يبقى قيد الدراسة إلى غاية اليوم، فالعامل أيا كان موقع عمله يمكن ان يكون عرضة للاغتراب المهني الذي تساهم فيها العديد من العوامل والمسببات، وبالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت ظاهرة الاغتراب المهني كأحد النتائج التي يتعرض لها الفرد العامل اليوم جراء ما يعيشه داخل بيئة العمل، فإن الاهمية العلمية لهذه الدراسة تتمثل في تحديد هذا المصطلح وأهم الخصائص التي تميزه، فالاغتراب المهني عرف عدة تطورات ليصل إلى حقل علم النفس. (صابر، 2009، ص 22).

كما نلمس مشكلة الدراسة من استشعار مظاهر الاغتراب المهني في قطاع العمل وآثاره السلبية الخطيرة على علاقة الموظف بوظيفته وضعف الإدراك من قبل الإدارات العليا وانطلاقا من ذلك جاءت هذه الدراسة لاختبارها على عينة المجتمع الدراسة المتمثل في عمال العقود العمل المؤقتة لقياس أثر أبعاد الاغتراب المهني.

و هذا ما جاء في دراسة البياتي 2010 : على اختبار علاقة اغتراب الفرد العامل وشعوره بعدم القدرة على الاندماج مع وظيفته ومنظّمته وزملائه بمستوى التزامه التنظيمي، وتوصلت إلى عدم وجود علاقة ارتباط بين شعور الفرد بالاغتراب والالتزام التنظيمي في وزارة البلديات والأشغال العامة في العراق، وتبين وجود فروق معنوية بين المستويين في جانب من أبعاد الاغتراب وتأثيرها على الالتزام التنظيمي.

دراسة 2012 Valadbigi, A, Ghobadi : وهدفت دراسة إلى التعرف على عناصر الاغتراب الوظيفي في مصنع أرومية للأسمنت الأبيض في إيران، وقد جاءت الدراسة لتوضح حالة من الاغتراب الوظيفي بهدف تحليل العناصر التي تخلق الاغتراب الوظيفي في مصنع أرومية للأسمنت الأبيض، وأشارت النتائج إلى أنه توجد علاقة قوية بين الاغتراب الوظيفي وكل من الحالة الاجتماعية، وطبيعة العمل، ورضا الموظفين عن الرواتب والأجور، وطبيعة العلاقات بين المديرين والموظفين، كما يساهم الأمن الوظيفي في الإبداع والابتكار ويزيد من قدرته على اكتشاف حلول جديدة للمشكلات التي تواجهها في العمل بطريقة مبتكرة ، لذلك فهو مطلب رئيسي للعامل المتعاقد والعامل الغير متعاقد بصفة خاصة في أي منظمة .

دراسة هيودزير 2006: النمط القيادي وعلاقته بالأمن الوظيفي لدى الموظفين ، مذكرة ماجستير ، دراسة ميدانية للمؤسسة الناقلة للكهرباء وسونلغاز، قسم علم النفس، كلية الاداب والعلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر.

دراسة أبو العلا، 2009: ضغوط العمل واثرها على الامن الوظيفي، مذكرة ماجستير، إشراف رشيد عبد اللطيف وادي، دراسة ميدانية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.

دراسة قريشي وباديسي، 2016: الاغتراب المهني واثره على الاداء الوظيفي، دراسة حالة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة عبد الحميد مهري، جامعة قسنطينة 02، مجلة الدراسات الاقتصادية، العدد 3.

و هذا ما جاء في دراسة الخرب (2006) الصراعات الشخصية وانعكاساتها على الأمن الوظيفي وتم إجراء هذه الدراسة بمدينة الرياض على عينة مقدارها (122) من العاملين في ديوان وزارة التربية والتعليم بهدف التعرف على مفهوم الصراعات الشخصية وأسبابها وانعكاساتها على الأمن الوظيفي.

فموضوع دراستنا الإغتراب المهني وعلاقته بالامن الوظيفي للعامل المؤقت له أهمية بالغة ، ونضرا لما للمتغيرين من الأهمية الواضحة من الواجب أن يأخذ هذا الموضوع حيزا من البحث العلمي، لكثرت التساؤلات التي طرحت حوله ، فكل المتغيرين الاغتراب المهني والأمن الوظيفي يصيبان العامل ويؤثران عليه وعلى أغلب سلوكياته داخل المنظمة ومن هنا تسترسل أغلب التساؤلات عن ما إذا كان هناك علاقة بينهما وهذا ما سيحاول الباحث معرفته في هذا البحث.

وتتمحور إشكالية الدراسة حول تساؤل عام مفاده

➤ هل توجد علاقة إرتباطية بين الاغتراب المهني والأمن الوظيفي لدى عمال العقود المؤقتة؟

و الذي يقودنا إلى طرح التساؤلات الفرعية التالية:

➤ هل توجد علاقة إرتباطية بين العجز والأمن الوظيفي لدى عمال عقود العمل المؤقتة ؟

➤ هل توجد علاقة إرتباطية بين العزلة والأمن الوظيفي لدى عمال عقود العمل المؤقتة ؟

➤ هل توجد علاقة إرتباطية بين اللامعيارية والأمن الوظيفي لدى عمال عقود العمل المؤقتة ؟

➤ هل توجد علاقة إرتباطية بين اللامعنى والأمن الوظيفي لدى عمال عقود العمل المؤقتة ؟

2- فرضيات الدراسة :

و للإجابة على التساؤلات المطروحة إقترحنا الفرضيات التالية :

1-2 الفرضية العامة :

توجد علاقة إرتباطية بين الاغتراب المهني والأمن الوظيفي لدى عمال عقود العمل المؤقتة .

2-2 الفرضيات الجزئية:

➤ لا توجد علاقة إرتباطية بين العجز والأمن الوظيفي لدى عمال عقود العمل المؤقتة .

- لا توجد علاقة إرتباطية بين العزلة والأمن الوظيفي لدى عمال عقود العمل المؤقتة .
- لا توجد علاقة إرتباطية بين اللامعيارية والأمن الوظيفي لدى عمال عقود العمل المؤقتة .
- لا توجد علاقة إرتباطية بين اللامعنى والأمن الوظيفي لدى عمال عقود العمل المؤقتة .

3- أسباب إختيار الموضوع :

- الميول والرغبة الشخصية لدراسة هذه الفئة من العمال بسبب تهميشها اللامباشر وسط المجتمع .
- كون هذا الموضوع يمس فئة كبيرة من أفراد المجتمع.
- تزايد شكاوي العمال بسبب القلق المستمر لفقدانهم الوظيفة .
- محاولة معرفة الواقع الذي يعيشه العمال المؤقتين في المؤسسات الجزائرية .

4- أهمية الدراسة :

تتجلى أهمية أي بحث حسب الأهداف المعلنة له، وبما أننا نحاول معرفة العلاقة بين الإغتراب المهني والأمن الوظيفي فإن هذا الموضوع تكمن أهميته في التعرف على أهم نظريات الإغتراب المهني وأهمية الأمن الوظيفي، بالإضافة إلى أن الموضوع لا يزال مهمش من طرف أرباب العمل والمنظمات والمدراء والرؤساء .

5- أهداف الدراسة :

- دراسة العلاقة بين الإغتراب المهني والأمن الوظيفي لدى عمال عقود العمل المؤقتة .
- دراسة العلاقة بين العجز والأمن الوظيفي لدى عمال عقود العمل المؤقتة
- معرفة العلاقة بين العزلة والأمن الوظيفي لدى عمال عقود العمل المؤقتة.
- معرفة العلاقة بين اللامعنى والأمن الوظيفي لدى عمال عقود العمل المؤقتة.
- معرفة العلاقة بين اللامعيارية والأمن الوظيفي لدى عمال عقود العمل المؤقتة.

6- المفاهيم الأساسية للدراسة :

6-1 الإغتراب المهني:

هو كل ما يعانيه العامل من شعوره بالعجز والعزلة وفقدان اللامعنى واللامعيارية والمعبر عنه في الاستجابة الكمية للعمال على فقرات الاستبيان وفق مقياس الإغتراب المهني.

6-2 الأمن الوظيفي:

يعرف بأنه تحقيق السلامة الجسدية والنفسية للعامل، وتوفير بيئة عمل سليمة من الأضرار وسبل وظروف الراحة المناسبة في العمل، والمعبر عنه من خلال إجابات عينة الدراسة حول مقياس الأمن الوظيفي.

6-3 عمال عقود العمل المؤقتة:

هو العقد الذي يسمح للمنشأة باستخدام عامل للقيام بعمل تقتضي طبيعة تنفيذه مدة تتراوح بين ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر قابلة للتמיד لمدة مماثلة ، ويتقاضى الموظف خلال مدة عمله الراتب الشهري المخصص للدرجة الوظيفية، والمزايا المالية للوظيفة التي يشغلها وفق جدول الدرجات والرواتب.

7- الدراسات السابقة:

أ - العربية:

7-1 دراسة "وفاء موسى" عام (2001):

عنوان الدراسة : الاغتراب لدى طلبة جامعة دمشق وعلاقته بمدى تحقيق حاجاتهم النفسية.

عينة الدراسة : بلغ حجم العينة /568/ طالباً وطالبة موزعة على طلاب السنة الثانية والسنة الرابعة في اختصاصات طب بشري وهندسة مدنية وفرنسي وجغرافية وعلم اجتماع وصحافة. أداة الدراسة:

1- أعدت الباحثة مقياس الاغتراب.

2- أعدت الباحثة مقياس للحاجات النفسية.

8- نتائج الدراسة:

أ (نتائج البحث بالنسبة للشعور بالاغتراب:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمستوى الشعور بالاغتراب لدى طلبة الجامعة تعزى لمتغير الجنس أو تعزى لمتغير العمر أو تعزى لمتغير السنة الدراسية.

ولكن توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمستوى الشعور بالاغتراب لدى طلبة الجامعة تعزى لمتغير الاختصاص.

ب (نتائج البحث بالنسبة للفرضيات المتعلقة بالحاجات النفسية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمستوى تحقيق الحاجات النفسية لدى طلبة الجامعة تعزى لمتغير الجنس أو متغير العمر أو متغير السنة الدراسية أو متغير الاختصاص.

ج (نتائج البحث بالنسبة للفرضيات المتعلقة بالعلاقة بين الاغتراب والحاجات النفسية:

يوجد علاقة ارتباطية بين مستوى الشعور بالاغتراب ومستوى تحقيق الحاجات النفسية لدى طلبة الجامعة تعزى لمتغير الجنس أو متغير العمر أو متغير السنة الدراسية أو متغير الاختصاص.

7-2 دراسة "مديحة أحمد عبادة وآخرون" عام (1998) :

عنوان الدراسة : مظاهر الاغتراب لدى طلبة الجامعة في صعيد مصر .

عينة الدراسة : بلغ حجم العينة /180/ طالباً وطالبة من جامعة جنوب الوادي ومن كليات : الآداب، التربية، التجارة. مقياس الاغتراب من إعداد بركات حمزة.

نتائج الدراسة:

لا توجد فروق بين الذكور والإناث على مظاهر الاغتراب المتمثلة في الشعور بالعجز واليأس والقلق من الأحداث والأخلاق، المتمثلة في الشعور بالغرابة لدى عينة الذكور والإناث.

7-3 دراسة "علي الطراح وجاسم الكندري" عام (1992):

عنوان الدراسة : الشباب والاغتراب - دراسة تطبيقية على المجتمع الكويتي.

عينة الدراسة : بلغ حجم العينة /824/ شاباً من الكويتيين وغير الكويتيين.

أداة الدراسة:

مقياس ديبين للاغتراب الاجتماعي ضم الأبعاد التالية:

العجز، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية.

نتائج الدراسة:

أن الشعور بالاغتراب موجود بين أبناء الكويت ولكن ليس كبيراً، وأن الشعور بالعجز هو البعد السائد، ولا توجد فروق بين الشعور بانعدام المعايير والشعور بالعزلة الاجتماعية، ولا توجد فروق بين الكويتيين وغير الكويتيين، وأن الإناث أكثر اغتراباً من الذكور.

ووجدت فروق ذات دلالة بين العمر والشعور بالاغتراب، ولم توجد فروق بالنسبة لمتغيرات (الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي للأب والأم، دخل الأسرة).

7-4 دراسة الخرب (2006) الصراعات الشخصية وانعكاساتها على الأمن الوظيفي وتم إجراء هذه الدراسة بمدينة

الرياض على عينة مقدارها (122) من العاملين في ديوان وزارة التربية والتعليم بهدف التعرف على مفهوم الصراعات الشخصية وأسبابها وانعكاساتها على الأمن الوظيفي.

7-5 دراسة البياتي 2010 :

على اختبار علاقة اغتراب الفرد العامل وشعوره بعدم القدرة على الاندماج مع وظيفته ومنظّمته وزملائه بمستوى

التزامه التنظيمي، وتوصلت إلى عدم وجود علاقة ارتباط بين شعور الفرد بالاغتراب والالتزام التنظيمي في وزارة

البلديات والأشغال العامة في العراق، وتبين وجود فروق معنوية بين المستويين في جانب من أبعاد الاغتراب وتأثيرها على الالتزام التنظيمي.

6-7 دراسة بحر وأبو سلطان 2013 :

و أظهرت دراسة أن العلاقة غير الجيدة مع الإدارة المباشرة هي السبب الأكبر في ظهور الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم، يليه ظروف العمل غير المرضي عنها، ثم العلاقات والتعاون غير الكبير بين زملاء العمل، وصولاً إلى الجمهور متلقي الخدمة.

7-7 دراسة دروزه والقواسمي 2014 :

و تناولت دراسة أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي، وأظهرت الدراسة إن تصورات الباحثين حول وجود مناخ عمل أخلاقي في الوزارة جاءت بمستوى مرتفع، بينما جاءت تصوراتهم حول مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى الباحثين بمستوى متوسط. وأظهرت الدراسة وجود أثر معنوي لمناخ العمل الأخلاقي ببعديه على الشعور بالاغتراب الوظيفي في الوزارة، حيث أظهرت.

وجود أثر معنوي للجانب الفردي الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي، وعدم وجود أثر معنوي للجانب المنظمي الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي.

8-7 دراسة الشفلو 2017 :

وأظهرت دراسة وجود علاقة ارتباطيه بين الاغتراب الوظيفي وبين أبعاد جودة الخدمات المصرفية، ووجود تأثير معنوي لجميع أبعاد الاغتراب الوظيفي وهي الشعور بفقدان الذات، والشعور بالعزلة، والشعور بالعجز ، والشعور باللامعنى، والشعور باللامعيارية على المتغير التابع وهو جودة الخدمات المصرفية.

9-7 دراسة سمس 2003 : بعنوان الأمن الوظيفي للمعلمات السعوديات في المدارس الأهلية بمدينة جدة ،

وقد هدفت الدراسة إلى إبراز أهم ملامح الوضع الراهن للأمن الوظيفي للمعلمات السعوديات في المدارس الأهلية ، والكشف عن المعوقات التي تواجه المعلمة السعودية ، وقد تكونت عينة الدراسة من 347 معلمة من معلمات التعليم الأهلي في مدارس مدينة جدة ، وإستخدمت الدراسة المنهج الوصفي حيث قامت الباحثة بتصميم إستبانة طبقت على عينة الدراسة وكان من أهم نتائج الدراسة:

1- الأمن الوظيفي يحقق للمعلمة الطمأنينة في الحاضر والمستقبل ويحفزها ويدفعها إلى العمل وزيادة الأداء.

2- الأمن الوظيفي يحقق للمعلمة الرضا الوظيفي، وبالتالي يحقق الإستقرار النفسي، الإجتماعي، والإقتصادي.

7-10دراسة إيمان جبريل جبريل 2016:(إيمان جبريل جبريل، 2016)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي وهي دراسة أجريت على الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة على عينة قوامها 174 ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة هي وجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل عينة الدراسة على أبعاد الامن الوظيفي والمتمثل في الأبعاد التالية) البعد النفسي ، البعد المادي ، بعد العلاقات ، العبء الوظيفي (والأداء الوظيفي في الجامعات الفلسطينية وقطاع غزة .
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0,05 بين متوسطات إستجابة الباحثين حول مجال الأمن الوظيفي في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة .

ب - الأجنبية:

7-7-1 دراسة "ماهوني وكويك" عام (2001):

عنوان الدراسة : علاقة الشخصية بالاعتراب في الجامعة كنموذج.

عينة الدراسة : بلغ حجم العينة /136/ طالبة و/85/ طالباً من الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية.

7-7-2 دراسة 2012 Valadbigi, A., Ghobadi,

وهدفنا دراسة إلى التعرف على عناصر الاغتراب الوظيفي في مصنع أرومية للأسمنت الأبيض في إيران، وقد جاءت الدراسة لتوضح حالة من الاغتراب الوظيفي بهدف تحليل العناصر التي تخلق الاغتراب الوظيفي في مصنع أرومية للأسمنت الأبيض، وأشارت النتائج إلى أنه توجد علاقة قوية بين الاغتراب الوظيفي وكل من الحالة الاجتماعية، وطبيعة العمل، ورضا الموظفين عن الرواتب والأجور، وطبيعة العلاقات بين المديرين والموظفين.

7-7-3 دراسة (Bartlett and kang, 2004):

بعنوان العلاقة بين التدريب والأمن الوظيفي للممرضات في نيوزيلاندا والو.م.أ .

و كان من فرضيات الدراسة وجود علاقة إيجابية بين الإتجاه نحو التدريب والأمن الوظيفي الحافز وأمن الإنتماء، والعلاقة السلبية مع أمن الإستقرار، وكانت نتائج الدراسة كما إفترضها الباحث .

7-7-4 دراسة : (ireams and spencer,1998):

و كانت تحت عنوان فعالية المعلمين والأمن الوظيفي كعلاقة في المدارس المتوسطة ، وقد أجريت الدراسة في جورجيا وكان عدد أفراد العينة 400 معلم تم إختيارهم من مدارس الريف ومن المدارس الحضرية ، كان عدد إستبانات التي جمعها 275 إستبانة أي ما نسبته 70 % وأسفرت الدراسة عن نتائج منها :
- وجود علاقة إيجابية بين فعالية المعلمين وأمنهم الوظيفي.

7-7-5 دراسة : (coley ;1980) : كانت الدراسة بعنوان الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي والمشاركة في القرار .

قد درست العلاقة بين مصدر القرار والأمن الوظيفي والرضى الوظيفي ، وإعتمدت الدراسة على السؤال الرئيسي : هل مصدر القرار يعني شيئاً بالنسبة للمعلم ؟ ، أي هل يؤثر في المعلم في مشاركته في القرار ، وكان من فرضيات الدراسة أنه لا يوجد تأثير لمصدر القرار ، وشملت الدراسة 6 مدارس مدنية ، وإستخدمت إستباننتين مصممة مسبقاً في بحوث سابقة الأولى عن الأمن الوظيفي والأخرى عن وصف الوظائف، كما إستخدمت الدراسة أسلوب المقابلة وسأل الباحث المفحوصين أسئلة عن سبب إلتحاقهم بهذه الوظيفة ولفي أي ظروف يتكونها وأسفرت الدراسة عن علو الرضا الوظيفي والأمن الوظيفي لأفراد العينة ، ولم توجد فروق دالة إحصائياً بين الراحة النفسية والرضا الوظيفي لأفراد العينة .

7-7-6 دراسة (Ried ;1979): درس فيها العلاقة بين الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي في ولاية نيويورك كان من أبرز نتائجها أن الأمن الوظيفي يؤثر تأثيراً مباشراً على الشعور بالرضى الوظيفي وأن الرضا الوظيفي يؤثر إيجاباً على الأداء .

7-7-7 دراسة والكويست وجونسون (wahlquist& joelson ، 1987): أجريه هذه الدراسة في إحدى شركات بناء السفن التي أعلنت عن وجود عدد كبير من العمال الزائدين عن حاجتها ، واعتزامها التخلص منهم ، وقد شارك في هذه الدراسة 26 فردت من العاملين في هذه الشركة ، حيث أجريت معهم سلسلة من المقابلات المتعمقة عبرو من خلالها عن مشاعر عدم الأمن الوظيفي التي تجتاحهم ، فهم يرون أن فقدان العمل هو بمثابة فقدان لأبرز العوامل التي تسهم في تشكيل هويتهم ، وانهايار لجانب كبير من علاقاتهم الاجتماعية ، وقد أوضحت الدراسة أن الافرد الذين يعملون في ظروف عمل غير آمنة وظيفياً يتعرضون للعديد من الأزمات السيكولوجيا لاسيما في مرحلة التوجس (wahlquist& joelson ، 1987)

دراسة أشفورد ولي وبوبوكو (ashfordd, lee&Boboko ، 1989)

هدفت هذي الدراسة إلى التعرف على أسباب ونتائج الشعور بعدم الأمن الوظيفي ، فضلا عن بناء مقياس جديد لهذا المحتوى المفهوم ، وقد إعتمدت هذه الدراسة على العرض الذي قدمه كل جيرنهالغ وروزنبلات 1984 عن مفهوم عدم الأمن الوظيفي ، وحذت حذوه العديد من الدراسات بعد ذلك ، وقد توصلت الدراسة إلى ان الشروط بعدم الأمن الوظيفي يتزايد بفعل ثلاثة متغيرات جرى اختبارها تجريبيا هي: التغيير التنظيمي .

وقد بلورت الدراسة مقياسا جديدا للشعور بعدم الأمن الوظيفي يقوم على الاعتراض بتعدد الجوانب التي يتضمنها هذا المفهوم، على خلاف المقاييس السابقة والتي كانت تتعامل معه على أنه متغير شامل ، فقد إهتم هذا المقياس

في البداية بتحديد مدى أهمية العناصر والمقومات التي تتألف منها الوظيفية كل على حدا مثل : فرص الترقى ومستوى الأجر الحالي ، وزيادة الدورية والمكانة الوظيفية ونوعية الإشراف إلخ ، ثم يلي ذلك التعرف على مستوى المخاطرة التي قد تتعرض لها من خلال تحديد احتمالات فقدان أي منها . ثم تطرق المقياس بعد ذلك إلى رصد مدى أهمية العمل ككل بكل ما يتضمنه من عناصر ومقومات ، تحديد احتمالات فقدان الوظيفة ذاتها ، وليس أحد او بعض عناصرها . (ashfordd, lee&Boboko ،1989)

8- التعقيب على الدراسات السابقة :

من خلال الدراسات المعروضة نلاحظ مايلي:

- أدلت مجموعة من الدراسات على أن أشكال الإغتراب المهني لدى عمال العقود المؤقتة متعددة ومختلفة.
- أكدت أغلب الدراسات والبحوث السابقة على أن الإغتراب ينتج عنه أضرار صحية ، نفسية وهذا النوع من الإيذاء النفس غير محدد إحصائيا .
- إن الإغتراب المهني مشكلة مهنية اجتماعية تحتاج لدراسة معمقة.
- تناولت معظم الدراسات والبحوث الرضا الوظيفي على أنه أمنا وظيفيا بدرجة أعلى ، إذ فالأمن الوظيفي حاجة وقائية والرضا حاجة دافعية.
- أكدت أغلب البحوث والدراسات السابقة على أن الأمن الوظيفي مطلب للعاملين.
- أكدت أغلب الدراسات على أن توفير الأمن الوظيفي داخل بيئة العمل ينتج عنه تحسين الأداء وزيادة إنتاجية المؤسسة .
- تزايد الاعتماد على إستراتيجيات التوظيف المؤقت ذلك لما توفره من مرونة وتخفيض في التكاليف رغم كل النتائج السلبية التي خلص لها الباحثون سواء في انعدام الأمن الوظيفي والاحترق النفسي .
- الشعور بعدم الأمن الوظيفي هو بالطبيعة إحساس يثير الكثير من المشاعر اقلق والتوتر، التي قد يستجيب لها الفرد بشكل ما من أشكال السلوك ألتسحابي الذي يظهر في صورة البحث عن عمل آخر، او التمرد على قواعد ونظم العمل الحالي، فضلا عن مكابدة مشاعر استياء من العمل.
- وجود تحديات وصعوبات تواجه التشغيل العمالة المؤقتة خاصة ما يرتبط بالعلاقة الوظيفية بين العامل المؤقت والعامل الدائم.

الفصل الثاني: الاغتراب المهني

تمهيد:

يعتبر موضوع الاغتراب المهني من أهم المواضيع التي نالت إهتماما كبيرا من قبل الباحثين والممارسين للإدارة في الآونة الأخيرة، وظل التداول لهذا المفهوم قائما ما أدى إلى ظهور العديد من التفسيرات وتباين الرؤى حوله، وإذا ما حاولنا البحث عن المفاهيم الأولى لمفهوم الاغتراب لوجدنا أنه قديم قد أدركه قطاع واسع من الفلاسفة ورجال الدين منذ وقت مبكر، وحديثا بدأ الاهتمام بهذا الموضوع في مجال العلوم الاجتماعية، إذ سعى الباحثون إلى فهم هذه الظاهرة ومعرفة العوامل المؤدية إليها من أجل الإمساك بمفهوم الاغتراب المهني من الضروري أن نعرض أوال على مفهوم الاغتراب لذلك نحاول أن نسوق بعض التعريفات الغربية والعربية للاغتراب المهني.

مفهوم الإغتراب المهني:

وصل ماركس إلى فكرته الأساسية عن الاغتراب وهو اغتراب الانسان عن العمل من خلال فهمه للنظام الاقتصادي ، وقد تناول ماركس الاغتراب الذي يصاحب العمليات الانتاجية من اربعة زوايا هي اغتراب العامل عن ناتج عمله، اغتراب العامل عن عمله، اغترابه عن نفسه ، اغتراب عن الاخرين حيث ان مصدر الاغتراب هو الانسان فهو من يصنع ويضع الجهد للانتاج الاشياء التي لا يملكها (فايز، 1990 ، ص 37)

1-1 تعريف هوى وآخرون:

حالة أو شعور يصف الصلة بين الفرد والوظيفة التي تؤديها، فارتفاع درجة الاغتراب تشير إلى عالقة ضعيفة بين الفرد والوظيفة.

1-2 تعريف السيد علي شتى:

الشعور بالغربة أحد الظواهر التي شاع وجودها في مجال العمل وزادت مخاطرها بالنسبة لكل من العاملين وأصحاب الأعمال.

ومن التعاريف الشائعة للاغتراب المهني: "ما هو إلا تلك المشاعر والأحاسيس التي يشعر بها العاملين في أنشطة التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، أو تلك التي يشيع تواجدها بين الطبقات الإدارية في المنظمات، سواء كانت مواقعهم التنظيمية والوظيفية تقع ضمن الإدارة العليا أو الإدارة الوسطى أو الإدارة الإشرافية ". من خال التعاريف السابقة يمكن القول أن الاغتراب المهني كظاهرة اجتماعية له مجموعة من الخصائص نذكر البعض منها كالآتي:

1. ينشأ الاغتراب عندما يحدث الانفصال بين ذات العامل والمنظمة وما تتضمنه من عناصر تنظيمية، ومهما كانت درجة الاغتراب في المنظمة التي يمكن دراستها بمعزل عن العناصر التنظيمية الأخرى لما يمتاز به الاغتراب من تعقيد وتشابك.

2. تختلف مشكلة الاغتراب وتباين من حيث الأسباب والمظاهر وحتى النتائج المترتبة عنها من تنظيم لآخر طبيعة العلاقات السائدة، الهيكل التنظيمي، نمط الإشراف، طرق الاتصال.. الخ (محمد سعيد، 1996، ص 251) و ما تجدر الإشارة إليه أن هذه الخصائص تحيلنا إلى خاصية هامة للاغتراب التي يمكن إغفالها ألا وهي الخطورة سواء أكان الاغتراب ذاتيا أو اجتماعيا، وأمام هذا التباين في تناول الاغتراب المهني من قبل العلماء والباحثين إلا أن هناك شبه إتفاق عام على وجود جانبين للاغتراب وهما: الاغتراب السلبي ويعبر عنه الفرد بالانطواء، العزلة، العدوانية، السلبية في العمل، رفض قيم المجتمع... الخ. أما الاغتراب الايجابي فيتم التعبير عنه من خال أنماط معينة من السلوك تستهدف الإبداع، وتغيير الواقع وأبعض أجزائه حتى يتمشى هكذا مع الصورة التي يرغب فيها الفرد

2- المفاهيم المتعلقة بالاغتراب المهني:

2-1 المفهوم النفسي للاغتراب:

قبل أن نتطرق إلى " الاغتراب" عند فرويد وعلاقة " الأنا" بـ " الهو"، ينبغي لنا أولاً أن نوطأ في الحديث عن هذا المفهوم علينا بتعريف المصطلحات النفسية ثلاث:

- الأنا الأعلى Le Sur-Moi - الأنا ، Le Moi والتي ستكرر في هذا المبحث لأنها مرتبطة ارتباطاً تاماً بالاغتراب النفسي. (عويدات ، 1955 ، ص 79).

فـ " الأنا Le Moi " في منظار التحليل النفسي هو أحد أركان الشخصية الذي يميزه " فرويد" في نظريته الثانية حول الجهاز النفسي عن " الأنا الأعلى" و " الهو". فالأنا " يخضع من وجهة النظر الواقعية، لمطالب " الهو" ولأوامر " الأنا الأعلى" ولمتطلبات الواقع في آن واحد... أما من وجهة النظر الدينامية، فيمثل الأنا القطب الدفاعي للشخصية في الصراع العصابي أفصح تمثيل، إذ إنه يحرك سلسلة من أوليات الدفاع.

و من هنا ندرك الدور المهم والمعقد الذي يلعبه " الأنا " في توازن الشخصية، إذ يجب عليه أن يكون دائماً في حالة القدرة على القيام بمهامه المتعددة خير قيام لضمان شخصية سوية. (إدريسي، 1999 ، ص 13).

ولا ننس من أن نلاحظ بأن هذه التقسيمات (الهو - الأنا - الأنا الأعلى) ما هي إلا تقسيمات إجرائية فقط تشير إلى عمليات وسيرورات نفسية تجري في الشخصية كلها، وعليه فإنه ينبغي ألا نفترض وجود حدود فاصلة ودقيقة بين هذه الأجهزة الثلاثة، وأن لكل منها وجوده وكيانه المستقل.

فعلى " الأنا " إذن أن يوفق بين مطالب " الهو" و " الأنا الأعلى" وكذلك مطالب العالم الخارجي، حتى يتحقق للفرد اتزانته النفسي. فإذا نجح " الأنا " بذلك، اتجهت الشخصية إلى التكامل، وإن فشل في مهمته، اختل التوازن النفسي وأدى ذلك إلى ظهور الأعراض المرضية أو إلى انحراف في السلوك.

ونستنتج من قول فرويد أنه يرى في هروب الإنسان من الواقع في هذه الحالة يؤدي به إلى الجنون. وهذه الحالة ما هي إلا نتيجة صراع " الأنا " مع " الهو " حيث تجد رغباته وغرائزه الطريق أمامهما مسدودا - إن جاز القول - فيتعين عليه أن يحاول إيجاد مخرج يتأتى له فيه أن ينفق احتياطه من الطاقة وفق مبدأ اللذة. وهكذا يتوجب عليه أن ينفصل عن " الأنا " فهذا التمايز وعدم التطابق بين عالم الواقع وعالم " الهو " يحدث نتيجة الإحباط، حيث يضعف " الأنا " جراء ذلك. (الهواري ، 2000 ، ص 76)

2-3 المفهوم الاجتماعي للاغتراب:

أ - الفرد والأخر:

نأتي في هذا الجزء لنتناول مفهوم " الاغتراب " من خلال علاقة الفرد بالآخر. لقد ذكر علماء الاجتماع العديد من الأنماط الخاصة بهذه الظاهرة، ولكني سأقتصر هنا على نمطين أساسيين واللذين يترددان بكثرة في الآداب الاجتماعية. (الجازية كبران، 1988 ص 42).

لقد استخدم كل من " ماكلوسكي McClosky " و " تشار Schaar " مصطلح " الاغتراب " للدلالة على ذلك الشعور بالوحشة والحنين إلى العلاقات الاجتماعية الأولية المساندة الذي ينتاب الفرد. بل قد يصل هذا النمط من الاغتراب إلى حد " شعور الفرد بافتقاد نفسه بالعلاقات ذات المعنى مع الآخرين والإحساس بسبب هذا الافتقاد: (الحديدي ، 1990 ص 37).

ويمكن أن يفسر هذا القول بمعنى غياب العلاقات الشخصية الإيجابية أي علاقات الإنسان بالمجتمع المحلي، بأقربائه وأصدقائه، وهو التفسير نفسه الذي ذهب إليه " شنايدر " حيث يرجع " الاغتراب " إلى " فقدان الإنسان للروابط الأولية الأصلية. (شاخت، 1980 ، ص 63).

بينما ينتج النمط الثاني من " الاغتراب " في نظر " هاجدا Hajda " عن شعور الفرد بافتقاد ذلك التضامن مع الآخرين والذي يستمد من مشاركة المرء لاهتمامات الآخرين وأرائهم وأذواقهم وحتى مشاكلهم. فبالنسبة لـ " هاجدا "، يعني " الاغتراب " ذلك " الشعور بالاختلاف بصورة تبعث على التوتّر في وجود الآخرين بسبب وجهة نظر المرء أو اهتماماته أو ذوقه الشخصي فهو يتصوّر هذا النمط من الاغتراب متمثلاً في عدم مشاركة الفرد اهتمامات الآخرين وأفكارهم مما يؤدي به إلى الوعي بعدم الانتماء إليهم. والّ سمة المحددة لهذا الوعي هي الشعور بالاختلاف عن الآخرين. (العيسوي، 1997 ، ص 23)

ب- الفرد والشعور بالعجز: يرجع الفضل في تمييز هذا النمط من الاغتراب إلى " ميلفن سيمان Melvin Seemen " حيث ميز بين خمسة أنماط من الاغتراب من بينها هذا النمط الذي نحن بصدد دراسته.

يتوق الفرد إلى إرضاء حاجاته الذاتية ودوافعه كما يتوق في الوقت ذاته إلى أن يرضي ما يريد الآخرون منه حتى يحصل على إشباع حاجاته الاجتماعية. فإذا ما لم يستطع تحقيق حاجاته الذاتية نظراً لضغط الأوضاع الاجتماعية عليه، والتي غالباً ما تكون قاهرة ولن تتغير مهما حاول هذا الفرد التأثير فيها. في هذه الحالة، يحس الفرد بأنه عاجز عن التأثير في هذه الأوضاع، وعند ذلك يكون في حالة اغتراب. (وسطاني، 2010، ص 56)

ج- الفرد وقيم المجتمع:

نأتي في هذا المبحث الأخير من هذه الدراسة لنتناول العلاقة بين الذات (الفرد) وقيم المجتمع، وذلك من حيث الاتصال والانفصال على وجه الخصوص.

إن أي مجتمع من المجتمعات لا بد وأن تحكمه مجموعة من القيم والمعايير والمقاييس تنحصر مهمتها في تنظيم سلوك الأفراد داخل هذه المجتمعات. فعلى الذات الفردية أن تخضع لهذه المعايير والقيم حتى تكون في وفاق واندماج مع بقية الذوات الأخرى المكونة للمجتمع. ويحق لنا أن نتساءل عن نتيجة ما سيحدث لو أن هذا الفرد أو هذه الذات لم تتقبل هذه القيم والمعايير.

وقبل أن نجيب على هذا التساؤل، حري بنا أن نجيب على سؤال آخر يطرح نفسه علينا بالباح وهو: لماذا يرفض هذا الفرد هذه القيمة؟ (حسين محي الدين، 1988، ص 36).

يتوق كل فرد داخل المجتمع إلى إشباع دوافعه الغريزية وحاجاته الذاتية، كما يهدف إلى تحقيق غايات تبدو له هامة في حياته؛ إلا أن هذه الحاجات والغايات لا تُشبع ولا تُحقق في الغالب نظراً لاصطدامها بقيم المجتمع ومعاييره التي تقف حائلاً دون الوصول إلى النتائج المرجوة.

من هنا، قد يلتجئ الفرد إلى مجموعة من السلوكيات التي تُعتبر مخالفة للقيم السائدة في المجتمع وذلك بغية تحقيق غاياته. " فحينما... لا يقبل الفرد هذه القيم الأساسية فإن نمطا من الانفصال الاجتماعي والثقافي ينشأ".

(يخلف، 2001، ص 9).

3- نظريات الاغتراب المهني:

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

3-1: نظرية إيميل دوركايم : لقد تأثر دوركايم كغيره من المنظرين بأفكار هيجل خاصة في تركيزه على فهم العلاقة بين الذات والموضوع، الذي يرى فيه المدخل المناسب لدراسة العملية الاجتماعية الاغترابية، فأُنصب اهتمام دوركايم حول عزلة الإنسان في العصر الحديث مقارنة بالمجتمع التقليدي، وهذا عبر مؤلفاته المعروفة كتقسيم العمل والانتحار. أعتمد دوركايم في تفسيره للاغتراب كظاهرة اجتماعية على ضعف المجتمع، إذ يرى أن

المجتمع عاجز عن تحقيق الفردية، ذلك أن سلوك الفرد يخضع لإرادة المجتمع أو روابط القرابة والطفوسية... إلخ، إلا أن ما يترتب عن تلك التبعية في المجتمع الحديث حدوث الاغتراب لفقدان المعايير والقيم الأخلاقية كموجه لسلوك الأفراد وهذا ما أسماه دوركايم بإضعاف الضمير الجمعي. من ناحية أخرى، أهتم دوركايم بفكرة تقسيم العمل القسري والعمل اليومي حيث إنطلق دوركايم من أنه بالرغم من أن تقسيم العمل يؤدي إلى التساند بين أفراد المجتمع والانتقال من التضامن الألي إلى التضامن العضوي، ومع تعقد المجتمعات أراد دوركايم إبراز الجوانب السلبية لتقسيم العمل الذي نتج عنه التضامن العضوي. وأشار الدكتور السيد شتا في مؤلفه الموسوم نظرية الاغتراب من منظور علم الاجتماع إلى فكرة مشتركة بين ماركس ودوركايم في قوله: "على نحو ما ذهب ماركس، بتأكيد على السمة المتصارعة لتقسيم العمل الحديث في النسق الرأسمالي، والتي نظر إليها باعتبارها الحالة التي يغترب فيها الناس عن بعضهم، وعن أنفسهم. (عصام، 2015، ص215).

2-3 . نظرية كارل ماركس: إنطلق كارل ماركس في دراسته للاغتراب من نقده الأفكار هيغل وما تضمنه الاقتصاد السياسي الكلاسيكي من مبادئ، ففي المجتمع السياسي الفرد يتصرف بنفس الطريقة وجها لوجه مع الحالة، بينما في الحياة اليومية توضع لو تبنى على المصالح الخاصة، أنانية كل واحد طرح ماركس الاغتراب من منظور تاريخي، إقتصادي وسياسي محدد، ويبيدي ماركس نقدا شديدا للاغتراب الديني الذي حسبه يعكس الاغتراب الاقتصادي والاجتماعي. - ركز ماركس على الاغتراب الاقتصادي بشكل كبير لأنه اعتبره إغتراب في الحياة الواقعية للإنسان - ينشأ الاغتراب الاقتصادي من وجود طبقة عظمى محرومة من الملكية، في المقابل وجود طبقة الأقلية المالكة وشديدة الثراء، ومن خلال العمل تبذل الطبقة الأولى كامل قوتها من أجل زيادة الإنتاج، في حين يكون نتاج العمل ليس ملكا لها وبالتالي تغترب الذات عن أصحابها. (السيد علي، 2004، ص142)

إغتراب الإنسان في عمله هو إغتراب عن الذات وعن العالقات الاجتماعية التي تثبت إنسانيته ويوضح ماركس توجهه حول الاغتراب في العمل في قوله: "أن العامل يزداد اغترابا كلما زادت الثروة التي ينتجها، وكلما زاد إنتاجه قوة ودرجة يصبح العامل سلعة أكثر رخصا كلما زاد عدد السلع التي يخلقها فمع القيمة المتزايدة لعالم الأشياء ينطلق في تناسب عكسي انخفاض قيمة عالم البشر والعمل الذي ينتج سلعا فحسب وإنما هو ينتج ذاته وينتج العامل كسلعة وهو يفعل ذلك بنفس النسبة التي ينتج بها السلع عموما " لقد ميز ماركس بين ثلاثة أنواع الإغتراب وهي على التوالي: إغتراب عن الذات ثم إغتراب عن الآخرين وعن الطبيعة، ويرى ماركس أنه في سبيل القضاء على مشكلة الاغتراب يجب تغيير البناء الاجتماعي في المجتمع ككل. من هنا إتضح أن نظرية الاغتراب لماركس كانت تستهدف كشف الإستغلال الذي قام به أو عليه النظام الرأسمالي والبد من إلغاء هذه العالقات

الاغترابية عن طريق إلغاء الرأسمالية ويتحرر الإنسان من الظروف الاجتماعية التي خلقها وأصبح سجيناً لها.
(السيد علي، 2004، ص 144)

3-3 نظرية ماكس فيبر: قامت دراسات كثيرة حاولت الكشف عن سلبيات النموذج البيروقراطي ومن أهمها دراسة بونجان وجرمز التي ركزت على خصائص البيروقراطية المتمثلة في تسلسل السلطة، التخصص ونسق القواعد والإجراءات ومن بين ما توصلت إليه أنه هناك عالقة بين خصائص البيروقراطية ومظاهر الاغتراب. وجدير بنا أن نستحضر رأي ملفن سيمان حول إسهامات ماكس فيبر والاعتراب "الذي أعتبر أن أعمال فيبر ما هي إلا امتداد أبعد من المجال الصناعي لفكرة ماركس حول فقدان السيطرة والتي تقوم في الأصل على فكرة سلب الحرية نتيجة السيطرة على العامل بواسطة الإدارة المنظمة والإجبارية للعمل."

ويتمحور اهتمام ماكس فيبر بموضوع الاغتراب من حيث ثلاثة أبعاد أساسية وهي: الاعتماد ويأتي نتيجة القواعد والقوانين التي تضعها الإدارة والذي من شأنه أن يبعد العامل عن روح الإبداع والابتكار ولا يفكر سوى في تطبيق تلك القواعد والقوانين، كما أن الوسائل التي تحدث عنها كارل ماركس والتي تعود ملكيتها إلى الرأسمالية، نجدتها في نظرية ماكس فيبر هي ملك للإدارة أي أن هذه الخبرة تملك هامش الحرية في التحكم في العامل ما يجعله يفقد سيطرته على المواقف المختلفة، ويصبح غير قادر على تحقيق أهدافه التي التخرج 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 ثمة إنتهى ماكس فيبر إلى أن العقلانية تؤدي بالإنسان إلى الاغتراب في العمل لامتناله المفرط للعقلانية الزائدة وهذا ما يؤدي إلى سلب حريته، ومع ذلك فالمفارقة موجودة في فكرة العقلانية التي لطالما نادى بها فيبر فال يبدو فيما يبدو أنه يعترم على بدائل أو حلول توفيقية معقولة. (السيد علي، 2016، ص 191).

3-4 نظرية روبرت بلونر:

يرى بلونر أن الاغتراب يوجد عندما يكون العمال غير قادرين للسيطرة على عمليات عملهم المباشرة، وغير قادرين على تطوير الشعور بالفرص، وبالعلاقة وظائفهم بكل إنتاج التنظيم، وغير قادرين على الانتماء للمجتمعات الصناعية المتكاملة. فالشخص في نظره مغترب عندما يكون موضوعا مسيطرا عليه ومحتك أو 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. ونلخص 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 الاغتراب العمل من طرف العمال أنفسهم بالسيطرة على أحوال أعمالهم. هناك علاقة بين العزلة الاجتماعية والمعيارية في التنظيمات. (ابراهيم ، 1993 ، ص174).

أنواع الإغتراب ومظاهره :

1-أنواع الإغتراب وفق النظريات:

يحدد "السيد شتا" (1974) ثلاثة أنواع من الاغتراب النفسي على المستوى الشخصي والتي يمكن إجمالها كالتالي:

4-2 اغتراب الهو: ويمثل في سلب حريته وذلك أن حرية الهو تعني وقوع الأنا تحت ضغط الأنا الأعلى والواقع الاجتماعي أي أن سلطة الماضي تمارس ضغطا قويا عليه من ناحية ويزداد افتقانه بالواقع من ناحية أخرى، ومن ثم يقوم الأنا بعملية السلب أو الانفصال (سلب حرية الهو) ويحقق الأنا ذلك بطرق عدة إما بسلب حرية الهو والقبض على زمام الرغبات الغريزية وإما بإصدار حكمه والسماح لها بالإشباع أو تأجيل هذا الإشباع . (منصور، 2007، ص 32).

4-3 اغتراب الأنا: ويكون ذا بعدين، مرتبط الأول بسلب حريته في إصدار حكمه فيما يتعلق بالسماح للرغبات الغريزية بالإشباع من ناحية وسلب معرفته بالواقع وسلطة الماضي (الأنا الأعلى) في حالة السماح لهذه الرغبات بالإشباع من ناحية أخرى ومن ثم يكون الأنا في وضع مختلف دائما سواء في علاقته بالهو أو بالأنا الأعلى وهنا يجتمع اغترابه بين الخضوع والانفصال.

4-4 اغتراب الأنا الأعلى: ويمثل هذا النوع من الاغتراب في فقدان السيطرة على الأنا وهي الحالة التي تأتي بدورها نتيجة لسلب معرفة الأنا بسلطة الماضي، أو زيادة الهو على الأنا، وهذا هو الجانب السلبي للاغتراب الأنا الأعلى، أما الجانب الإيجابي للاغتراب فإنه يتمثل بمظهر الاعتماد والذي يصاحبه عدم افتتان الأنا بالواقع الاجتماعي. ويقرر فرويد بأن الاغتراب النفسي هو سمة متأصلة بالذات الإنسانية إذ لا سبيل مطلقا لتجاوز الاغتراب بين الأنا والهو والأنا الأعلى لأنه لا مجال لإشباع كل الدوافع الغريزية والتوافق بين الأهداف والمطلب وبين الغرائز وبعضها البعض.

4-5- النظرية السلوكية: يرى أصحاب هذه النظرية بأن المشكلات السلوكية هي عبارة عن أنماط من الاستجابات الخاطئة أو الغير سوية المتعلمة بارتباطاتها بمثيرات منفردة وتحفظ بها الفرد لفاعليتها في تجنب مواقف أو خبرات غير مرغوبة وأن الفرد وفقا لهذه النظرية يشعر بالاغتراب عن ذاته عندما ينصاع ويندمج بين الآخرين إلى رأي أو فكر محدد حتى لا يفقد التواصل معهم، وبدلا من ذلك يفقد تواصله مع ذاته.

4-6 نظرية المجال: فحوى هذه النظرية يمكن أن ينصب في أنه عند التصدي للاضطرابات والمشكلات النفسية، فإنها تواجه الاهتمام بشكل مركز على شخصية العميل وخصائص هذه الشخصية المرتبطة الاضطرابات والمسببة له . وكذلك على خصائص الحيز الجناي الخاص للعميل في زمن حدوث الاضطرابات بالإضافة إلى أسباب اضطرابه شخصيا وبيئيا مثل الاحباطات والعوائق المادية، ويرى أحمد زهران بأن الحواجز النفسية التي تحول دون تحقيق أهداف الفرد والصراعات وما قد يصحبها من إقدام وهجوم غاضبا أو إحجام وتقهر خائف، وعلى هذا فإن الاغتراب هنا ليس ناتجا من عوامل داخلية فقط بل من عوامل خارجية تتضمن سرعة التغيرات البيئية والاتجاه نحو هذه التغيرات والعوامل. (منصور ، 2007 ، ص 22).

4-7 نظرية الذات: إن مفهوم الذات يتكون من مفهوم الذات المدرك ومفهوم الذات الاجتماعي ومفهوم الذات المثالي وبالتالي فإنه يتكون من كل ما ندركه من أنفسنا ويتم تنظيم مكوناته من المشاعر والمعتقدات التي تشكل في مجموعها إجابة عن تساؤلات من نوع: من تكون؟ وكيف تبدو أمام الآخرين؟ وكيف ينبغي أن تتصرف؟ وإلى من تنتمي؟ إن العنصر المهم في تشكيل مفهوم الذات كما يرى المختصين هو الطريقة التي تحقق بها عملية تنظيم المشاعر والمعتقدات المتناثرة في إطار وحدة متكاملة، فالاغتراب وفقا لهذه النظرية ينشأ من الإدراك السلبي للذات وعدم فهمها بشكل سليم وكذلك نتيجة للهوة الكبيرة بين تصور الفرد لذاته المثالية وذاته الواقعية

4-8 نظرية اغتراب الشباب عند "كينستون": عرض كينستون 1965 نظريته عن الاغتراب الشباب في كتاب " الاغتراب الشباب في المجتمع الأمريكي " حيث بين أن الاغتراب يحدث في كل المجتمعات باختلاف أنماطها الثقافية والسياسية والاجتماعية، فنظرية الاغتراب تحمل معاني تشاؤمية ولا يتحدد وجود الاغتراب بعوامل محددة، لو زالت هذه العوامل زال معه الاغتراب.

4-9 نظرية أزمة الهوية عند اريكسون: إن الهدف الأساسي لنظرية اريكسون هو اهتمام النظرية بتطور هوية الأنا، ويرى اريكسون 1968 إن فترة المراهقة حاسمة في نمو هوية الأنا لدى الفرد حيث عندما يكون الفرد المراهق هدفا مركزيا محدد، فإن ذلك يعطيه إحساسا بالتوحد، فتحدد هويته ويدخل مرحلة الألفة والانتماء لأن عدم تحديد الهوية للمراهق وعدم توحيده يؤدي بالفرد إلى الشعور بالاغتراب، خاصة وأن ظاهرة الاغتراب من الظواهر التي شغلت بال الكثير من الباحثين والفلاسفة في كل العصور، وقد ركزت معظم الدراسات على النشأة التاريخية لظاهرة الاغتراب وأهملت الاهتمام بأسبابها. (بحري ، 2013 ، ص 112-114).

5/مظاهر الاغتراب:

5-1العجز:

وهذا المعنى للاغتراب يشير إلى شعور الفرد بأنه لا يستطيع التأثير (ليست لديه القدرة) على المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها، فالفرد المغترب هنا لا يتمكن من تقرير مصيره أو التأثير في مجرى الأحداث الكبرى أو في صنع القرارات المهمة التي تتناول حياته ومصيره فيعجز بذلك عن تحقيق ذاته.

5-2اللامعنى:

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

5-3اللامعيارية: اشتق سيمان هذا المصطلح من وصف دوركايم للحالة التي تصيب المجتمع، وتوصف هذه الحالة بانهيار المعايير التي تنظم السلوك وتوجهه، وتعني شعور الفرد بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة وأنه بحاجة إليها لإنجاز الأهداف، وهذه الحالة تنشأ عندما تتفكك القيم والمعايير الاجتماعية وتفشل في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه. (بحري صابر، 2013، ص ص 112، 114).

5-4العزلة الاجتماعية: وهذا المعنى للاغتراب يشير إلى شعور الفرد بالغرابة والانعزال عن الأهداف السائدة في المجتمع، وفي هذه الحالة لا يشعر الفرد بالانتماء إلى المجتمع أو الأمة، وتمثل العزلة الاجتماعية مظهرا من مظاهر السلوك الإنساني له تأثيرات خطيرة على شخصية الفرد وعلاقته بالآخرين حيث تشير إلى عدم قدرته على الانخراط في العلاقات الاجتماعية أو على مواصلة الانخراط فيه وعلى تفوقه أو تركزه حول ذاته حيث تتفصل ذاته في هذه الحالة عن نوات الآخرين مما يدل على عدم كفاية جاذبية شبكة العلاقات الاجتماعية للفرد من حيث عدم الارتباط بين أعضائها أو الاغتراب فيما بينهم. (بحري صابر، 2013، ص ص 112-114).

6- أسباب الاغتراب وعوامله:

من أسباب الاغتراب لدى الشباب

1- يعزو الاغتراب إلى طبيعة النمو ذاتها فإن بداية مرحلة المراهقة عبارة ما يطلق عليه أزمة المراهقة مما ينعكس في الإحساس بالاغتراب.

-يعزو الاغتراب إلى الظروف الحضارية التي يعيشها الفرد، وتؤكد الدراسات النفسية أن أزمة المراهقة ليست أزمة ثابتة في كل الحضارات في كل الحضارات ولهذا فإن طبيعة النظام الاجتماعي والثقافي الذي يعيش فيه الفرد ويؤثر في تنمية الإحساس بالاغتراب.

-يعزو الاغتراب إلى إحباطات الطفولة وأساليب التنشئة الاجتماعية وكذلك العوامل المعرفية والوجدانية والشخصية.

وترجع "هورني" أسباب الاغتراب لدى الإنسان إلى ضغوط داخلية، حيث يوجه معظم نشاطه نحو الوصول إلى أعلى درجات الكمال، حتى يحقق الذاتية المثالية، ويصل بنفسه إلى الصورة التي يتصورها، ويصبح المغتراب غافلاً عما يشعر به حقيقية، وعما يحبه، أو يرفضه أو يفقده، أي يصبح غافلاً عن واقعه ويفقد الاهتمام به ويصبح عاجزاً عن اتخاذ قراراته حيث لا يعرف حقيقة ما يريد، كما يعيش في حالة من اللاواقعية، وبالتالي في حالة من الوجود الزائف مع نفسه. هذا يعني أن عوامل الاغتراب هي عوامل ذاتية وعوامل اجتماعية وثقافية. (عطية، 1995، ص36).

6-1 العوامل الذاتية:

إن من العوامل المؤثرة في الاغتراب العوامل النفسية لدى الشباب وعدم تقبلهم لذاتهم ، تعد معرفة الذات بما هي عليه من خصائص وقدرات معرفة واقعية الخطوة الأولى في عملية تأكيد الذات وتحقيقها بينما تشكل المبالغة أو الخطأ في التعرف على الذات خطورة باتجاه الشذوذ، بحيث تكون نتيجة أعمال من لا يعرف ذاته غير مضمونة.

ولا يكفي أن يعرف الإنسان ذاته وإنما عليه أن يتقبل ما عرف مهما كان عليه الأمر وعدم التقبل الذاتي يؤدي إلى وضع أهداف للحياة ومستويات طموح غير منسجمة مع الإمكانيات المتاحة زيادة أو نقصان، وفي الحالتين خيبة أمل وضعف ثقة وسوء تكيف، كما لا تكفي معرفة الذات بل لابد من تقدير الذات واحترامها وإعطائها قيمة إيجابية وأن يشعر معها الفرد بجدارة كافية لإحراز الرضا الذاتي. كما أن تعرض الفرد للإحباط تؤدي به إلى الاغتراب كذلك أن العصاب والذهان والانحرافات السلوكية والجنسية هي مظهر من مظاهر الاغتراب كما أن من العوامل التي تدفع الفرد إلى الاغتراب هو التناقض القائم بين طموحاته وقدراته وظروفه وإمكانية تحقيق رغباته وأهدافه.

6-2 العوامل الاجتماعية والثقافية:

أن المجتمع الذي يعيش به الفرد والثقافة المنتشرة بهذا المجتمع أثر في نشوء الاغتراب لديه.
ومن هذه العوامل:

6-2-1 أزمة القيم والاغتراب: تتطوي كل ثقافة على قيم تقليدية تشكل نسيج الشخصية الإنسانية وتصبح جزءاً لا يتجزأ منها. هذه القيم هي محور شخصية الفرد وكل تغير يهدد هذه القيم يصبح خطراً يهدد كامل الشخصية، وهذا يعكس إلى حد كبير ما يسمى بأزمة القيم.

تتطوي كل ثقافة على قيم تقليدية تشكل نسيج الشخصية الإنسانية وتصبح جزءاً لا يتجزأ منها. هذه القيم هي محور شخصية الفرد وكل تغير يهدد هذه القيم يصبح خطراً يهدد كامل الشخصية، وهذا يعكس إلى حد كبير ما يسمى بأزمة القيم.

يتنازل المرء عن نفسه كما يرى لأريك فروم إزاء استسلامه لقيم المجتمع السائدة وخاصة في المجتمع الصناعي الحديث. فالاغتراب نمط من التجربة يعيش فيها الإنسان صراع قيم متضاربة تؤدي إلى تلاشي الذات وسقوط الهوية الفردية والاجتماعية، ويتضمن رأي فروم القول بأن أزمة القيم تكون في الصراع الذي يقوم بين قيم المجتمع الصناعي والقيم التقليدية السائدة في إطار الحياة الثقافية وفي الإكراهات الثقافية اللاشعورية التي تطرح نفسها في العمق الشعوري للإنسان المعاصر وتؤدي بالتالي إلى هدم تماسكه النفسي وتأتي على وحدته النفسية الثقافية في آن واحد. (عطية، 1995، ص 38)

ويذكر الأخصائي النفسي سفين لوندستد ما يلي: "يحدث سوء التوافق في الشخصية كرد فعل للفشل المؤقت في محاولة للتكيف مع ما يحيط بالمرء من طرائق جديدة وقيم جديدة"، "وعندما يحدث ذلك يعاني المرء كما يقول لوندستد "إحساساً ذاتياً بالضيق وشعوراً بالعزلة والوحدة. وعندما يتحرق شوقاً إلى بيئة يكون فيها إشباع حاجاته المادية والنفسية متوقفاً وأكثر وثوقاً" ثم بعد ذلك يصبح قلقاً ومضطرباً وتغلب عليه مظاهر البلادة".

فالتغيرات الاجتماعية والثقافية المتسارعة اليوم تجعل الإنسان يعيش صدمة ثقافية قيمة بالغة الخطورة والأهمية. وهي التغيرات التي تضع الشباب في مواجهة قيم جديدة غير مألوفة يتوجب عليه تمثلها وذلك يؤدي إلى إحداث خلل في تكيف الشباب وانهارهم. إننا في مواجهة قيم جديدة تتعلق بغزو الفضاء الأقمار الصناعية وثورات الحاسبات وذلك كله يعرض الشخصية لموجة متضاربة من القيم تؤدي إلى اضطراب في الشخصية وإلى انفصال اجتماعي. أن الأمراض النفسية تزداد حدة عند المهاجرين الذين يتعرضون لصراع القيم بين قيم الوطن الأصلي وموطن الهجرة، ويذكر جان فريمون في تعريفه للهوية ما يلي: "إن الهوية إحساس متماسك بالذات وهي تعتمد على قيم مستقرة وعلى قناعة بأن أعمال المرء وقيمه ذات علاقة متناغمة فالهوية شعور بالكلية وبالاندماج وبمعرفة ما هو خطأ وما هو صواب".

أن الأمر الحيوي في تشكل الهوية هو الشعور الواضح بالانتماء وقبول هذا الانتماء بمعنى إيجابي. ومن هنا يمكن القول أن الصراعات القيمية تؤدي إلى أزمة هوية ووجود لأن التكامل والانسجام في مستوى النسق القيمي يشكل منطق وحدة الهوية وقانونية تماسكها إن تشظي الهوية وأنشطاراتها يأتي دائماً كنتاج للصراعات القيمية التي لا تقبل إحدى أطرافها الهزيمة والانسحاب.

6-2-2 أزمة الهوية:

يعرف اريكسون الهوية بأنها المجموع الكلي لخبرات الفرد، وسلم بأن تركيب الهوية يتضمن مكونين متميزين يرجعهما إلى كل من هوية الأنا وهوية الذات، وترجع هوية الأنا إلى تحقيق الإلتزام في بعض النواحي كالعمل والقيم أو هوية الذات فترجع إلى الإدراك الشخصي للأدوار الاجتماعية.

تنشأ أزمات الهوية عندما يصبح التوتر التي تثيره التناقضات الموجودة في المجتمعات مما يؤدي إلى شلل في طاقة الفعل، وإلى وجود قلق دائم.

إنه لا يمكن للمجتمع الواحد أن يكون مطلق التجانس بل ينطوي على جماعات فرعية وثقافات فرعية مختلفة تمثل أحياناً نماذج متناقضة. (المرجع السابق، 2008، ص36).

فالشباب لا يوجدون في الشروط عينها التي أحاطت بأبائهم وهم لا يعيشون الحالات نفسها التي عاشها آباؤهم. فكل جيل إدراكه الخاص للمجتمع ولنماذجه الثقافية، لنظامه الثقافي بالإضافة إلى ذلك كله فإن الشباب يعيشون ذلك التباين الذي يوجد بين المعايير الاجتماعية التي يتبناها آباؤهم وبين الممارسات الحقيقية التي يؤديها هؤلاء الآباء.

إن أزمة الهوية المعاصر هي أزمة أنظمة القيم السائدة، وهي غالباً ما تكون من نصيب المثقفين الذين يوجدون في حالة اتصال دائم مع اتساق قيمية متعددة، والذين يتوجب عليهم إيجاد نظام متكامل من القيم، يستطيع أن يعكس وضعية التغيرات الخاصة بالبيئة.

إن انهيار إحساس الثقة بالنفس والآخر، داخل أنظمة القيم الثقافية، وداخل الأنشطة الاجتماعية، من شأنه أن يعزز مواقف اللامسؤولية وأن يؤدي إلى نمو النزعة السلبية والاتجاهات الفردية.

ويترتب على ضياع الإحساس بالهوية: الإحساس بالوحدة والتماسك والاستقلال والتمايز والقيمة والثقة بالنفس. ومن الأسباب التي تعيق المراهق عن تحديد هويته "وجود تناقض شديد يشعر به المراهق بين قدراته وكفاءاته خاصة إذا كان على درجة عالية من الذكاء والكفاءة، وبين ما يتطلبه الوصول إلى مكانة مرموقة في المجتمع، من مهارات أخرى لا يتقنها المراهق ولا يستطيع أن يتقبلها.

وأياً كان السبب فإن التشتت والانتشار وعدم القدرة على تحديد الهوية، يثير عند الفرد حالة قلق شديد وذلك إن الفرد في هذه الحالة يكون واقعاً تحت تأثير الخوف الشديد من عدم القدرة على التحكم في ذاته أو السيطرة عليها وعلى مستقبله، على أن هذه الحالة ليست موجودة لدى كل المراهقين فهناك من المراهقين من يتخذ قراراً في مرحلة مبكرة بأنه سيتبع نفس الخط الذي يريده له أباه وأجداده دون أن يشك في هذا القرار لحظة واحدة سواء من حيث ما إذا كان يتفق مع إمكانياته أم لا يتفق.

6-2-3 التنشئة الاجتماعية:

لقد اهتم العلماء والباحثون بدراسة عملية التنشئة الاجتماعية ومدى التأكيد على أساليب معينة في تربية الطفل إذ قد يؤكد الآباء المحيطون على احترام سلوك معين واكتساب اتجاه معين في حين أن الجماعات الأخرى المحيطة بالطفل قد تؤكد على سلوك آخر واتجاه آخر يناقض تأكيدات المحيطين بالطفل، ويرجع هذا التفاوت في التأكيدات إلى وجود مسافة ثقافية بين التغيير المادي الذي يطراً بسرعة على المجتمع والذي يسود أساليب المعيشة باستخدام المبتكرات الحديثة، وبين التغيير في عقولنا وأفكارنا وعاداتنا. (رنا ناصر، 2013، ص 30).

ففي الوقت الذي تؤكد فيه الجماعات الرسمية على مسايرة التغيير المادي السريع، تؤكد الأسرة والآباء على المستويات المعيارية التقليدية المتأصلة لدى الأسرة وهذا بدوره يؤثر في صياغة شخصية الطفل ونموه الاجتماعي، الأمر الذي يترتب عليه أضرار على موقف الطفل بعدم الارتياح مع أفراد أسرته وبالتالي تتأثر نظرتهم لهم ولأسلوب معاملتهم له.

تعرف النشأة الاجتماعية "بأنها أعداد الفرد منذ ولادته لأن يكون كائناً اجتماعياً وعضواً في مجتمع معين وبما أن الأسرة هي الجماعة الأولى التي تتلقى الفرد، لذلك تكون آثارها هي الأكثر عمقاً في شخصية الفرد، فنقرر أن يكون سوية أو منحرفاً".

يعتبر الاغتراب مسألة سيكولوجية ترتبط بمشاعر الفرد، بالذات التي يحملها بين جنبيه، بنظرتهم نحو الحياة وبظروف حياته مع الجماعات الصغيرة التي تقوم بعمليات التنشئة الاجتماعية، ويتكوّن منه العضوي والنفسي عامة. وهكذا فإن من يمكن أن نصفهم في فئة المغتربين هم أولئك الذين يشعرون باليأس من إصلاح الأمور، والغضب من مظاهر الادعاء والتظاهر، كذلك فهم يشعرون بالإحباط ونفاذ الصبر وعدم القدرة على احتمال المظاهر المادية للمدينة الحديثة، وتتميز شخصية المغترب بعدم الثقة في الطبيعة الإنسانية، الخوف من الصداقة الحميمة أو التعلق بالآخرين، اتجاه سلبي نحو الثقافة بشكل عام، اتجاه سلبي نحو أي تورط أو التزام، النظرة العامة إلى الحياة بمنظار أسود على اعتبار أنها شيء لا معنى له، الانعزالية قيام الأخلاق على أساس وجهة نظر ذاتية عفوية. (رنا ناصر، المرجع السابق، ص 35).

7- الآثار السلبية الناجمة عن الإغراب المهني:

إن الاغتراب كأحد المشكلات التي يعاني منها الإنسان المعاصر والمنظمات على وجه الخصوص، تأتي بطريقة عشوائية أو فورية، وإنما هناك عوامل كثيرة أسهمت في حدوثها، سنحاول الوقوف على البعض منها في النقاط التالية:

7-1 النمط القيادي:

إن ما يعنينا في هذا المقام هو النمط القيادي الدكتاتوري أو الأوتوقراطي والذي يمتاز بالمركزية في اتخاذ القرارات، التسلسل والعقاب، الاعتماد على الاتصال النازل بصفة غالبية ما يجعل العامل غير مكرث بعمله.

7-2 طبيعة الاتصالات:

يعد الاتصال من دواعي الاغتراب لدى الكثير من العاملين، وذلك عندما تقوم الإدارة العليا وبصفة دائمة بإصدار الأوامر والتعليمات المختلفة وانسيابها في اتجاه واحد من الأعلى إلى الأسفل دون الاهتمام بالتغذية الراجعة لاقتراحات العاملين، كما أن تجاهلها للعامل في المشاركة في اتخاذ القرار من شأنه أن يجعله يميل إلى الخمول والإتكالية، فقدان القوة، غموض الأهداف وغيرها.

7-3 البيروقراطية:

بالرغم من ما قدمته البيروقراطية من إيجابيات إلا أنها أصبحت تشكل خطرا محققا بالتنظيمات، ومثال ذلك الاستخدام الحرفي للقوانين والالتزام المفرط باللوائح يؤدي إلى الجمود والصلابة في التعامل سواء بين الإدارة والعاملين أو العاملين فيما بينهم. كما يؤدي الروتين في أداء المهام وتمركز السلطة إلى شعور العامل بفقدان قيمة العمل، الإحباط والملل، وكثيرا ما يشاع أن البيروقراطية ما لزمة للاغتراب عندما "يقوم التشابه في السلوك وتوحيد بسبب الالتزام بالإجراءات إلى قتل روح الابتكار". (السيد علي ، 2004 ، ص 135).

7-4 ضعف مستوى التفاعل الاجتماعي:

على اعتبار أن المنظمة كيان اجتماعي لها مجموعة من الأهداف تسعى لتحقيقها، فإن التفاعل الاجتماعي داخلها ذا أهمية في خلق مناخ تنظيمي جيد، فنجد أن المنظمة التي تعاني من انخفاض في مستوى التفاعل بين أفرادها ينعكس سلبا على علاقاتها الداخلية (العلاقات الاجتماعية بين العمال والخارجية محيط المؤسسة).

7-5 طبيعة العلاقات السائدة بين الأفراد أو جماعة العمل:

يمكن لجماعة العمل أن تكون مصادر لمنفعة العاملين وتحقيق رضاهم أو مصدر قلق وتوتر لهم، ففي الحالة الثانية لنا أن نعتبر طبيعة العلاقات السائدة في المنظمة كأحد مسببات الاغتراب الوظيفي للعاملين.

7-6 التخصص وتقسيم العمل:

يذهب الكثير من المهتمين بالتنظيم إلى أن "التخصص وتقسيم العمل داخل التنظيمات هي عوامل مشجعة للنزوع نحو الأوليغاركية" ، وبالرغم من أن هذا المبدأ بات من أولويات ألي تنظيم سيما والتطور الذي مس جوانب عديدة للمجتمعات، لكن ال مانع للقول بأن هناك سلبيات للتخصص وتقسيم في العمل أهمها:

7-8 غياب بعض القيم الأخلاقية في العمل:

مما الشك فيه أن قيم وأخلاق العامل جزء إلا يتجزأ من القيم الأخلاقية العامة المستمدة من الأسرة، المدرسة، المسجد وغيرها، وفقدان الاعتقاد ببعض القيم الأخلاقية في العمل يخلف آثارا سلبية على البناء الاجتماعي ككل، فعلى سبيل المثال تساهم العدالة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وزيادة ولأهم للمنظمة بما يضمن تحقيق أهدافها، وفي الحالة العكسية تتولد مظاهر الاغتراب كالعزلة عن الآخرين، فقدان المعنى، الانسحاب وغيرها. (بن يخت، 2005، ص 78)

7-9 زيادة التكنولوجيا:

بالرغم من أن الله من صنع الإنسان إلا أنها تحولت فيما بعد إلى مصدر قلق وشقاء بالنسبة له، خاصة وأن المجتمعات تزداد تعقيدا إثر التطور التكنولوجي السريع والغير مسبوق الذي عرفته بعد الثورة الصناعية وما يليها، ومن النتائج التي أفرزها هذا الأخير هو أن الإنسان أصبح يميل إلى العزلة الاجتماعية سواء في محيط العمل أو خارجه، وفي دراسة قام بها بلونر Brauner حول التكنولوجيا والاعتراب ومن بين ما توصل إليه هو أن "نسبة الاغتراب تكون منخفضة في الصناعات الحرفية كالطباعة أين يكون فيها المنتج غير مقنن وال يتطلب مهارة الحرفيين، وعكس ذلك في الصناعات التي تعتمد على الاعتماد مطلقا. (خليفة 2003، ص 105)

خلاصة:

من هذا الفصل حاولت هذه الدراسة مناقشة الاغتراب المهني لدى عمال عقود المؤقتة وعليه الاغتراب يشير الى شعور الفرد بالانفصال عن ذاته وعن قيمه ومبادئه ومعتقداته وأهدافه وطموحاته وينعكس ذلك من خلال إحساس الفرد بعدم الفعالية، حيث يبرز بعده الشعور بالعجز واللامعنى والعزلة واللامعيارية، فيفقد الفرد القدرة على أن يكون مستقل أو مميز ويصبح الفرد عاجزاً عن تحقيق أهدافه وكذا عدم قرته على إقامة علاقات بالتفاعل مع الآخرين وفقدان الثقة بالذات كما لا يمكن حصر هذا الشعور في مجال معين فقد يمثل عدة مجالات منها النفسية والاجتماعية والمهنية.

الفصل الثالث:

الأمن الوظيفي

تمهيد:

يعد إحساس العاملين بالأمان الوظيفي من الأمور الهامة التي تركز عليها الشركات، حيث يساهم ذلك الإحساس في زيادة رضا العاملين، ورفع الروح المعنوية، والذي سيؤدي بدوره إلى اتجاه العاملين للتطوع بشكل اختياري للقيام بأعمال إضافية داخل الشركة، وليس بشكل إجباري من إدارة الشركة وهذا ما يسمى بسلوك المواطنة التنظيمية. وتهدف هذه الدراسة إلى إيضاح أثر الأمان الوظيفي.

مفهوم الأمان الوظيفي:

1-1 الأمان الوظيفي: هو الحالة السائدة في مؤسسة ما ينعم فيها العامل بنوع من الأمان في استمراره بالعمل، وتضائل احتمال إنهاء خدماته (البياتي 2011 ، ص 23).

و يعد الأمان الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أية مؤسسة. وتقوم فكرة الأمان الوظيفي على رفع درجة الطمأنينة لدى الموظف على مستقبله الوظيفي، وإنهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل.

و ينشأ الأمان الوظيفي عادة من شروط عقد العمل، واتفاقية المفاوضة الجماعية ، أو تشريعات العمل التي تمنع الفصل التعسفي، وتسريح العمال. كما يتأثر الأمان الوظيفي بالأوضاع الاقتصادية العامة.

والوظيفية التي تتمتع بمستوى عالٍ من الأمان، هي تلك الوظيفة التي يصبح معها احتمالية فقدانها وتحول شاغلها إلى عاطل عن العمل، متدنية جداً.

ومن ايجابيات توفر الأمان الوظيفي:

- يشعر العامل بالاستقرار النفسي والمعنوي والمادي في المؤسسة التي يعمل فيها.
- يعمل العامل بجد وإخلاص وبيادر وبيدع، ويتفانى في اداء مهامه الوظيفية، ويشكل مع زملائه أسرة عمل واحدة.
- يشعر العامل بأنه مقدر وحقوقه محفوظة وكرامته مصونة ويلقى كل الاحترام من الادارة.
- يساهم في كسب رضا وولاء وانتماء العامل للمؤسسة، ويكون عاملاً مؤثراً في نجاحها واستمرارها.
- ومن انعكاسات غياب الأمان الوظيفي عند أي عامل على أي مستوى:
- عدم شعور العامل بالانتماء إلى مؤسسته، وعدم اهتمامه بما يجري فيها حتى ولو تراجع إنتاجها أو تدنى مستوى أدائها قياساً بمؤسسات مماثلة
- علاقات العمل ليست جيدة، ويسود جو من الانطواء وعدم التعاون بين العاملين .
- يحتفظ بمعارفه وخبراته لنفسه (ولا ينقلها لغيره) لأنها بالنسبة له مصدر قوته في المؤسسة التي يعمل فيها! يبحث العامل عن مصالحه الشخصية ولو كانت على حساب مؤسسته!

- تراجع اداء الكوادر الكفوءة، لعدم تقدير الإدارة العليا للكفاءات والانجازات. وتبدأ هذه الكوادر رحلة البحث عن عمل آخر في مؤسسات أخرى يمكن أن تقدرها، وتتوفر فيها بيئة عمل أفضل يمكن أن تشجع أكثر على العطاء والإبداع والتميز.

ومن أهم مقوضات الأمن الوظيفي:

- عدم اكتراث المسؤولين بانجازات وابداعات العاملين .
 - التقليل من أهمية العمل المنجز، واستسهال عملية انجازه، وكأنه عمل عادي غير متميز.
 - التقليل من قيمة المقترحات المقدمة من قبل العاملين، او تجاهلهم ونسبها الى المشرفين او المديرين.
 - عدم منح المكافآت والترقيات لمستحقيها وانصرافها إلى من لا يستحقها، أو إلى الأقل استحقاقاً.
 - المبالغة أو التحيز لأعمال ليست ذات قيمة.
- كما يعد من مقوضات الأمن الوظيفي، الخلل في النظام الإداري، وعدم ثبات آليات واضحة ومحددة، وانعدام المعايير العامة أو الخلل في تطبيقاتها.

1-2 العوامل التي تؤثر على الامان الوظيفي:

الظروف الاقتصادية السائدة (في أوقات الانتعاش الاقتصادي يكون الأمان الوظيفي أعلى مما هو في حال الركود الاقتصادي).

ظروف وبيئة العمل السائدة.

نوع المهارات والخبرات الشخصية للأفراد التي يحتاجها أرباب العمل (فالعامل من ذوي المهارات العالية ينعم بأمان وظيفي أعلى من غيره، بسبب حاجة المؤسسة له.

قانون الحقوق المدنية Civil Rights Act عدم التمييز في التوظيف .

قوانين العمل التي تحافظ على حقوق العمال.

وتتمتع الوظائف الحكومية بأعلى درجة من الأمان الوظيفي، وخاصة في قطاعات الصحة والتعليم والقضاء والأجهزة

الأمنية. أما القطاع الخاص فيوفر درجة اقل من الأمان الوظيفي، وتكون متفاوتة باختلاف نوع الصناعة، ونوع

المهنة، ومن إقليم الى آخر في نفس الدولة.

1-3 الأمن الوظيفي :

لغة : مصدره أمن ، الأمان والأمانة بمعنى وقد آمنت فأنا آمن ، وأمنت غيري من الأمان والأمان ضد الخوف ،

وهو بذلك اطمئنان النفس وزوال ومنه الإيمان والأمانة. (البياتي، 2011 ، ص 23).

الإحساس بالأمن :

هو شعور بأن الاجتماعية بيئة صديقة ، وشعور الفرد بأن الآخرين يحترمونه ويقبلونه داخل الجماعة ، ويظهر هذا الإحساس في تجنب الخطر وفي اتجاهات الحذر والمحافظة ، وهو يعتبر من أهم الحاجات اللازمة لنمو النفسي السوي. (بن سعود، 1996 ، ص 16).

و أشارت بروس وبيبتوني (2001) : بأن الأمن الوظيفي هو عدم وجود خوف أو رهبة لدى الموظف من المنظمة التي يعمل فيها وعرفها في موضع آخر أنه شعور الأفراد أنهم يتعرضون لمعاملة عادلة من قبل المنظمة التي يعملون فيها. (بيبتوني، 2001 ، ص 22)

و عرفه الدلبيجي: عن الأمن بقوله تعبر حاجات الأمان عن حاجة الفرد إن يكون بمأمن من الخطر، وأن يتحقق له ولأهله وذويه قدر من الطمأنينة على مستقبله الوظيفي واستمرار دخله ، ويمكن اشباع هذه الحاجات من خلال عدة وسائل. (عركوك ، 2007 ، ص 42).

الأمن الوظيفي هو رفع درجة الطمأنينة لدى موظف على مس تقبله الوظيفي ، وانهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل.(السيسي، 2011 ، ص 13) .

1- أهمية الأمن الوظيفي:

قد يكون العامل راضيا عن وظيفته ، وقد يكون غير راضيا عنها وفي كلا الحالتين فانه لا يجب أن يعيش حالة من القلق من حيث استقراره في وظيفته ، فكون الموظف غير مستقر في وظيفته يتوقع أن يفارقها في أي لحظة يحدث عنده ذلك القلق.

و ليس الأمر محصورا في الأمن من الفصل من الوظيفة ، ولكن يتعداه إلى حرص الموظف على أجر مادي يحقق للموظف احتياجاته ، كما يتعداه إلى أن الموظف يحرص على أن يكون خاضعا في وظيفته إل نظام في الأجور والعقوبات لأن هذا الأمر يشعر الموظف بالإستقرار ويحدث عنده ولاء للمنظمة التي ينتمي إليها ، إذ كيف يحدث عند العامل ولاء للمنظمة لا يشعر أنها حريصة على بقاءه ، وعلى هذا يمكن تلخيص أهمية الأمن الوظيفي في النقاط التالية :

- الأمن الوظيفي يشعر العامل بالإستقرار .
- فيه إشباع لحاجات العامل المادية والأمنية ، وذلك عن طريق راتبه الذي يسد احتياجاته.
- يساهم في زيادة الانتاجية.
- يسهم الأمن الوظيفي في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملة .
- يحقق الاستقرار النفسي والاجتماعي.

الأمّن الوظيفي يحدث من عملية دوران العمل ، فهو يحدث استقرار في المنظمة نفسها ، لان بقاء العامل في منظماتهم يحقق للمنظمة شيئاً من الاستقرار ، كما أن الأمن يتيح للعامل فرصة تطوير الذات فبقاؤه في المنظمة يشجعه على ذلك بخلاف م لو كان غير مستقر في المنظمة.

و أكد (Emmanuel, 2001, p 45) على أهمية الأمن الوظيفي عندما تحدث عن المنظمات الحرة "كل المنظمات تتأثر إلى حد ما بالقيادة وبدرجة انتماء أعضائها إليها وبمقدار انجازاتها وتحديد أهدافها التي تتحقق عن طريق أعضائها الذي تحقق لهم الأمن الوظيفي فهم يتوجهون إلى هدف واحد". (عركوك ، 2006 ، ص 43) .

أبعاد الأمن الوظيفي :

1-3 البعد الإنساني:

الأمّن الوظيفي مطلب رئيسي للعاملين في أية منظمة ، حيث يرتبط بمفهوم الحياة الكريمة التي تقوم على ثلاثة ركائز م أهمها : قدرة الموظف على إشباع حاجياته الأساسية كالغذاء والدواء والمسكن ، والتعليم ، والتحرر من القيود المشروعة على حقوقه الشخصية ، المادية ، والمعنوية.

أما الركيزة الثانية فهي إن المنظمة التي ينعم العاملون فيها بمستوى مناسب من الأمن تقل فيها المعوقات التي تحول دون تحقيق أهدافها. بينما تتلق الركيزة الثالثة بحق الموظف في توجيه ما باقي من طاقته ووقته عقب احتياجاته الأساسية للمتطلبات ، التي تكتمل بها سعادته مثل ممارسة الأنشطة السياسية والاجتماعية، الاقتصادية، الفكرية، والرياضية التي تاستهويه.

و يؤيد الباحث الركيزة الثالثة ، باعتبارها وسيلة ومنتفَس لتجديد النشاط ، كما أن المنظمات الكبرى تحرص على إنشاء أندية لتمكين العاملين بها من ممارسة الأنشطة التي تسعى لتقوية الإنسانية بين العاملين ، كوسيلة لدعم الأمن الوظيفي .(الحازمي، 2010، ص 56).

2-3 البعد الأخلاقي :

تدرك المنظمات إن علاقة الأخلاق بالأمن الوظيفي سبب وأثر فهي سبب لان لها دور كبير في استقرار أو دعم استقرار المنظمة ، كبروز المثل الأخلاقية العليا في ممارسة وسلوكات العاملين يكون اشد في المنظمات التي يتمتع العاملون فيها بمستوى مرتفع من الأمن الوظيفي .(الحازمي، 2010 ، ص 84).

3-3 البعد الاجتماعي:

إن وجود نظام يقوم على العدالة في توزيع الرواتب والأرباح لتقريب الفوارق بين الطبقات الاجتماعية المختلفة من شأنه ترسيخ الأمن الوظيفي ، وزيادة الدافعية نحو العمل في حين يؤدي الظلم الاجتماعي لطبقات معينة سواء بمنحها

القليل من الحوافز ، ووضعها في مراكز وظيفة متدنية أو عدم منحها الراتب المناسب إلى انخفاض مستوى الأمن الوظيفي. (الحازمي ، 2010 ، ص 68) .

3-4 البعد الإيديولوجي:

يقصد به الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمات ، والقيم التنظيمية السارية التي تسهم في تحديد السلوكيات المناسبة والغير مناسبة التي تشكل أثر على الطريقة التي يتصرف بها أعضاء المنظمة من خلال إرساء وعدم قواعد سلوكية تقضي بأن يكون الموظفين مبتكرين ومبادرين مع منحهم حرية التصرف بدرجة ما ، وزرع قيم تقتضي التشاور مع رؤسائهم قبل إتخاذ القرارات المهمة والمناسبة ، بمعنى إرساء قواعد التهيئة الاجتماعية اللازمة بالمنظمة التي تصف كيفية تعلم الأفراد للثقافة التنظيمية من خلال اندماج الأفراد وتعلمهم القواعد السلوكية والقيم المتعلقة بالثقافة التنظيمية حتى يصبحوا أعضاء فاعلين ومشاركين، مما يساهم في رفع مستويات الأمن الوظيفي. (احسان محمد ، ص 49 ، 50).

3-5 البعد الإقتصادي :

يقصد به النشاطات الإقتصادية التي تقوم بها المنظمة، ومدى قدرتها على إشباع احتياجات أفراد المجتمع من خلال اتخاذ أساليب لمواجهة الظروف الإقتصادية الضاغطة والغلاء المستمر في المعيشة وتدني الرواتب. (العثيمين، 2006 ، ص 116)

و يرى الباحث أن قدرة المنظمة على إشباع الاحتياجات الاقتصادية للعاملين بها ، يرفع من مستوى الأمن أما عدم القدرة على منح العاملين الرواتب والحوافز الكافية لسد احتياجاتهم الأساسية والثانوية فيترتب عليه إنخفاض مستوى الأمن الوظيفي.

3-6 البعد الجغرافي:

يقصد به حجم المنظمة وفروعها المنتشرة في أرجاء الدولة ، فكلما كانت المنظمة ضخمة وذات فروع متعددة ومتنوعة وتوفر للعاملين بها السكن المجهز في الفروع البعيدة ، كلما زاد الشعور بالأمن الوظيفي يشعر العاملون بالفخر والسعادة بالعمل والانتماء لهذه المنظمة ، فضلا عن ثبات الحوافز وغيرها من المميزات التي تمنحها المنظمات الكبرى ، أما المنظمات الصغيرة فيعاني العاملون بها من ضعف وانعدام الأمن الوظيفي في ضوء صغر حجمها وعدم إستقرارها وضعف قدرتها على المنافسة والصمود في وجه المنظمات الكبرى، مما يهدد بقائها ويشعر العاملون فيها بالقلق على مستقبلهم الوظيفي. (الدوري، 2005، ص 92)

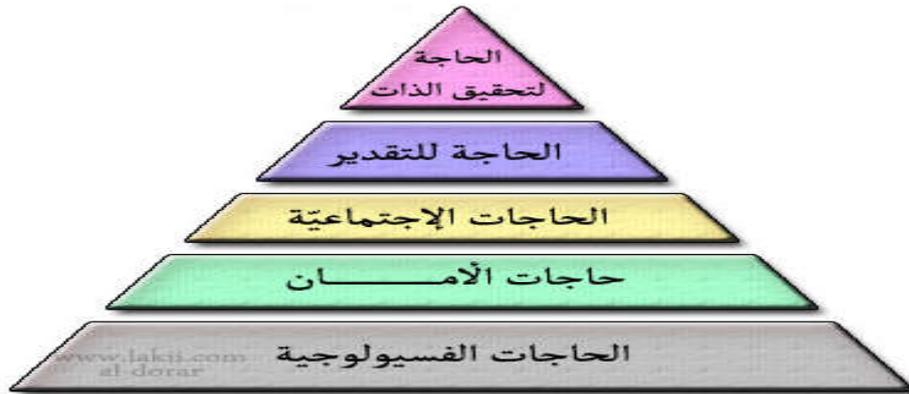
3-7 البعد السياسي:

يتعلق هذا البعد بالسياسات والأنظمة القائمة بالدولة التي تحدد أطر العمل سواء في القطاع العام أو الخاص ، لذا كان النظام القائم يشجع الانفتاح ويعمل وفق إقتصاد السوق الحر، فإنه يؤدي إلى زيادة معدلات الأمن الوظيفي أما إذا كان يصر على استخدام السياسات البيروقراطية المركزية، فإنه يؤدي إلى انخفاض معدلات الأمن الوظيفي نتيجة الخوف من التجديد لأن أي خطأ يتعرض مرتكبه إلى عقوبة ويتضمن البعد السياسي أيضا أدوار القيادة السياسية وتطلعاتها وبرامجها الإصلاحية، ومدى تشجيعها لبرامج الحوار الوطني والمشاركة الشعبية، وترسيخ نظم الإدارة المحلية وتأمين الحياة السياسية بهدف التصدي للانحرافات والفساد الإداري. (الذهبي 2015، ص 57) .

نظريات الأمن الوظيفي:

طور ماسلو نظريته في سلم الحاجات في بداية 1935 ، إذ يوضح أن هناك خمس مجموعات لدى الأفراد تتدرج من الحاجات الدنيا (الأساسية) ، التي سماها بالحاجات الفسيولوجية إلى الحاجات المتعلقة بالأمان ومن ثم الحاجات الإجتماعية ومن ثم حاجات التقدير، وأخيرا حاجات تأكيد الذات والشكل التالي يوضح سلم ماسلو للحاجات. (عباس، 2006 ، ص 163).

شكل (1) : سلم ماسلو للحاجات (عباس ، 2006 ، ص 165)



وفقا لسلم الحاجات المذكور فإن المنظمة عليها أن تستجيب لهذه الحاجات وفق الشكل التالي.

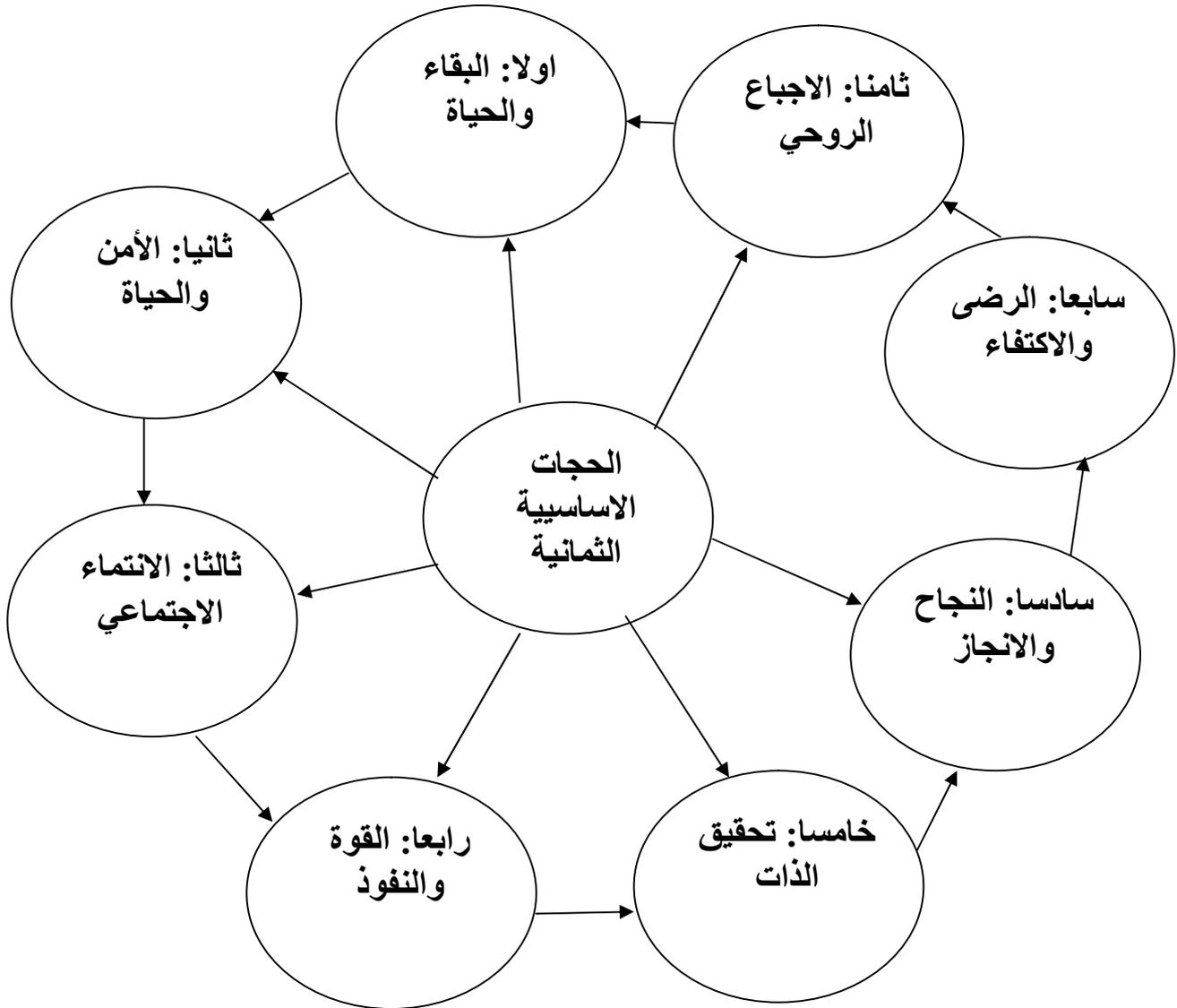
الجدول رقم (1) : يمثل أساليب استجابة المنظمة للحاجات المحددة في سلم ماسلو

| الوسائل التحفيزية الفسيولوجية | الحاجة |
|---|---------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - أنظمة دفع الاجور - برامج التغذية والإطعام (إفطار، غداء) - برامج وخدمات الإسكان | الفيزيولوجية |
| <ul style="list-style-type: none"> - الأمان خطط الفوائد والمزايا العينية - الرواتب التقاعدية - برنامج العناية بالأطفال - البرامج الصحية | الأمان |
| <ul style="list-style-type: none"> - فترات الاستراحة - الفرق الرياضية - الشفقات العائلية - فرق العمل | الاجتماعية |
| <ul style="list-style-type: none"> - الاستقلالية - المسؤولية - الدفع كرمز للموقع - نوعية المكتب وتأثيره | احترام وتقدير الذات |
| <ul style="list-style-type: none"> - الوظيفة المتحدية (المهارات العلمية) - المواقع القيادية - الصلاحيات والاستقلالية | تحقيق الذات |

يقول طارق السويدان في كتابه خماسية الولاء: " لقد تبدد شعار المؤسسة الواحدة، المهنة الواحدة، شعار العمل مدى الحياة، وشعار: اعمل بجد واستنفر مواهبك. ونحن في المؤسسة سنعتني بك طوال سنوات العمل وفيما بعدها أيضا. وتبدد معها الأمن الوظيفي.

لقد أصبحت وظيفة اليوم تتسم بعدم الاستقرار وعدم الأمان، لأن الشيء الوحيد المضمون في النظام الوظيفي الجديد هو لا شيء مضمون، وشك أن ولاء الموظف الذي يجلس على فوهة بركان، سيكون لنفسه وليس لمؤسسته، فهو سيضع إحدى قدميه داخل المؤسسة وأخرى خارجها. إذن لقد انتهى الأمن الوظيفي في عالم سريع التغير ". وفيما يلي الحاجات الإنسانية الثمانية حسب طارق السويدان ومحمد العدلوني المبينة في الشكل (02).

الشكل (02): الحاجات الإنسانية الثمانية



الشكل يمثل الحوافز والرغبات حسب النموذج المقدم من طرف طارق السويدان وزميله المبين في الشكل أعلاه هي:

- 1- **الحاجة للبقاء:** مثل: توفير السكن، العلاج، التعليم، العمل، الحقوق المدنية والاجتماعية.
- 2- **الأمن والأمان:** مثل: الاستقرار الوظيفي، وضوح معايير الأداء، وجود ميثاق الشرف التدريبي المستمر المهني، نظام عادل للأجور والمكافآت، نظام تسريح عادل للعمال ، نظام عادل للتعليم والتدريب المستمر
- 3- **الانتماء:** التفاعل الاجتماعي في المؤسسة، العمل الجماعي وفريق العمل، المؤسسة بيئة عائلية، تنمية الإحساس بالانتماء للمؤسسة.

- 4- **القوة والنفوذ** : تفويض السلطات والصلاحيات ، توفير المعلومات ، ملح فرص للإدارة والقيادة الاعتبار ، التقدير ، الأهمية ، تعزيز العلاقات الإنسانية ، المشاركة في تدريب وتعليم الآخرين وحق المشاركة في اتخاذ القرار
- 5- **تحقيق الذات** : إظهار وتوثيق الإنجازات الشخصية، القيام بأداء مهام تبرز المواهب، تحديد توقعات المؤسسة من موظفيها، انتقاد آرائهم لا أشخاصهم، امتداح أعمالهم وتشجيعهم على الالتحاق ببرامج تدريبية.
- 6- **النجاح والإنجاز**: تحقيق الأهداف الشخصية والوظيفية، تحقيق إنجازات مادية محددة، تحقيق توافق وتوازن في العلاقات الاجتماعية، تحقيق إنجازات عائلية وأسرية متميزة، النجاح تحقيق تفوق علمي وثقافي وتحقيق دخل مالي مريح.

7- **الرضا والاكتفاء الذاتي**: الرضا الوظيفي والعملية، الدعم والإستاد الكافي، النمو المهني وامتلاك المهارات، صحة بيئة العمل وإتاحة الفرص للإبداع والابتكار .

8- **الإشباع الروحي**: الإيمان العميق، الالتزام بالقيم والاخلاق الرفيعة، أداء الواجبات (العبدات والمعاملات)، الصحة النفسية، الحرص على نزل طيب في الحياة القناعة الايجابية والعمل الخيري والتطوعي.

الشكل(03): تطور مفهوم الأمن الوظيفي بين التقليدي والحديث.

2- نظرية ألدرفر ERG :

ألدرفير (الحاجات المعدلة) (الوجود والترابط . أو التواصل والنمو):

قدم هذه النظرية (كلايتون ألدرفر) على أساس دراساته، وتحليلاته لنظريات سابقة، ومن خلالها قام بوضع نظريته الجديدة التي عرفت بنظرية الوجود والترابط، أو التواصل والنمو. وعلى غرار نظرية ماسلو قام ألدرفر بتطوير نظرية ماسلو عن طريق تقديم نظرية أخرى تعالج الانتقادات التي تعرضت لها نظرية تدرج هرم الحاجات المعادلة. وتقوم نظرية ألدرفر على أساس الحاجات الإنسانية الثلاث التالية:

- الحاجة إلى البقاء .
- الحاجة للانتماء .
- الحاجة للنمو والتقدم .

تتفق نظرية ألدرفر مع نظرية الحاجات لماسلو في أن الفرد يتحرك على السلم من أسفل إلى أعلى، وأن الحاجات غير المشبعة هي التي تحفز الفرد، والحاجات المشبعة تصبح أقل أهمية إلا أن نظرية الدرفر تختلف عن نظرية ماسلو للحاجات في كيفية تحرك الفرد وانتقاله من فئة لأخرى إذ يرى الدرفر أن الفرد يتحرك إلى أعلى، وإلى أسفل على سلم الحاجات؛ أي أنه في حالة إخفاق الفرد في محاولته لإشباعه حاجات النمو تبرز حاجات الارتباط قوة

دافعية رئيسة تجعل الفرد يعيد توجيه جهوده لإشباع حاجات المرتبة الدنيا، وقد نوه الدرر بأن هناك متغيرات عدة يمكن أن تؤثر على الأهمية النسبية لهذه الحاجات، وأولوية إشباعها من بيئة إلى أخرى. فالفرد الذي يفشل في الوصول إلى مركز وظيفي مرموق قد يقوم بتقوية علاقاته الاجتماعية مع الآخرين كذلك إذا لم تسمح سياسات المنظمة، وأنظمتها للفرد بإشباع حاجات النمو والتطور قد يوجه الفرد جهوده نحو إشباع حاجات الوجود والارتباط. (عباس، 2006 ، ص 170).

3- نظرية ذات العاملين:

قام بتطوير هذه النظرية فردريك هرزبرغ وجماعته باستخدام أسلوب المقابلات مع مائتي شخص من مهندسين ومحاسبين، وبموجب هذه النظرية يوجد مجموعتان من العوامل الداخلية والخارجية .

1-6 العوامل الداخلية :

تتعلق بالعمل مباشرة ، وأطلق عليها عواما دافعية أو حافزة انسجاما هرم ماسلو للحاجات وتتضمن العوامل الداخلية مايلي :

- الانجاز في العمل
- التقدير والاحترام نتيجة الانجاز
- المسؤولية لانجاز العمل
- الترفيه
- احتمالية التطور والتقدم
- طبيعة العمل ومحتواه
- يؤدي وجود العوامل الداخلية في موقف العمل ، ويشكل ملائم إلى الشعور بالرضا والقناعة لدى العاملين، ولكن غيابها لا يؤدي إلى شعور بعدم الرضا.

2-6 عوامل خارجية:

تتعلق بالبيئة المحيطة بالعمل ، وأطلق عليها عوامل الصحة أو الوقاية انسجاما مع الحاجات الفسيولوجية والأمن والحماية في هرم ماسلو للحاجات.

- سياسة المنظمة وأسلوب إدارتها
- أسلوب الإشراف
- العلاقات بين المشرف والمرؤوسين
- العلاقات بين المرؤوسين
- العلاقات بين الزملاء في العمل
- الأجور والرواتب
- الأمن الوظيفي
- ظروف العمل المادية من إضاءة وتهوية وحرارة ... إلخ

إن عدم وجود هذه العوامل بسبب الشعور بعدم الرضا ، ولكن وجودها لا يشكل بالضرورة إحساسا أو شعورا بالرضا وإنما يمنع حالات عدم الرضا ، بمعنى إذا كانت هذه العوامل غير متوفرة ستؤدي إلى عدم الرضا عاملين ، ولكن توفرها في نفس الوقت لا يؤدي إلى تحفز العاملين وزيادة الإنتاجية، لأن عملية الرضا والإنتاجية العالية مرتبطة بالعوامل الداخلية ، لذلك نجد تأثيرا محدودا للعوامل الخارجية على دفع الأفراد لتحسين جهودهم.

و قد تعرضت هذه النظرية إلى انتقادات تركزت على منهجية الدراسة ، لقد اعتمد هرزبرغ في المقابلة على أفراد العينة على طريقة ذكر الأحداث المهمة ايجابيا وسلبا ، بمعنى الطلب من المستجيبين ذكر الأحداث التي حققت لهم الرضا أو عدم الرضا ، حيث وجه هرزبرغ أسئلة إليهم بتذكير الوقت عندما كانوا في غاية السرور أو في غاية الاستياء من عملهم.

و منطق النقد هنا يقول بأن الناس يميلون إلى البقاء اليوم على العوامل البيئية المحيطة كالإدارة والمشرفين مثلا كسبب لفشلهم بينما يعززون النجاح في العمل والرضا إلى انجازهم الشخصي وما حققوه من أداة وقد يكون هذا السبب في أن الباحثين الآخرين لم يتبعوا منهجية هرزبرغ في دراساتهم وجدوا إن العوامل الصحية كانت قوية ومؤثرة في مجال الرضا وعدم الرضا (نايف، 2003 ، ص 6).

4- نظرية التناقض بين الفرد والمنظمة:

يرى كريس ارجيرس في نظريته عن العلاقات بين الشخصية الإنسانية و التنظيم الرسمي عام 1963، أن هناك صراعا بين احتجاجات الأفراد ومتطلبات التنظيم ، حيث تنمو الشخصية بصورة طبيعية نحو الاستقلال والاعتماد على الذات وعدم الخضوع نظر التعدد قدرات الفرد اعتمادا على تدرج الإنسان خلال مراحل حياته من عدم النضج إلى النضج ، وتميز كل مرحلة من هذه المراحل بخصائص تميزه وتؤثر في تصرفاته وسلوكياته الشخصية والدراية. وتدور كتابات ارجيرس حول دور التحفيز في رفع فاعلية المنظمة ، ومن أهم أرائه. (فضل الله ، 1997 ، ص 84-85) وجود تناقض بين حاجات الإنسان وحاجات المنظمة.

إن الهيكل الهرمي البيروقراطي لا يلبي حاجات العاملين أو حاجات المنظمة بفاعلية لتجاهله العنصر الإنساني عن قصد أو عن غير قصد.

لم تنجح المنظمات المعاصرة في إشباع حاجات الإنسان العليا ، وبصفة خاصة الحاجة لتحقيق الذات ، لما تفرضه من قيود ، ولنظرتها المتدنية للإنسان، أو لفهم القاصر للتحفيز فالتحفيز جزء من طبيعة الإنسان ، ودور المنظمة هو توجيه مساره.

يملك الإنسان طاقة سيكولوجية موجهة، فإذا اشعر بأن الهدف المنظمة قد منحت أولوية على أهدافه الخاصة، فإنه يشعر بالإحباط وعدم الرضا ويعمل على إعاقة تحقيق أهداف المنظمة.

ضرورة تغيير الهيكل التنظيمي في المنظمات، على أن يصاحب هذا التغيير تغيير مماثل في سلوك العاملين في المنظمات لتحقيق أهداف العاملين وأهداف المنظمة على حد سواء.

تنتهي المنظمة الهرمية التقليدية التي تعتمد على الأسلوب الإداري الهرمي إلى تكوين روح العداة بين العاملين والإدارة لتهيئتها مناخا تنظيميا يقوم على مبدأ النصر والهزيمة، مما يجلب جوا من عدم الثقة والتوجس وطلب السلامة ، والعمل على إخفاء الخطأ والتصل من المسؤولية ومحاولة إظهار النجاح بأية وسيلة ، مما يترتب عليه انخفاض مستوى أداء العاملين وإصابة المنظمة على المدى البعيد بالجمود وتخلف ، وتلبد موظفيها واختفاء مساحات الإبداع والابتكار ، وتضاؤل الأمن الوظيفي ، لذلك يجب العمل بالتنظيم المصفوفي الأكثر انفتاحا فتجاوبنا مع حاجات العاملين للنمو، وحاجة المنظمة للإنتاجية ، منذ السبعينات الميلادية بدأت المنظمات اعتماد بنية المصفوفة التي تدار المشاريع من خلالها على أساس الوظائف المنقاطعة ، وتوجه المنظمات نحو اعتماد النمط المصفوفي بتحقيق عدد طبقات الإدارة أو ما يطلق عليه delayernig مما ترتب عليه تناقض وزوال مديري الإدارة الوسط (كرملي ، 2005 ، ص 70) وقد جرد ارجيس بعض الفروض التي تحدد عدم انسجام بين الفرد والتنظيم كمايلي :

كلما كان موقع الموظف في ادني التسلسل الهرمي لتنظيم، كان اقل تحكما في ظروف عمله، وكان أقل إمكانية في استغلال قدرتها مما يخفض معدلات الأمن الوظيفي.

كلما كان القائد في التنظيم أكثر سيطرة وتوجيها للموظفين، كان الموضع أكثر اعتمادا عليه وأكثر خضوعا له.

كلما كان التنظيم يستخدم اتجاها واحد في التحكم التسلسلي الإداري إن من أعلى إلى أسفل يشعر الموظف بزيادة الانتماء على التنظيم وعدم القدرة على إبداء الرأي ، ومن ثم انخفاض مستوى الأمن الوظيفي.

(سعود وآخرون، 1988 ، ص 45-46).

و خلاصة أفكار ارجيس أنه انتقد النظريات الكلاسيكية وممارسات الإدارية العلمية بمبادئها المحددة والمقيدة تمنع الفرد من تحقيق ذاته ، لام كل شيء محدد ومسبق ومقيد بطريقة محددة لا تمنح الفرصة للاجتهد الفرد وتحدي من إبداعه وابتكاره إما مبادئ البيروقراطية فلا تخلق سوى إنسان اعتمادي وسلبي لا يسيطر على مقومات العمل أو بيئة العمل بسبب السلطة الهرمية ، وسيطرة الإدارة العليا المطلقة لمختلف المستويات الإدارية، وسيطرتها على جميع السلطات بشكل هرمي. (ملحم ، 2006 ، ص 24-25).

مقومات الأمن الوظيفي :

لكي يتحقق الأمن الوظيفي، لابد من توافر مقومات أساسية لتوفير البيئة المناسبة لاستقرار العاملين، وتحسين أدائهم لإعمالهم.

إدارة الموارد البشرية:

يعرف إدارة الموارد البشرية بأنها: إحدى الأنشطة الإدارية التي تعني بالاستخدام الفاعل للموارد البشرية في المنظمة من خلال رسم السياسات ووضع البرامج وتحديد الإجراءات والقيام بالأنشطة اللازمة لتوفير ، احتياجات المنظمة من الكفاءات البشرية وتنسيقها، وما قد يتضمنه ذلك الاستقطاب واختيار وتنمية وتحفيز ، وإدارة الأفراد ونحوها من الأمور اللازمة لأداء الأعمال بفعالية وكفاءة. (الجندي ، 2004 ، ص 13).

و تبدأ وظيفة إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأمن الوظيفي، من خلال الاستقطاب الاختيار والتعيين للعاملين، ثم رسم تخطيط مساهم الوظيفي ، بما يساعدهم على التوافق مع مهام أعمالهم، ويجلب الثقة التي تساعد على تحقيق الأمن الوظيفي.

1-8 الاستقطاب:

عملية تتضمن البحث المنظم عن الأفراد المؤهلين الذين يتمتعون بمهارات معينة، وتشجيعهم على التقدم للعمل في المنظمات بالإعداد المناسبة وفي الوقت المناسب، للاقتناء الأنسب من بينهم، لتلبية الاحتياجات الوظيفية للمنظمة . (علي ، 2000 ، ص 12) .

الاختيار: هو انتقاء أفراد القوى العاملة وتعيينهم على أساس الاستعداد والصلاحية والقدرة على تحقيق الأهداف

(شاويش، 2000 ، ص 157).

كما إن اختيار وتعيين الأفراد الأكثر ملائمة لطبيعة الوظائف، يسهم في زيادة قدرتهم على أداء مهام وأعباء الوظيفة، مما يرسخ الشعور بالأمن الوظيفي ويضفي الثقة على أداء العاملين، ومن ثم زيادة قدر المنظمة على تحقيق أهدافها ورفع مستوى الكفاءة الإنتاجية.

2-8 القيادة : هي النشاط الذي يمارسه شخص لتأثير في الآخرين، وجعلهم يتعاونون لتحقيق هدف يرغبون

في تحقيقه. (النمر وآخرون ، 2006 ، ص 314).

3-8 الثقافة التنظيمية: هي عبارة عن نظام من المعاني المشتركة التي تتضمن اللغة والباي والقيم والمشاعر

والاتجاهات والتفاعلات والمعايير التي تحكم سلوك الأفراد. (الكبسي، 2006 ، ص 70)

8-4 سياسات وإجراءات العمل : السياسة هي مجموعة من القواعد والمبادئ التي تلتزم بها الإدارة عند اتخاذ

القرارات لمواجهة المواقف المعين حاليا أو مستقبلا ، فالسياسة بصفة عامة عبارة خطة لمواقف محددة يتكرر حدوثها حاليا أو مستقبلا فالسياسة بصفة عامة عبارة عن خطة لمواقف محددة يتكرر حدوثها فعلا ويتوقع حدوثها مستقبلا أثناء إدارة نشاطات المنشئة. (عشماوي ، 2000 ، ص 77).

أما الإجراءات فهي: خطوات تفصيلية تتبع في تنفيذ عملية معينة بشكل متتابع زمنيا.

8-5 الكفاءة الاقتصادية: ترجع أهمية تحقيق الكفاءة الاقتصادية إلى دورها الفعال لتحقيق الأمن الوظيفي ،

من خلال زيادة أرباح المنظمة ومن ثم توفير الموارد اللازمة لتحفيز العاملين ماديا ومعنويا ، مما يترتب عليه تحقيق لأمن الاقتصادي الذي يترتب عليه تحقيق الأمن الوظيفي. (الشفحاء، 2004 ، ص 116).

طرق تعزيز الأمن الوظيفي : ذكر Lain 2005 الأمور المرتبطة بالأمن الوظيفي، ومنها شعور

العامل أنه غير مؤثر، وعدم استغلال جميع قدرات الفرد، وضعف القيادة، وذكر بناءا على ذلك

طرق تقوية وتعزيز الأمن الوظيفي ومنها :

- إعادة ترتيب العمل ليتمكن العامل من استغلال كافة قدراتهم .
- إعطاء فرصة للعمال لتطوير ذواتهم.
- تقوية شعور الموظف بأنه مؤثر وذو فعال في المنظمة. (عركوك ، 2006 ، ص 86).

خلاصة:

إن ما يمكن استنتاجه في هذا لفصل هو أن الأمن الوظيفي ه دورا هاما في كل من الحياة الاجتماعية والحياة المهنية بأنه يساعد الموظفين على عدم القلق بشأن مستقبلهم الوظيفي، ويسهم في الحفاظ على الاستقرار في العمل، وزيادة الإنتاجية وحماية القيم الاجتماعية في بيئة العمل حيث يساعد على استقرار الوظيفة، لأنه عادة ما يرتبط بنتائج العمل الايجابية مثل الالتزام التنظيمي والعكس صحيح، حيث أن الموظفين الذين يفتقرون للأمن الوظيفي يكون أدائهم ضعيفا ومستوى رضاهم الوظيفي متدني.

الفصل الرابع :

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل وصف تفصيلي للمنهجية والإجراءات التي تم إتباعها في الجانب الميداني من الدراسة وذلك بهدف التعرف على واقع الإغتراب في المؤسسات التربوية وعليه تم إجراء دراسة ميدانية ببلدية قصر الشلالة ولاية تيارت وقد تناولنا في هذا الفصل المنهج المستخدم ومجالات الدراسة (المكانية ، الزمانية البشرية) وكذا أدوات بهدف فحص مصداقيتها وثباتها وعينة الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية وخصائصها بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة.

منهج الدراسة :

يعتبر المنهج العلمي الطريق الذي يتبعه الباحث للوصول إلى نتائج بطريقة علمية ودقيقة هو مجموع القواعد العامة التي توجه البحث للوصول إلى الحقيقة العلمية فقد اعتمدت الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتمادا على جمع المعلومات والبيانات حول الإغتراب المهني وعلاقته بالأمن الوظيفي وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها واستخلاص دلالتها والتوصل إلى نتائج.

مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في عمال بلدية قصر الشلالة بولاية تيارت ذوي العقود المؤقتة والذي يمثل عدده في 100 عامل في إطار عقود ما قبل التشغيل.

الدراسة الاستطلاعية :

تمثلت الدراسة الاستطلاعية في زيارة لمقر بلدية قصر الشلالة محل إجراء الدراسة يوم 25 أبريل 2022 حيث تمثل الهدف في معرفة مكان إجراء الدراسة والتعرف على طبيعة أفراد العينة ونشاطهم المهني وهذا من أجل تحديد أدوات الدراسة المناسبة لهم.

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة في موضوع الدراسة تم تحديد أدوات دراسة تتماشى مع أهداف البحث والتي اعتمدنا عليها بجميع الخصائص السيكومترية بحكم أن هذه الدراسات تم إجرائها في بلدية قصر الشلالة ولاية تيارت

3-1 تعريف المؤسسة:

تعتبر بلدية قصر الشلالة من أقدم البلديات في ولاية تيارت حيث تقع في الجنوب الشرقي لولاية تيارت فتحدها من الشمال ولاية الجلفة، ومن الشرق بلدية سرغين، ومن الجنوب زمالة الأمير عبد القادر، ومن الغرب

بلدية الرشايقة، وتقع علي سفح الجبل جنوب غرب الجزائر، وتبلغ مساحتها حوالي 13429 كيلومترا مربعا، وتبعد عن العاصمة حوالي 250 كم، وترتفع عن سطح البحر 900 متر، وتتوسط الأطلس التلي من الشمال والصحراوي من الجنوب، وتبعد عن ولاية تيارت حوالي 120 كم، ويسودها المناخ القاري الجاف، ويبلغ عدد سكانها حوالي خمسين ألف نسمة.

1- أدوات الدراسة:

1-4 استبيان الاغتراب المهني:

تم الاعتماد على استبيان الاغتراب المهني في دراستنا حول مستوى تقدير الذات وعلاقته بالاغتراب المهني لدى عمال عقود العمل المؤقتة.

2-4 الخصائص السيكومترية لاستبيان الاغتراب المهني:

3-4 صدق المحكمين: حسب ما توصل إليه الباحث بناءه للاستبيان الذي عرض على مجموعة من

المحكمين المختصين في علم النفس العمل والتنظيم، وبعد معالجة الإحصائية والاستجابات أفراد عينة المحكمين على بنود المقياس الاغتراب المهني تم الحصول على قيم الصدق الذي يساوي 0.96، هو يدل على صدق المحكمين على الاستبيان

الجدول(01): صدق الاتساق الداخلي:

| الرقم | أبعاد الاغتراب المهني | عدد الفقرات | معامل الصدق |
|-------|-----------------------|-------------|-------------|
| 01 | العجز | 12 | 0.95 |
| 02 | الامعنى | 16 | 0.96 |
| 03 | العزلة | 11 | 0.96 |
| 04 | اللامعيارية | 08 | .0.95 |

نلاحظ من خلال الجدول رقم: (01) أن قيمة صدق الأبعاد لاستبيان الاغتراب المهني عالية مما تدل على صدق الاستبيان وصلاحيته للقياس.

4-4 اثبات استبيان الاغتراب المهني:

لحساب ثبات الاستبيان تم حسابه من خلال المعالجة الإحصائية (الفاكرومباخ)

جدول رقم (02) يوضح الثبات لكل بعد من أبعاد الاغتراب المهني:

| الرقم | أبعاد الاغتراب | عدد الفقرات | فئة الفاكرومباخ |
|-------|----------------|-------------|-----------------|
| 1 | العجز | 12 | 0.668 |
| 2 | اللامعنى | 16 | 0.685 |
| 3 | العزلة | 11 | 0.685 |
| 4 | اللامعيارية | 08 | 0.626 |

نلاحظ من خلال الجدول الرقم (02): أن جميع قيمة ألفا كرومباخ لأبعاد استبيان الاغتراب المهني ذات قيمة عالية تؤكد على وجود مستوى من الثبات مما يثبت ثبات وصلاحية الاستبيان للقياس .

4-5 استبيان الأمن الوظيفي :

تم الاعتماد على استبيان الأمن الوظيفي.

صدق الاتساق الداخلي لعبارات الأمن الوظيفي وتتمثل في درجات معامل ارتباط بيرسون ومستوى الدلالة المعنوية لمحور الأمن الوظيفي

جدول رقم (03) يمثل مدى الاتساق الداخلي لعبارات الأمن الوظيفي:

| الرقم | السؤال | معامل ارتباط بيرسون | النتيجة |
|-------|--|---------------------|-------------------------|
| 01 | أنا على يقين من أنني سأستطيع الاحتفاظ بعملتي | 0.617** | يوجد ارتباط معنوي (دال) |
| 02 | أنا متأكد من بيئة عملي | 0.708** | يوجد ارتباط معنوي (دال) |
| 03 | أعتقد أنني سأستطيع الاستمرار في العمل هنا | 0.519* | يوجد ارتباط معنوي (دال) |
| 04 | ليس هناك سوى فرصة صغيرة كوني سوف أصبح عاطلا عن العمل | 0.438* | يوجد ارتباط معنوي (دال) |
| 05 | أخشى أن تتم إقالتي | 0.705** | يوجد ارتباط معنوي (دال) |
| 06 | أنا قلق بشأن استمرار حياتي المهنية | 0.756** | يوجد ارتباط معنوي (دال) |
| 07 | أخشى أن أخسر وظيفتي | 0.626** | يوجد ارتباط معنوي (دال) |
| 08 | أشعر بعدم اليقين بشأن مستقبل وظيفتي | 0.592** | يوجد ارتباط معنوي (دال) |

*دال إحصائيا عند مستوى دلالة: 0.05

** دال إحصائيا عند مستوى دلالة: 0.01

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

ثبات الأداة: تم تقدير ثبات الاستبانة على أفراد العينة الاستطلاعية ، وذلك باستخدام طريقتي معامل الفاكرونباخ وطريقة الاختبار وإعادة الاختبار
جدول رقم (04) يمثل معامل ارتباط بيرسون بين التطبيق الأول الثاني :

| مستوى الدلالة | معامل الارتباط بيرسون بين التطبيق الأول وإعادة التطبيق | |
|---------------|--|---------------|
| 0.5 | 0.900 | الأمن الوظيفي |

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss الدكتور مرزوقي محمد

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن درجة معامل بيرسون قد بلغ 0.900 مما يدل على أن مقياس الاغتراب المهني والأمن الوظيفي على مستوى عال من الثبات مما يؤدي إلى ثبات مؤسس المقياس والدراسات السابقة درجة استقرار كبيرة وان المقياس صالح للاستعمال في الدراسة الأساسية .
الدراسة الأساسية:

1-5 مجالات الدراسة الأساسية :

2-5 المجال المكاني : تم إجراء الدراسة في بلدية قصر الشلالة ولاية تيارت

3-5 المجال البشري : تم إجراء الدراسة على عمال العقود المؤقتة البلدية حيث بلغت عينة الدراسة الإستطلاعية 40 عامل.

4-5 المجال الزمني : إستغرقت مدة الدراسة الأساسية بالبلدية - قصر الشلالة - ابتداء من يوم :

2022/05/05 إلى 2022/04/25

2- عينات الدراسة :

جدول رقم 05 : يوضح عينات الدراسة الأساسية

| الاستبيانات الصالحة للدراسة | الاستبيانات المسترجة | الاستبيانات الموزعة | عينة الدراسة الأساسية | مجتمع الدراسة |
|-----------------------------|----------------------|---------------------|-----------------------|---------------|
| 40 | 40 | 40 | 40 | 100 |
| % 30.72 | % 30.72 | % 30.72 | % 30.72 | % 100 |

يتمثل مجتمع الدراسة من عمال بلدية قصر الشلالة ولاية تيارت حيث بلغ مجتمع الدراسة 100 ، تم إختيار 40 عامل وعاملة بنسبة 30.72 % من مجتمع الدراسة بطريقة عشوائية للدراسة الأساسية .

6-1 خصائص أفراد العينة الأساسية :

جدول رقم (06) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

| الجنس | التكرار | النسبة |
|---------|---------|--------|
| ذكر | 9 | 22.5% |
| انثى | 31 | 77.5% |
| المجموع | 40 | 100% |

نلاحظ من خلال الجدول إن توزيع العينة حسب متغير الجنس تمثل في 9 ذكور بنسبة 22.5% و 31 أنثى بنسبة 77.5%

ومن هنا نلاحظ أن عنصر الاناث غالب على عنصر الذكور لدى عمال عقود ما قبل التشغيل داخل بلدية قصر الشلالة.

جدول رقم (07) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

| السن | التكرار | النسبة |
|-----------|---------|--------|
| 32-21 سنة | 11 | 27.5% |
| 43-33 سنة | 19 | 47.5% |
| 55-44 سنة | 10 | 25% |
| المجموع | 40 | 100% |

نلاحظ من خلال الجدول ان توزيع أفراد العينة حسب متغير السن تمثل في 11 عامل من 21-32 سنة و 19 عامل من 33-43 سنة وفئة من 44-55 سنة بتكرار 10 ونلاحظ بشكل عام أن اغلب أفراد العينة من فئة الشباب .

جدول رقم (08) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية

| الأقدمية | التكرار | النسبة |
|-----------|---------|--------|
| 10-1 سنة | 22 | 72.5% |
| 20-11 سنة | 5 | 12.5% |
| 30-21 سنة | 6 | 15% |
| المجموع | 40 | 100% |

نلاحظ من خلال الجدول ان توزيع العينة حسب متغير الأقدمية تتمثل في 22 عامل ذو أقدمية تتراوح ما بين 1 و10 سنوات و 5 عمال ما بين 11 و 20 سنة ونجد 6 عمال ذوي أقدمية تتحصر ما بين 21-30 سنة أي ان عمال عقود ما قبل التشغيل لديهم أقدمية متفاوتة وملاحظ ان اغلبهم ذو أقدمية اقل من 20 سنة.

أداة الدراسة :

7-1 استبيان الاغتراب المهني: تم الاعتماد على إستبيان لقياس الإغتراب المهني لدى عمال

البلدية وذلك بعد الإطلاع على الدراسات السابقة حول الإغتراب المهني والمشار إليها سابقا بجميع

خصائصها السيكومترية من صدق وثبات ويمثل استبيان الاغتراب المهني في مايلي:

7-2 وصف استبيان الاغتراب المهني:

جدول 09 : يوضح توزيع فقرات وأبعاد الاستبيان للاغتراب المهني

| المجموع | الفقرات | البعد |
|---------|---|-------------|
| | 24-11-10-9-8-36-43-22-4-40-2-13 | العجز |
| | -26-12-23-25-21-20-19-18-17-05-16-15-14-1 | اللامعنى |
| | 28-27 | العزلة |
| | 39-38-37-07-35-34-33-19-31-30-29 | اللامعيارية |
| | 47-46-45-44-6-42-41-3 | |
| 47 | | |

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

الجدول رقم 10 : يوضح بدائل ودرجات مقياس ليكرت

| معرض بشدة | معارض | محايد | موافق | موافق بشدة | البدائل |
|-----------|-------|-------|-------|------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | الدرجات |

الجدول رقم 11 : يمثل بدائل الدراسة الثانية :

| معرض بشدة | معارض | محايد | موافق | موافق بشدة | البدائل |
|-----------|-------|-------|-------|------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | الدرجات |

3- استبيان الأمن الوظيفي:

تم الاعتماد على إستبيان لقياس الأمن الوظيفي لدى عمال البلدية وذلك بعد الإطلاع على الدراسات السابقة حول الأمن الوظيفي والمشار إليها سابقا بجميع خصائصها السيكومترية من صدق وثبات ويمثل استبيان الأمن الوظيفي في مايلي:

1-8 وصف استبيان الأمن الوظيفي:

جدول 12 : يوضح توزيع فقرات استبيان الأمن الوظيفي

| المجموع | الفقرات | البعد |
|---------|-----------------|---------------|
| 08 | 8-7-6-5-4-3-2-1 | الأمن الوظيفي |

الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة :

تم تفريغ الإستبيانات وترميز البيانات بإستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) Statistical package for social sciences وذلك من أجل الإستعانة ببعض الأساليب الإحصائية المستعملة

- حساب المتوسط الحسابي .
- حساب الإنحراف المعياري .
- معامل الارتباط برسون .
- حساب تكرارات والنسب المئوية.

الفصل الخامس:

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

عرض وتحليل نتائج الدراسة :

1-1- عرض نتائج الدراسة الخاصة بالفرضيات الفرعية :

الجدول رقم (01) يوضح عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى: توجد علاقة ارتباطية بين العجز والأمن الوظيفي.

| العلاقة بين المتغيرين | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | معامل الارتباط R | مستوى الدلالة | القرار |
|-----------------------|-------------------|-----------------|------------------|---------------|--------------------------------------|
| العجز | 46.05 | 4.68 | - 0,286 | 0,07 | لا توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرين |
| الأمن الوظيفي | 46.05 | 4.68 | | | |

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل الارتباط بين كل من العجز والأمن الوظيفي عند عمال العقود المؤقتة قد بلغ $- 0,286$ - وعليه فإنه لا توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرين لأن مستوى الدلالة أكبر من $0,05$ الجدول رقم (02) يوضح عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية: توجد علاقة ارتباطية بين العزلة والأمن الوظيفي.

| العلاقة بين المتغيرين | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | معامل الارتباط R | مستوى الدلالة | القرار |
|-----------------------|-------------------|-----------------|------------------|---------------|--------------------------------------|
| العزلة | 25.80 | 1.11 | 0,05 | 0,73 | لا توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرين |
| الأمن الوظيفي | 46.05 | 4.68 | | | |

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل الارتباط بين كل من العزلة والأمن الوظيفي عند عمال العقود المؤقتة قد بلغ $0,056$ وعليه فإنه لا توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرين لأن مستوى الدلالة أكبر من $0,05$

الجدول رقم (03) يوضح عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة : توجد علاقة ارتباطية بين الامنى والأمن الوظيفي.

| العلاقة بين المتغيرين | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الارتباط R | مستوى الدلالة | القرار |
|-----------------------|-----------------|-------------------|------------------|---------------|---------------------------|
| اللامنى | 31.12 | 0.93 | - 0,62** | 0,01 | توجد علاقة ارتباطيه عكسية |
| الأمن الوظيفي | 46.08 | 4.68 | | | بين المتغيرين |

يتضح لنا من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباطيه عكسية بين كل من عدم اللامنى والأمن الوظيفي لدى عمال العقود المؤقتة عند مستوى الدلالة 0,01 لان إشارة معامل الارتباط وجدت بسالب لتؤكد علاقة عكسية وعليه فإننا نقبل الفرض البديل قائل بأنه توجد علاقة بين المتغيرين ونرفض الفرض الصفرى.

الجدول رقم (04) يوضح عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة: توجد علاقة ارتباطية بين اللامعيارية والأمن الوظيفي.

| العلاقة بين المتغيرين | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الارتباط R | مستوى الدلالة | القرار |
|-----------------------|-----------------|-------------------|------------------|---------------|------------------------|
| اللامعيارية | 34.10 | 07.05 | - 0,04 | 0.78 | لا توجد علاقة ارتباطية |
| الامن الوظيفي | 46.08 | 4.68 | | | |

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل الارتباط بين كل من اللامعيارية والأمن الوظيفي عند عمال العقود المؤقتة قد بلغ 0,04 وعليه فانه لا توجد علاقة ارتباطيه بين المتغيرين لان مستوى الدلالة اكبر من 0,05 والذي يقدر ب 0.78

الجدول رقم (05) يوضح عرض نتائج الفرضية العامة: توجد علاقة ارتباطية بين الاغتراب المهني والأمن الوظيفي.

| العلاقة بين المتغيرين | الإنحراف المعياري | المتوسط الحسابي | معامل الارتباط R | مستوى الدلالة | القرار |
|-----------------------|-------------------|-----------------|------------------|---------------|---|
| الاغتراب المهني | 132.12 | 3.16 | - 0,372 | 0.01 | توجد علاقة ارتباطية عكسية بين المتغيرين |
| الأمن الوظيفي | 46.05 | 4.6 | | | |

الجدول رقم 05 يوضح عرض نتائج الفرضية العامة المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS يتضح لنا من خلال الجدول سابق وجود علاقة ارتباطية عكسية بين كل من الاغتراب المهني والأمن الوظيفي لدى عمال العقود المؤقتة عند مستوى الدلالة 0,01 لان إشارة معامل الارتباط وجدت بسالب لتؤكد علاقة عكسية وعليه فإننا نقبل الفرض البديل قائل بأنه توجد علاقة بين المتغيرين ونرفض الفرض الصفري .

مناقشة الفرضيات الدراسة:

1-2- مناقشة الفرضية الجزئية الأولى:

انطلاقاً من النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (01) الذي يوضح في نتائجه العلاقة بين العجز والأمن الوظيفي، حيث بعد التحقق الإحصائي من خلال استخدام معامل الارتباط بيرسون، الذي يقدر ب: -0.286 عند مستوى الدلالة 0.07 وهي قيمة ذات دلالة إحصائية تؤكد على عدم وجود علاقة ارتباطية بين العجز والأمن الوظيفي، أي أن كلما زاد مستوى العجز انخفض مستوى الأمن الوظيفي، وعليه فقول أن العجز يؤثر تأثيراً مباشراً على مستوى الأمن الوظيفي، مما ينعكس على العامل وأدائه ومرد ودية المؤسسة، وهذا ما شاراً إليه البياتي على اختبار علاقة الفرد العامل وشعوره بعدم القدرة على الاندماج، التي توصل إلى أنه عدم وجود علاقة ارتباطية بين شعور الفرد بالاغتراب والالتزام التنظيمي في وزارة البلديات والأشغال العامة التي تتوافق مع نتائج الدراسة الحالية، كما تتوافق مع دراسة Coley: 1980 والتي درست العلاقة بين مصدر القرار والأمن الوظيفي والرضا الوظيفي، وكان من فرضيات الدراسة أنه لا يوجد تأثير لمصدر القرار، وشملت الدراسة 6 مدارس مدنية، واستخدمت استبانتين مصممة مسبقاً في بحوث سابقة عن الأمن الوظيفي والآخرى عن وصف وظائف، كما استخدمت الدراسة أسلوب المقابلة وسأل الباحث المفحوصين أسئلة عن سبب التحاقهم بهذه الوظيفة وفي أي ظروف يتكونها، وأسفرت الدراسة عن علو الرضا الوظيفي والأمن الوظيفي لأفراد العينة ولم توجد فروق دالة إحصائية بين الراحة النفسية والرضا الوظيفي لأفراد العينة.

1-3- مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

انطلاقاً من النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (02) الذي يوضح في نتائجه العلاقة بين العزلة والأمن الوظيفي، حيث بعد التحقق الإحصائي من خلال استخدام معامل الارتباط بيرسون الذي يقدر ب: 0.05 ، عند مستوى الدلالة 0.073 وهي قيمة ذات دلالة إحصائية تؤكد على عدم وجود علاقة ارتباطية بين العزلة والأمن الوظيفي وهذا ما تعارض مع دراسة علي الطراح وجاسم الكندري عام 1992. بعنوان الشباب والاغتراب، الذي توصل إلى أن الشعور بالاغتراب موجود بين أبناء الكويت ولكن ليس كبيراً وأن الشعور بالعجز هو البعد السائد ولا توجد فروق بين الشعور بانعدام المعايير والشعور بالعزلة الاجتماعية، ولا توجد فروق بين الكويتيين والغير كويتيين وأنا الإناث أكثر اغتراباً من الذكور، ووجدت فروق ذات دلالة بين العمر والشعور بالاغتراب، ولم توجد فروق بالنسبة لمتغيرات (الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي للأب والأم، دخل الأسرة). والتي تتوافق مع دراسة والكويست وجونسون 1987، حيث أجريت معهم سلسلة من المقابلات المتعمقة عبروا من خلالها عن مشاعر عدم الأمن الوظيفي والتي تجتاحهم، فهم يرون أن فقدان العمل هو بمثابة فقدان لابرز العوامل التي تساهم في تشكيل هويتهم،

وانهيار لجانب كبير من علاقاتهم الاجتماعية، وقد اوضحت الدراسة ان الأفراد الذين يعملون في ظروف غير امنة وظيفيا يتعرضون للعديد من الازمات السيكولوجية، لاسيما في مرحلة التوجس.

1-4- مناقشة الفرضية الثالثة:

إنطلاقاً من النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (03) والتي مفادها توجد علاقة عكسية بين اللامعنى والأمن الوظيفي ، حيث بعد التحقق الإحصائي من خلال استخدام معامل الارتباط بيرسون الذي قدر ب: -0.62. والذي قدر ب: 0.001 عند مستوى الدلالة تؤكد على وجود علاقة ارتباطية عكسية بين عدم الرضا والأمن الوظيفي أذ كلما زاد عدم الرضا انخفض مستوى الأمن الوظيفي مما ينعكس على العامل وأدائه ومردودية المؤسسة (البلدية). هذا ما اشارا إليه RIED. 1979 والتي درس فيها العلاقة بين الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي في ولاية نيويورك ، كان من أبر نتائجها ان الأمن الوظيفي يؤثر تأثيراً مباشراً على الشعور بالرضا الوظيفي وان الرضا الوظيفي يؤثر ايجابياً على الأداء، والتي تتوافق مع الدراسة الحالية، والتي تتوافق مع دراسة اوشفورد ولي وبوبوكو، 1989: حيث توصلت الدراية إلى ان الشروط بعدم مفهوم اللامن الوظيفي، وحذت حذوه العديد من الدراسات بعد ذلك، وقد توصلت الدراسة الا ان الشروط بعدم الأمن الوظيفي يتزايد بفعل ثلاثة متغيرات جرى اختبارها تجريبياً هي: التغيير التنظيمي، وقد بلورت الدراسة مقياساً جديداً للشعور بعدم الأمن الوظيفي يقوم على الاعتراض بتعدد الجوانب التي يتضمنها هذا المفهوم، على خلاف المقاييس السابقة والتي كانت تتعامل معه على انه متغير شامل، فقد اهتم هذا المقياس في البداية بتحديد مدى أهمية العناصر والمقومات التي تتألف منها الوظيفة كل على حدى مثل: فرص الترقى ومستوى الأجر الحالي .

1-5- مناقشة الفرضية الرابعة:

انطلاقاً من النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (04) الذي يوضح نتائجه فيا لعلاقة ما بين الامعيارية والأمن الوظيفي، حيث بعد التحقق الإحصائي من خلال استخدام معامل الارتباط بيرسون الذي قدر ب: 0,04 - عند مستوى الدلالة : 0,78، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية تؤكد على عدم وجود علاقة ارتباطية ما بين الامعيارية، مما يؤكد على عدم تحقق الفرضية الجزئية الرابعة السالف ذكرها أي بمعنى بعد اللامعيارية من متغير الاغتراب المهني ليس له علاقة مباشرة بالأمن الوظيفي لعمال عقود ما قبل التشغيل، وهذا ما تعارض مع دراسة بحري صابر، 2009، تهدف لمعرفة العلاقة بين الإجهاد المهني والاعتراب المهني لدى الأطباء بالمستشفيات العمومية، دلت النتائج على علاقة ايجابية قوية بين الإجهاد المهني والاعتراب المهني واحترام الذات ، كانت علاقة ضعيفة جداً، والتي تتوافق مع دراسة A. GHOBADI 2012 وهدفت الدراسة إلى التعرف على عناصر الاقتراب الوظيفي في مصنع اروميا للأسمنت في ايران، وقد جاءت الدراسة لتوضح حالة من الاغتراب الوظيفي بهدف تحليل العناصر

التي تخلق الاغتراب الوظيفي في مصنع اروميا للاسمنت الابيض، وأشارت النتائج إلى انه توجد علاقة قوية بين الاغتراب الوظيفي وكل من الحالة الاجتماعية، وطبيعة العمل، ورضا الموظفين عن الرواتب والاجور، وطبيعة العلاقات بين المديرين والموظفين.

1-6- مناقشة الفرضية العامة:

التي مفادها توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب المهني والأمن الوظيفي لدى عمال العقود المؤقتة في بلدية قصر الشلالة التي حققت النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (05) الذي يوضح في نتائجه العلاقة ما بين الاغتراب المهني والأمن الوظيفي ، حيث بعد التحقق الإحصائي من خلال استخدام معامل الارتباط برسون الذي قدر ب : -0.37 عند مستوى الدلالة 0.01 وهي قيمة ذات دلالة إحصائية تؤكد على وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الاغتراب المهني والأمن الوظيفي ، أي أن كلما زاد مستوى الإغتراب المهني انخفض مستوى الأمن الوظيفي وعليه نقول أن الاغتراب المهني لعمال العقود المؤقتة تأثر تأثيرا مباشرا على مستوى الأمن الوظيفي مما ينعكس على العامل وأدائه ومردودية المؤسسة .

وهذا ما أشار إليه **valadbigi 2012** في دراسته التي هدفت إلى التعرف على عناصر الاغتراب الوظيفي في مصنع أرومية للإسمنت الأبيض في إيران، وقد جاءت الدراسة لتوضح حالة الاغتراب المهني بهدف تحليل عناصر التي تخلق الاغتراب المهني في مصنع أرومية للإسمنت الأبيض وأشارت النتائج إلى انه توجد علاقة قوية بين الاغتراب المهني وكل من الحالة الاجتماعية، وطبيعة العمل، الرضا الوظيفي عن الرواتب والاجور، وطبيعة العلاقات بين المديرين والموظفين، كما تطابقت مع دراسة (**Bartlett and Kang ,2004**): بعنوان العلاقة بين التدريب والأمن الوظيفي لمرضات في نيوزيلندا الو،م، أ، وكان من فرضيات الدراسة وجود علاقة ايجابية بين الاتجاه نحو التدريب والأمن الوظيفي الحافز وأمن الانتماء والعلاقة السلبية مع امن الاستقرار، وكانت نتائج الدراسة كما افترضها الباحث.

كما تطابقت مع دراسة **جودوين (1972)** تناولت الدراسة الاغتراب لدى الجامعة وكان الهدف منها الكشف عن العلاقة بين الاغتراب ومتغيرات أخرى متغيرات العمر ، المستوى التعليمي، الطموح، تكونت العينة من 226 طالب، إعتد الباحث استبيان يحتوي على 74 فقرة مقياس الاغتراب، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين الاغتراب ومستوى الطموح الذي يعتبر أحد أبعاد الدافعية للإنجاز التي تتوافق مع نتائج الدراسة الحالية.

2- استنتاج عام للدراسة:

2-1- بينت نتائج الدراسة عن كل مايلي:

العينة موضوع الدراسة من العمال المؤقتين الذين يشعرون بالاغتراب المهني وانعدام الأمن الوظيفي يقعون تحت ضغط كبير يوصلهم إلى مستوى مرتفع من العجز والعزلة تعزى هذه النتيجة إلى أن المؤسسات محل الدراسة تحتكر هذه الفئة من العمال لتدارك النقص الذي يخلفه أصحاب العقود العامة دون مراعاة صحتهم الجسدية واللانفسية واللاعقلية، مما يؤكد بأن بعد العجز وبعد العزلة هما من أهم الأبعاد وأكثرها تأثيرا بانعدام الأمن الوظيفي كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين اللامعنى واللامعيارية بالأمن الوظيفي لدى العينة موضوع الدراسة، وبديل ذلك على المعاملة التي يتلقاها أفراد عينة الدراسة من قبل رؤسائهم وزملائهم تتم حسب المركز الوظيفي.

- دلت النتائج على أنه توجد علاقة بين الاغتراب المهني والأمن الوظيفي لدى عمال العقود المؤقتة أي انه كلما زاد الاغتراب انخفض مستوى الأمن الوظيفي لدى عمال العقود المؤقتة.

- بعد عرض ومناقشة نتائج الدراسة نستنتج بأن أفراد عينة الدراسة والتي تشمل 40 عامل وعاملة في بلدية قصر الشلالة ولاية تيارت وتم التوصل للنتائج التالية :

- 1- توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الإغتراب المهني والأمن الوظيفي لدى عمال العقود المؤقتة.
- 2- لا توجد علاقة ارتباطية بين العجز والأمن الوظيفي لدى عمال العقود المؤقتة.
- 3- لا توجد علاقة ارتباطية بين العزلة والأمن الوظيفي لدى عمال العقود المؤقتة.
- 4- توجد علاقة ارتباطية عكسية بين اللامعيارية والأمن الوظيفي لدى عمال العقود المؤقتة.
- 5- توجد علاقة ارتباطية عكسية بين اللامعنى والأمن الوظيفي لدى عمال العقود المؤقتة.

خاتمة

خاتمة :

يعتبر كل من موضوع الإغتراب المهني والأمن الوظيفي من المواضيع التي تحتاج إلى مزيد من التقصي والبحث من قبل الباحثين بإعتبار الإغتراب المهني من بين المواضيع التي يعاني منها المجتمع في الوقت الحاضر ، إضافة إلى حاجة المؤسسات على توفير الأمن الوظيفي من أجل الحفاظ على الأمن والحماية للعامل من مختلف أشكال اللأمن والإغتراب.

و بدراستنا للإغتراب المهني والأمن الوظيفي لدى عمال العقود المؤقتة ببلدية قصر الشلالة ولاية تيارت ، على عينة دراسة شملت 40 عاملا توصلنا إلى أنه يوجد علاقة إرتباطية عكسية بين الإغتراب المهني والوظيفي . كما توصلنا إلى أنه لا توجد علاقة إرتباطية بين العجز والأمن الوظيفي وبين العزلة والأمن الوظيفي ، كما توجد علاقة إرتباطية عكسية بين اللامعنى والأمن الوظيفي واللامعيارية والأمن الوظيفي.

الاقتراحات والتوصيات:

- العمل على زيادة رفع مستوى الأمن الوظيفي لدى عمال العقود المؤقتة وإنهاء جميع صورة القلق لديهم.
- دعم استقرار العاملين معنويا من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات.
- زيادة الأمن الوظيفي لدى عمال العقود المؤقتة وذلك من خلال توفير جو عمل مريح ، يسوده الاحترام المتبادل
- إنشاء نمط من المكاتب لتلقي شكاوى عمال عقود المؤقتة، وتكن وظيفة هذه المكاتب هي تلقي شكاوي من العمال الذين يشعرون بالأمن والاعتراب المهني في محيط المؤسسة.
- التنوع في المهام وتجنب الرتابة.
- التواصل المستمر والفعال خلال سياسة الباب مفتوح الآتي تسمح للموظفين بتقديم آرائهم أو اقتراحاتهم أو شكاوهم.
- جعل العمل ممتعا من أسرار الرضا الوظيفي أن يكون العمل ممتعا ومحفزا هذا لا علاقة له بطبيعة العمل أو مدى صعوبته فحتى عمال المناجم يقضون أوقات ممتعة في أكثر ظروف العمل صعوبة .
- الاهتمام الشخصي بالموظفين، خلق شعور الاهتمام والرعاية لدى جميع الموظفين ، وهذا الجانب يعتمد على التعامل الشخصي مع الموظف والنظر إلى ظروفه الخاصة والتعاطف معه فضلا عن الاهتمام في السلامة الشخصية لكل موظف.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

- إبراهيم محمد .(1993). الادارة في الإسلام. الخرطوم. السودان: الدار السودانية.
- ابن بخيت، شعيل المطرفي 2009 الاغتراب المهني وعلاقته بالأداء رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية جامعة أم القرى الرياض.
- ابن منظور، محمد.(1955). المصباح المنير. القاهرة. مصر. مكتبة. مطبعة الحلبي.
- بحري صابر، الإجهاد المهني وعلاقته بالاغتراب المهني لدى الأطباء العاملين بالمستشفيات العمومية، دراسة ميدانية مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2009.
- بحري، صابر 2009 الإجهاد المهني وعلاقته بالاغتراب المهني. رسالة مقدمة لنيل درجة ماجستير في علم النفس والتنظيمية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسنطينة.
- بروز ان ، ببيتوني. (2001). فن تحفيز العاملين تر: زكي مجيد حسن : بيت الأفكار الدولي. الأردن.
- الحديدي، فايز.(1990).مظاهر الاغتراب وعوامله لدى طلبة الجامعة الأردنية رسالة دكتوراه جامعة حسين
- محي الدين احمد.(1998).دراسات في الدوافع والدافعية.القاهر:دار المعارف .
- خلفية، عبد اللطيف.(2003).دراسات في سيكولوجية الاغتراب:دار غريب للطباعة والنشر .
- الدوري ، زكريا، مطلق.(2005). الإدارة الإستراتيجية مفاهيم وعمليات وحالات دراسية: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. الأردن.
- سعود، بن محمد النمر وآخرون.(2006). الإدارة العامة للأسس والوظائف. الفرزدق التجارية: الرياض.
- سهيلة، محمد عباس. (2006). إدارة الموارد البشرية. ط2. مكتب النهضة المصرية: القاهرة.
- شتا، السيد علي.(1999).اغتراب الإنسان في التنظيمات الصناعية .مصر مؤسسة شباب الجامعة .
- شعيل بن بغيث المطرفي، الاغتراب وعلاقته بالأداء: دراسة مسحية على العاملين بالإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات ماجستير في العلوم الإدارية جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2005،
- صباح أحمد النجار.(1985). مساهمة العمل في المرأة في العمل الإنتاجي. الآداب: قسم الاجتماع. جامعة بغداد.
- طارق فرج، عبد الله عركوك.(2006). الأمن الوظيفي وأداء المعلمين. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط.
- عب الغني،جمال محمد سعيد.(1996).اراء علماء النفس رفي الخوف ومثيراته.القاهرة:مكتبة زهراء الشرق.

- عبد العزيز، بن محمد الفاضل. 2001، التخطيط وتنمية المسار الوظيفي وإنعكاساته على الأمن الوظيفي. مذكرة لنيل شهادة الماجستير. كلية الآداب: قسم الاجتماع : جامعة بغداد.
- عزام، إدريسي. (1999). الاغتراب السياسي لدى المتعلمين الشباب وعلاقته ببعض متغيرات. مجلة دمشق. العدد 2.
- عصار، خير الله. (1989). مبادئ علم النفس الاجتماعي، بن عكنون. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- عطية، سليمان. (1995). العلاقة بين الاغتراب النفسي وبعض المتغيرات المتعلقة به لدى طلبة جامعة أم القرى بمكة المكرمة. رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير.
- عويدات، عبد الله. (1995). مظاهر الاغتراب عند معلمين المرحلة الثانوية في الأردن. مجلة دراسات العلوم الإنسانية. عمان. الأردن.
- العيسوي، عبد الرحمن. (1997). علم النفس والإنتاج. الإسكندرية: مكتب العربي الحديث.
- فراس، عباس البياتي. (2011). الأمن البشري بين الحقيقة والزيغ. ط1. دار البيداء للنشر والتوزيع. الأردن.
- فضل الله، علي. (1997). السلوك التنظيمي. دراسة في التدريب والتطوير. ط3. دبي: المطبعة العصرية.
- فهد بن سعود بن عبد العزيز ، العثيمين. (1996). الإجراءات الإدارية مفاهيمها وسبل تبسيطها: مكتبة التوبة. الرياض.
- فهد بن محمد، الشفحاء (2004). الأمن الوظيفي. جامعة نايف العربي للعلوم الإسلامية: الرياض.
- لمياء حسن، عبد المعطي سمس. (1424هـ). الأمن الوظيفي للمعلمات السعوديات في المدارس الأهلية في مدينة جدة. مذكرة لنيل شهادة الماجستير. جامعة أم القرى. السعودية.
- محمود، هاشم. (1416هـ). إدارة الموارد البشرية. دار ذات السلاسل: الكويت.
- **المذكرات:**
- ملحم، يحي. (2002). التمكين الإداري المعاصر. القاهرة: المنظمة العربي للتنمية الإدارية.
- منصور بن الزاهي، الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2007.
- هرمانى، سلطاني. (2005). إدارة المعرفة. مدخل تطبيقي: الأهلية للنشر والتوزيع. الأردن.
- الهوارى، سيد. (2000). المدير الفعال. القاهرة. مصر: مكتبة عين الشمس.

- وسطاني، عفاف.(2010). الدافعية للإنجاز لدى فريق العمل وعلاقتها بالنمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية في ضوء مشروع المؤسسة. دراسة ميدانية لمؤسسات التعليم المتوسط.مذكرة ماجستير.سطيف.
- وسطاني، عفاف.(2010). الدافعية للإنجاز لدى فريق العمل وعلاقتها بالنمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية في ضوء مشروع المؤسسة. دراسة ميدانية لمؤسسات التعليم المتوسط.مذكرة ماجستير.سطيف
- يخلف، عثمان.(2001). علم النفس الصحة والأسس النفسية والسلوكية للصحة.الدوحة: دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع.
- **المجلات:**
- إحسان أحمد الحسن، (1983): مشكلات الأسرية والمهنية التي تعاني منها المرأة العاملة، بحث مقدم إلى الندوة العلمية المتعلقة بزيادة مساهمة المرأة العراقية بتعزيز البناء الاقتصادي، بغداد.
- محمد عبد الله السيبي، (د.س)، الأمن الوظيفي.
- **المراجع بالفرنسية:**
- Emmanuel Fauque, (2001): dictinnaihachett Encyclopédique, pris.

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
الاستبيان

تحت إشراف الدكتور:
د. مرزوقي محمد

من إعداد الطالبتين:

- عمارة فاطمة

- بن سالم هاجر

أختي العاملة أخي العامل:

في إطار مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس والتنظيم تحت عنوان الاغتراب المهني وعلاقته بالأمن الوظيفي لدى عمال العقود المؤقتة نرجوا منكم المساعدة في الإجابة على بنود هذا الاستبيان مع العلم انه لا توجد إجابة خاطئة أو صحيحة وإنما يتم استخدام إجاباتكم لدراسة علمية مع العلم انه لا يتم ذكر الأسماء لهذا الاستبيان، كما أن تعاونكم معنا سوف يخدم البحث العلمي. نرجوا منكم وضع العلامة (X) مع العبارة التي تتناسب مع موقفكم.

معلومات عامة:

السن:
الجنس: ذكر أنثى:
الخبرة: عقد واحد أكثر من عقد

| | لا يوافق بشدة | لا أوافق |
|----|--|----------|
| 01 | أنا على يقين بأنني سأستطيع الاحتفاظ بعلمي | |
| 02 | أنا متأكد من بيئة عملي | |
| 03 | أعتقد انني ساستطيع الاستمرار في العمل هنا | |
| 04 | ليس هناك سوى فرصة صغيرة في اني سوف اصبح عاطلا عن العمل | |
| 05 | أخشى ان تتم إقالتي | |
| 06 | أنا قلق بشأن حياتي المهنية | |
| 07 | أخشى أن أخسر وظيفتي | |
| 08 | أشعر بالقلق بشأن مستقبل وظيفتي | |

| الرقم | العبارة | موافق بشدة | موافق | محايد | معارض | معارض بشدة |
|-------|---|------------|-------|-------|-------|------------|
| 1 | لا معنى للوفاء والإخلاص في العمل | | | | | |
| 2 | أنفذ رغباتي في العمل دون الاهتمام لقيم العمل لعدم قناعتني بها | | | | | |
| 3 | تتوافر لدي الإمكانيات على انجاز الأعمال التي أكلف بها على أكمل وجه | | | | | |
| 4 | أرائي لها قيمة في الوسط الذي اعمل فيه | | | | | |
| 5 | تأثيري في عملية صنع القرار الإداري في القسم ضعيفة | | | | | |
| 6 | أهدافي محددة في محيط عملي | | | | | |
| 7 | أفضل دائما مراعاة القيم الاخلاقية في اي سلوك يصدر مني | | | | | |
| 8 | أظل صامتا أثناء المناقشات مع زملائي | | | | | |
| 9 | لا أحب أن أكون مسؤولا في عملي | | | | | |
| 10 | أعتمد على زملائي في بعض المهام | | | | | |
| 11 | ليست لدي القدرة على احتمال ظروف عملي | | | | | |
| 12 | العمل الذي أمارسه ممل بسبب الروتين | | | | | |
| 13 | أرائي لها قيمة في الوسط الذي أعمل فيه | | | | | |
| 14 | كل ما أقوم به في عملي لا يجدي نفعا | | | | | |
| 15 | لا أهتم بما يجري في عملي | | | | | |
| 16 | لا أبالى بالنظام الداخلي للمؤسسة | | | | | |
| 17 | الاجتهاد في العمل مضيعة للوقت | | | | | |
| 18 | انزعج من الاجتماعات لان لا معنى لها | | | | | |
| 19 | يتجاهل الكثير من الزملاء في الجامعة خبرتي الوظيفية | | | | | |
| 20 | لا أبالى بمستقبلي المهني | | | | | |
| 21 | العمل الذي أمارسه ممل بسبب الروتين | | | | | |
| 22 | تحديات العمل أكبر من طاقتي | | | | | |
| 23 | الكثير من متطلبات عملي تتجه نحو التعقيد ولا يمكنني مواكبة تنفيذ الأعمال | | | | | |
| 24 | أشعر بالعجز وانا في عملي | | | | | |
| 25 | لا أستطيع الاستمرار في عملي | | | | | |
| 26 | مشاركتي في انشطة المؤسسة محدود جدا | | | | | |
| 27 | علاقاتي مع زملائي في العمل ضرورية جدا في حياتي | | | | | |
| 28 | إذا نقلت إلى مكان جديد فإنني أقيم علاقات صداقة مع أغلب الزملاء | | | | | |
| 29 | أميل لعدم التجاوب مع ما يفعله الكثير من زملائي لاختلاف القيم | | | | | |
| 30 | كثيرا ما أنهي عملي دون استعمال الوسائل الخاصة لذلك | | | | | |
| 31 | لا العون من الزملاء بالمقدار الذي اتمناه | | | | | |
| 32 | أجد صعوبة شديدة في مناقشة موضوع ما مع زملائي في العمل | | | | | |
| 33 | اتحفظ في التواصل مع زملائي أثناء العمل | | | | | |
| 34 | أتجنب المبادرة في عملي | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | 35 لا أرغب في إبداء أي انشغال خلال التجمعات |
| | | | | | 36 في نظر زملائي أنا غير مهه |
| | | | | | 37 بينابني الاحساس بأنني غير مرغوب من جماعة العمل |
| | | | | | 38 تأثيري في عملية صنع القرار الإداري في القسم ضعيفة |
| | | | | | 39 لا بد لي من استخدام وسائل غير مشروعة في تحقيق بعض أهدافي |
| | | | | | 40 لا أجد صعوبة في التكيف مع القيم وأهداف المنظمة التي أعمل فيها |
| | | | | | 41 تصعب وتتعد علي الأمور في عملي |
| | | | | | 42 أجهل تماما قوانين الجامعة |
| | | | | | 43 حضور الاجتماعات شكلي وليس هام |
| | | | | | 44 اهتم بالتبليغ عن النقائص |



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون - تيارت -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



إلى السيد (ة): الأمين العام
لسلطة قصر بسلامة

الموضوع: طلب الترخيص بإجراء دراسة ميدانية .

تحية طيبة وبعد:

في إطار تلمين و ترقية البحث العلمي للطلبة، قسم العلوم الاجتماعية يشرفنا أن نلتبس من سيادتكم

المحترمة الترخيص للطلبة الآتية أسمائهم:

بن سالمها عبر
عمارة عاطية

بإجراء دراسة ميدانية في مؤسستكم المحترمة في إطار متطلبات الحصول على شهادة الماستر للمسنة الجامعية 2022/2021 .

موسومة ب: الأختراي الكهني وعلاقة الامن بالاندي
التخصص: علم النفس الكلل والتفاهيم وتسييم المورد البشري
مدة الدراسة: كشيرة عكسار يوم
تقبلوا فائق التقدير والاحترام.

ملاحظة: سلمت هذه الوثيقة بطلب من المعني (ة) لاستخدامها في حدود ما يسمح به القانون.

تيارت في: 2022/03/30

الأسناد المشرف



مخرجات spss

[Ensemble_de_données1] C:\Users\ps vita\Desktop\FATIMA.sav

Statistiques descriptives

| | Moyenne |
|----------|----------|
| الاغتراب | 132,1250 |
| الامن | 46,0500 |

Statistiques descriptives

| | Ecart-type |
|----------|------------|
| الاغتراب | 3,16380 |
| الامن | 4,68467 |

Statistiques descriptives

| | N |
|----------|----|
| الاغتراب | 40 |
| الامن | 40 |

Corrélations

| | | |
|----------|------------------------|--|
| الاغتراب | Corrélation de Pearson | |
| | Sig. (bilatérale) | |
| | N | |
| الامن | Corrélation de Pearson | |
| | Sig. (bilatérale) | |
| | N | |

Corrélations

| | الاغتراب |
|----------|--|
| الاغتراب | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N 1 40 |
| الامن | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N -,372* ,018 40 |

Corrélations

| | الامن |
|----------|---|
| الاغتراب | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N -,372 ,018 40 |
| الامن | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N 1* 40 |

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

CORRELATIONS

Statistiques descriptives

| | Moyenne |
|---------|---------|
| الامن | 46,0500 |
| العجز | 31,0500 |
| العزلة | 25,8000 |
| الامعنى | 31,1250 |

Statistiques descriptives

| | Ecart-type |
|---------|------------|
| الامن | 4,68467 |
| العجز | ,74936 |
| العزلة | 1,11401 |
| الامعنى | ,93883 |

Statistiques descriptives

| | N |
|-----------|----|
| الامن | 40 |
| العجز | 40 |
| العزلة | 40 |
| عدم الرضا | 40 |

Corrélations

| | Corrélation de Pearson | Sig. (bilatérale) | N |
|---------|------------------------|-------------------|---|
| الامن | | | |
| العجز | | | |
| العزلة | | | |
| الامعنى | | | |

Corrélations

| | الامن |
|---------|---------|
| الامن | 1 |
| العجز | -,286 |
| العزلة | ,056 |
| الامعنى | -,625** |

Corrélations

| | العجز |
|-----------|--------|
| الامن | -,286 |
| العجز | 1 |
| العزلة | ,227 |
| عدم الرضا | ,647** |

Corrélations

| | العزلة |
|---------|--------|
| الامن | ,056 |
| العجز | ,227 |
| العزلة | 1 |
| الامعنى | ,049** |

Corrélations

| | | عدم الرضا |
|---------|------------------------|-----------|
| الامن | Corrélation de Pearson | -,625 |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 |
| | N | 40 |
| العجز | Corrélation de Pearson | ,647 |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 |
| | N | 40 |
| العزلة | Corrélation de Pearson | ,049 |
| | Sig. (bilatérale) | ,764 |
| | N | 40 |
| الامعنى | Corrélation de Pearson | 1** |
| | Sig. (bilatérale) | |
| | N | 40 |

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

FREQUENCIES VARIABLES=_80;77_مي;83_ق;75_ل;75_ن;87_ل;75_;87_ن;
/STATISTICS=STDDEV MEAN
/ORDER=ANALYSIS.

[Ensemble_de_données1] D:\FATIMA.sav

Statistiques

| | | Valide |
|---|------------|--------|
| N | Manquante | |
| | Moyenne | |
| | Ecart-type | |
| | | |

Statistiques

| | | جنس |
|---|------------|--------|
| N | Valide | 40 |
| | Manquante | 0 |
| | Moyenne | 1,7750 |
| | Ecart-type | ,42290 |

Statistiques

| | | السن |
|---|------------|--------|
| N | Valide | 40 |
| | Manquante | 0 |
| | Moyenne | 1,9750 |
| | Ecart-type | ,73336 |

Statistiques

| | | الاقدمية |
|---|------------|----------|
| N | Valide | 40 |
| | Manquante | 0 |
| | Moyenne | 1,4250 |
| | Ecart-type | ,74722 |

Tableau de fréquences

| | | جنس | Effectifs |
|--------|-------|-----|-----------|
| Valide | ذكر | | 9 |
| | انثى | | 31 |
| | Total | | 40 |

| | | جنس | Pourcentage |
|--------|-------|-----|-------------|
| Valide | ذكر | | 22,5 |
| | انثى | | 77,5 |
| | Total | | 100,0 |

| جنس | | Pourcentage valide | |
|--------|------|--------------------|-------|
| Valide | ذكر | | 22,5 |
| | انثى | | 77,5 |
| Total | | | 100,0 |

| جنس | | Pourcentage cumulé | |
|--------|------|--------------------|-------|
| Valide | ذكر | | 22,5 |
| | انثى | | 100,0 |
| Total | | | |

| السن | | Effectifs | |
|--------|-------|-----------|----|
| Valide | 21+32 | | 11 |
| | 33+43 | | 19 |
| | 44+55 | | 10 |
| | Total | | 40 |

| السن | | Pourcentage | |
|--------|-------|-------------|-------|
| Valide | 21+32 | | 27,5 |
| | 33+43 | | 47,5 |
| | 44+55 | | 25,0 |
| | Total | | 100,0 |

| السن | | Pourcentage valide | |
|--------|-------|--------------------|-------|
| Valide | 21+32 | | 27,5 |
| | 33+43 | | 47,5 |
| | 44+55 | | 25,0 |
| | Total | | 100,0 |

| السن | | Pourcentage cumulé | |
|--------|-------|--------------------|-------|
| Valide | 21+32 | | 27,5 |
| | 33+43 | | 75,0 |
| | 44+55 | | 100,0 |
| | Total | | |

| الاقدمية | | Effectifs | |
|----------|-------|-----------|----|
| Valide | 1+10 | | 29 |
| | 11+20 | | 5 |
| | 21+30 | | 6 |
| | Total | | 40 |

| الاقدمية | | Pourcentage | |
|----------|-------|-------------|-------|
| Valide | 1+10 | | 72,5 |
| | 11+20 | | 12,5 |
| | 21+30 | | 15,0 |
| | Total | | 100,0 |

| الاقدمية | | Pourcentage valide | |
|----------|-------|--------------------|-------|
| Valide | 1+10 | | 72,5 |
| | 11+20 | | 12,5 |
| | 21+30 | | 15,0 |
| | Total | | 100,0 |

الاقدمية

| | | Pourcentage cumulé | |
|--------|-------|--------------------|-------|
| Valide | 1+10 | | 72,5 |
| | 11+20 | | 85,0 |
| | 21+30 | | 100,0 |
| | Total | | |

Corrélations

[Ensemble_de_données1] G:\FATIMA.sav

Statistiques descriptives

| | | Moyenne | |
|-------------|--|---------|---------|
| اللامعيارية | | | 34,1000 |
| الامن | | | 46,0500 |

Statistiques descriptives

| | | Ecart-type | |
|-------------|--|------------|---------|
| اللامعيارية | | | 7,05945 |
| الامن | | | 4,68467 |

Statistiques descriptives

| | | N | |
|-------------|--|---|----|
| اللامعيارية | | | 40 |
| الامن | | | 40 |

Corrélations

| | | |
|-------------|------------------------|--|
| اللامعيارية | Corrélation de Pearson | |
| | Sig. (bilatérale) | |
| الامن | Corrélation de Pearson | |
| | Sig. (bilatérale) | |
| | N | |
| | N | |

Corrélations

| | | اللامعيارية | |
|-------------|------------------------|-------------|-------|
| اللامعيارية | Corrélation de Pearson | | 1 |
| | Sig. (bilatérale) | | |
| | N | | 40 |
| الامن | Corrélation de Pearson | | -,044 |
| | Sig. (bilatérale) | | ,789 |
| | N | | 40 |

Corrélations

| | | الامن | |
|-------------|------------------------|-------|-------|
| اللامعيارية | Corrélation de Pearson | | -,044 |
| | Sig. (bilatérale) | | ,789 |
| | N | | 40 |
| الامن | Corrélation de Pearson | | 1 |
| | Sig. (bilatérale) | | |
| | N | | 40 |