

كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية
مسار علم الاجتماع
رقم التسجيل.....

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص علم الاجتماع تنمية و تسير الموارد البشرية

الاغتراب المهني لدى عمال جامعة ابن خلدون-تيارت-
دراسة مقارنة بين العمال الدائمين و العمال المتعاقدين
-كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية نموذج-

تحت إشراف الأستاذ:

- موهوب مراد

إعداد الطلبة:

- جواب يوسف

- بهلول لخضر

السنة الجامعية: 2015/2014

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين وصلي وسلم على النبي المصطفى محمد
أشرف الأنبياء وإمام المرسلين وآله وصحبه إلى يوم الدين.

إن أحق الناس بالشكر بعد المولى عز وجل الوالدين الكريمين
نتقدم لهما بجزيل الشكر وجميل العرفان.

كما نتوجه بجميل عرفاننا إلى الأستاذ " موهوب مراد " الذي
شرفنا بتأطيره لنا، وتوجيهه لأفكارنا، والذي لم يبخل علينا بوقته
الثمين، ولا بأفكاره القيمة، فلك منا خالص الشكر.

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى كل من الأساتذة: يحيى عبد المالك
براخلية عبد الغني الذين لم يبخلوا علينا بنصائحهم وتوجيههم
ومساعدتهم لنا.

كما لا يفوتنا أن ننوه ونقدم الشكر إلى عمال وموظفي كلية
العلوم الانسانية و الاجتماعية على مساعدتهم لنا وعلى قدموه لنا من
معلومات وأفادتنا وأفادت عملنا.

فلكم جميعا جزيل الشكر والامتنان وعسى الله أن يجعلها في ميزان
حسناتكم .

الإهداء

أهدي خلاصة عملي وثمره جهدي ونتيجة تعبتي إلى أغلى ما
أملك في الوجود أمي وأبي حفظهما الله، ورحمهما كما ربيني صغيرا.
إلى من شاركوني الحياة إخوتي .
إلى كل الأهل والأقارب عائلة جوارح

أهدي خلاصة عملي وثمره جهدي ونتيجة تعبتي إلى أغلى ما
أملك في الوجود أمي وأبي حفظهما الله، ورحمهما كما ربيني صغيرا.
إلى من شاركوني الحياة إخوتي .

إلى كل الأهل والأقارب عائلة بهلول

إلى أعز الأصدقاء و زملاء، وأسرة قسم علم الاجتماع عامة وأساتذة
تنمية الموارد البشرية خاصة.

نهدي هذا العمل المتواضع .

فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	خصائص الاغتراب المهني.	21

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	مصادر الاغتراب.	29
02	نظريات الاغتراب المهني.	42
03	عدد العمال الادارين في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية حتى أبريل 2015.	60
04	كيفية توزيع عينة البحث.	64
05	وصف عينة الدراسة من حيث الجنس.	64
06	وصف عينة الدراسة من حيث السن.	65
07	الحالة الاجتماعية لأفراد العينة.	66
08	وصف عينة الدراسة من حيث مقر الإقامة.	67
09	المستوى التعليمي لأفراد العينة.	68
10	وصف عينة البحث من حيث الأقدمية في العمل.	69
11	وصف عينة البحث من حيث السلم الإداري.	70
12	يبين مصدر إزعاج أثناء العمل.	73
13	يبين شعور العامل أنا واجبات العمل اكبر من طاقته.	74
14	يبين الاعتماد الكثير على الزملاء في تأدية المهام.	75
15	يبين مدى تمتع المبحوثين بروح المبادرة.	77
16	يبين انفعال وامتعاض العمال عند تكلفهم بمهام جانبية.	78
17	يبين الانسحاب من الواجهة حتى لا توكل أي مهام.	79
18	يبين وجود صعوبة في تأدية المهام.	80
19	يبين الشعور بالعجز أثناء العمل.	81
20	يبين انتهاء العمل دون اللجوء إلى توجيهات الخاصة.	82
21	يبين التوجس من مستقبل في الجامعة لأنه مبهم.	83
22	يبين اللامعنى للعمل في الجامعة.	84
23	يبين وجود الحاجة للكثير من وسائل لا معنى لها.	85

86	يبين مدى تعقد إجراءات العمل	24
88	يبين الانزعاج من إجراءات العمل لأنها معقدة.	25
89	يبين اللامعنى لمنصب العمل.	26
90	يبين اعتبار بعض الأعمال داخل الجامعة إهدار و مضيعة للوقت.	27
91	يبين التحفظ في التواصل مع المجموعة أثناء و بعد العمل.	28
92	يبين الشعور بالتشتت و الإقصاء أثناء العمل.	29
93	يبين الشعور بالضغط داخل جماعة العمل.	30
95	يبين تجنب إبداء أي انشغال خلال الاجتماعات.	31
96	يبين عدم الوثوق في الكثير من زملائهم أثناء العمل.	32
97	يبين سيطرت الصمت و صعوبة الحديث مع الزملاء.	33
98	يبين إحساس أنهم غير مرغوب فيهم من طرف جماعة العمل.	34
99	يبين الشعور بأن الآخرين لا يهتمون بهم في كل الأعمال.	35
100	يبين شعور العمال بأنهم غير مهمين في نظر زملائهم.	36
101	يبين نتائج الفرضية الأولى.	37
103	يبين نتائج الفرضية الثانية.	38
105	يبين نتائج الفرضية الثالثة.	39

الفهرس

شكر و تقدير

فهرس الأشكال

فهرس الجداول

الفهرس

المقدمة:.....ص8

الفصل الأول: الإطار التصوري و النظري للدراسة.

أولاً: أسباب اختيار الموضوع.....ص10

ثانياً: أهداف الدراسة.....ص10

ثالثاً: أهمية الدراسة.....ص11

رابعاً: الإشكالية.....ص11

خامساً: فرضيات الدراسة.....ص13

سادساً: مفاهيم الدراسة.....ص13

المتغير الأول: الاغتراب المهني.....ص13

1- مفهوم الاغتراب المهني.....ص13

2- مظاهر الاغتراب.....ص15

3- مراحل الاغتراب المهني.....ص18

4- خصائص الاغتراب المهني.....ص19

5- مصادر الاغتراب المهني.....ص21

المتغير الثاني: عقد العمل.....ص30

1- مفهوم عقد العمل.....ص30

2- نشأة وتطور قانون العمل.....ص31

3- عناصر عقد العمل.....	ص34
4- شروط صحة عقد العمل.....	ص35
5- أسباب وحالات انتهاء علاقات العمل.....	ص36
6- عقد العمل محدد المدة.....	ص36
7- عقد العمل غير محدد المدة.....	ص37
سابعا: المداخل النظرية.....	ص37
ثامنا: الدراسات السابقة.....	ص43
خلاصة.....	ص52
قائمة المصادر و المراجع للفصل.....	ص53
الفصل الثاني: الإطار المنهجي للدراسة.	
تمهيد:.....	ص58
أولا: مجالات الدراسة.....	ص58
1-المجال الجغرافي.....	ص58
2-المجال الزمني.....	ص58
3-المجال البشري.....	ص59
ثانيا: المنهج المستخدم.....	ص60
ثالثا: أدوات جمع البيانات.....	ص61
1-الملاحظة.....	ص61
2- المقابلة.....	ص62
3-الاستمارة.....	ص62
4- السجلات و الوثائق.....	ص63
رابعا: العينة، كيفية اختيارها وخصائصها.....	ص63
خلاصة.....	ص70
قائمة المصادر و المراجع للفصل.....	ص71

الفصل الثالث: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة.

تمهيد.....ص73

أولاً: تحليل بيانات الدراسة.....ص73

1-1 بيانات حول الفرضية الأولى.....ص73

2-1 بيانات حول الفرضية الثانية.....ص82

3-1 بيانات حول الفرضية الثالثة.....ص91

ثانياً: تحليل النتائج في ضوء الفرضيات.....ص101

1-2 تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى.....ص101

2-2 تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية.....ص103

3-2 تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة.....ص105

4-2 تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسية.....ص107

ثالثاً: تحليل النتائج في ضوء الدراسات السابقة.....ص108

خلاصة:.....ص110

.....الخاتمة:

ص111

قائمة المراجع و الملاحق

المقدمة:

إن الإنسان في عالمنا هذا يعيش ظروفًا حياتية متنوعة تنوعت وسائلها وتعددت أساليب العيش فيها وأصبح التغيير سمة أساسية من سمات العصر الذي نعيشه، إن لم تكن أبرز ملامحه على الإطلاق. ودوامه هذا التغيير السريع أوقعت العامل في عدة اضطرابات ومشاكل في مكان عمله كالقلق، والتسبب، واللامبالاة، والإجهاد، والاعتراب وغيرها من المشاكل المهنية الأخرى.

والحقيقة أن ظاهرة الاعتراب موجودة منذ وجود الإنسان فهو موجود منذ خلق الإنسان إلا أن الموجة التي عرفها العصر الحديث من إغتراب مهني لفتت الأنظار إليها ما جعل الباحثين يعطون تفسيرات وكذا استراتيجيات التعامل معه في محاولة منهم للتقليل من آثارها وانعكاساتها على الفرد داخل بيئة عمله. فبالعامل باعتباره فرد هام في المجتمع يعيش هو الآخر في وسط من الاعتراب في مكان عمله تختلف درجاته من منظمة إلى منظمة، ومن مؤسسة إلى مؤسسة، حتى أنها تختلف من فرد إلى الآخر.

ولعل واقع جامعة ابن خلدون والظروف التي يعيشها العمال داخلها واختلاف طبيعة عقد عملهم جعلت العمال ليسوا في عنا عن تعرضهم للاغتراب المهني داخل مكان عملهم.

فالعامل في الجامعة يعمل نظيرة أن يلقى من المؤسسة دعماً معيناً سواء كان مادياً أو معنوياً، تقدير الشيء الذي يجعله يعي بالتزامه اتجاه حياته الشخصية و المهنية. ويطمح إلى أن يحقق أهداف معينة وضعها من خلال عمله، لكن قد يشعر العامل أن العمل الذي يقوم به يحسسه بنوع من العجز واللامعنى والعزلة الاجتماعية، الأمر الذي ينعكس مباشرة على ذهنية العامل فيحس بنوع من الاعتراب داخل الجامعة.

ونتيجة لهذا الاعتراب المهني الذي يعاني منه العامل داخل الجامعة و الذي يعود لعوامل مختلفة كطبيعة عقد العمل و غيرها من الظروف وذلك من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها فإنها تؤثر تأثيراً واضحاً على درجة شعور العمال بالاعتراب المهني، مما ينعكس على مستوى أدائه و منه على واقع الجامعة الذي يعمل بها.

وعلى الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت ظاهرة الاعتراب المهني، فإن هذه الدراسة تناولت سبباً ودافعاً قد يكون رئيسياً في شعور العامل بالاعتراب المهني ألا و هو طبيعة عقد العمل.

لذا نقدم هذا البحث لفهم العلاقة بين طبيعة عقد العمل ومظاهر الاعتراب المهني لدى العمال في جامعة ابن خلدون.

الفصل الأول: الفصل التصوري و النظري للدراسة.

أولاً: أسباب اختيار الموضوع.

ثانياً: أهداف الدراسة.

ثالثاً: أهمية الدراسة.

رابعاً: الإشكالية.

خامساً: فرضيات الدراسة.

سادساً: مفاهيم الدراسة.

المتغير الأول: الاغتراب المهني.

1- مفهوم الاغتراب المهني.

2- مظاهر الاغتراب.

3- مراحل الاغتراب المهني.

4- خصائص الاغتراب المهني.

5- مصادر الاغتراب المهني.

المتغير الثاني: عقد العمل.

1- مفهوم عقد العمل

2- نشأة وتطور قانون العمل.

3- عناصر عقد العمل.

4- شروط صحة عقد العمل.

5- أسباب وحالات انتهاء علاقات العمل.

6- عقد العمل محدد المدة.

7- عقد العمل غير محدد المدة.

سابعاً: المداخل النظرية.

ثامناً: الدراسات السابقة.

خلاصة.

قائمة المصادر و المراجع للفصل.

أولاً: أسباب اختيار الموضوع.

إن الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار موضوع الاغتراب المهني -دراسة مقارنة بين العمال الدائمين و المتعاقدين- في جامعة ابن خلدون كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية هي مجموعة من الأسباب التي تتمحور حول التطورات الحادثة على مستوى هذه المؤسسات والمجتمع والمتمثلة في:

1- ظهور بعض المشاكل كضعف في مستوى أداء المؤسسات الجامعية وأحد أسبابها يعود إلى اغتراب العمال في الجامعة.

2- إن هذه الدراسة جاءت لتؤكد ما ذكره الباحثون في علم النفس و علم لاجتماع بأن إحساس بالوحدة النفسية يمثل واحدة من ظواهر السلوك الأساسي ذات التأثير المباشر على شخصية الفرد وتكيفه وعلاقته مع المجتمع الذي يعمل ويعيش فيه، وهي تأثيرات لا ينبغي تجاهلها إذا كان يراد للعامل أن يعيش في حياة منتجة صحيحة.

3-رغبتنا كباحثين في اقتراح بعض التوصيات من خلال النتائج التي سوف نتوصل إليها واقتراح بعض الحلول لمشكلة الاغتراب الوظيفي إن وجدت بالكلية، والتي في ضوءها يمكن أن نعمل على علاج أوجه القصور أو التقليل من حدتها على أقل تقدير.

ثانياً: أهداف الدراسة:

تصبوا هذه الدراسة مثل غيرها من الدراسات إلى مجموعة من الأهداف:

1-التعرف على مدى وجود ظاهرة الاغتراب المهني، وتحديد مستوى معاناة عمال جامعة ابن خلدون منها.

2-معرفة العلاقة بين طبيعة عقد العمل والاعتراب المهني لدى عمال جامعة ابن خلدون(تيارت).

3-انجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة-الماستر-علم اجتماع تنمية وتسيير موارد بشرية.

4-التدرب على تطبيق المنهج العلمي،التعبير عن الأفكار والتحليل،والتفكير العلمي.

5-اقتراح بعض الحلول للتقليل أو الحد من أثار الاغتراب المهني كظاهرة مهنية.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

ترجع أهمية البحث إلى الرغبة في الاطلاع على واقع العمال في مؤسسة الدراسة، وإلى محاولة التعرف على بعض صعوبات العمل لديهم، إضافة إلى تسليط الضوء على فئتين مهنتين (عمال دائمين، وعمال عقود محددة المدة) أو ما يعرف بعقود ما قبل التشغيل، في مقارنة علمية في دراسة "الاغتراب المهني" في جامعة ابن خلدون - تيارت - باعتبارها ظاهرة إنسانية، متواجدة في شتى أشكال الحياة، ومن أهم القضايا المعاصرة، وتبرز أهمية هذه الدراسة من خلال:

- 1- بلوغ أهداف الدراسة التي سبق ذكرها.
- 2- الدراسة تناولت بعض مظاهر الاغتراب المهني من خلال مقياس يضم ثلاثة (3) أبعاد خاصة بعينة العمال من فئتين مختلفتين.
- 3- إمكانية إثراء المكتبة الجامعية بدراسات ميدانية حول مثل هذه المواضيع الهامة.
- 4- تزويد المسؤولين و أصحاب القرار عن إعداد وتنفيذ برامج التسيير الإداري، ببعض الأسس التي تساعد في بناء إستراتيجية وتخطيط هذه البرامج لبلوغ الأهداف.

رابعاً: الإشكالية:

يعتبر العمل ظاهرة إنسانية وجدت مع وجود الإنسان وشهد تطورات هامة عبر مراحل تاريخية عديدة، ولقد انطلق متخذاً صورة النشاط الفردي لسد الحاجيات الشخصية ثم تطور ليصبح نشاط يلبي حاجات الغير، فظهر العمل التابع المأجور الذي اتخذ صوراً وأشكالاً ونظماً متنوعة بتطور المجتمعات تماشياً في شكله ومضمونه مع الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية. (أحمد بيري عبد السلام، 1989م ص 09).

في عصرنا الحالي ومع ارتفاع مستويات البطالة وازدياد نسب الطلب عن العمل وفي ظل التوجه الليبرالي للإقتصاد الوطني، صدرت عدة نصوص تشريعية وتنظيمية تحكم علاقات العمل تأقلماً والنهج الجديد للاقتصاد الوطني، من خلالها تم خلق توازنات جديدة في علاقات العمل، وإعطاء المستخدمين مجالاً لإمكانية تنظيم نشاطاتهم بأكثر مرونة خاصة في مجال التعاقد، وظهر ذلك من خلال القانون الأساسي العام للعامل المؤرخ في 05 أوت 1978

والقانون 06-28 المؤرخ في 27 فبراير 1982م، حيث تم تكريس مبدأ ديمومة علاقة العمل مع إمكانية اللجوء إلى أسلوب التعاقد لمدة محددة على سبيل الاستثناء، إلا أنه وبصدور القانون 11-09 بتاريخ 12 أبريل 1990م المتعلق بعلاقات العمل الفردية

ظهرت أثر التفتح الإقتصادي على تنظيم علاقة العمل و التركيز على مدتها، مما أدى بالبعض إلى القول أن الأمر يتعلق بمحاولة إضفاء الطابع التعاقدى على علاقة العمل في القانون الجزائري، دليلهم في ذلك ما جاءت به المادة 12 من القانون 90-11 و التعديل الذي لحقه بموجب الأمر 96-21 ومن هنا أصبح اللجوء إلى عقود العمل محددة المدة أكثر إنتشاراً. (عبد الرحمن الهدفي 2002م-ص15)

كل هذا التطور و الاختلاف في عقود العمل كان مترامنا مع ظهور مشاكل داخل بيئة العمل في شتى المؤسسات باختلاف نشاطها، و التي تشكل (المشاكل) خطر حقيقيا يهدد أمن وسلامة المؤسسات، ولعل من أخطر المشاكل والظواهر السوسيو مهنية التي فرضت نفسها، هي ظاهرة الإغتراب المهني لدى العمال التي تكاد تغزو وتسيطر على مختلف مؤسساتنا باختلاف نشاطها.

تعد ظاهرة الاغتراب المهني من الظواهر السلبية و النسبية التي تختلف باختلاف الزمان و المكان، كما يمكن اعتبارها ظاهرة مرضية تحول دون تحقيق أهداف المنظمة، وإنتشار مظاهر التسيب و الفشل، التي تدفع بالعاملين إلى العيش في عالم مهني لا معنى ولا هدف له، وعدم القدرة على صناعة الذات وإدراك وتفسير مجريات بيئة عملهم، مما يسبب لهم نوعا من الإحباط النفسي و بالتالي الانعزال، أو إعتقاد ضوابط وطرق مغايرة لمعايير المنظمة هروبا من واقعهم.

ومن هنا تتضح ملامح الاغتراب المهني وأبعاده كمشكلة يعيشها العمال في المؤسسة في ظل متغيرات حسب (البيئة، الزمن، المنصب المشغول، الجنس المستوى التعليمي.....).

ومن خلال وقوفنا على مراحل تطور العمل وظاهرة الاغتراب المهني واختلاف نوع العقود المبرمة، أردنا البحث في العلاقة بين طبيعة عقد العمل ومظاهر الإغتراب المهني لدى عمال جامعة (ابن خلدون)-تيارت-

و من هذا المنطلق يتبرر طرح التساؤل الرئيسي التالي:

-هل توجد علاقة بين طبيعة عقد العمل و مظاهر الاغتراب المهني لدى عمال جامعة ابن خلدون؟

وتتفرع عنه التساؤلات الجزئية التالية :

- هل هناك علاقة بين طبيعة عقد العمل والعجز لدى عمال جامعة ابن خلدون؟

- هل هناك علاقة بين طبيعة عقد العمل واللامعنى لدى عمال جامعة ابن خلدون؟

- هل هناك علاقة بين طبيعة عقد العمل والعزلة الاجتماعية لدى عمال جامعة ابن خلدون؟

خامسا: فرضيات الدراسة.

وقد افترضنا مجموعة من الأجوبة على التساؤلات سابقة الذكر، ووجب دراستها لإثباتها أو نفيها وكانت الافتراضات على النحو التالي :

الفرضية الرئيسية:

- يعاني عمال جامعة ابن خلدون-تيارت- من مظاهر الاغتراب المهني، وذلك حسب طبيعة عقد العمل.

الفرضيات الجزئية:

- هناك علاقة بين طبيعة عقد العمل و العجز لدى عمال جامعة ابن خلدون.
- هناك علاقة بين طبيعة عقد العمل واللامعنى لدى عمال جامعة ابن خلدون.
- هناك علاقة بين طبيعة عقد العمل والعزلة الاجتماعية.

سادسا: مفاهيم الدراسة:

المتغير الأول: الاغتراب المهني.

1- مفهوم الاغتراب المهني:

- إن لمصطلح الإغتراب إستخدامات متنوعة في التراث اللغوي والفكر الفلسفي والسوسيولوجي، حيث أصبح من أكثر المصطلحات التي تتعامل معها لغة المشاكل الاجتماعية في الوقت الحاضر، حيث ذهب أحد أشهر الباحثين إلى القول بأنه : " لو وجّه علماء اللغة أجهزتهم لرصد ما يكتبه الباحثون و النقاد في العلوم الاجتماعية والإنسانية في عصرنا الحاضر لأراهن على أن كلمة الاغتراب سوف تحظى بالأولوية من حيث

تردادها". <http://www.zahrira.net>, Le :04/10/2014, à 12h :43m.

1-1 التعريف اللغوي: يعني مصطلح الاغتراب في اللغة العربية، أن إغترب يعني ابتعد ونأى، ويعني تغرب وانفصل ويشير في العلوم الاجتماعية إلى عملية القطيعة والانفصال التي تقع بين الذات والعالم الخارجي، وهو يعني الخلل العقلي أو انفصال الفرد عن ذاته في الطب (فاروق السيد عثمان ص 137).

ونقول تغرب فهو غريب و الجمع غرباء، و الغرباء هم الأبعاد، و التغريب هو النفي عن البلد، وأيضا الغربية النزوح عن الوطن، ويقال غربت الشمس، تغرب غروبا أي تباعدت وتوارت في مغييبها، وغروب الشخص بالضم غرابة أي بُعد عن وطنه فهو غريب.(منصور حسن عبد الرزاق ص10)

2-1 التعريف سوسولوجي: ويمكن تعريفه انطلاقا من تعريف "إيريك فروم" الذي ورد في كتابه "المجتمع السليم" قوله " الاغتراب هو تلك الحالة التي لا يشعر فيها الفرد بأنه المالك الحقيقي لثرواته وطاقاته، بل يشعر بأنه كائن ضعيف ويعتمد كيانه على وجود قوى خارجية لا تمت له بصلة " ويرى أيضا: " بأنه تلك الحالة السيكو إجتماعية التي تسيطر على الفرد سيطرة تامة تجعله غريبا وبعيدا عن بعض أو ربما جل واقعه الإجتماعي " .

3-1 التعريف نفسي: يرى أحمد عزت راجح أن الإغتراب المهني هو : " شعور الفرد بالإغتراب عن عمله فبنشأ ذلك حين لا يجد الفرد صورة لشخصيته في ميدان عمله حينها يشعر أن العمل قد سلبه شخصيته وجرده من حريته وقدرته على الابتكار، أما إغتراب الفرد عن نفسه فيحدث نتيجة للتأثر النفسي العميق، كالشعور بسلب الحرية والإرادة .

4-1 تعريف اقتصادي: يأتي " كارل ماركس " على وجه التحديد الذي إستعمل المصطلح في مخطوطات الاقتصادية الفلسفية. بداية من الإستعمال العلمي " هيجل " في الفلسفة المثالية الألمانية، ليستخدمه كارل ماكس لاحقا في تحليله لطبيعة العلاقات الإجتماعية في النظم الرأسمالية للإنتاج ويعني بإغتراب الإنسان العامل عن عمله، " من خلال فهمه للنظام الإقتصادي، أي هو الإغتراب الذي يصاحب العمليات الإنتاجية أو الخدمائية، وهو أصلا نابع من عدم قدرتهم (العمال)، على الإنتماء للمجتمعات الصناعية الاقتصادية المتكاملة وغير قادرين على تطوير الهدف أو الشعور بالغرض وبالعلاقة وظائفهم بكل الإنتاج المؤسسي النهائي (الكلي).

وبالرغم أن الإغتراب المهني يعد من أهم المفاهيم السوسيو مهنية وأكثرها شيوعا إلا أنه لم يزل أقل المفاهيم تعريفاً ويُرد هذا إلى تنوع المصادر الكلاسيكية للمفهوم.

الأمر الذي يساعد بدوره على تطور التحليل لسوسيولوجي للعملية الإجتماعية للإغتراب المهني، ومن ثم جاءت المحاولات النظرية و التجريبية متأثرة إلى حد ما في تعريفها لمفهوم الاغتراب بأن الإضطراب (الإختلاف) تأثر بالجانب النفسي ومن ثم عرف الإغتراب من هذا الإتجاهات لاحقاً .

كما أن الإغتراب له إستخدامات عديدة ومتعددة بإختلاف مجالات الدراسة.

ومنه تجدر الإشارة إلى بعض السياقات التاريخية المعروفة وهي أربع : (شاخت ريتشارد ص63)

- **السياق القانوني** : حيث أُستخدم في القانون الروماني بمعنى النقل و التسليم واستنبط " هيجل " معنى الإغتراب من معرفته بالقانون، فإعتبر النقل و التسليم عنصراً يحققان ما أسماه ويمكن تسميته بالحركة الجدلية للإغتراب.

- **السياق النفسي الاجتماعي** : وتشير كلمة إغتراب هنا لما يحدث للفرد من إضطرابات نفسية وعقلية، وما يشعر به من غربة وجفاء مع من حوله .

-**السياق الديني** : وردت كلمت الإغتراب في الترجمات و الشروح اللاتينية فيما يتعلق بالخطيئة كالإنفصال عن الروح، وعن الله .

-**السياق السيكلولوجي** : ويعني الإغتراب فقدان الوعي وعجز، أو فقدان القوى العقلية أو الحواس.

وما يلاحظ أن كلمة الإغتراب وجدت في مختلف اللغات، وحملت تقريبا المعني نفسه وهو الابتعاد، الإستيلاء، والإنفصال عن الشيء .

1-5 **التعريف الإجرائي للاغتراب المهني**: يمكن تعريف الاغتراب المهني بأنه انفصال العامل عن عمله أو بعض أجزاء من عمله، لأسباب مختلفة، على الرغم من تواجده البدني داخل المؤسسة، كنتيجة للإحساس بالعجز والملل والروتين، والعزلة الاجتماعية واللامعنى أثناء أداء العمل، مما ينعكس على مستوى أدائه وتوافقه الوظيفي، أو إلى اغترابه بالكامل في مراحل لاحقة.

2- مظاهر الاغتراب المهني :

لقد ساهمت الدراسات في ظهور ووجود إبعاد متعددة لظاهرة الاغتراب بشكل عام وتعتبر هذه الإبعاد و المظاهر قطبية الاتجاه أي تقع في احد جوانبها إن وجد الاغتراب وفي طرفها الآخر يقع الانتماء.

ولقد أثرت دراسات (ميلفن سيمان 1959م) في الموضوع بتحديد الأبعاد المختلفة على النحو التالي. (عبد اللطيف محمد خليفة 2003م ص84)

2-1 الشعور بالعجز: ويعني شعور الفرد بأنه لا يستطيع التأثير في المواقف الاجتماعية التي يوجهها و بالتالي فالفرد المغترب لا يستطيع أن يقرر مصيره أو أن يؤثر في مجرى الأحداث من حوله أوفي منع القرارات المهمة التي تخصه مهني أو اجتماعيا و حتى مصيريا فهو بذلك عاجز عن تحقيق ذاته .

وهو الإحساس الذي ينتاب الفرد بان مصيره و إرادته ليست بيده بل تحددهما قوة خارجية ومن ثم فهو عاجز تجاه الحياة ويشعر بحالة من الخضوع و لاستسلام. (صالح و الطارق 1998م ص217)

ويعرف أيضا باليأس المكتسب. (le arned hopelessness) وهو الاعتقاد من جانب الفرد بفقدان السيطرة على الأحداث من حوله وهذا الاعتقاد نابع من إدراكه الشخصي بان النتائج و الأحداث التي يصنعها تكون منفصلة عن تصرفاته وجهوده المبذولة وبعبارة أخرى يدرك بأنه عاجز على التأثير فيما يحدث له على مختلف المستويات.

2-2 الإحساس بالا معنى: إحساس الفرد أن الحياة لا معنى لها وأنها خالية من الأهداف التي تستحق السعي و الحياة من اجلها، أي أن الفرد لا يستطيع التنبؤ بدرجة عالية من الكفاءة بالنتائج المستقبلية كما يشعر الفرد أن الحياة فقدت معناها ودلالاتها ومعنوياتها ويمكن أن تؤدي به إلى فقدان الرغبة في الاستمرارية، وينتج هذا الشعور بسبب الإحباط الذي يتعرض له وعدم إشباع الحاجات المختلفة النفسية و الاجتماعية والجسدية. (ياسين طالب، 1992م، ص22).

ويعبر بعد اللا معنى عن نوع من الضياع يعجز فيه الفرد عن توجيه سلوكاته نحو أهداف معينة لأنه لا يستطيع فهم المعايير التي توجه تصرفات المسؤولين عنه.

2-3 الشعور بالا معيارية: اشتق سيمان هذا المصطلح من تحليل دوركايم للحالة التي تصيب المجتمع وتوصف بانها المعايير التي تنظم السلوك وتوجهه.

وتعني شعور الفرد بان الوسائل الغير مشروعة مطلوبة وبأنه بحاجة لها لانجاز الأهداف، وهذه الحالة تنشأ عندما تتفكك القيم و المعايير الاجتماعية وتفشل هذه المعايير في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه، ومن جهة أخرى إحساس الفرد بالفشل على إدراك وفهم وتقبل القيم و المعايير السائدة في المجتمع وعدم قدرته على الاندماج فيها، نتيجة لعدم الثقة بالمجتمع ومؤسساته المختلفة.

أو حين إحساس الفرد بعدم وجود ضوابط ومعايير وقيم واحدة و موحدة للموضوع الواحد، فيصطدم بوجود القيم ونقيضها في نفس الموضوع فتحدث الثغرة بين الأهداف

والغايات و الوسائل حينها تضيع القيم و المعايير. (بسام بنات و بلال سلامة 2003 ص112)

2-4 العزلة الاجتماعية: وهي إحساس الفرد بالوحدة ومحاولة الابتعاد عن العلاقات الاجتماعية أي أنها حالة لا يشعر الفرد فيها بالانتماء إلى الأمة و المجتمع، ويقصد بها أيضا إحساس الفرد بالعزلة والفراغ النفسي و الافتقاد إلى الأمن و العلاقات الاجتماعية القوية، و البعد عن الآخرين حتى وان وجد بينهم كما قد يصاحب هذه العزلة الشعور بالرفض الاجتماعي و الانعزال عن لأهداف الثقافية و الاجتماعية، والانفصال بين الأهداف الذاتية وبين قيم المجتمع ومعاييرها. (قيس النوي 1979-ص144)

وتمثل العزلة الاجتماعية مظهرا من مظاهر السلوك الإنساني الذي له تأثيرات خطيرة على شخصية الفرد وعلاقته بالآخرين، حيث تشير إلى عدم قدرته على الانخراط في العلاقات الاجتماعية أو على المواصلة فيها أو تموقعه وتمركزه حول ذاته حيث تنفصل ذاته في هذه الحالة عن ذوات الآخرين، مما يدل على عدم كفاية جاذبية العلاقات الاجتماعية من حيث عدم الارتباط بين أفرادها أو الاغتراب فيما بينهم. (عادل عبد الله محمد 2000-ص132)

2-5 الغربة عن الذات: إحساس الفرد وشعوره بتباعده عن ذاته ويمثل هذا البعد النتيجة النهائية للأبعاد الأخرى.

ويشير هذا المفهوم أو المظهر لشعور الفرد بعدم القدرة على إيجاد الأنشطة المكافئة لذاته، (ذاتيا) فلا يستطيع الفرد أن يستمد الرضا عن نشاطاته ومنها صلة بذاته الحقيقية، انه إحساس وشعور الفرد بتباعده عن ذاته. (محمد خضر 1999-ص89)

وقد أعاد كل من "مدحت عبد الحميد ورشاد الدمنهوري 1990م" تصنيف الشعور بالاغتراب إلى: - الاغتراب عن الذات ويتضمن:

*الأنا المغترب، فاقد الاحتياج

*الأنا المغترب، فاقد الضبط

-الشعور بالاغتراب عن الآخرين:

-الشعور بزيف الواقع وتجنب الآخرين.

-الاغتراب الوجداني عن الآخرين.

-الاغتراب الفطري عن الآخرين.

3 - مراحل الاغتراب المهني .

يمر العامل بمجموعة من المراحل المهنية ليصل إلى درجة معينة من الاغتراب الكامل، وتختلف هذه المراحل عن بعضها البعض كما تختلف نتائج كل مرحلة منها على المنظمة بحسب درجة الخطورة التي تشكلها، ويمكن ضبط هذه المراحل و الإشارة إليها فيما يلي:(الشواف سعد علي 2003ص12-15)

3-1 مرحلة الاغتراب النفسي : تتميز هذه المرحلة بشعور العامل بان العلاقة بينه وبين المؤسسة التي يعمل بها لم تعد طبيعية وأصبح يسودها شيء من التوتر أي (العلاقة)، ويعزو العامل ذلك إلى أن المنظمة ومن هم مسؤولون عنها أصبح لديهم موقف سلبي اتجاه العمال، وانه لم يعد له نفس أو القدر الكافي من الأهمية الوظيفية و المرتبة الاجتماعية داخلها، ثم يشعر بعدها بأنه أصبح داخل دائرة الإهمال و النسيان في المؤسسة.

ويستمر في تكوين المشاعر السلبية اتجاه المؤسسة، وقد يتبادر إليه أن كل ما يواجهه من صعوبات ومشاكل إنما تسببها له المؤسسة و يصبح بذلك مهموما و مشغولا بالمشاكل والصعوبات التي يعزوها إلى عدم اهتمام المنظمة به، ويزداد هذا الشعور تعقدا إذ لم يجد أحدا من المسؤولين في المؤسسة يتحدث إليه عن مشاعره وعن المشكلات التي يعانيتها، فيلجأ إلى بدائل أخرى.

وقد يكون هذا البديل من الداخل أو الخارج المؤسسة وتبدأ الخطورة إذ أصبح هذا الشعور سائدا بين العاملين، عندها ينشغلون بالحديث عن همومهم وشجونهم ومشاكلهم داخل المؤسسة.

اتجاهاته وتستثمر نشاطاته، كما يعجز للوصول عن قرار. وبعبارة أخرى هو شعور العامل بالضيق، ضيق الغاية والوظيفة، ويحصل هذا، حين لا يفهم العلاقة بين عمله و المنظمة التي يعمل بها، وعندما لا يكون لديه أدنى فكرة عن دوره في الناتج النهائي.

3-4 لامعيار: يشير إلى شعور الفرد أن الوسائل اللا مشروعة لا بد منها، وانه بحاجة إلى استخدام طرق غير شرعية وغير مشروعة ولا موافق عليها اجتماعيا لانجاز الأهداف، وهذه الحالة تنشأ عندما تتفكك القيم و المعايير الاجتماعية، وتفشل هذه الأخيرة في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه. (عبد الله عصار -1992م ص64)

إن حالة اللا معيارية توجد حيث يوجد تقسيم العمل، إن التقسيم الوظيفي يخلق عددا كبيرا من الاختصاصات المهنية الضيقة بحيث أشار دوركايم إلى تحديد الوظائف و الذي يؤدي حسه إلى تعدد القيم الأخلاقية وهذا يضعف بدوره المشاعر الجماعية المشتركة. (الزغل علي 1990م- ص19-22)

4-4 التوجه الأدائي للعمل: وتوجد في صياغة أخرى وتتعلق ببعد غربة الذات والتي تعني حسب (سيمان) (seeman) افتقاد الذات للمعنى الأصلي أو الكبرياء في العمل وهذا الافتقاد يؤدي بالعامل إلى تأدية عمله من أجل مرتبة فقط، وهذا يعد مثالا للاغتراب عن الذات، وان ما يسمى بغربة الذات يشير أساسا إلى عدم القدرة عن إيجاد مكافئات ذاتية للفرد العامل وتحقيقها. ويشعر الفرد بعدم القدرة على توفير أنظمة مكافئة ذاتيا، بحيث لا يستمد الكثير من الرضا و الاكتفاء الذاتي، ويصبح مع مرور الزمن مجموعة من السلع والأقنعة ولا يتمكن من الشعور بذاته إلا في حالات نادرة. (فاروق السيد عثمان 2001م-ص79)

5-4 الارتباط التقييمي: وهو الدرجة التي يربط بها الأفراد احترامهم لذواتهم والمركز الذي يشغلونه بالمؤسسة التي ينتمون لها، ويعكس هذا المفهوم المدى الذي فيه يرتبط تقييم العمال لأنفسهم انطلاقا من الدور الذي يقومون به في مهامهم.

6-4 الابتعاد عن أهداف المؤسسة: يشير إلى عدم التزام العامل بأهداف وقيم المؤسسة التي يعمل بها، ويعتبر هذا المفهوم تطبيقا للإصلاح الثنائي عن قيم العمل الذي يمارسه الفرد العامل، كما أشار لذلك سيمان (seeman) " أن مفهوم التبعاد عن المواقف في مجال العمل، يعني إضفاء قيما دنيا و متدنية عن الأهداف والعقائد التي يعتبرها المجتمع في قمة اختياراته التي يعول عليها". (خير الله عصار 1989م-ص181-183)

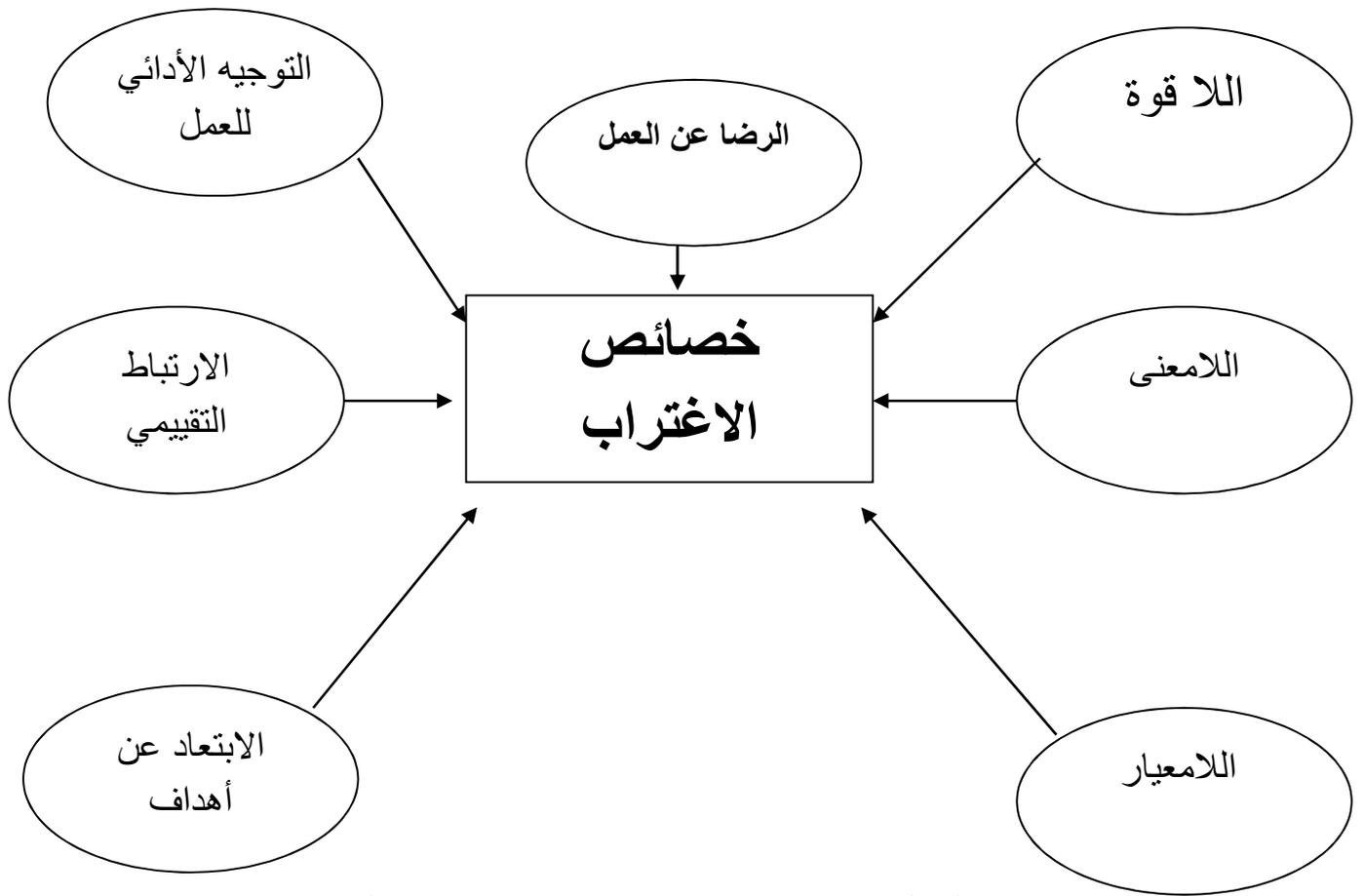
7-4 الرضا عن العمل: ويشير هذا المفهوم إلى شعور العامل بالمنفعة العاطفية نتيجة لأنه يرى في عمله تحقيقا أو مساندا على تحقيق و تثبيت القيم التي تبناها شخصيا (خير الله عصار. 1989م ص183)

إن هذه الخصائص التي تميز الاغتراب المهني و التي بواسطتها يمكن التعرف على هذه الظاهرة يمكن أن توجد في الواقع منفردة أو متجمعة ذلك أن الفرد قد يشعر بالاغتراب في أحد

مجالات حياته دون أخرى، فقد يكون مغترباً أي العامل في جانب من جوانب حياته المهنية ولكن اجتماعياً يكون غير ذلك.

كما يمكن للفرد أن يشعر بالاعتراب اجتماعياً لكن غير ذلك في مكان عمله، كما أن العمل الذي يقوم به قد يكون له معنى كبير لديه لكن لظروف المهنة أو الحياة السياسية أو المكانة الاجتماعية تجعل منه مغترباً عن ذاته، وهذا ما يجعل دراسة ظاهرة الاعتراب بشكل عام مختلفة لاختلاف التفاعلات النفسية و الاجتماعية بين الفرد و الآخرين، وكذلك مجالات دراسة هذه الظاهرة خاصة.

ويمكن الإشارة إلى مختلف هذه الخصائص في الشكل الآتي:



الشكل رقم (1): يوضح خصائص الاغتراب المهني

(المصدر) الزغل علي وآخرون. 1990

5 مصادر الاغتراب المهني :

تساهم عدة مصادر وعوامل في وجود ظاهرة لاغتراب المهني في بيئة العمل، وتكون ففي الغالب نتيجة لعاملين رئيسيين هما :

- العوامل التي تعود للمنظمة.

- العوامل التي تعود للعاملين بالمنظمة.

حيث يختلف تأثير هذه الأسباب و المصادر، باختلاف الأفراد العاملين أنفسهم، باعتبار أن عامل الفروق الفردية وحتى المهنية يلعب دورا هاما في درجة استجابة الأفراد لهذه الظاهرة، ويمكن رصد هذه المصدر التي تمت الإشارة إليها كالآتي :

5-1-1 المصادر التنظيمية (التي تعود للمنظمة).

5-1-1-1 مصادر خاصة ببيئة العمل و المهمة :

❖ **المكننة:** وتعرف أيضا بالأتمتة، ويقصد بها الدور الذي لعبته الثورة التكنولوجية الحديثة، في انتشار ظاهرة الاغتراب المهني بين العمال في المنظمات باختلاف طبيعة نشاطاتها إنتاجية كانت أو خدمتية، وذلك نتيجة لهيمنة المكننة و الأجهزة الالكترونية والحاسوبية على العمل لمعتاد، فظهر هذا الخطر التكنولوجي، وكأنه تهديد للعلاقات الإنسانية ومصدر للأمراض والمشاكل النفسية، فبعد أن كان المهنيون و الحرفيون والإداريون سادة على أجهزتهم ومكاتبهم أصبحوا خاضعين لإرادتها. (الكيسي عامر 2001م ص145)

وتشير الدراسات التي اهتمت بعلاقة العامل التكنولوجي بالاغتراب إلى قضية مفادها أن التقدم التكنولوجي صاحبه شعور الإنسان بان الآلة تهدد القيم لروحية للعنصر البشري، ومن ثم تظهر العداوة، ويعتقد الكثير أن لعمال أصبحوا ضحايا للتطور التكنولوجي على حساب الإنسان. (السباعي زهير 1996م ص119-122)

و الواقع انه بحلول الصناعة حلت اناسق آلية عالية محل الطرق لحرفية لتقليدية للإنتاج، فكلما صار العمل مرتفع لمهارة أو كلما كان العمل أوتوماتكيا كلما قلت المهارة لتي يتطلبها من العامل، إذ صار لمطلوب من العامل مجرد الضغط على أزرار أو متابعة العمل ومراقبته، وبذلك نجد أن التكنولوجيا في المصنع سيطرت على العمال الذين يتمثل اغترابهم في فقدانهم النسبي أو الكلي في السيطرة على نسق عمل الآلة.

❖ **سعة حجم المنظمة:** إن سعة حجم المنظمة يؤدي إلى آثار سلبية على العاملين، ومن أهم هذه الآثار تشتت جهود المدراء بين العمل الإداري والإشراف على الشؤون الفنية بالموئسة، ومن ثم يشعر العامل بان المتابعة (الإشراف) عليه من قبل الرئيس المباشر أو من ينوب عنه ضعيفة ، مما يؤدي إلى تساوي العمال المجتهدين مع غيرهم من العاملين ويسهم هذا في الشعور بعدم العدالة بين العاملين المجتهدين في العمل وبالتالي تنتشر حالات الإهمال و اللامبالاة وعدم الرضا عن العمل أي "الاغتراب المهني" أو "الاغتراب الوظيفي". (عبد الرحمن العيسوي 1998م ص23)

❖ **مواقع العمل المتباعدة أو المنفصلة:** إن العمل في مواقع منفصلة بمؤسسة واحدة، من شأنه أن يؤدي إلى شعور العاملين بعدم المساواة نتيجة للأسباب التالية:

- وجود خصائص ومميزات لبعض المواقع على حساب الأخرى كالمعدات والأجهزة الهندسة المكانية، الحوافر، ساعات الدوام و أوقات الراحة.

- وجود بعض الجوانب السلبية في الأماكن التي تبعد عن الإدارة المركزية مثل عدم ملائمة ظروف العمل (التهوية، الإضاءة).

- عدم متابعة مشكلات العاملين في المواقع البعيدة بنفس الدرجة لأقربهم والموجودة بالموقع الرئيسي، أو الفروع القريبة منه.

من شأن هذه الأسباب أن تؤدي إلى انتشار ظاهرة الاغتراب المهني بين العاملين في المؤسسة. (السباعي زهير 1996م-ص123)

❖ **عدم استخدام عوامل التحفيز:** من أهم مظاهر الالتزام هو اندفاع العاملين في العمل، والذي يعد مظهرا حيويا من مظاهر العمل الجيد والملتقن للوصول إلى تحقيق الأهداف المحددة بدقة من قبل إدارة المؤسسة، بينما أهم مظاهر الهبوط في المعنويات والإحباط لدى العاملين هي :

- 1- عدم وجود الهمة والنشاط في العمل (الاغتراب)
- 2- عدم التضامن و التعاون بين العاملين.
- 3- عدم المحافظة على الدوام الرسمي.
- 4- إهمال الإرشادات و التوجيهات.
- 5- الشكاوي و التذمر المستمر من العمل.
- 6- عدم احترام مواقيت إتمام المهام.

وعندما تنحرف الأمور عن مسارها الطبيعي في العمل، فغالبا ما يتخذ بعض العاملين مواقف و ردود أفعال تدل على سخطهم واستيائهم، فضلا عن التهكم و السخرية مما يدل على إحباطهم و اغترابهم، والمشكلة أنهم قد يجرون عددا كبيرا من أقرانهم إلى دائرة الإحباط، وحين ذلك يكون من الصعب الرفع من معنوياتهم وتحسين أدائهم. (ابراهيم محمد 1993م-ص21-24)

كما أن عدم وضوح نظام الحوافر أو خضوعه للمجاملات و العلاقات الشخصية، بين الموظفين والقيادة العليا و المباشرة، يعتبر احد أهم العوامل المؤدية للاغتراب المهني، لان الموضوعية في تطبيق نظام الحوافر هي شرط مهم لنجاحها.

❖ **تقسيم العمل و التخصص:** إن تزايد تقسيم العمل داخل المؤسسات، قد جعل العمل بسيطاً وأنقص من قدر المسؤولية الموكلة لكل مستخدم في مجاله، ولم ينتج ذلك من التطورات التكنولوجية وحسب، بل نجم أيضاً عن تنظيم العمل فيما بين الخطوط الإدارية والمستويات المختلفة إضافة إلى خط هندسة الكفاءة، وقد ترتب عنه ضعف وتصدع علاقة العامل بعمله نتيجة لما سبق، سلبه الشعور بالهدف أو الغرض ولهذا أضيف اغتراب المعنى الذي يتجلى في بعد (اللامعني) إلى اغتراب السيطرة أو القوة و الذي يتجلى بدوره في بعد (اللاقوة) وهما يدوران في فلك سلب الإرادة و الحرية اللذان يؤديان إلى ظهور مشكلة الاغتراب المهني داخل المؤسسة. (الغمرى إبراهيم 2002م ص 218-220)

❖ **ضعف مستوى التدريب:** إن ضعف مستوى التدريب للعاملين، ورفع مستوى كفاءتهم وإنتاجهم من أهم العوامل المؤدية للاغتراب المهني، فالفرد يقوم بالتعلم إذا اشتدت لديه حاجة يريد إشباعها، بمعنى الرغبة في إشباع الحاجة وجود مشكلة أو أكثر تستلزم حلاً، ويعتبر كسب العيش مشكلة، والتفاعل مع الزملاء في العمل ينطوي على مشكلة العمل وكيفية التعلم.

وكثيراً ما يجابه القادة في المستويات الإدارية الثلاثة مشكلات، يستعص عليهم حلها وبالمحاولة والخطأ يصلون إلى الحل والعلاقة بين المحاولة والخطأ وذكاء المتعلم علاقة طردية، فإذا ازداد ذكاء المتعلم زادت قدرته على التعلم بالبصيرة، وكذلك تزيد قدرته بزيادة خبرته وزيادة عمره. (البطري أحمد ماهر، 2001م ص 113)

لذا توجب التركيز على موضوع التعلم والتدريب، لأننا في أمس الحاجة إلى تفجير طاقات البشر للعمل و الفكر والانجاز و البحث والتنقيب و ترسيخ روح التقدم، إن الذين يوفرون الخدمة ويدرون الإنتاج هم البشر وإنتاجية هؤلاء البشر ومستوى خدماتهم محكوم بهمدى ما يملكونه ويدركونه من معارف وما يتقنونه من مهارات، ومن أجل ذلك أصبح التعلم والتدريب جزءاً من العملية الإنتاجية في المجتمع المعاصر وجزءاً مهماً في المؤسسات العمومية، وهو طريق التقدم و الرخاء و الرقي.

❖ **الاحتفاظ بالمعلومات و الخبرات:** من أخطر الأسباب في بيئة العمل الاحتفاظ بالمعلومات و الخبرات و احتكارها وعدم نقلها للعاملين، وكذلك وجود بعض القيادات والمشرفين والمسؤولين وحتى العاملين أصحاب الخبرات الطويلة في العمل، ممن يحتفظون بمعلوماتهم ولا يقومون بدورهم التعليمي التدريبي لمن يعملون معهم، وقد يكون السبب وراء هذا هو خوف صاحب الخبرة من الاستغناء عن خدماته، أو نقله إلى مكان آخر إذا وجد من يقوم وينوب بعمله، وقد أثبتت جميع التجارب الميدانية أن كل النظم و الفلسفات والقوانين لم تنجح في علاج هذه المشكلة. (عبد الرحمن العيسوي 1998م ص 27)

❖ **فرص الترقية :** إن عدم وجود فرص حقيقية للترقية أو قتلها، يؤدي إلى عدم تامين الطموح المهني للعمال ومستقبلهم الاجتماعي المهني، كما من شأنه أن يؤدي كذلك إلى تثبيط الجهود و الدافعية نحو الإبداع والمبادرة من طرف العاملين، وكذا وجود ترقيات تعسفية في المؤسسة تجعل العامل يعيش حالة اغتراب اتجاه زملائه نتيجة لانحراف السلوك التنظيمي للمؤسسة عن اتجاهه الحقيقي.

إن الترقية في منصب العمل هو بمثابة التقدير و الاعتراف بالمجهودات التي بذلها العمال في انجاز مهام كانت موكلة إليهم وترقيتهم نتيجة لهذا، سوف يشجعهم على الاستمرار بنفس الحدة أو الرفع من درجة الأداء لديهم.

❖ **اتخاذ القرارات :** إن فقدان قدرة العمال في تحديد الطرق المثلى لاستغلال جهودهم خلال العملية الإنتاجية يؤدي إلى قلة الفاعلية و المساهمة في صنع القرارات، فإن كان العمال لا يجدون فرصة يعبرون من خلالها عن آرائهم وتطلعاتهم داخل المؤسسة بالإضافة إلى اتخاذ القرارات أو المشاركة فيها والتي تتعلق بالعمل وكيفية التنظيم، وإذا كانت بعض القرارات التي تصدرها الإدارة لا تكون في وضعها ومضمونها ملزمة لهؤلاء، ولهذا السبب يقع التناقض بين الإدارة و العمال، فالعمال من جهةهم يرفضون تطبيق مثل هذه القرارات، و الإدارة تحاول تطبيقها بالضغط، مما يسبب للعامل نوع من الاضطرابات والإحباط. (عبد الله عصار -1992م ص111-116)

5-2 المصادر الشخصية (التي تعود للفرد):

❖ **الخوف وانعدام الأمن الوظيفي :** يعرف (تورب كانز) "الخوف بأنه انفعال تثيره المواقف خطيرة أو المنذرة بالخطر، والتي يصعب على الفرد مواجهتها، أي انه انفعال مصاحب لغريزة الابتعاد والهروب"

إن شعور العاملين بالخوف وعدم الأمن الوظيفي، يؤدي حتما إلى محاولتهم الهروب من تلك لمشاعر و الانفعالات، كما يؤدي أيضا إلى تشتيت الجهود المبذولة أثناء وقت العمل، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى انتشار ظاهرة الاغتراب المهني بين العاملين بالمؤسسة. (عبد الغني جمال محمد 1989م ص45)

❖ **نقص الكفاءة :** إن نقص كفاءة العاملين في المنظمة من شأنه أن يؤدي إلى انخفاض الأداء الوظيفي بين العاملين، حيث يسعى كل واحد منهم إلى محاولة إرجاع أسباب ضعف وانخفاض مستوى أدائه إلى ظروف خاصة بالمنظمة التي يعمل بها.

ونتيجة لنقص الكفاءة فان بعض العاملين يلجأ ون إلى الغياب عن العمل، كما ينصرف آخرون قبل نهاية الدوام، وأيضاً تكثر الشجارات بين العاملين، وهذا يمثل ويجسد الاغتراب المهني. (العيسوي عبد الرحمان 1998-ص55)

❖ **سوء التكيف والتوافق:** إن المعوقات التي يواجهها الفرد في سبيل إشباع حاجته بصورة منتظمة دائمة سواء كانت مادية أو معنوية، تعقد و تعيق المجهودات المبذولة لكي يحقق الفرد ذاته في إطار المجتمع الذي يعمل فيه (المؤسسة) وتنتهي به في الغالب إلى سوء التوافق مع محيطه وتصنف مشاكل التوافق وعدم التكيف إلى: (العيسوي عبد الرحمان 1998-ص39)

- الضغوط و الصراعات النفسية

- الإحباط و الأزمات النفسية

إن سوء التوافق وعدم التكيف داخل المؤسسة من شأنه أن يؤدي إلى شعور العمال بأنهم في دائرة الإهمال، ومن ثم يترأى لهم أن المشكلات التي يعانون منها سببها المؤسسة، ونتيجة لذلك يبحث العمال عن بدائل يقومون بتفريغ مشاكلهم النفسية فيها، وإذا انتشرت هذه الحالة بين قطاع كبير منهم فان ذلك من شأنه أن يؤدي إلى انتشار الاغتراب النفسي بينهم لمرحلة متقدمة تؤدي بدورها إلى الاغتراب الكامل. (عبد الله مجدى محمد 2002-ص65)

❖ **وقت الفراغ:** إن ودود وقت للفراغ طويل لدى العاملين بالمؤسسة قد يؤدي إلى كثرة الأحاديث الجانبية خاصة إذا كانت المشاكل موجودة لدى عدد كبير من العمال، حيث ينصرف وينشغل العاملون إلى بحث مشاكلهم الشخصية و التشاور في حلها بدلاً من قضاء وقت بالدوام الرسمي لإتمام المهام وانجاز الأعمال. (العيسوي عبد الرحمان 1998-ص75)

❖ **توجهات العاملين:** قد ينجم الاغتراب عن عدم الملائمة بين قيم العمل وضوابطه وأهدافه مع توجهات الفرد وأهدافه وقيمه، أي أن الهدف الذي يتجهه عمل الفرد نحوه غير مرغوب فيه أو انه متناقض مع قيمه وتوجهاته، أو أن محيط العمل الذي يعمل فيه لا يعطيه ما يستحقه من اهتمام وان حاجات الفرد ورغباته لا تحظى بالرعاية اللازمة بل إنها لا تستشعر من قبل الآخرين أو المسؤولين و المشرفين. (الكبيسي عامر 2001-ص179)

❖ **الدور:** يتعرض العمال لعدد كبير من المواقف داخل المؤسسة التي يعملون بها هذه المواقف قد تدفعهم إلى اتخاذ مواقف وردات فعل إذا ما تضمنت تهديداً حقيقياً بالنسبة لوجودهم أو سعادتهم. وحاجاتهم المادية أو المعنوية، فإذا ما شعر العمال أن دورهم في المؤسسة التي يعملون بها، يقوم بعض منهم بالتعقيم عليه بقصد أو بدون قصد فان ذلك من شأنه أن يعرضهم لمجموعة من المثيرات الانفعالية التي قد تنتابهم مثل (الخوف، الغضب الضيق) هذه العمليات الفسيولوجية، من شأنها عرقلة وظائف الجسم ومن ثم تساعد على انتشار الاغتراب في احد صورته، الاغتراب النفسي كمرحلة متقدمة. (العيسوي عبد الرحمان 1998-ص36)

❖ **سوء إدارة الوقت:** إن الكثير من العمال لا يحسون استغلال الوقت بالفعالية، وللأسف هناك من الناس من يظن أن تنظيم الوقت معناه الجد التام و المتواصل ولا وجود لوقت الراحة ، وبعض يظن أن تنظيم الوقت شأن تافه وغير مهم ولا وزن له لأنهم لا يعطون لأهمية الوقت وزنا. وهذه المفاهيم تجعل العمل منخفض الإنتاجية فمهما عملنا وقدمنا لعدة ساعات فإننا لن نكون كذلك ما لم تنظم أوقاتنا وتحسن إدارتها ونتخلص من كل ما يضيع علينا أوقاتنا.

فلقد اهتم الكثير من العلماء و المنظرين بعامل الوقت وأهميته القصوى سواء من جهة الاستغلال الجيد أو من خلال تنظيم أوقات العمل، فالاستغلال الجيد هو الالتزام بأوقات العمل المحددة أو الدوام الرسمي وتنظيم الوقت هو تقسيم المدة الزمنية الكلية عبر مهمات جزئية لانجاز العمل النهائي.

إن الفرق في فعالية استغلال الوقت، وفوائد تنظيم الوقت السليم هيا النتائج الفورية والجلية أهمها:

- تحسين النوعية
- زيادة سرعة الأداء
- التخفيف من ضغط العمل.
- التقليل من عدد الأخطاء التي يمكن ارتكابها.
- تعزيز الراحة في العمل.

ومن أهم الأسباب التي تساعد على ضياع الوقت عدم تنظيم المدير و المسئول لمكتبه وقد أشارت الدراسات و الأبحاث إن المكتب الغير منظم يؤدي إلى فائدة اقل وساعات عمل طويلة بدون فائدة إضافة إلى انخفاض المعنويات وبالتالي المساهمة في ظهور الاغتراب المهني في المؤسسة. (عنوز عبد اللطيف -1999م-ص87)

❖ **عدم التخصص في العمل:** إن تنمية الموارد البشرية يتم من خلال التوسع في التعليم والتدريب ومن ثم يتوفر عدد من التخصص في مجالات العمل المختلفة، وتكمن المشكلة في عدم الاستخدام الأمثل لهذه التخصصات وذلك بوضعها في مجالات عمل تختلف تماما عن تخصصها مما يقلل من أداء المتخصص في العمل الذي اسند إليه في غير مجال تخصصه أي الرجل الغير مناسب في المكان الغير المناسب. (الهوري السيد 2000م-ص21-25)

5-3 مصادر نفسية:

❖ **اليأس والاستسلام للفشل:** إن عدم الاعتماد على النفس و الثقة و المقدره على العمل، وعدم مواصلة العمل يجعل سلوك الانسحاب وسيلة في ميادين العمل ظاهرة جليلة

وخطيرة في مواقف انجاز المهام في الحياة العملية، ويجب أن تعمل ولا تغادر ساحة الأعمال إلا في النهاية، والإنسان الناجح غي الحياة هو القادر على تخطي العقبات وتحقيق الأهداف على الرغم من الصعوبات والقضاء على اليأس و الخوف الذي ملأ الصدور وافسد أبواب التفكير وثبط روح الإبداع الحر والنشاط الحيوي.

فالاستسلام للتخلف وعدم تصحيح الأخطاء له اثر سلبي وسيء ينعكس على العمل وبالتالي على المؤسسة، فالإس و الاستسلام للفشل هو احد العوامل المسببة و الرئيسية لظاهرة الاغتراب المهني التي عرفت طريقها إلى مجتمعاتنا. (الغمري إبراهيم 2002م ص 182-188)

❖ **الكبت واللاوعي**: إن الأعراض الفسيولوجية و النفسية واللاوعي تتمثل في القلق والتوقع السيء و التحفز دون أن يكون هناك سببا لذلك، مع سهولة الاستثارة العصبية وعدم الاستقرار الحركي و الأرق و التعب ومن الملاحظات الكثيرة على العامل الذي يعاني من الكبت عدم القدرة على أداء العمل بدرجة من الحيوية و النشاط، وهذا من شأنه أن يساعد على اغترابه عن العمل الذي يمارسه سواء كان فنيا أو إداريا. (صادق عادل 1996م ص 84-86)

❖ **الانطوائية و الانعزالية**: إن العامل الانطوائي أو الانعزالي هو العامل الذي ينتابه شعور بالغربة و الوحدة عن التيارات السائدة في المؤسسة التي ينتمي إليها، ومن ثم فهو لا يشعر بالانتماء إلى هذه المؤسسة أو إلى المجتمع الذي يعيش فيه وهذا النوع من العمال يعاني من الاغتراب النفسي الذي يؤثر على سلوكه داخل المؤسسة (الزغل علي 1990م ص 26)

إن معظم المصادر التي يتم التطرق لها تساهم بدرجات مختلفة في حدوث ظاهرة الاغتراب المهني، وقد تجتمع هذه المصادر كما قد توجد منفصلة حسب طبيعة المؤسسة، وقد تؤدي إلى اغتراب كامل (اغتراب الجسدي) أو إلى اغتراب نفسي أو ذهني على حسب استجابة الأفراد ومدى تأثرهم بهذه العوامل و الأسباب، وما يجب تأكيده قد توجد ظاهرة الاغتراب في احد المؤسسات تعزى لعوامل غير مذكورة وغير التي ذكرناها، ويرجع ذلك لان المؤسسات و الظروف التي يؤدي فيها العامل عمله تختلف من مؤسسة لأخرى ومن مهنة لأخرى، فمثلا أن مصادر الاغتراب لدى المعلم ليست نفسها مصادر الاغتراب عند الطبيب، ولدى الادراى ليست نفسها عند الأستاذ لاختلاف بيئة العمل و كذا طموحات وأهداف كل واحد منهم، إضافة إلى مدى أهمية تلك المهنة، ودرجة المسؤولية مما يجعل أسباب الاغتراب لدى كل واحد منهم غيرها ومختلفة، وهو الأمر نفسه لباقي الأعمال والمهن، ويمكن تلخيص مصادر الاغتراب المهني في الشكل الآتي:

جدول رقم (01) يوضح مصادر الاغتراب المهني.

التنظيمية و المهامية	الشخصية	النفسية
-المكننة	- الكفاءة	-اليأس
-التكنولوجيا	- الوقت	-الكبت
-سعة حجم المنظمة - تقسيم العمل والتخصص	- الاتجاه	-اللاوعي
-مواقع العمل المتباعدة	- المنافسة الشديدة	-الانطواء
-تقييم الأداء -التدريب	- الدور	-العزلة
-اتخاذ القرار -الخبرة	- سوء التوافق	
-الترقية.		

المتغير الثاني: عقد العمل.

1- مفهوم عقد العمل:

يعتبر مصطلح عقد العمل، تسمية جديدة، إذ تعود إلى بداية هذا القرن فقط، حيث كان يعرف فيما سبق بعقد إيجار الخدمات و عقد إيجار الأشخاص.

" Louage de service " (محمود جمال الدين.1982م.ص218) بالرغم من بعض الانتقادات الموجهة لهذه التسمية، فقد أخذت مكانتها شيئاً فشيئاً في الأحكام القضائية و النصوص القانونية.

إلا انه ظل مع ذلك خاضعا من حيث تنظيمه و تحديد أحكامه، القانون المدني إلى مدة طويلة مما يؤكد أن ميلاد و تطور هذا العقد قد كان في ظل أحكام هذا القانون حيث تشهد على ذلك عدة أحكام في القانون الفرنسي منها مثلا المادة 710 م ق التي عرفت عقد إيجار الخدمات بأنه "العقد الذي يلتزم به احد الأشخاص بعمل شيء معين لشخص آخر لقاء ثمن أو سعر يحددهانه بينهما" (محمود جمال الدين.1982م.ص219) و هو التعريف الذي اثر فيما بعد على مختلف التعريفات أوردها الفقه لعقد العمل.

وقد انبثق مفهوم عقد العمل، عن أسلوب التعاقد المعتمد في مختلف العلاقات بين الأفراد، انطلاقا واستنادا على مبدأ سيادة سلطات الإدارة، والحرية في إبرام كافة التصرفات القانونية الذي جاءت به الثورة الفرنسية1789، و جسده بصورة قانونية قانون 17 مارس 1791 المتعلق بحرية التعاقد، التي أصبحت من أقدم المبدأ التي يقوم عليها هذا النظام، قبل إن تتدخل الدولة فيما بعد لتنظم وتحدد الروابط الأساسية التي يجب أن تخضع لها عقود العمل وفرض نوع من الحماية القانونية للعمال نظرا لبعض الممارسات التعسفية التي بدأت تظهر من طرف أصحاب العمل، نتيجة الإفراط في تطبيق مبدأ سلطان الإدارة في العلاقات التعاقدية، وبالتالي وضع بعض القيود على هذا المبدأ في الغالب لصالح العمال لاسيما فيما يتعلق بتحديد الشروط الموضوعية لعلاقة العمل بما يحقق مصلحة الطرفين.

وانطلاقا من هذه الأعمال التطبيقية والقانونية بدأت تتكون ما يمكن تسميتها بنظرية عقد العمل، لاسيما فيما يتعلق بتعريفه وتحديد عناصره، وأركانه وطبيعته القانونية، وما إلى ذلك من المسائل التي شكلت مع مرور الزمن الهوية المميزة لهذا العقد.

ولقد أفرزت المحاولات الفقهية والتشريعية عدة تعريفات لعقد العمل يمكن ذكر البعض منها فيما يلي :

بالنسبة للمحاولات الفقهية، هناك من عرف عقد العمل بأنه "اتفاق يتعهد بمقتضاه احد الأطراف، بانجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح طرف آخر، وتحت إشرافه مقابل عوض" (أحمية.1998ص16) .

وبينما يعرفه البعض الآخر بأنه "اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر، وتحت إشرافه مقابل اجر". (أحمية.1998ص17)

وفي حين يرى جانب آخر من الفقهاء بان عقد العمل هو "اتفاق يتعهد بمقتضاه احد الأطراف لأداء عمل مادي تحت إدارة طرف آخر في مقابل اجر

يحصل عليه" (أحمية.1998ص17)

وهي التعاريف التي تشترك في ثلاث عناصر رئيسية، وهي العمل أو النشاط، و التبعية أي الإشراف و الإدارة، والأجر أو التعويض والمقابل في حين تهمل العنصر الرابع وهو المدة الذي تترتب عليه عدة نتائج وآثار عملية وقانونية في حياة وسيران علاقة العمل.

ولذلك فالتعريف الأكثر شمولية حسب الأستاذ "أحمية سليمان" لكافة العناصر، و الأكثر تعبيراً على حقيقة هذا العقد، وهو الذي يرى بان عقد العمل "اتفاق يلتزم بموجبه احد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب عمل وتحت إشرافه ودارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة، مقابل اجر معين ومحدد سلفاً"

أما المشرع الجزائري فلم يقدم أي تعريف لعقد العمل ضمن مختلف القوانين المتعاقبة ذلك كونه يعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل، التي تعتبر اشمل و أوسع كونها تعتبره أداة تنظيمية لكافة جوانب الآثار التي يولدها قيام شخص بالعمل لصالح شخص آخر، وهي بذلك لا تخضع لإرادة الأطراف فقط وإنما لكافة القوانين ولنظم المعمول بها، وهو بهذا يكون قد اعتمد ضمناً تعريف العقد بصفة عامة، الذي تحدده المادة 54 من القانون المدني على انه "اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص بمنع أو فعل أو عدم فعل شيء ما" الأمر الذي يستنتج منه أن المشرع الجزائري بهذا التوجه قد انطلق من فكرة أن عقد العمل هو عقد مدني بالنسبة للعمال

2- نشأة و تطور قانون العمل .

تتطلب دراسة مختلف المواضيع والمجالات التي يشملها العمل التعرض بداية إلى الأسباب و الظروف التاريخية التي أدت إلى نشوئه و تشكله بالمفهوم الحديث ثم تحديد أهميته و خصائصه و مختلف مصادره وعلاقته بفروع القانون الأخرى.

2-1-نشأة وتطور العمل في العصور القديمة: من الثابت أن العمل شرط لنشوء و بقاء الإنسان على وجه الأرض إذ ارتبطت حياته في العصور القديمة بالطبيعة و ما تضمنته من وسائل للعمل حيث اقتصر في البداية على قطع و شق الحجارة، كأدوات بسيطة يستعملها في العمل لتأمين عيشه و مع التطور أصبح صنعه للأدوات أكثر إنفاقا و تطورا، فكانت أولى المراحل لظهور الأشكال الأولى لتقسيم العمل حسب العمر و الجنس، حيث أدى ذلك إلى استعمال هذه الأدوات في الصيد البحري ليسبح أهم مصدر للمعيشة ثم انتقل شيئا فشيئا إلى العمل الزراعي في شكل تعاون لاستثمار الأرض، وبدا التقسيم الاجتماعي للعمل يظهر المجتمع المشاعي الذي يتميز بالملكية العامة لوسائل الإنتاج والعمل المشترك.(بشير هدي،2002،ص25)

لقد تطور العمل الإنساني بتطور الزمن، بما كان سببا في ظهور الطبقة الشخصية ونشوء الحاجة إلى التبادل السلعي بين القبائل، مما كان سببا في ظهور الطبقة والاستغلال، إذ ظهرت الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج و تقسيم المجتمع إلى طبقتين ومن هنا حل مجتمع الرق تدريجيا محل مجتمع المشاعي.

ومع تطور الزمن وتراكم الخبرة الإنتاجية، نشأة حضارات مختلفة ظلت شواهدا دالة حتى عصرنا الراهن منها الحضارة الرومانية، و الفرعونية و غيرهم. وعموما ظهر أول أساس مادي للعمل في المرحلة الثالثة من تطور المجتمعات البدائية لي في ظل النظام الطبيعي الذي تميز بالصفة الإكراه الممارس على العبيد لأداء العمل، وظل هذا المفهوم المادي سائدا لفترة طويلة بسبب مقاومة وسيطرت طبقة الأسياد و الأشراف للمحافظة على النظام الطبقي السائد .

2-2-نشأة وتطور العمل في العصور الوسطى: لقد اختلف نظام العمل وأهميته في هذه المرحلة عن سابقتها تحت ضغط عدة عوامل منها العامل الديني وعلى وجه الخصوص.مما اتخذ شكل آخر من لعبودية اخف وطأة من النظام الإقطاعي ويمكن تمييز في هذه المرحلة بين نوعين من العمل.

2-2-1 في المجتمع الزراعي: جسد النظام الإقطاعي في كبار الملاكين الزراعيين وطبقة الأقتان التابعة لمالك الأرض، حيث تنتقل ملكيته إلى سيد آخر بالانتقال ملكيتها لذلك اختلف هذا النظام عن السابق من حيث انه خفف من العبودية بإيجاد نظام تبعته ألقن للأرض و السماح له بامتلاك وسائل الإنتاج باستثناء الأرض. (بشير هدي،2002،ص39)

2-2-2 المجتمع الصناعي والتجاري : حيث ظهر النظام الطوائف الذي يتمثل في مجموعة الأشخاص يمتنون حرفة معينة ويشكلون طبقة معينة تتدرج هرميا من حيث التخصص (شيخ المهنة) و(المعلمون الصبية).

لقد ظل هذا النظام سائدا حتى قيام الثورة الفرنسية 1489 والتي أحدثت تحولات جذرية في ميدان العمل وكرست مبدأ سلطان الإدارة انطلاقا من المبدأ العام للحرية إذ ألغت نظام الطوائف الحرفية وأطلقت الحرية للأشخاص في ممارسة الأعمال التي يختارونها في سبيل تحقيق ذلك اتخذ إجراءات عملية هامة كان أولها إلغاء الطوائف و الاحتكارات المهنية .

ومن هنا بدأ الانقلاب الصناعي والتجاري بظهور الآلات الصناعية الحديثة، وظهر التنافس الصناعي بين أرباب العمل ذوي الاختصاص الواحد فتبلور بذلك المفهوم الاقتصادي الحر للعمل وأرست دعائم الرأسمالية.

2-3نشأة وتطور العمل في العصر الحديث :لقد أدى ظهور الصراعات والتناقضات بين مصالح و أصحاب العمل، و حدوث إجحاف في حقوق العمال إلى فشل تطبيق مبدأ سلطان الإدارة في التعاقد على إطلاقه .

حيث انتشر الاحتكار في العديد من لأنظمة الاقتصادية عوضا عن المنافسة الحرة، هذه الأوضاع ساعدت وبشكل مباشر على دفع الدولة للتدخل في تنظيم العلاقات والحد من الصراعات بين طرفي علاقة العمل و إعادة نوع من لتوازن للمصالح الاجتماعية والاقتصادية المتضاربة .و بالتالي حفظ السلم و الأمن . (أمية 1998ص13)

كما سادة في الفترة ما بين القرن السابع عشر إلى غاية لقرن 19 بعض المذاهب الفكرية و الفلسفية رأسمالية واشتراكية ساعدت على تدخل الدولة في تنظيم العمل و إقامة العدالة الاجتماعية وقد اختلفت وتباينت هذه المذاهب في نظرتها للعمل حسب اختلاف مراحل التطور من أهمها مذهب الرأسمالية الاجتماعية التي اتفقت على ضرورة تدخل الدولة في إطار النظام للرأسمالي لتحسين ظروف العمل، وكان ابرز دعاة هذا التدخل مفكر السويسري "سيسموندي" و الانجليزي "كينز" في نظرياته حول التشغيل الكامل و "ويليام فريدج" الذي طالب بتحقيق الضمان الاجتماعي للعمال كالتامين ضد المخاطر وإنشاء وزارة للضمان الاجتماعي.

عموما فان كانت هذه العوامل المختلفة، ساعدت على ظهور قانون العمل وتطوره ليشمل تدريجيا كل المجالات الاجتماعية و الاقتصادية التي تتصل بعلاقات العمل الفردية والجماعية وقد حدثت في تلك الفترة عدة إصلاحات فعلية في مجال العمل اعتبرت بداية لظهور قانون العمل الحديث.من بينها قانون 21 مارس 1884 في فرنسا الذي اعترف

بحرية تكوين الجمعيات المهنية، ثم قانون 13 جويلية 1906 الذي حدد مدة الراحة الأسبوعية وقد انتهجت البلدان الأخرى نهج فرنسا في عملية وضع التشريعات المنظمة للعمل، واثرت ذلك على حركة التقنين في بعض الدول التي عملت على جمع تشريعات العمل. (أهمية، 1998، ص17)

3- عناصر عقد العمل .

يقوم عقد العمل على أربع عناصر أساسية هي عنصر العمل، والأجر، والتبعية والمدة. وهي العناصر التي يجمع الفقه حولها على أنها تشكل الهوية المميزة لهذا العقد مقارنة بالعقود الأخرى التي ترد على العمل كما سنبين فيما يلي : (أهمية، 1998، ص19)

3-1 عنصر العمل: يعتبر عنصر العمل في العقد محل التزام العامل، وسبب التزام صاحب العمل عكس الأجر الذي يعتبر محل التزام صاحب العمل، وسبب التزام العامل، وهو بذلك عنصر مزدوج المركز.

ويعتبر احد الأسس التي يقوم عليها عقد العمل حيث يتطلب توفر بعض الشروط ومتطلبات اللازمة من أهمها :

أ - الأداء الشخصي للعمل المحدد أو المتفق عليه. (علي حسن، 1975، ص36)

ب- تنفيذ العمل وفق توجيهات و أوامر صاحب العمل

ج - التزام صاحب العمل

هـ - أن لا يدخل العمل ضمن إطار ممارسة السلطة لعامة

3-2 عنصر الأجر: إن كان العمل هو محل التزام العامل، فإن الأجر هو محل التزام صاحب العمل.

إن طابع المعاوضة التي يتصف به عقد العمل، يجعل من العمل و الأجر وجهين من عملة واحدة بمفهوم عقد العمل، حيث انه لا يمكن الحديث عن عنصر العمل دون أن يقابله الحديث عن الأجر، إذ يعتبر هذا الأخير الحق الأساسي للعامل و الالتزام الرئيسي لصاحب العمل و هو بذلك يحتل مركز معاكس للعمل الذي يعتبر الحق الأساسي لصاحب العمل بالالتزام الرئيسي للعامل و لذلك لا يحتفظ عقد العمل بتكيفه القانوني إذ لم يكن هناك اجر مقابل العمل، إذ يتحول مباشرة إلى عقد تبرعي من العامل.

ويمكن تعريف الأجر بالنظر إلى هذا بالعمل، بصورة بسيطة و مختصرة بأنه المقابل المالي للعمل أو ثمن العمل، كما كان يسمى في الماضي أو بعبارة أخرى هو القيمة المالية التي يلتزم صاحب العمل بدفعها للعامل مقابل الجهد و العمل الذي يقدمه له هذا الأخير.

ومن هنا تظهر لنا أهمية هذا العنصر كركن جوهري في عقد العمل كما يرى بعض الفقهاء عن الأجر بأنه مقوما من مقومات عقد العمل و ليس فقط من طبيعته. (أهمية.1998ص41)

3-3-3 عنصر التبعية أو الإشراف: وهي سلطة الإشراف و الإدارة والرقابة التي يخضع لها العامل و أهم الأوجه العملية لعنصر الإشراف الذي يأخذ ثلاثة صور في علاقة العمل هي:

أ- الوجه القانوني و التنظيمي

ب- الوجه الفني أو التنفيذي

ج- الوجه الاقتصادي

3-4 عنصر المدة: هي المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه و خبرته و جهده في خدمة و مصلحة صاحب العمل أو إدارته و هي المدة التي تحدد من الناحية المبدئية بحرية من قبل المتعاقدين، مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية المعمول بها في هذا الشأن و بعض المبادئ التي تنص عليها، مثل منع التعاقد على العمل مدى الحياة وهي موجودة في المجال العلمي على عدة أشكال و أصناف لعلاقات العمل محددة المدة و غير محددة المدة والعمل المؤقتالخ.

4- شروط صحة العقد.

4-1 الأهلية في عقد العمل: يستلزم بحث موضوع الأهلية في عقد العمل التمييز بين أهلية العامل و جاهلية صاحب العمل.

4-2 الرضا في عقد العمل: ترجع أحكام الرضا والتعبير عن الإدارة في عقود العمل عادة إلى قواعد القانون المدني ويتم التعبير عنها بالتعبير الصريح أو بالتعبير الضمني وانطلاقا من الأوضاع العملية والتنظيمية التي أوردناها فإنه يمكن أن نقول بان الرضا في عقود العمل هو مسألة نسبية . (بغلي.1997ص47)

4-3 المحل و السبب: والمحل هو الشيء الذي يلتزم المدين بالقيام به بينما يعرف السبب بأنه الغرض المباشر الذي يقصد الملتزم الوصول إليه من وراء التزامه و الفرق بينما الثاني هو إجابة للسؤال لماذا التزام المدين ؟

ويعتبر المحل و السبب في عقد العمل من المسائل التي تميز بها هذا العقد عن غيره من العقود الأخرى.

4-4-مراعاة القوانين و النظم المعمول بها: يعتبر احترام التشريعات و النظم من أهم الشروط الأساسية التي يجب الحرص عليها في إطار عقود العمل خاصة فيما يتعلق بالمسائل الجوهرية، وان الإخلال بهذه النظم يؤدي بصفة مباشرة إلى بطلان علاقة العمل بطلانا نسبيا.

5- أسباب وحالات انتهاء علاقة العمل:

يمكن تصنيف أسباب وحالات و حالات علاقة لعمل إلى ثلاثة أنواع من الأسباب أو ثلاثة أصناف هي: الأسباب القانونية المادية والأسباب القانونية العارضة، والأسباب الاقتصادية، كيف تختل ملاسبات وشروط كل صنف عن الثاني إلى جانب اختلافها من حيث الإجراءات و الآثار المترتبة عن كل حالة. (أهمية.1998ص51)

5-1 الأسباب القانونية العادية: تختلف النصوص التشريعية والتنظيمية في تحديد وضبط الأسباب من نظام إلى آخر، ونقصد بهذه الأسباب تلك التي يجيز فيها القانون والنظم المعمول بها إلى الطرف المتضرر من المبادرة بإنهاء علاقة العمل مع الالتزام بإتباع الإجراءات المقررة لذلك و الالتزام بما يترتب على ذلك من حقوق للطرف الآخر، وإلا اعتبر الإنهاء عمل تعسفي لعدم مراعاة الإجراءات المقررة في القانون ومن بين الحالات التي تدخل في هذا الإطار نذكر ما يلي: الاستقالة ، الوفاة التعاقد،..... الخ

5-2 الأسباب القانونية العارضة: وتتضمن هذه الأسباب حالتين أساسيتين هما: التسريح التأديبي و التسريح بسبب الحكم علة العامل بعقوبة سالبة للحرية، وهي الأسباب التي تشمل جميع العمال، حيث قام القانون بضبطها ضمانا لحقوق العمال من جهة وحقوق صاحب العمل من جهة أخرى نذكر منها: التسريح التأديبي، مضمون ومدى الخطأ الجسيم ، التسريح لأسباب اقتصادية.

وفي جميع الأحوال لا يتم الفصل إلا عن طريق المحكمة، حيث يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للمحكمة العمالية والتي تتكون من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية والتي تفصل في طلب فصل العامل.

6 عقود العمل محددة المدة :

هي العقود التي تنتهي بانتهاء المدة المتفق عليها بين العامل و المستخدم.

هذا النوع من أنواع العقود يتم إبرامه لانجاز عملا ما لمدة محددة كسنة أو سنتين، ويكون للعقد تاريخ بداية وتاريخ انتهاء معينين في العقد

ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته، فإذا أبرم لعقد لمدة تزيد على خمس سنوات جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض عند انقضاء خمس سنوات، وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الانتهاء بثلاثة أشهر. (المادة 104 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003)

إذا انتهى عقد العمل محددة المدة بانقضاء مدته، جاز تجديده باتفاق صريح بين الطرفين وذلك لمدة أولمدة أخرى، فإذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات، جاز للعامل إنهاؤه وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل انتهائه بثلاثة أشهر. (المادة 106 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003)

إذا انقضت مدة العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه دون أن يقوما بتجديده لمدة أخرى قبل تاريخ انتهاءه، اعتبر ذلك منهما تجديدا للعقد لمدة غير محددة. ولا يسرى ذلك على عقود عمل الأجانب. (المادة 105 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003)

7- عقد العمل غير محدد المدة :

عقد العمل غير محدد المدة يتم إبرامه دون تحديد ميعاد لانتهائه، وبالتالي لا يجوز لصاحب العمل أو العامل إنهائه دون مبرر مشروع، كما أن حق صاحب العمل في إنهاءه مقيدا وفقا لأحكام القانون. ولهذه الأسباب فإن أصحاب الأعمال عادة ما يتجنبوا إبرام مثل هذه العقود.

فان كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهائه بشرط أن يخبر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء. (المادة 110 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003)

ويجب أن يستند العامل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية. (المادة 110 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003)

كما يجب أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل. (المادة 110 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003)

ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة (69) من قانون العمل أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقا لما تنص عليه اللوائح المعتمدة (مادة 110 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003) وقد نصت المادة 69 من قانون العمل على أنه لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيما. ولقد أوردت المادة عدة حالات للخطأ الجسيم.

سابعا: المداخل النظرية:

لقد ساهمت الدراسات المتعددة حول ظاهرة الاغتراب في إنتاج عدة نظريات حاولت تفسير هذه الظاهرة من زوايا معينة، وسنتطرق إلى أهم هذه النظريات وتفسيرها لظاهرة الاغتراب المهني.

1-النظرية السوسيولوجية :

والتي تؤكد أن الاغتراب هو نتاج للظروف البيئية، فالاغتراب السوسيولوجي يعد لاحقا للاغتراب النفسي الطبي، لأنه يرتبط أصلا بالعمل، وظروفه في المجتمع الصناعي وبالعلاقات الاجتماعية التي يكونها الفرد بعد أن يتقدم في السن.

1-1 إيريك فروم: حيث يرى فروم (vroom) "أن هيكل المجتمع قد أسس على نحو يجعل معه الأفراد مغتربين بطرق مختلفة، أي انه ارجع اغتراب الإنسان إلى الهيكل الاقتصادي السياسي الاجتماعي المعاصر، وإن قهر الاغتراب يكون أساسا في قهر وإجراء التغييرات اللازمة في جوانب النظام المذكور ". (رجب محمود 1993م ص 92-95).

فيما عرفه أي " إيريك فروم " الإغتراب في كتابه المجتمع السليم قائلا: "الإغتراب هو تلك الحالة التي لا يشعر فيها الفرد بأنه المالك الحقيقي لثرواته وطاقاته، بل يشعر بأنه كائن ضعيف يعتمد كيانه على وجود قوى أخرى لا تمت له بصلة، ويرى أيضا "أن الإغتراب هو تلك الحالة السيكو إجتماعية التي تسيطر على الفرد سيطرة تامة تجعله بعيدا وغريبا عن بعض واقعه الإجتماعي". (دينكن ميتشل، د س ن، ص 31).

2-1 كارل ماركس: تبني فكرته الأساسية عن الاغتراب، و هي اغتراب الإنسان عن العمل من خلال فهمه للتنظيم الاجتماعي والاقتصادي خاصة، وقد تناول كارل ماركس الاغتراب الذي يشير ويساير العمليات الإنتاجية من أربع زوايا .

- اغتراب العامل عن نتاج عمله
- اغتراب العامل عن عمله
- اغتراب العامل عن نفسه
- اغتراب العامل عن الآخرين.

حيث أن الإنسان هو مصدر الاغتراب الأصلي فالإنسان هو الذي يصنع ويضع الجهد ويوفر الخدمة لإنتاج الأشياء وهو لا يملكها فعلا مما يسبب له الاغتراب.

3-1 إميل دوركايم: تناول مفهوم الاغتراب في سياق تحليله لظاهرة الأنومي -Anomie- و التي تعني فقدان المعايير أو اللامعيارية، فهو يعتقد أن سعادة الإنسان لا يمكن تحقيقها بصورة مرضية ما لم تكون حاجته متناسبة أو متساوية مع ما يملكه من وسائل لإشباعها، فان كانت الحالة تتطلب أكثر مما يستطيع أن يناله أو أنها تشبع بطريقة متناقضة بما يحقق قناعته، فانه يحس بألم وخيبة وإحباط، وأشار أيضا أن عزلة الإنسان وبعده عن التضامن الاجتماعي هي مصدر لاغترابه عن المجتمع المعاش. (عويديات عبد الله 1995م ص 33)

4-1 نظرية الاغتراب بين الأشخاص: تركز هذه النظرية على تطور الفرد باعتباره منظومة system كالعقل الالكتروني، فهو يتلقى المعلومات والبرامج، ثم يصدر عنها استجابات تتفق مع الوقت، أي أن المعلومات الخارجية تتسق إلى حد ما مع المعلومات

الداخلية، فالأشخاص يختلفون حسب موقعهم في البيئة الاجتماعية بنوع ما بداخلهم أي مكتسباتهم ومن ثم تصدر منهم الاستجابات، وتجدر الإشارة إلى أن الأفراد يختلفون في المجتمعات الحديثة لعوامل كثيرة: (رجب محمود. 1993م ص98)

- التعامل مع المجتمع الكبير المعقد من خلال تنشئتهم الاجتماعية، انطلاقاً من الأسرة إلى المؤسسات التربوية التي تعدهم لاكتساب المعارف العلمية و التصورات الفكرية، التي تمكنهم من تحليل الأمور و المواقف اليومية ومن ثم تكوين شخصيتهم.

- شغل مراكز اجتماعية مختلفة تمكنهم من إشباع حاجاتهم النفسية، كشعورهم بالانتماء إلى جماعة أو إلى مجتمع ما.

- قضاء وقت طويل أو معتبر في التعامل مع المجتمع المعقد بحكم مركزهم المحدد، وعدم استعمالهم للمعرفة اللازمة للحد من حدة التعقيد الاجتماعي حتى وان وجدت.

- يتميز السلوك الاغترابي عند هؤلاء الأفراد بالانسحاب، وفتور الشعور الجماعي والمشاركة، والإصابة بخيبة الأمل و الفشل حيث أن الفئات المحرومة و الغير المحظوظة ذات الدخل المنخفض و المستوى العلمي الهابط، وذات المركز الاجتماعي المتدني تشكل الأغلبية الساحقة من تكوين أفراد المجتمع.

2- النظرية النفسية :

2-1- نظرية التحليل النفسي: يعتبر هنا الاغتراب عملية **process** وليس بنية، و الذي يمكن أن تصبح قوة ذاتية تفرض نفسها وتظهر ما يسمى بغربة الذات **self** **étrangement** بأبهى الأشكال، لأن الفرد يهرب خلال السنين من ذاته الحقيقية ومكوناتها الأساسية، فالفرد هنا غير قادر على تحقيق ذاته بذاته وعلى التحكم الذاتي بحياته وهو عبارة عن نوع من العجز، ويرجع أصحاب التحليل النفسي هذه الحالة الاغترابية إلى الخبرات الأولى في الطفولة والتي تراكمت على مر الأيام عبر التفاعلات مع أعضاء الأسرة خاصة والمجتمع عامة، عبر مراحل النمو المختلفة، وفي نظرهم تخلق هذه التفاعلات أنواع مختلفة من القلق الأساسي والتي تتطور وتتعد في مراحل القادمة من العمر، كما يفسر المنظور السلوكي كجزء من النظرية النفسية، المشكلات السلوكية بأنها أنماط من الاستجابات الخاطئة أو الغير السوية والمتعلقة بارتباطات منفرة، يحتفظ بها الفرد لفاعليتها في مواجهة مواقف أو خبرات غير مرغوبة، والفرد وفقاً لهذا المنظور يشعر بالاغتراب عن ذاته عندما ينصاع و يندمج مع الآخرين دون أي قوة رأي أو فكر محدد لكي لا يفقد التواصل معهم، وبدلاً من ذلك يفقد تواصله مع ذاته. (سناة حامد زهران 2004م ص112).

2-2 النظرية السلوكية: كما يرى السلوكيون أن الاغتراب النفسي نتاج لعناصر بعضها متعلق بالبيئة الخارجية و بعضها مرتبط بعالم القيم والوجدان بمعنى العوامل الذاتية، وبالتالي فان علاج أي فرد يعاني من مشكلة معينة كالاكتئاب والقلق مثلا، يمكن في أن نعلمه أساليب جديدة من السلوك، كما يمكن تعليمه طرق جديدة من التفكير وحل المشكلات ومساعدته على تغيير توقعاته القديمة التي يتبناها نحو بعض الأمور والأهداف. (إبراهيم محمد-1980م ص21).

فالسلوكيون يرون أن الإنسان تحركه قوى خارجية وليست داخلية، وأن سلوكه مرتبط باستجاباته وطبيعة التعزيزات التي يتلقاها، وهذا يعني أن الاغتراب سينشأ نتيجة للنقص في عدد التعزيزات الايجابية ونوعيتها، أي أن الاغتراب يبدو حلا أو تخفيفا من الإحباط الناشئ عن اضطراب نظام الاستجابات التي تلقت تعزيزا في بيئة اجتماعية معينة، كما أن الشخص الذي يشعر بالاغتراب لا يجد من يتحدث إليه أينما اتجه لأن سلوكه لا يصنع أي تأثير، ويتضح أن مفهوم الاغتراب ذكر بشكل ضمنى في إطار النظرية السلوكية وذلك من بعض المظاهر و الأعراض في اضطراب الشخصية، ومع ذلك لجأ بعض الباحثون والمختصون إلى استعمال أساليب العلاج السلوكي في علاج بعض حالات الاغتراب، وذلك من خلال تعليم الفرد التفكير في نفسه تفكيرا ايجابيا والنأي عن التفكير السلبي وتعلم طرق جديدة ومفيدة في التعامل مع الآخرين. (سناء حامد زهران 2004م ص120).

3-النظريات الفلسفية:

يعتبر هنا الاغتراب خاصية باطنه للوجود الإنسان، وقد ارتبط هذا الاتجاه بالتفكير الديني الوجودي، فالاغتراب أمر لا مفر منه مهم كانت صفة الإنسان، أو نوع المجتمع، ويرى هؤلاء أن الاغتراب " يتم وجوده بسبب معركة باطنية بين الإبداع و التعبير عن الذات، مقابل ضغط المؤسسات الاجتماعية التي تضع الفرد دائما في مكانة ثانوية مع انه يطمع إلى أن يكون كلية كاملة مستقلة ". (الجازية كيران -1988م ص129).

3-1جان بول سارتر (jean Paul Sartre): الاغتراب مفروض على الإنسان لأنه يفشل في التغلب على التفاوت بين وضعيته الواقعية ووضعيته الممكنة المرادة، بمعنى أن التفاوت يؤدي بالشعور بعدم الأمن. (الجازية كيران -1988م ص133).

ومن أبرز علماء ومنظري المذهب الوجودي

3-2 "فرا نكل Fränkel": قدم نظريته في إرادة المعنى، كأسلوب جديد في العلاج النفسي، و مؤدى هذه النظرية هو أن سعي الإنسان في البحث عن معنى هو قوة أولية في

حياته، هو معنى فريد ونوعي من حيث أنه لا بد أن يتحقق بواسطة الفرد نفسه، وعندما يحدث ذلك يكتسب الفرد هذا المعنى المثالي بهدف إشباع إرادة المعنى لديه.(مجاهد).

أما إذا ما تم إحباط السعي وراء المعنى، فإنه يؤدي إلى العصاب الروحي (الوجداني) فالناس اليوم أكثر من أي وقت مضى يخبرون حياتهم فارغة بلا معنى ولا هدف، ويستحبون إلى هذه الخبرات بطرق غير معتادة تتسبب في ضررهم و الضرر بالآخرين وحتى مجتمعاتهم. (صالح وطارق-1998م-ص200).

يشير فرا نكل أنه يمكن للفرد أن يكتشف هذا المعنى في الحياة بثلاثة طرق مختلفة:
- القيام بفعل أو عمل، وذلك عن طريق القيام بصنيع ما.

- نخب قيمة من القيم كالحب مثلا، وذلك عن طريق تجربة شخص نحبه ونقدره، وبذلك يمكننا أن نجد المعنى من خلال هذه التجارب.

- أن نعيش حالة من المعاناة باعتبارها فرصة لتحقيق القيمة العليا، و لتحقيق المعنى الأعمق، وهي معنى المعاناة، ويحدث الاغتراب عند (فرا نكل) عندما تحل إرادة القوة محل إرادة المعنى، ومهمة العلاج بالمعنى عنده هي مساعدة المريض في إيجاد معنى لحياته وذلك لاعتماد هذا الأسلوب العلاجي على مسلمة مؤداها أن الاهتمام الرئيسي للإنسان هو تحقيق المعنى والقيم، أي أن يتحمل الإنسان مسؤولياته، وهي تحقيق رسالته الخاصة في الحياة.(مجاهد).

ويرى فرا نكل أنه إذا وجد الإنسان معنى لحياته فإنه يشعر بأنها تستحق أن تُعاش ويسعى إلى استمرارها والاستفادة من مغزاها'فالأفراد الذين يشعرون بلا معنى في حياتهم يعانون من الفراغ الوجودي الذي يظهر في الملل وفقدان الحماس والنشاط والحيوية'إن الطريقة التي يخبر بها الأفراد فقدان المعنى تجعلهم يتصرفون ضد اهتماماتهم فيعانون من غربة الذات'ومن ثم فإن وصف أعراض فقدان المعنى يمكن أن يحدد نتائج الاغتراب لدى الفرد، وذلك في شكل تعقد الشخصية الذي يتصاعد إلى حد العدائية.

ومن هنا رأى الوجوديون أن التحدي الأكبر الذي يواجه الكائن البشري يتمثل في مسألة التقدير العميق لمعنى وجوده، وفي ظل وجودي العالم الصناعي التكنولوجي اللا خلقي فإن الناس تركوا قيمهم ليحموا أنفسهم ضد مطالب تقتضيها المسابرة الاجتماعية، فهم ما عادوا يختارون إنما يسايرون ويفعلون ما يفعله الآخرون، والنتيجة المترتبة عن عدم القدرة على الاختيار هي إنكار الذات الحقيقية، وطبقا للوجوديين فهذه الحالة التي يطلقون عليها(الاغتراب) هي نوع من الموت الروحي، حيث ينتاب الفرد فيها الإحساس بعدم معنى الحياة و الرعب من الموت المحتم.(صالح وطارق-1998م-ص218).

3-3 فيور باخ:(1804-1872م) أن الإغتراب يتمثل في الإغتراب الديني بين الإنسان والخالق والذي هو أساس كل شيء سواء كان نفسي أو فلسفي أو إجتماعي، فالخالق بخصائصه و قدراته مستقل عن الإنسان مع العلم أن الحل من وجهة نظره يكمن في التصور الأنثروبولوجي للدين، بحيث تعود للذات خصائصها و المعنى من وجودها. (حماد علي، 1995، ص39)

وهذا الجدول يلخص هذه النظريات:

الجدول رقم (2): يوضح نظريات الاغتراب المهني المذكورة.

النظرية	الأساس	أسباب اغتراب	مفهوم الاغتراب	طبيعة الاغتراب	وسائل التغلب
السوسيولوجية (إجتماعية)	إجتماعي	ظروف بيئية مجتمعية	بنية إجتماعية	مكتسب من خلال المجتمع	إجراء تغييرات في النظام
النفسية	نفسي طبي	الخبرات الأولى للطفولة	عملية	مكتسب	تقوية ميكانزمات الدفاع
فلسفية	ديني وجودي	الصراع	خاصية إنسانية	مفروض على الإنسان	ملئ الجانب الروحي

*

*-الجدول من تصميم الطلبة : يوسف جواب ،ولخضر بهلول

ثامنا: الدراسات السابقة.

1-الدراسات المحلية:

1-1الدراسة الأولى: الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته ب الدافعية للانجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات -دراسة ميدانية بشركة سونا طراك بالجنوب الجزائري-من إعداد منصور بن زاهي سنة 2006 / 2007

إشكالية البحث: ما هو مستوى كل من الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله و الدافعية للانجاز لإطارات الوسطى لقطاع المحروقات؟

والذي انبثق منه تساؤلات فرعية:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله بالاختلاف نظام توقيت العمل ؟

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي بالاختلاف السن؟

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله بالاختلاف الاقدمية في العمل ؟

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله بالاختلاف الانتماء إلى جماعات غير رسمية ؟

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله ودرجاتهم في الدافعية للانجاز؟

ولقد اقترح الباحث مجموعة من الفرضيات أتت كالتالي:

-هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله بالاختلاف نظام توقيت العمل.

-هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي بالاختلاف باختلاف السن .

-لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله بالاختلاف الأقدمية في العمل .

-توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف الانتماء إلى جماعة غير رسمية .

-نتوقع أن يرتبط الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله ارتباط سلبيا ذو دلالة إحصائية بالدافعية للإنجاز .

ولقد قسم الباحث عمله إلى ستة فصول أتت كالتالي:

الفصل الأول: مدخل النظري

الفصل الثاني: الشعور بالاغتراب الوظيفي

الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز

الفصل الرابع: الدراسات السابقة

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة

الفصل السادس: تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

المنهج المستخدم في الدراسة:

استعمل الباحث المنهج الوصفي وذلك للاستناد على الملاحظة الدقيقة وجمع البيانات من خلال خطوات منهجية متبعة .

عينة الدراسة :بلغ قوام العينة 231 إطار من الإطارات الوسطى العاملة بقطاع المحروقات الجزائري(شركة سونا طراك) في كل من المديرية الجهوية التالية :حاسي مسعود، و حاسي الرمل، وحوض بركاوى.

أدوات المستعملة في البحث : اشتملت الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة على مقياسين وهما مقياس الشعور بالاغتراب المهني ,ومقياس الدافعية للإنجاز المهني 'وأساليب التحليل الإحصائي :المتوسط الحسابي الانحراف المعياري،النسبة الفئوية ، اختبار(T) معامل الارتباط بارسونس،التحليل الكمي.

نتائج الدراسة :

- مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي كان اقل بقليل من المتوسط الدافعية لأفراد العينة
- مستوى الدافعية للإنجاز كان مرتفعا جدا لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله بالاختلاف نظام العمل.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله بالاختلاف السن ماعدا الشعور بالتشاؤم و اللا رضا.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله بالاختلاف الأقدمية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله بالاختلاف الانتماء إلى جماعة غير رسمية ماعدا انعدام المعيار ومعنى العمل.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله بالاختلاف الحالة العائلية ماعدا الشعور بالانعزالية و العجز.
- يوجد ارتباط سلبي ذو دلالة إحصائية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله بالدافعية للانجاز.

1-2 الدراسة الثانية: الإجهاد المهني وعلاقته بالاغتراب لمهني لدى لأطباء العاملون بالمستشفيات العمومية لبحري صابر سنة 2008-2009

إشكالية البحث: التساؤل المركزي: هل هناك علاقة بين الإجهاد المهني و لاغتراب المهني لدى الأطباء العامون العاملون في المستشفيات العمومية؟
ولقد قدم الباحث عدة فرضيات هي كالتالي:

- فرضية عامة : هناك علاقة بين الإجهاد المهني و الاغتراب المهني لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية .

الفرضيات الجزئية:

- هناك علاقة بين الإجهاد المهني و اللاهدف لدى الأطباء العامون العاملون في المستشفيات العمومية.

- هناك علاقة بين الإجهاد المهني و الدور لدى الأطباء العامون العاملون في المستشفيات العمومية.

- هناك علاقة بين الإجهاد المهني و غربة الذات لدى الأطباء العامون العاملون في المستشفيات العمومية.

- هناك علاقة بين الإجهاد المهني واحترام الذات لدى الأطباء العامون العاملون في المستشفيات العمومية.

ولقد قسم الباحث دراسته إلى سبعة فصول:

الفصل الأول: مشكلة البحث

الفصل الثاني: الإجهاد المهني.

الفصل الثالث: الاغتراب المهني.

الفصل الرابع: المؤسسات الاستشفائية العمومية .

الفصل الخامس: الدراسة الاستطلاعية.

الفصل السادس: الإجراءات المنهجية.

الفصل السابع: عرض نتائج وتحليلها.

المنهج المستخدم في الدراسة :

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة: أجريت هذه الدراسة على الأطباء العامون العاملون بكل من مستشفى ميله القديم ومستشفى واد العثمانية بولاية ميله وبلغ عدد الأطباء الذين أجريت معهم المقابلات الدراسة الاستطلاعية 12 طبيب عام كانت موزعة كالتالي: في مستشفى ميله القديم 7 أطباء وفي مستشفى واد العثمانية 05 أطباء

أدوات جمع البيانات: اعتمد الباحث في دراسته : أداة المقابلة.

نتائج الدراسة: من خلال نتائج الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث استنتج أن:

-هناك إجهاد مهني لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية , و الذي يختلف مستواه من طبيب إلى آخر، وقد يرجع ذلك لعدد سنوات العمل ، أو للفروق الفردية بين الأطباء العامون كالطبيعة الشخصية ، الذكاء ، و القدرات ، البنية الفزيولوجية و الجسمية

- 100% من عينة الدراسة الاستطلاعية أكدت ذلكما تم ذكره سلفا.

- أما العوامل المسبب للإجهاد المهني لدى الطبيب العام فهي متنوعة منها ما هو متعلق بالحياة الاجتماعية للطبيب كالمشاكل الأسرية و السكن والنقل تأثير العمل على الأسرة، وأخرى تتعلق بالمهنة التي يزاولها الطبيب منها وضع المستشفى حجم المستشفى، وضعية المكتب، الأعمال الإدارية، المسؤولية الطبية التعامل مع المرضى، التواصل مع المريض

- حسب إجابات الأطباء فان الإجهاد المهني يؤدي بالطبيب العام إلى الشعور بنوع من الاغتراب المهني لكن هذا ليس دائما فهو يختلف باختلاف المواقف التي تصادفه

- كما يتأثر شعور بالاغتراب المهني بعدد سنوات الخبرة، الجنس.

- أما العوامل المسبب للاغتراب المهني فهي أيضا متنوعة منها غموض الدور، المسؤولية الابتعاد عن الهدف، الإحساس بعدم الانتماء، العزلة، عدم الرضا عن العمل، تقدير واحترام النفس، مدى تقبل الجهد المبذول، الصراع النفسي بين حياة الطبيب وعمله.

واستخلص من خلال دراسته الاستطلاعية أن هناك علاقة بين الإجهاد المهني والاغتراب المهني لدى الأطباء العاملون العاملون بالمستشفيات لعمومية، حيث أن الاجتهاد حسب عينة الدراسة الاستطلاعية ينمي لديهم الشعور بالاغتراب المهني، وان اختلاف ذلك من طبيب لآخر.

3-1 الدراسة الثالثة: مساهمة في دراسة اثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسة الصناعية لصوشي كمال سنة 2006-2007

الإشكالية: تساؤل المركزي: ما مدى تأثير نظام العمل بالعقود على دافعية العمال بالمؤسسة الجزائرية للأقمشة الصناعية ؟

واقترح الباحث مجموعة من الفرضيات أتت كالتالي:

الفرضية العامة :

يؤثر نظام العمل بالعقود على دافعية لعمال .

الفرضيتان الإجرائيتان:

- يؤثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال إيجابا

- يؤثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال سلبا.

ولقد قسم الباحث عمله إلى أربعة فصول أتت كالتالي :

الفصل الأول : المقاربة النظرية لمفهوم الدافعية.

الفصل الثاني: عقود العمل

الفصل الثالث: عقود العمل محددة المدة

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية.

المنهج المتبع في الدراسة : اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي

أدوات جمع البيانات: استعمل الباحث مجموعة من الأدوات هي: المقابلة و السجلات و الوثائق و الاستمارة

عينة الدراسة :تم اختيار عينة هذه الدراسة بطريقة قصديه ،حيث كان عدد أفرادها 74 فردا

نتائج الدراسة:اغلب أفراد العينة عبروا عن رأيهم الذي يؤكد الأثر السلبي لنظام العمل بالعقود على دافعتيهم وقد برز هذا الأثر السلبي من خلال الأبعاد التالية:

التحفيز :عبر جميع أفراد العينة عن رأيهم التي تؤكد بان نظام العمل بالعقود باعتباره الشكل المنظم لعلاقة العمل التي تربطهم بالمؤسسة' والتي تميزهم عن باقي العمال'لا يمنح التحفيز اللازم الذي يثير دوافعهم المختلفة وينشط السلوك الطبيعي الذي يتجه نحوى تحقيق الأهداف المرتبطة بالعمل بالقدر الذي يسببه من حرمان للفرص التي تتيح الحصول على اجر كافي ومكافآت و علاوات تعطى على حساب الجهد المبذول.

نوع لأسلوك المثار:اغلب افراد العينة عبروا عن آرائهم التي تؤكد أن نظام العمل بالعقود يثير سلوكيات تنصف أكثر بكونها تهدف إلى تجنب الفشل في تحقيق أهدافهم المرتبطة بالعمل (المحافظة على منصب العمل)وتجنب العقاب و السلوك غير مرغوب فيه ' وذلك بالحرص على المداومة في العمل و السعي إلى كسب ود المسؤولين و لإدارة والسعي للمحافظة عل حجم الجهد المبذول وانجاز المهام كم هو مطلوب.

إن نظام العمل بالعقود وكنتيجة عامة يمكن وصفه بمثابة الموقف الاستثنائي'لان الأصل في العمل هو الديمومة كما يؤكد تشريع العمل الجزائري،وانطلاقا من هذه الميزة الجوهرية ، فانه من المؤكد أن تتأثر مختلف أشكال سلوك العمال بما يفرضه هذا النظام في العمل من تغيرات على وضعية العمل ككل''' أنماط التحفيز المستخدمة في مقابل نوع الاستجابات المثارة "

2 الدراسات العربية.

2-1 الدراسة الأولى: دراسة علي شتا سنة 1973 عنوان: "الاغتراب الاجتماعي في ضوء نظرية التكامل المنهجي مع دراسة لظاهرة الاغتراب في النسق الاجتماعي للمصنع".

هدفت الدراسة على التعرف على مدى انتشار ظاهرة الاغتراب في مجال الصناعة وتكونت عينة الدراسة من 374 فرد منهم 246 عاملا و128 مدير بشركة النصر لصناعة السيارات في مصر، واستخدم الباحث مقياس للاغتراب من إعدادة تضمن عدة أبعاد مثل سلب المعرفة، اللامعارية، الاغتراب النفسي.

وكانت أهم نتائج الدراسة :

انتشار الاغتراب بين عينة الدراسة بنسب متفاوتة، حيث كانت:

1-نسبة 23% مغتربون بدرجة متوسط

2-نسبة 30% مغتربون بدرجة بسيطة

3-نسبة 28% مغتربون بدرجة دون الوسط

4-نسبة 10% مغتربون بدرجة مرتفعة

وكانت أهم التوصيات :

1-ضرورة الاهتمام بالنواحي الاجتماعية للعاملين في مجال الصناعي.

2-ضرورة معالجة المشاكل المادية التي يعاني منها العاملون

3-أهمية إشراك العاملين في اتخاذ القرارات التي تخص المصنع

2-2 الدراسة الثانية: دراسة(منهوري وعبد اللطيف1990) بعنوان " الشعور بالاغتراب عن الذات و الآخرين-دراسة عاملية حضارية مقارنة"

هدفت الدراسة إلى بناء مقياس للشعور بالاغتراب عن الذات ومقياس الشعور بالاغتراب عن الآخرين، وأيضاً التعرف على البنية العاملية لمقياس الدراسة لدى كل من العينتين الثقافتين، وتكونت عينة الدراسة من 20 طالبا وطالبة من كلية الآداب جامعة الإسكندرية تمثل العينة المصرية.

وعدد 50 طالبا وطالبة من كلية الآداب بجامعة الملك عبد العزيز تمثل العينة السعودية.

وكانت أهم نتائج الدراسة:

- 1-الطلاب المصريين أكثر شعور بالاغتراب عن الآخرين من الطالبات المصريات.
- 2-الطالبات السعوديات أكثر شعور بالاغتراب عن الذات من الطلاب السعوديين.
- 3-الطالبات المصريات أكثر شعور بالاغتراب عن الذات من الطلاب المصريين.
- 4-الطلاب المصريين أكثر شعور بالاغتراب عن الذات و الآخرين مقارنة بالطالبات السعوديات.
- 5-الطالبات المصريات أكثر شعور بالاغتراب عن الذات و الآخرين مقارنة بالطالبات السعوديات.
- 6-العينة المصرية أكثر شعور بالاغتراب عن الذات والآخرين من العينة السعودية.

وكانت أهم التوصيات :

ضرورة معالجة الأسباب المؤدية إلى الاغتراب عن الذات و الآخرين لدى الطلاب والطالبات، ومرعات البعد النفسي عند التعامل مع الطلاب.

2-3الدراسة الثالثة :دراسة لغوادمة 1990 بعنوان : "الاغتراب عند العمال في شركة الصناعات الهندسية العربية في الأردن"

تهدف الدراسة إلى التعرف على مظاهر الاغتراب عند العمال في شركة الصناعات الهندسية العربية في الأردن، وقد قام الباحث بتطبيق استبانته للتعرف على مدى انتشار ظاهرة الاغتراب عند العمال من إعدادة، وتكونت عينة الدراسة من 94 عاملا من العمال المباشرين للإنتاج في الشركة.

وكانت أهم نتائج الدراسة :

- أن درجة الاغتراب عند العمال بأبعاده الخمس(اللاقوة، اللامعني، اللامعيارية،العزلة الاجتماعية و الاغتراب عن الذات) كانت متوسطة.

-وجود فوق دالة إحصائيا في مستوى الاغتراب تعزى لبعض الخصائص الاجتماعية على النحو التالي :

- بالنسبة إلى بعد اللاقوة تبين أن هناك فروق تعزى لمتغير الدخل.
- بالنسبة إلى بعد اللامعني كان هناك فروق تعزى لمتغيرات الدخل ،المستوى التعليمي والعمر.

- بالنسبة إلى بعد العزلة الاجتماعية وجد أن هناك فروق تعزى إلى متغير العمر و الدخل.
- وجود فوق تعزى لمتغير العمر و الدخل بالنسبة إلى بعد الاغتراب عن الذات.
- وجود علاقة موجبة بين ظروف العمل المعتمدة بالدراسة وبين مستوى الاغتراب عند العمال بأبعاده الخمسة.

وكانت أهم التوصيات:

- ضرورة الاهتمام بالدخل بالنسبة لجميع العاملين لأنها احد أهم أسباب اغترابهم.
- ضرورة الاهتمام بالمشاركة الإدارية للعاملين.
- ضرورة تحسين ظروف العمل.
- ضرورة تطبيق الإدارة بالأهداف

3-الدراسات الأجنبية:

3-1الدراسة الأولى: اديث فولسيو سنة 1995 بعنوان العلاقة بين الاغتراب عن العمل و الرضا المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة جورجيا الأمريكية والتي تهدف إلى معرفة العلاقة بين لاغتراب عن العمل والرضا المهني لدى أعضاء هيئة التدريس وتكونت العينة من العاملين غير الاكادمين في ثلاث معاهد وتم إنشاء استبيان لقياس عناصر الرضا المهني و الاغتراب عن العمل و أحداث العمل و العمر هي أفضل منبئات الرضا المهني كما أن الموظفون يحتاجون إلى ما يخفض اغتراب العمل لديهم مثل الترقية , كفاية الرواتب , فرص استمرار تعليمهم وتحسين العلاقة بينهم وبين رؤسائهم (سنة حامد زهران 2004ص 148)

يمكننا القول أن هذه الدراسة في مجال واحد مع بحثنا حيث أن احد المتغيرين اللذان تناولتهما هذه الدراسة هو نفسه متغير بحثنا ألا وهو الاغتراب المهني.

3-2الدراسة الثانية: العلاقة بين البيروقراطية و الاغتراب لجوزيف ميسيلي سنة 1996

قام بهذه الدراسة جوزيف ميسيلي micelle واستهدف هذا البحث دراسة العلاقة بين البيروقراطية و الاغتراب, ودراسة بعض نظم التعليمية, ودراسة العلاقة بين البيروقراطية و المهنية professionalism و صراع الأدوار, وكانت العينة 40حيا بكل منها مدرسة عامة بولاية نيوجرسي الأمريكية, وتم جمع البيانات عن طريق المقابلة المقننة, مع الإداريين العاملين بهذه الأحياء (جمع بيانات المتغيرات المستقلة) وتم جمع بيانات المتغير التابع عن عدد مختار عشوائيا من كل حي, وتم وصف البيانات في شكل متوسطات وانحرافات معيارية, وتم اختيار الفروض باستخدام معاملات الارتباط وتم استخدام الانحراف المتعدد لاختبار المتغيرات المستقلة (البيروقراطية) على العجز, و صراع

الأدوار والمهنية، ولم تظهر النتائج علاقة بين كل من العجز وصراع الأدوار المهنية وبين البنية البيروقراطية، ووجد أن المعلمين من أكثر العاملين حساسية للأحوال المحلية ووجدت فروق بين المعلمين و المعلمات في ذلك، وبين المعلمين في المستويات المختلفة

(الابتدائي المتوسط ، الثانوي) (سنة حامد 2004، ص 148)

3-3 الدراسة الثالثة:مدركات الاغتراب لدى معلمي التربية الخاصة و التعليم المعاصر ل الآن شو هو ودافيد كتيمةز1998

قام بهذه الدراسة :الآن شو هو و داويد كتيمةز Soho/skatims وكان هدف هذا البحث هو دراسة مدركات الاغتراب لدى معلمي التربية الخاصة و التعليم العام وقياس مستوى الاغتراب بين معلمي التربية الخاصة الذين يعملون في فصول مدمجة مقابل الذين يعملون في فصول منفصلة

واشتملت العينة على 575 معلما (395من التعليم العام, 180من التربية الخاصة)

في الصفوف من الروضة حتى الصف الثاني عشر في ولاية تكساس الأمريكية , وتم استخدام مقياس دين للاغتراب لقياس العزلة و اللامعيارية و العجز ,وأوضحت النتائج أن معلمي التربية الخاصة كان مستوى الاغتراب لديهم أعلى منه لدى معلمي التعليم العام, وانه لا توجد فروق دالة للاغتراب بين معلمي التربية الخواص الذين يعملون في فصول مدمجة مقابل الذين يعملون في فصول منفصلة ,كما وجد أن المزايا النفسية الاجتماعية المرتبطة بوضع الطلاب الذين يعانون من صعوبات تعلم ,لم تنقل إلى معلمي التربية الخواص.(سنة حامد 2004 ص155)

الخلاصة:

من خلال عرض هذا الفصل استطعنا تحديد ماهية الاغتراب المهني و تحديد مظاهره المتنوعة، كالشعور بالعجز، و اللامعنى، و العزلة الاجتماعية .وما يصطلح عليه باسم الاغتراب المهني(الوظيفي) ومختلف المراحل، و الخصائص، و المصادر المؤدية إليه والتي تختلف من مؤسسة لأخرى و من فرد لآخر، و الاغتراب المهني يشمل مختلف جوانب الحياة بدأ بحياة شخصية إلى حياة عملية و مهنية، و الذي قد يكون سببه طبيعة عقد العمل.الشيء الذي يؤثر بالسلب على مستوى أداء العمال ومنه على أداء المنظمة التي يعمل بها. وهذا ما يجعل الكثير من المنظمات تتخذ عدة إجراءات للقضاء على هذه الظاهرة.

قائمة المصادر و المراجع للفصل:

- 1- إبراهيم محمد: الإدارة في الإسلام، الدار السودانية، الخرطوم، السودان 1993م.
- 2- أحمد بيبي عبد السلام: مقدمة في علم الاجتماع الطبي، ط1، دار الجماهيرية الليبية ليبيا 1989م.
- 3- أحمد عزت راجح، أصول علم النفس، الكتاب المصري الحديث، ط 10، الإسكندرية مصر 1996م.
- 4- أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 1، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، 1998.
- 5- البطري أحمد ماهر: القيادة وفاعليتها في الإسلام، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، مصر 2001م
- 6- إحسان محمد حسن، دار الطليعة للطباعة و النشر، ط1، بيروت، لبنان 1997م.
- 7- الجازية كيران: الاغتراب العمالي في منشأة صناعية جزائرية عوامله ونتائجه، مقدمة لنيل درجة الدكتوراء في علم الاجتماع، جامعة الجزائر 1988.
- 8- الهوا ري السيد: المدير الفعال، مكتبة عين شمس القاهرة، مصر 2000م.
- 9- الزغل علي وآخرون: الشباب والاعتراب، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، ع02 الأردن 1990م.
- 10- الكبيسي عامر خضر حميد: سيكولوجية التدريب (الاستراتيجيات و التقنيات والإشكاليات مركز الدراسات و البحوث، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية 1992م.
- 11- السباعي زهير أحمد: القلق و كيف تتخلص منه، دار القلم، دمشق، سوريا 1996م.
- 12- الشواف سعد علي: جريدة عكاظ، ع13521، المملكة العربية السعودية، 2003م.
- 13- الغميري إبراهيم: السلوك الإنساني في الإدارة الحديثة، دار الجامعات المصرية، القاهرة، مصر، 2002
- 14- بسام بنات بلال وأحمد سلامة السيد: الاغتراب السياسي لدى اللاجئين الفلسطينيين في مخيم العروب وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن 2002م.

- 15- بعلي محمد الصغير : قانون العمل في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر رقم 19 لسنة 2003.
- 16- بشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل، ط 1، دار الريحانة للنشر و التوزيع 2002.
- 17- بحري صابر: الإجهاد المهني وعلاقته بالاغتراب المهني، رسالة مقدمة لنيل درجة ماجستير علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة 2009/2008
- 18- بن زاهي منصور: الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراء في علم النفس العمل و التنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، 2007/2006.
- 19- منهوري عبد اللطيف: الشعور بالاغتراب عن الذات و الاخرين، دراسة مقارنة مكملة لنيل شهادة ماجستير 1990.
- 20- على شتا: الاغتراب الاجتماعي في ضوء نظريات التكامل المنهجي مع دراسة لظاهرة الاغتراب المهني في النسق الاجتماعي للمصنع، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، 1973.
- 21- صوشي كمال: مساهمة في دراسة اثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسة الصناعية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس عمل وتنظيم تخسس السلوك التنظيمي و تسير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة 2007/2006.
- 22- غوادمه أمين: الاغتراب عند العمال في شركة الصناعات الهندسية العربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأردن، عمان، 1990.
- 23- دينكن ميتشل: معجم علم الاجتماع، ترجمة و مراجعة إحسان محمد حسن، ط 1 دار الطليعة للطباعة و النشر، بيروت، لبنان 1997م.
- 24- حماد علي أحمد: الاغتراب من منظور علم الاجتماع، الكتاب السنوي الثالث الجمعية المصرية للدراسات النفسية، القاهرة، مصر 1995م.
- 25- ياسين طالب: الاغتراب تحليل إجتماعي و نفسي لأحوال المغرّبين و أوضاعهم، عمان الأردن 1992م.

- 26- محمود جمال الدين زكي: عقد العمل في القانون المصري، ط 2، الهيئة المصرية العامة.
- 27- محمد خضر عبد المختار: الاغتراب و التطرف نحو العنف، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر 1999م.
- 28- منصور حسن عبد الرزاق: الانتماء والاغتراب، دار جرش للنشر والتوزيع خميس مشيط، الأردن، 1989
- 29- سناء حامد زهران: ارتشاء الصحة النفسية لتصحيح مشاعر ومعتقدات الاغتراب، ط 1 عالم الكتاب، القاهرة، مصر، 2004.
- 30- عادل عبد الله محمد: دراسات في الصحة النفسية الهوية و الإغتراب، الإضطرابات النفسية، ط 01، دار الرشاد ، القاهرة، مصر 2000م.
- 31- عبد الرحمن بشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل، ط 1، دار الريحانة للنشر والتوزيع، 2002
- 32- عبد الرحمان محمد العيسوي: علم النفس و مشكلات الفرد، المكتب العربي الحديث الإسكندرية، مصر 1995م.
- 33- عبد الغني جمال محمد سعيد: آراء علماء النفس في الخوف و مثيراته، مكتب زهراء الشرق، القاهرة، مصر 1989م.
- 34- عبد الله مجدي محمد أحمد: السلوك الإجتماعي وديناميكياته، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، مصر 2002م.
- 35- عبد الله عصار: الإستيلا ب العمالي، مجلة الثقافة، ع 57، وزارة الثقافة والإعلام الجزائر، 2002م.
- 36- عنوز عبد اللطيف: الاغتراب الوظيفي و مصادره، دراسة ميدانية حول علاقتهما ببعض المتغيرات الشخصية في القطاع الصحي الأردني بإقليم الشمال، مجلة الادارة العامة، 1999.
- 37- علي حسن عوض: الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد، دار الثقافة للمطبوعات و النشر القاهرة، 1975
- 38- عويدات عبد الله: مظاهر الاغتراب عند معلمي المرحلة الثانوية في الأردن دراسات العلوم الإنسانية مج 22، عمان ، 1995م.

- 39-فاروق سيد عثمان: القلق وإدارة الضغوط النفسية، ط01، دار الفكر العربي، القاهرة مصر 2001م.
- 40-صالح قاسم حسين و الطارق علي: الاضطرابات النفسية والعقلية و السلوكية من منظور نفسي إسلامي، ط01، مكتبة الجيل الجديد، صنعاء، اليمن 1998م.
- 41- قيس النووي: الإغتراب اصطلاحا و مفهوما وواقعا، مجلة عالم الفكر، ع10 جامعة الكويت، الكويت 1989م.
- 42- رجب محمد: الاغتراب (سيرة ومصطلح)، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1993م.
- 43- شاخت ريتشارد: الاغتراب، ترجمة كامل و يوسف حسن، المؤسسة العربية للدراسات و النشر، بيروت، لبنان، 1980م.
- 44- خير الله عصار: مبادئ علم النفس الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر.
- 45-محاضرات الأستاذ قريش نصر الدين، أقيت على الدفعة الثانية من القضاة تخصص قانون العمل 2002/2001

-المادة 104 من قانون العمل الجزائري رقم 12 لسنة 2003

- المادة 105 من قانون العمل الجزائري رقم 12 لسنة 2003

- المادة 106 من قانون العمل الجزائري رقم 12 لسنة 2003

- المادة 110 من قانون العمل الجزائري رقم 12 لسنة 2003

- المادة 111 من قانون العمل الجزائري رقم 12 لسنة 2003

الفصل الثاني: الإطار المنهجي للدراسة.

تمهيد:

أولاً: مجالات الدراسة.

1-المجال الجغرافي.

2-المجال الزمني.

3-المجال البشري.

ثانياً: المنهج المستخدم.

ثالثاً: أدوات جمع البيانات.

1-الملاحظة.

2- المقابلة.

3-الاستمارة.

4- السجلات و الوثائق.

رابعاً: العينة، كيفية اختيارها وخصائصها.

خلاصة.

قائمة المصادر و المراجع للفصل.

تمهيد:

يعتبر هذا الفصل امتدادا للفصل النظري السابق والتي تناولنا فيه قضايا محورية تناقش ما تطرحه المشكلة البحثية وفرضيات الدراسة التي سوف تخضع للاختبار الميداني؛ هذا الإجراء المنهجي فرض علينا إتباع إستراتيجية منهجية تدرج ضمنها مجموعة من الإجراءات المنهجية تتمثل في: مجالات الدراسة، المنهج، أدوات جمع المعطيات، العينة وكيفية اختيارها طبقا لمتطلبات وطبيعة البحث.

أولاً: مجالات الدراسة

إن الدراسة الميدانية تتطلب تحديد مجالاتها المختلفة، و نظرا لأهميتها في إثراء الدراسة النظرية والمنهجية بحيث تم تصنيفها إلى المجال الجغرافي، المجال الزمني، المجال البشري.

1- المجال الجغرافي:

هو المجال الذي تجرى فيه الدراسة الميدانية ويتجسد في هذه الدراسة في جامعة ابن خلدون -تيارت- كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية.

والتي تقع في وسط مدينة تيارت، يحدها من الشمال كلية العلوم الطبيعية و الحياة، ويحدها غربا الإقامة الجامعية للذكور بخليفة الجيلالي.

تأسست جامعة ابن خلدون بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01-271 المؤرخ في 18 سبتمبر 2001. تحمل هذه الجامعة اسم رائد علم الاجتماع الحديث العلامة المشهور عبد الرحمن بن خلدون. مرت الجامعة قبل أن تلتحق بمصف الجامعات الوطنية بعدة مراحل

وقد تم البحث في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية التي تعد واحدة من الكليات و المعاهد التابعة للجامعة والتي تحتوى على شعب وتخصصات مختلفة من بينها شعبة العلوم الإنسانية بها 03 تخصصات – تاريخ عام-تاريخ و جغرافيا- فلسفة عامة-

وشعبة العلوم الاجتماعية بها تخصصان: علم النفس – علم الاجتماع

2- المجال الزمني:

ويقصد بالمجال الزمني الوقت الذي استغرقه إجراء هذه الدراسة الميدانية، بجامعة ابن خلدون كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، حيث بلغت مدة إجراء الدراسة أكثر من 3 أشهر، ذلك أن الزيارات إلى هذه المؤسسة تمت عبر مراحل:

المرحلة الأولى:

أين تمت أول زيارة لإدارة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بدأت في شهر جانفي 2015 والتي كانت غايتها التعرف على الواقع الميداني للبحث قبل الخضوع في تفاصيله وإزالة اللبس على بعض النقاط الغامضة فيما يتعلق بالمفاهيم المستعملة، كما تحدثنا أولاً مع المسؤول في مكتب إدارة الأفراد الذي قدم لنا التسهيلات اللازمة والمعلومات عن مجال الدراسة، وقمنا بطرح عدة أسئلة تتعلق بالاغتراب المهني داخل الكلية.

المرحلة الثانية:

تمثلت في جولات استطلاعية، تم التعرف من خلالها على مختلف الأقسام والمصالح وملاحظة سير العمل، وفي هذه المرحلة تم التعرف على الهيكل التنظيمي للمؤسسة والذي من خلاله تم تحديد مكان تطبيق الاستمارة.

المرحلة الثالثة:

بعد إدخال التعديلات اللازمة على الاستمارة تم تطبيقها في شكلها النهائي وكانت هذه المرحلة هي أطول المراحل في الجانب الميداني. وقد استمرت حتى بداية أفريل 2015

3- المجال البشري:

يقصد بالمجال البشري عدد أفراد المؤسسة التي أجريت بها الدراسة وهي كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية حيث بلغ عدد العمال بها 59 عامل إداريا موزعين بين عمال دائمين و عمال متعاقدين

وتضم جامعة ابن خلود كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية فئتين من العمال موزعين حسب عقود عملهم تتمثل في :

عمال دائمين: 33 عامل

عمال متعاقدين أو ذوي عقود محددة المدة: 26 عامل

الجدول رقم (3) : يوضح عدد العمال الإداريين في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية حتى
أفريل 2015

العدد	الرتبة	عقد العمل
17	- الإداريون	عقد الدائم
16	- التقنيون	
33	المجموع	////////////////////
19	- الإداريون	عقد محدد المدة
07	- التقنيون	
26	المجموع	////////////////////
59	المجموع الكلي	

ثانيا: المنهج المستخدم للدراسة:

لم يعد الأساس في التقدم العلمي هو الحصول على كم معرفي أكثر، وإنما الأساس هو الوسيلة التي تمكننا من الحصول على هذا الحكم واستثماره في أقصر وقت ممكن وبأبسط الجهود، والوسيلة في ذلك هي المنهج العلمي بكل معطياته (أحمد عميراي د س ص 96)، وكل دراسة أو بحث علمي لابد أن يقوم على منهج معين حتى يتمكن الباحث من الوصول إلى نتائج علمية موضوعية ودقيقة ويعرف المنهج على أنه "الطريق الذي يسلكه الباحث للوصول إلى الغاية المنشودة "

ونظرا لطبيعة الموضوع " الاغتراب المهني لدى عمال جامعة ابن خلدون -دراسة مقارنة بين العمال الدائمين و المتعاقدين" المتعلق بالمقارنة فيما يخص الاغتراب المهني لدي العمال، فإنه يقتضي إتباع المنهج المقارن.

ولما كانت دراستنا تهدف إلى المقارنة و التعرف على ما إذا كانت هناك فروق في الاغتراب المهني لدى العمال باختلاف طبيعة عقدهم، اتبعنا هذا المنهج فهو يقارن بين العينات الفرعية في متغيرات الدراسة، بين العمال الأكثر اغترابا باختلاف طبيعة عقدهم.

فهو عملية تتم بتحديد أوجه الشبه وأوجه الاختلاف بين حادثتين اجتماعيتين أو اقتصاديتين.....أو أكثر تستطيع من خلالها الحصول على معارف أدق نميز بها موضوع الدراسة أو الحادثة في مجال المقارنة والتصنيف وهذه الحادثة يمكن أن تكون كيفية قابلة للتحليل أو كمية لتحويلها إلى كم قابل للحساب وتكمن أهميتها في تمييز موضوع البحث عن الموضوعات الأخرى وهنا تبدأ معرفتنا له. (جميل صليبا 1987 ص 497)

ثالثا: أدوات جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة على أهم التقنيات الضرورية في البحوث الميدانية لجمع المعطيات عن الظاهرة المدروسة وهي:

1- الملاحظة: تعتبر الملاحظة من الألفاظ التي يصعب تعريفها بدقة لأن أي تعريف لها يتضمن الكلمة نفسها، أو كلمة أخرى مرادفة لها، إلا أنه يمكن الإشارة إلى معناها العام بالقول بأنها توجيه الحواس لمشاهدة ومراقبة سلوك معين أو ظاهرة معينة وتسجيل جوانب ذلك السلوك أو خصائصه بهدف الوصول إلى كسب معرفة جديدة عن تلك الظاهرة. (عمار بوحوش 2009 ص 82)

ولقد اعتمدنا في دراستنا على الملاحظة غير المباشرة التي كانت تهدف أساسا إلى استطلاع واستكشاف المحيط السوسيو مهني بمؤسسة "كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية" كما أن تقنية الملاحظة ساعدتنا كثيرا في تحليل أبعاد العلاقة بين عقد العمل والاغتراب المهني، وعلى العموم فقد أفادتنا فيما يلي:

- ساعدت هذه الأداة على رصد ومراقبة سلوك العاملين.
- التعرف على جماعات العمل وطبيعة العلاقات الاجتماعية التي تربطهم.
- التعرف على بعض المصالح و الأقسام وذلك من خلال التنقل بين مختلف الأماكن بالجامعة

2- المقابلة: بالإضافة إلى الملاحظة فقد تم الاعتماد على أداة المقابلة لجمع البيانات، وتشير المقابلة في البحوث السوسولوجية الميدانية إلى ذلك التبادل اللفظي الذي يتم وجها لوجه Face to Face بين القائم بالمقابلة وبين شخص آخر أو مجموعة من الأشخاص. (عمار بوحوش 2009، ص 99) ولقد استخدمنا هذه الأداة على مستويين:

المستوى الأول: أثناء دراستنا الاستطلاعية تم إجراء مقابلة بشكل فردي مع رئيس مصلحة المستخدمين، بعد طرح الأسئلة المتعلقة بإمكانية إجراء الدراسة الميدانية، بعد تعريفنا بموضوع البحث، وبعد موافقة إدارة الجامعة تم تزويدنا بالمعلومات والبيانات الإحصائية عن حجم الجامعة والهيكل التنظيمي.

المستوى الثاني: مقابلة العمال وهم أفراد العينة والحديث معهم حول بعض القضايا التي لها علاقة الاغتراب المهني وذلك بعرض شرح بنود الاستمارة

3- الاستمارة: تعتبر الاستمارة من أهم الأدوات المنهجية الأكثر تفتيتا وتجزئة لعناصر البحث ومتغيرات فروض الدراسة، فهي تقنية مباشرة لطرح أسئلة على الأفراد وبطريقة موجهة، ذلك لأن سير الإجابات تحدد مسبقا، هذا ما يسمح بالقيام بمعالجة كمية بهدف استكشاف علاقات رياضية وإقامة مقارنات كمية. (بوزيد صحراوي 2004 ص 204) بين متغيري الدراسة، لذلك يجب أن تكون أسئلة الاستمارة منصبة حول معرفة اتجاهات ونوايا ودوافع مفردات البحث حول موضوع الدراسة، ولقد مر بناء الاستمارة بثلاثة مراحل أساسية هي:

المرحلة الأولى: وهي المرحلة التي حاولنا فيها وضع البنية التحتية لبناء الاستمارة وذلك من خلال الاطلاع على التراث النظري والأدبيات المتوفرة حول موضوع الدراسة، وصياغة مؤشراتنا في ضوء تساؤلات الدراسة وفروضها، حيث اعتمدت الفرضيات كمحاور للاستمارة على اعتبار أننا نسعى من خلال الاستمارة إلى اختبار الفرضيات والتحقق من صحتها أو خطئها، وبعدها تم عرضها على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (3) أشخاص هم أساتذة في قسم العلوم الاجتماعية جامعة ابن خلدون.

ولقد اتفقوا بنسبة كبيرة أن اغلب أسئلة الاستمارة تتناسب مع إشكالية الدراسة وفرضياتها ولقد تم إلغاء سوؤلين بناء على آراء المحكمين، أما الملاحظة التي اجمع عليها المحكمين هو إعادة الصياغة اللغوية للأسئلة، وبعدها قمنا بتعديل الاستمارة بناء على آراء المحكمين.

المرحلة الثانية: وهي المرحلة التي تم فيها تجريب الاستمارة والتي كان عددها 09 استمارة، حيث احتوت على 36 سؤالا قسمت إلى أربع محاور تبعا للبيانات الشخصية وفرضيات الدراسة وجاءت كما يلي:

المحور الأول: والمتعلق بالبيانات الشخصية، حيث ضم هذا المحور 11 سؤالا من 01 إلى 11.

المحور الثاني: هناك علاقة بين طبيعة عقد العمل و العجز لدى عمال جامعة ابن خلدون واحتوى على 08 أسئلة من 12 إلى 19.

المحور الثالث: هناك علاقة بين عقد العمل واللامعني لدى عمال جامعة ابن خلدون وضم 08 أسئلة من 20 إلى 27

المحور الرابع: هناك علاقة بين عقد العمل وغربة الذات لدى عمال جامعة ابن خلدون، واحتوى على 09 أسئلة من 28 إلى 36.

المرحلة الثالثة: فبعد إجراء التعديلات اللازمة على الاستمارة التجريبية تم وضع الصياغة النهائية لها، ووزعت كلها بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية.

4- السجلات والوثائق: تعتبر السجلات والوثائق من بين الأدوات التي يستعين بها الباحث في جميع البيانات التي تعنيه في دراسته التي هو بصدد القيام بها. ولذلك استعنا في دراستنا أيضا بالوثائق والسجلات الخاصة بالمؤسسة كالهيكل التنظيمي، والتي أفادتنا في عملية تحديد العينة، ومعرفة خصائص الموارد البشرية وتصنيفاتها.

رابعاً: العينة، كيفية اختيارها وخصائصها.

إن تحديد حجم العينة يعني اختيار مجموعة من الأشخاص من مجتمع البحث الكلي، وهؤلاء الأشخاص يكونون العينة التي يهتم الباحث بفحصها ودراستها.

وتهدف تقنية العينة إلى بناء نماذج مصغرة من المجتمع الكلي بغية الوصول إلى نتائج قابلة للتعميم على المجتمع المستخرجة منه (reine et christine1997p96) مع ضرورة الانتباه إلى درجة التجانس بين أفراد مجتمع البحث حتى تكون العينة ممثلة له، وتماشياً مع طبيعة موضوعنا وأهداف الدراسة تم تطبيق الدراسة الميدانية على كامل المجتمع الأصلي المقدر ب 59 فرد وذلك راجع إلى العدد القليل نسبياً في إدارة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

ولأن دراستنا تنحصر في نطاق العمال الإداريين فقط تم استعمال العينة البحث الشامل

و الجدول التالي يوضح كيفية اختيار وتوزيع العينة:

الجدول رقم (4): يوضح كيفية توزيع عينة البحث:

النسبة المئوية	العينة المأخوذة	عقد العمل
55.94	33	دائم
44.06	26	محدد المدة
100	59	المجموع

الجدول رقم (5) يوضح وصف عينة الدراسة من حيث الجنس:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		عقد العمل الجنس
	النسبة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
35.59	30.76	08	39.39	13	ذكور
64.41	69.24	18	160.6	20	إناث
100	100	26	100	33	المجموع

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس:

حيث نجد أن فئة الإناث أكثر من فئة الذكور وتمثل نسبة 64.41% من المجموع الكلي، فيما تمثل نسبة الذكور 35.59% وذلك راجع إلى طبيعة العمل في الجامعة

و من هنا نجد أن نسبة العمال الدائمين تمثل 55.94% فيما تمثل نسبة العمال المتعاقدين 44.06% ما يعبر عن مجموع عينة الدراسة

- يتبين لنا أن الإناث من فئة العمال المتعاقدين أكثر من مثلهم في فئة العمال الدائمين، الأولى بنسبة 69.24% و الثانية بنسبة 60.60%.

- أما فئة العمال ذكور دائمين هم أكثر من عمال ذكور متعاقدين حيث بلغت نسبتهم 39.39% فيما بلغت نسبة المتعاقدين منهم 30.76%

الجدول رقم(6) يوضح وصف عينة الدراسة من حيث سن:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد الدائم		عقد العمل السن
	النسبة	التكرار	النسبة النسبية	التكرار	
3.38	7.70	02	00	00	اقل من 25 سنة
25.46	42.31	11	12.12	04	25 - 28
33.94	30.77	08	36.37	12	29 - 32
20.34	15.38	04	24.24	08	33 - 36
15.25	3.84	01	24.24	08	37 - 40
1.59	00	00	3.03	01	40 فأكثر
100	100	26	100	33	المجموع

يتضح من الجدول ما يلي:

عاملين اثنان من فئة العمال المتعاقدين يمثلون نسبة 3.38% ينتميان إلى فئة الأعمار اقل من 25 سنة. أما العمال الدائمين لا يوجد أي احد منهم ينتمي إلى نفس هاته الفئة العمرية.

أن 42.31 % من العمال المتعاقدين ينتمون إلى فئة الأعمار من 25 إلى 28 سنة وهم يمثلون الأغلبية في المقابل 12.12% من العمال الدائمين في نفس الفئة العمرية.

- بينما نجد 36.37% من العمال الدائمين تتراوح أعمارهم بين 29 إلى 32 سنة يقبلهم 30.77% في نفس الفئة العمرية من العمال المتعاقدين.

- نسبة 24.24% من العمال الدائمين تتراوح أعمارهم بين 33 إلى 36 سنة يقابلها نسبة 15.38% من العمال المتعاقدين في نفس الفئة العمرية.

-العمال الدائمين الذين تتراوح أعمارهم بين 37 إلى 40 سنة يمثلون نسبة 24.24% في حين العمال المتعاقدين يمثلون نسبة 3.84% من نفس الفئة العمرية.

-عامل واحد ينتمي إلى فئة العمال الدائمين يتراوح عمره بين 40 سنة فأكثر يمثل نسبة 3.03% في حين لم توجد أي حالة مماثلة في فئة العمال المتعاقدين.

الجدول رقم(7) يوضح وصف عينة الدراسة من حيث الحالة الاجتماعية:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		الحالة الاجتماعية
	النسبة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
55.94	80.76	21	36.36	12	متزوج
42.37	19.24	05	60.61	20	أعزب
1.69	00	00	3.03	01	مطلق
100	100	26	100	33	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه ما يلي:

55.94% من مجموع العينة متزوجين وهم يمثلون الأغلبية

42.37% من مجموع أفراد العينة عزاب

1.69% من مجموع أفراد العينة مطلّقين

ومنه فان اغلب المبحوثين هم من المتزوجين, ومما لا شط فيه أن لهذا المتغير أهمية كبيرة وانه ينعكس على الحالة النفسية و الاجتماعية للعمال ولذلك مما له من تأثير كبير على أداء العمال ومدى شعورهم بالاغتراب المهني.

- تبين لنا أن العمال المتعاقدين المتزوجين أكثر من العمال الدائمين وهذا راجع إلى النسبة المرتفعة من الإناث في هذه الفئة (العمال المتعاقدين)

- وبالانتقال إلى نسبة العزاب نجد أن فئة العمال الدائمين أكثر من العمال المتعاقدين العزاب وهم يمثلون نسبة 60.61% فيما يمثل المتعاقدين 19.24%

- تمثل نسبة المطلّقين حالة واحدة بنسبة 3.03% وجدت في فئة العمال الدائمين (إناث)

الجدول رقم(8) يوضح وصف عينة الدراسة من حيث مكان الإقامة:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		مقر الإقامة
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
81.86	84.61	22	78.79	26	مدينة تيارت
18.64	15.39	04	21.21	07	خارج مدينة تيارت
100	100	26	100	33	المجموع

يبين الجدول أعلاه ما يلي:

- 81.86% من العمال يقطنون داخل مدينة تيارت ما يمثل أغلبية عمال عينة الدراسة.
- 18.64% من مجموع أفراد العينة يقطنون خارج مدينة تيارت وذلك راجع إلى بعدهم عن مكان العمل وأسباب أخرى.
- العمال المتعاقدين الساكنين داخل مدينة تيارت هم أكثر من العمال الدائمين بنسبة 84.81% في المقابل 78.79% العمال الدائمين.

الجدول رقم(9) يوضح وصف عينة الدراسة من حيث المستوى التعليمي:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		عقد العمل
	النسبة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
النسبة المئوية					المستوى التعليمي
22.04	11.55	03	30.30	10	ثانوي
71.19	73.07	19	69.69	23	جامعي
6.77	15.38	04	00	0	دراسة عليا
100	100	26	100	33	المجموع

نجد من خلال الجدول ما يلي:

42 عامل بنسبة 71.19% من مجموع عينة الدراسة يملكون مستوى جامعي. وتعد هذه الفئة الأكثر إقبالا وقبولا في العمل داخل الكلية وحتى الجامعة .

-بينما نجد 13 عاملا بنسبة 22.048% يملكون مستوى ثانوي من عينة الدراسة و 04 عمال يقبلها نسبة 6.77% لديهم مستوى الدراسات العليا,ورغم مستواهم الأكاديمي العالي إلا أنهم أقلية نظرا إلى مستواهم التعليمي العالي الذي لا يتماشى مع العمل داخل الكلية.

-العمال المتعاقدين ذوي المستوى الجامعي أكثر من نظرائهم الدائمين بنسبة 73.07% و69.70% على التوالي.

-تمثل نسبة العمال الدائمين ذوي المستوي الثانوي 30.30% وهي اكبر مقارنة بالعمال المتعاقدين ممثلة بنسبة 11.55%

-04 عمال يملكون مستوى دراسات عليا من فئة العمال المتعاقدين بنسبة 15.38% في حين لا توجد أي حالة تمثل دراسة عليا لدى العمال الدائمين.

الجدول رقم(10) يوضح وصف عينة الدراسة من حيث الأقدمية في العمل:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد الدائم		عقد العمل الأقدمية في العمل اقل من 03 سنوات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
25.44	34.61	09	18.18	06	05-03
50.86	65.39	17	39.40	13	08-06
8.47	00	00	15.15	05	11-09
8.47	00	00	15.15	05	14-12
3.38	00	00	6.06	02	15 فأكثر
3.38	00	00	6.06	02	المجموع
100	100	26	100	33	

من خلال قراءتنا لهذا الجدول نتضح لنا ما يلي:

50.86% من العمال تتراوح مدة عملهم في الكلية بين 3 إلى 5 سنوات.

25.44% من العمال تتراوح مدة عملهم في الكلية اقل من 3 سنوات.

8.47% من العمال تتراوح مدة عملهم في الكلية من 6 إلى 8 سنوات نفس النسبة نجدها في المدة الزمنية التي تتراوح بين 9 إلى 11 سنة.

3.38% من العمال تتراوح مدة عملهم في الجامعة بين 12 إلى 14 سنة وهي نفس النسبة الموجودة في الفترة التي هي أكثر من 15 سنة أقدمية في العمل.

34.61% من العمال المتعاقدين تتراوح مدة عملهم في الكلية اقل من 3 سنوات, في حين 18.18% هي نسبة العمال الدائمين ف نفس مدة العمل .

- العمال المتعاقدين الذين تتراوح مدة عملهم في الكلية بين 3 سنوات إلى 5 هم أكثر من العمال الدائمين بنسبة 65.39% و 39.40% على التوالي., وذلك راجع إلى العدد الكبير

من العمال المتعاقدين الذين لا يمن أن تتجاوز مدة عملهم في الكلية أكثر من 5 سنوات وذلك راجع إلى طبيعة عقدهم وهو محدد المدة.

الجدول رقم(11) يوضح وصف عينة الدراسة من حيث الترتيب حسب السلم الإداري:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		التصنيف الإداري
	النسبة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
النسبة المئوية					
61.02	73.07	19	51.52	17	إداري
38.98	26.93	07	48.48	16	تقني
100	100	26	100	33	المجموع

نجد من خلال الجدول أعلاه:

-تمثل نسبة العمال الإداريين 61.20% من مجموع العمال وهي أكثر من نسبة العمال التقنيين التي تمثل نسبة 38.98%. وهذا راجع إلى طبيعة العمل داخل الكلية حيث يغلب عليه العمل الإداري .

-العمال الإداريين المتعاقدين أكثر من العمال الإداري 73.07% للعمال المتعاقدين و 51.52% للعمال الدائمين.

- أما العمال التقنيين الدائمين هم أكثر من العمال التقنيين المتعاقدين بنسبة 48.48% في مقابل 26.33%

الخلاصة:

لقد تم التطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات التطبيقية للدراسة و المتمثلة في مجالات الدراسة، وأدوات جمع البيانات، واختيار المنهج المناسب، وكذا عينة الدراسة والمتمثلة في موظفي الجامعة ابن خلدون كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية -تيارت- من فئة عمال دائمين ومتعاقدين

كما تم العرض إلى خصائص و أداة القياس و الأساليب الإحصائية المتبعة في الدراسة.

قائمة المصادر و المراجع للفصل :

- 1- أحمد عميراي: مرحل الضوابط المنهجية لإعداد البحث، الباحث الاجتماعي، العدد الأول، جامعة منتوري قسنطينة، دون تاريخ النشر
 - 2- مورييس أنجرس، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004
 - 3- جميل صليبا: أساليب البحث العلمي منشورات عويدات، بيروت، لبنان، ط 2، 1987
 - 4- عمار بوحوش و محمد الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 4، الجزائر، 2009
- Reine Charles 'Christine Willia: la communication orale, édition Nathan, paris 1997

الفصل الثالث: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة.

تمهيد.

أولاً: تحليل بيانات الدراسة.

1-1 بينات حول الفرضية الأولى.

2-1 بينات حول الفرضية الثانية.

3-1 بينات حول الفرضية الثالثة.

ثانياً: تحليل النتائج في ضوء الفرضيات.

1-2 تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى.

2-2 تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية.

3-2 تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة.

4-2 تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسية.

ثالثاً: تحليل النتائج في ضوء الدراسات السابقة

خلاصة:

تمهيد:

يحتوي هذا الفصل على عرض للنتائج المتوصل إليها و التعليق عليها وكذا تحليلها, حيث سنقوم بعرض نتائج الفرضيات الإجرائية المتوصل إليها ونتائج الفرضية العامة, ثم التعليق عليها , ومناقشتها في ضل الفرضيات الإجرائية و الفرضية العامة , وكذا مناقشة وتحليل نتائج هذه الدراسة في ضوء الدراسات السابقة , كما سنقدم بعض الاقتراحات و التوصيات في صميم بحثنا.

أولاً: تحليل بيانات الدراسة:

1-1-1 بيانات حول الفرضية الأولى:

جدول رقم (12) يبين مصدر إزعاج أثناء العمل:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		عقد العمل الإجابات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
20.33	26.92	07	15.15	05	دائما
52.55	42.30	11	60.60	20	أحيانا
27.12	30.78	08	24.24	08	أبدا
100	100	26	100	33	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه ما يلي:

- أنا نسبة 52.55% من مجموع عينة البحث أجابوا عن الانزعاج أثناء تأدية العمل بعبارة "دائما" وهو ما يمثل وجود مصدر للإزعاج أثناء عملهم بنسبة مرتفعة نوعا ما. وهذا راجع حسبهم إلى : ضغط العمل, طبيعة العمل في المصالح, نقص التحفيز, الصراع بين العمال, محيط العمل.

فيما أجابت نسبة 20.33% من العمال بعبارة " دائما " ما يفسر وجود انزعاج لديهم بسبب : ضغوط العمل والصراع بينهم , علاقة العمال بالطلبة بحيث أجاب بعض المبحوثين

بتوضيح عوامل الإزعاج و التي أوعزوها إلى الصراع مع بعضهم وكذا دقة وخصوصية العمل في مصالحهم إضافة إلى علاقتهم مع الطلبة

- نجد أن نسبة 27.12% من العمال أجابت بعبارة " أبدا" الدليل على عدم وجود إزعاج لديهم وداخل بيئة عملهم، معبرين عن رضاهم عن سير العمل.

- العمال المتعاقدين أكثر انزعاجا من العمال الدائمين بنسبة 26.92% و 15.15% على التوالي. وذلك بسبب عرضتهم للعوامل السابقة أكثر من غيرهم. وكذا طبيعة العقد (عقد محدد المدة).

- العمال الدائمين أحيانا ما يشعرون بالانزعاج مقارنة بالعمال الدائمين حيد نجد 60.61% دائمين و 42.30% متعاقدين.

- 24.24% من العمال الدائمين لا يشعرون بالإزعاج فيما يقبلهم 30.78% من العمال المتعاقدين في نفس الحالة.

الجدول رقم (13): يبين شعور العامل أنا واجبات العمل اكبر من طاقته:

لمجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		عقد العمل الإجابات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
6.77	15.38	04	00	00	دائما
40.68	34.62	09	45.45	15	أحيانا
52.55	50	13	54.55	18	أبدا
100	100	26	100	33	المجموع

يتبين من الجدول التالي ما يلي :

أن نسبة 52.55% من مجموع عينة الدراسة أجابوا بعبارة أبدا وهذا ما يدل على أن العمال لديهم القدرة على تأدية واجبات العمل وذلك يرجع إلى مستواهم التعليمي حيث أن أغلبهم جامعيون.

فيما نجد 40.68% من العمال أجابوا بعبارة أحيانا الدليل على أن بعض العمال بالنسبة المذكورة لا يملكون الطاقة الكافية لأداء واجباتهم, بسبب عدم تناسبها أحيانا مع تخصصاتهم وكذا غموض البعض منها أحيانا.

04 عمال تقابلها نسبة 6.77% أجابوا بعبارة دائما على كون واجبات العمل اكبر من طاقاتهم وهذا راجع إلى طبيعة عقد العمل لديهم وهو كدليل على اغترابهم.

العمال المتعاقدين دائما ما تكون واجبات العمل اكبر من طاقاتهم مقارنة بالعمال الدائمين بالنسبة 15.38% للعمال المتعاقدين النسبة الغير موجودة والغير ممثلة بالنسبة للعمال الدائمين.

العمال الدائمين أحيانا ما يشعرون بتفوق واجبات العمل الموكلة لهم عن قدرتهم لتأديتها مقارنة بالعمال المتعاقدين بنسبة 45.45% و 34.68% على التوالي.

العمال الدائمين نادرا ما تكون واجبات العمل اكبر من طاقاتهم بنسبة 54.54% يقابلها نسبة 50% لدي العمال المتعاقدين, اغلب العمال في كلتا الفئتين المهنيين قدا أجابوا على تأدية واجباتهم بمرونة و القدرة الكافية وهذا راجع بالنسبة إليهم إلى بساطة المهام وطبيعة العمل في مصالحهم, والتي لا تتطلب طاقة كبيرة.

الجدول رقم (14) يبين الاعتماد الكثير على الزملاء في تأدية المهام:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		عقد العمل الإجابات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
3.38	00	00	6.06	02	دائما
49.16	46.05	12	51.52	17	أحيانا
47.46	53.85	14	42.42	14	أبدا
100	100	26	100	33	المجموع

يتضح من خلال الجدول :

أن 49.16% من العمال أجابوا بعبارة أحيانا وهذا ما يدل على تواصلهم الدائم واعتمادهم على بعضهم البعض في تأدية المهام , وهذا راجع إلى طبيعة العمل والاستشارة فيها بينهم خصوصا فيما يتعلق بالعمل لصعب و الغامض و الذي يتطلب بدوره استشارة العمال الأكثر خبرة و أقدمية في العمل, إضافة إلى أن بعض العمال تعترضهم بعض المصاعب , ما يدفعهم إلى لاعتماد على الزملاء ومشاركتهم العمل .

-نجد نسبة 3.38% من العمال أجابوا بعبارة دائما وهذا ما يفسر اعتماد نسبة كبيرة من العمال على زملائهم في تأدية المهام حيث أن نسبة 49.16% ونسبة 3.38% تعبر عن تجاوز نسبة مؤوية محددة كدليل على عدم الرغبة و القدرة على العمل, وهذا ما يفسر الاعتماد المبالغ فيه من طرفهم على الآخرين.

فيما أجابت نسبة 47.46% بعبارة أبدا أي عدم اعتمادهم على الزملاء في تأدية الواجبات وذلك يعود حسب رأيهم إلى عدم حاجاتهم وتمكنهم من أداء أعمالهم دون اللجوء إلى مساعدة الزملاء أو الاعتقاد عليهم.

51.51/ من العمال الدائمين أحيانا ما يعتمدون على زملائهم أثناء العمل مقارنة بالعمال المتعاقدين الذين يمثلون نسبة 46.05%.

عاملين دائمين (2) بنسبة 06.06% دائما ما يعتمدون على زملائهم الحالة و النسبة الغير ممثلة لدي فئة المهنية الأخرى, وهذا ما يفسر ويظهر أن العمال الدائمين هم أكثر اعتماد على زملائهم من العمال المتعاقدين (محدد المدة). وذلك يرجع حسبهم إلى أن العمال الدائمين تختلف طبيعة المهام الموكلة لهم عن العمال المتعاقدين الذين هم في الغالب في مرحلة التجريب أو التربص و بالتالي توكل لهم المهام البسيطة و الغير معقدة , التي لا تحتاج إلى طلب المساعدة أو الاستشارة الدائمة من الآخرين.

14 عامل دائم بنسبة 42.42% نادرا ما يعتمدون على زملائهم أثناء العمل وهي نفس النسبة تقريبا لدى العمال المتعاقدين 53.85%

الجدول رقم (15) : يبين مدى تمتع المبحوثين بروح المبادرة:

مجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		عقد العمل الإجابات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
11.86	11.54	03	12.12	04	دائما
37.28	38.46	10	36.36	12	أحيانا
50.84	50	13	51.52	17	أبدا
100	100	26	100	33	المجموع

يتضح من خلال الجدول ما يلي :

أن نسبة 37.28% من العمال قالوا انه أحيانا ما يتمتعون بروح المبادرة وهذا دليل على عدم تمتعهم في الغالب بروح المبادرة أثناء العمل, وذلك يرجع بالنسبة لهم إلى تخوفهم والتزامهم في حدود ما تقتضيه مهامهم و واجباتهم خصوصا بالنسبة للعمال المتعاقدين والذين هم في مرحلة قصير من العمل.

فيما نجد نسبة 11.86% من العمال إجابة بعبارة دائما ما يدل على عدم تمتعها بروح المبادرة أثناء العمل وذلك يرجع إلى اغترابهم وكذلك الاعتماد بتأدية المهام بصفة روتينية ومكررة, وعدم الحاجة إلى المبادرة من طرفهم لعوامل كبيرة منها : التحفيز, التشجيع, عدم الأخذ بأرائهم و أفكارهم و اعتبارها غير مهمة .

تتبع لنا من خلال الجدول أن النسب السابقة 37.28% و 11.86% تدل على عدم التمتع بروح كنتيجة على انخفاض روح المعنوية لدى لعمال و الرغبة في التخلص من المهام فقط , وهذا ما يفسر حالة الاغتراب لديهم .

فيما أجابت نسبة 50.89% من العمال بعبارة أبدا الدليل على تمتعها بروح المبادرة أثناء العمل تمثلها نسبة 51.51% بالنسبة للعمال الدائمين وهذا ما يدل على تأثير نوعية العقد.(الدائمين أكثر مبادرة من المتعاقدين).

-العمال الدائمين أحيانا ما يتمتعون بروح المبادرة أكثر من نضارائهم المتعاقدين -العمال الدائمين دائما ما يتمتعون بروح المبادرة أكثر من زملائهم في العقد محدد المدة.

الجدول رقم (16) :يبين انفعال وامتعاض العمال عند تكلفهم بمهام جانبية:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		عقد العمل الإجابات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
8.47	19.24	05	00	00	دائما
50.85	30.76	08	66.67	22	أحيانا
40.68	50	13	33.33	11	أبدا
100	100	26	100	33	المجموع

تبين من الجدول ما يلي :

نسبة 50.85% من مجموع عينة الدراسة أجابوا عن الامتعاض و الانفعال عند تكليفهم بمهام أخرى بعبارة أحيانا وهو يمثل وجود انفعال وانزعاج مرتفع لدى العمال والذي يرجع حسبهم إلى : عدم توفر لحوافز و الرغبة للوظيفة و الأعمال الإضافية, أنا أغلب الأعمال الموكلة لهم خارج تخصصهم أو مكان عملهم, تراكم العمل لديهم إذا لا داعي إلي أعمال وواجبات إضافية.

فيما أجابت نسبة 8.47% من العمال بعبارة دائما كل هذا يفسر وجود نوع من الاغتراب لدى العمال بحيث أنهم ينفعلون ويمتعضون عند تكليفهم بمهام أخرى.

نجد أن نسبة 40.68% من العمال أجابوا بعبارة أبدا وهذا ما يدل على عدم انزعاجهم وانفعالهم عند تكليفهم بمهام أخرى وذلك راجع حسبهم إلي حبهم للعمل و السعي إلى زيادة خبرتهم و رصيدهم المعرفي في العمل.

العمال الدائمين أحيانا ما ينزعجون وينفعلون مقارنة بالعمال المتعاقدين حيث نجد نسبة 66.67% دائمين ونسبة 30.76% متعاقدين.

العمال المتعاقدين دائما ما يمتعضون وينزعجون بنسبة 19.24% وهم أكثر من العمال المتعاقدين الذين لا ينزعجون ولا يمتعضون ويمكن إرجاع ذلك إلى طبيعة عقد العمل فالعمال المتعاقدين لا يجبون ولا يتمتعون بالرغبة في العمل الإضافي مقارنة بالعمال الدائمين.

50% من العمال المتعاقدين لا ينزعجون و لا يمتعضون فيما يقابلهم نسبة 33.33% من العمال الدائمين.

الجدول رقم (17): يبين الانسحاب من الواجهة حتى لا توكل أي مهام:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		الإجابات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
5.08	11.55	03	00	00	دائما
32.20	23.07	06	39.39	13	أحيانا
62.72	65.38	17	60.61	20	أبدا
100	100	26	100	33	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ما يلي :

أجابت نسبة 62.72% من العمال بعبارة أبدا عن انسحابهم من الواجهة حتى لا توكل لهم أي مهام. وهذا ما يفسر وجود الرغبة و الدافع للعمل لديهم.

وجد نسبة 32.20% من العمال أجابوا بعبارة أحيانا عن انسحابهم من الواجهة ونسبة 5.08% بعبارة دائما هاته النسب تعبر عن انسحابهم وعدم رغبتهم في أن يكونوا في الواجهة حتي لا توكل لهم مهام أخرى وذلك راجع حسبهم إلى : التعب , عدم القدرة على المسؤولية و الخوف منها خاصتها لدى العمال المتعاقدين .

11.55% من العمال المتعاقدين دائما ما ينسحبون من الواجهة مقارنة بالعمال الدائمين الذين لا يوجد أي واحد منهم ينسحب من الواجهة

-العمال الدائمين أحيانا ما ينسحبون من الواجهة بنسبة 65.38% مقارنة بالعمال الدائمين الذين يمثلون نسبة 60.61% وذلك راجع حسبهم إلى : سعي العمال المتعاقدين إلى الظفر بمنسب دائم , فحسبهم عندما يكون العامل المتعاقد في الواجهة يعني انه يملك القدرة والرغبة في العمل وهذا ما يراه المسئول سبب في دمجهم.

الجدول رقم (18) : يبين وجود صعوبة في تأدية المهام:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		عقد العمل الإجابات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
00	00	00	00	00	دائما
44.66	30.76	08	54.55	18	أحيانا
55.94	69.24	18	45.45	15	أبدا
100	100	26	100	33	المجموع

يتضح من خلال الجدول :

إن نسبة 44.66% من العمال أجابوا بعبارة أحيانا ما يفسر صعوبة تأدية المهام بالنسبة لهم في بعض الأحيان وذلك راجع حسبهم إلى كثرتها وضغط العمل أحيانا و إلى تعقدها وضيق الوقت أحيانا أخرى.

فيما لم تمثل الإجابة بعبارة دائما أي نسبة مئوية كدليل على بساطة المهام و القدرة على تأديتها إلا في حالات استثنائية. في حين نجد أن نسبة 55.94% من العمال أجابت بعبارة أبدا لعدم صعوبة تأدية المهام بالنسبة لهم وقدرتهم على تأديتها وتجاوز الصعوبات من خلال التعامل الصحيح معها وكذلك إلى روتينيتها ومن خلال ما اكتسبه العمال من خبرات ومهارات ومعارف خلال فترات معتبرة داخل الكلية.

نجد أن العمال الدائمين غالبا ما تصعب عليهم تأدية المهام أكثر من العمال المتعاقدين بنسبة 54.54% وذلك راجع إلى طبيعة المهام الموكلة لهم و التي تعتبر في نظرهم دقيقة وحساسة على عكس زملائهم المتعاقدين و إلي تمثل نسبة صعوبة المهام لديهم 30.76%

فيما أجابت نسبة 45.45% من العمال الدائمين و الممثلة في 15 عامل بعدم صعوبة أداء المهام فيما أجابت نسبة 69.24% من العمال المتعاقدين و الممثلة ب 18 عامل بصعوبة أداء لمهام وذلك راجع حسبها إلى كثرة المهام وضيق الوقت و الازدحام في بعض الفترات وصعوبة الحصول على التعليمات و الإرشادات في وقتها فيما عبرت نسبة العمال الدائمين

عن قناعتها بتأدية المهام , و تواصلها المستمر مع الرؤساء مما يسهل عليها القيام بمهامها على أكمل وجه.

الجدول رقم (19) :يبين الشعور بالعجز أثناء العمل:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		عقد العمل الإجابات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
1.69	3.84	01	00	00	دائما
33.89	23.08	06	42.42	14	أحيانا
64.41	73.08	14	57.58	29	أبدا
100	100	26	100	33	المجموع

يتبين من خلال الجدول أعلاه ما يلي :

64.41% من العمال أجابوا بعبارة أبدا على عجزهم الكبير أثناء العمل وذلك راجع حسبهم إلى النظر للعمل على انه مسؤولية و يجب انجازها في الوقت المحدود.

نسبة 33.89% من العمال فقد قالوا انه ماحيانا ما يشعرون بعجز كبير أثناء العمل.

أما نسبة 1.69% من العمال أجابوا بأنهم دائما ما يشعرون بالعجز الكبير أثناء العمل ويعود ذلك حسبهم إلى: الظروف الصحية لديهم مثل المرض و التعب و الحاجة إلى الراحة, ووجود ضغوط لديهم في العمل .

عامل واحد(1) من فئة العمال المتعاقدين دائما ما يشعر العجز الكبير أثناء العمل ما يمثل نسبة 3.84% الحالة الغير موجودة لدى العمال الدائمين.

42.42% من العمال الدائمين أحيانا ما يشعرون بالعجز أثناء العمل مقارنة بالعمال المتعاقدين الذين تمثلهم نسبة 23.08% وهذا راجع حسبهم إلى:الرغبة الكبيرة لدى العمال الدائمين في العمل لذلك لا يشعرون بالعجز أثناء العمل.

73.08% من العمال المتعاقدين نادرا ما يشعرون بالعجز أثناء العمل يقابلها نسبة 57.58% من العمال الدائمين وذلك رجع حسبهم إلى طبيعة العمل الموكل لدى العمال المتعاقدين الذي يتميز بالسهولة و قلة المهام مقارنة بالعمال الدائمين الذي يتميز بالكثافة.

1-2-بيانات حول الفرضية الثانية:

الجدول رقم (20) :يبين انتهاء العمل دون اللجوء إلى توجيهات الخاصة:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		عقد العمل الإجابات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
20.33	23.07	06	18.18	06	دائما
44.06	42.32	11	45.46	15	أحيانا
35.59	34.61	09	36.36	12	أبدا
100	100	26	100	33	المجموع

يتضح من خلال الجدول التالي :

أن نسبة 44.06% من العمال أجابت بعبارة أحيانا كدليل على كون العمال يعتمدون إلى إنهاء مهامهم دون الحاجة إلى توجيهات خاصة وذلك راجع حسبهم إلى كون ذلك التوجيهات تستغرق وقتا طويلا وتؤدي إلى نفس النتيجة وكذلك إلى رغبتهم في إتمام المهام بطريقة خاصة لإظهار اللمسة الفردية في تأدية العمل .

فيما أجابت نسبة 20.33% من العمال بعبارة دائما لكونها تنهي لمهام الموكلة إليها دون الحاجة إلى توجيهات خاصة وذلك يرجع حسبهم إلى تكرار بعض الأعمال وكذا الاستفادة من توجيهات و إرشادات في مرحل سابقة مما يكسبهم بعض من الخبرة و المعرفة العلمية و المهنية التي تساعدهم على تأدية مهامهم.

في حين أن الكثير من الإجابات كانت دون تبريرات فيما يخص الإجابات المتعلقة بعبارة أحيانا و الممثلة بنسبة 44.06% ونسبة 20.33% بعبارة دائما مما يدل على عدم اعتماد العمال على توجيهات الدقيقة من طرف رؤوسهم كدليل على اغترابهم.

فيما مثلت 35.59% 21 عامل و الذين أجابوا بعبارة أبدا و الذين عبروا عن التزامهم الدائم بالتوجيهات الخاصة بسبب دقة مهامهم و الحاجة إلى التوجيه المباشر والمستمر، وكدليل على تواصلهم الجيد ورغبتهم في الالتزام إلا أنها تبقى نسبة منخفضة مقارنة بنسبة العمال الذين سبق ذكرهم كحالات 'للاغتراب المهني'.

العمال الدائمين أحيانا ما يnehون مهامهم دون توجيهات خاصة بنسبة 23.07% وذلك حسب طبيعة المهام .

العمال الدائمين أحيانا ما يnehون عملهم دون الالتزام بتوجيهات وذلك راجع حسبهم إلى تشابه بعض الأعمال وخبرتهم المسبقة بنسبة 45.45%

العمال الدائمين قلما يnehون مهامهم دون الالتزام بتوجيهات الخاصة وذلك بنسبة 36.36% مقارنة بالعمال المتعاقدين .

الجدول رقم (21) :يبين التوجس من مستقبل في الجامعة لأنه مبهم:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		عقد العمل الإجابات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
30.50	42.32	11	21.21	07	دائما
33.20	46.1	12	21.21	07	أحيانا
37.28	11.53	03	57.58	19	أبدا
100	100	26	100	33	المجموع

يتضح من خلال الجدول التالي :

33.20% من العمال أجابوا بعبارة أحيانا على توجسهم من مستقبلهم في الجامعة لأنه مبهم.

ونسبة 30.50% من العمال قالوا بأنهم دائما ما يتوجسون من مستقبلهم، وهذا ما يفسر ارتفاع نسبة التوجس لديهم وعدم رضاهم على مستقبلهم في الكلية.

37.28% من العمال أجابوا بعبارة أبدا ما يفسر عدم توجسهم من مستقبلهم في الجامعة.

42.32% من العمال المتعاقدين دائما ما يتوجسون من مستقبلهم في الجمعة مقارنة بالعمال الدائمين بنسبة 21.21%.

العمال المتعاقدين أحيانا ما يتوجسون من مستقبلهم بنسبة 46.15% مقارنة بالعمال الدائمين الذين يمثلون نسبة 21.21%. كلتا الحالتين تعبران عن النسبة المرتفعة نوع ما من التوجس لدى العمال من مستقبلهم في الجامعة وعدم رضاهم عنه وهذا ما يكون مؤشرا على اغترابهم.

57.58% من العمال الدائمين نادرا ما يتوجسون من مستقبلهم في الجامعة في حين تقابلهم 11.53% من العمال المتعاقدين هذا الفارق الكبير بين الفئتين العماليتين قد يعود إلى طبيعة عقد عملهم حيث أن العمال الدائمين أكثر راحة واطمئنان من العمال المتعاقدين في مناصبهم على عكس لعمال المتعاقدين الذين لا يشعرون بالرضا و الطمأنينة على مناصبهم في الجامعة.

الجدول رقم (22) :يبين اللامعنى للعمل في الجامعة:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		عقد العمل الإجابات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
13.56	23.08	06	06.06	02	نعم
86.44	76.92	20	93.94	31	لا
100	100	26	100	33	المجموع

يوضح الجدول أعلاه ما يلي :

أن نسبة العمال الذين أجابوا بعبارة "نعم" بنسبة 13.56% وهي نسبة معبرة وتدل على أن هناك بعض العمال يشعرون بالا معني اتجاه العمل في الكلية أو منصب العمل. بسبب عدم رضاهم عن منصب العمل وكذا عدم تطابق بعض المهام مع التخصص الذي تم تكوينهم فيه خلال مسارهم الدراسي نظرا لان أغلبية العمال هنا جامعيون و متحصلين على شهادات جامعية, إضافة إلى بعض الأسباب العلمية و المتعلقة بالمهام وكذلك تكرار بعض الأعمال.

فيما نجد أن نسبة العمال الذين أجابوا بعبارة "لا" قد مثلوا بنسبة 86.44% من مجموع أفراد عينة الدراسة وذلك بسبب رضاهم عن سير العمل وعن المنصب وعدم توفر الأسباب المذكورة سابقا حسبهم .

حيث نجد أن العمال الدائمين الذين أجابوا بعبارة "نعم" هم اقل من العمال المتعاقدين بنسبة 06.06% و 23.08% على التوالي ما يدل على أن العمال المتعاقدين هم أكثر إحساس باللامعني للعمل في الكلية.

فيما مثل العمال المتعاقدين و الذين أجابوا بعبارة "لا" نسبة 76.92% وهي نسبة منخفضة نوعا ما مقارنة بزملائهم الدائمين و الذين أجابوا بنفس العبارة بنسبة بلغت 93.93% وهذا ما يؤكد ويعزز أن العمال المتعاقدين هم أكثر إحساس باللامعني.وقد تمثل السبب المهم بالنسبة لهم 'عمال متعاقدين' إلى طبيعة العقد كعقد ما قبل التشغيل ,حيث تلعب طبيعة العقد دورا مهما في اللامعني بالنسبة للعمال وعدم تأكدهم من الحصول على الإدماج في منصب دائما.

الجدول رقم (23) :يبين وجود الحاجة للكثير من وسائل:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		عقد العمل الإجابات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
8.47	15.38	04	3.03	01	دائما
28.81	30.77	08	27.27	09	أحيانا
62.72	53.84	14	69.70	23	أبدا
100	100	26	100	33	المجموع

يتضح من خلال هذا الجدول أن:

نسبة العمل الذين أجابوا بعبارة أحيانا بلغت 28.81% من مجموع أفراد عينة الدراسة حيث عبرت هذه النسبة إلى عدم حاجتهم إلى الكثير من وسائل العمل غالبا كون بان العمل يتم بصورة عادية و بالوسائل المتاحة و المعتادة وانه بعض الأعمال لا تحتاج إلى الكم الكثير من العتاد حيث يرجع ذلك حسبهم إلى طبيعة المهام التي لا تحتاج في

الغالب إلى وسائل كثيرة , وتتم بطريقة عادية وبسيطة التي تعتمد على الوثائق و السجلات الإدارية وبعض وسائل الحفظ فقط .

فيما عبرت نسبة 08.47% من العمال عن عدم حاجتهم إلى الكثير من الوسائل مما هو موجود ومتوفر أصلا كون أن طبيعة المهام لا تتطلب الكثير من الوسائل لإتمامها و أدائها.

فيما عبرت نسبة 62.72% من عينة الدراسة عن حاجتها إلى وسائل عمل بصف مستمرة نظرا لاختلاف مهامها وتنوعها وكذا دقتها و حساسيتها وذلك لتسهيل وتسريع العملية لإدارية من اجل توفير كل ما يحتاجها سير العمل وكذا الطلاب و لأساتذة و حتى العمال الآخرين، حيث عبرت عن أهمية كافة الوسائل التي تساعد العمال و التي يجب أن تتوفر لهم.

حيث نجد أن نسبة العمال المتعاقدين هم أكثر حاجة للوسائل و اعتمادا عليها كونهم في غالبيتهم عمال جدد بنسبة 46.30% أكثر من العمال الدائمين و التي مثلت نسبهم 30.30% فقط.

أما عدد العمال الدائمين والذين يحتاجون دائما إلى وسائل العمل هم أكثر من زملائهم المتعاقدين بنسبة 69.69% و 53.84% على التوالي.

الجدول رقم (24) :يبين مدى تعقد إجراءات العمل:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		عقد العمل الإجابات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
5.08	07.69	02	03.03	01	دائما
38.98	50	13	30.30	10	أحيانا
55.94	42.31	11	66.67	22	أبدا
100	100	26	100	33	المجموع

تبين من خلال الجدول و المتعلق بالسؤال رقم 24:

أن نسبة العمال الذين أجابوا بعبارة أحيانا بلغت 38.98% من مجموع العمال حيث عبرت هذه النسبة المعتبرة عن تعقد إجراءات العمل بالنسبة للعمال و الذين أجابوا بنفس

العبرة وذلك راجع حسبهم إلى طبيعة العمل ودقة وحساسية بعض الأعمال إضافة إلى التعرض أحيانا إلى بعض الصعوبات في بعض المهام الجديدة و التي لم تكن معروفة من قبل مما يشكل نوعا من الضغط المهني.

فيما مثلت نسبة العمال الذين أجابوا بعبارة دائما نسبة 5.08% كدليل على شعور هذه النسبة بالضغط المستمر وتعقد المهام بالنسبة لهم لأسباب ذاتها.

يتضح أن النسبة المئوية من العمال و التي أجابت بالعبارتين السابقتين بلغت 44% وهذا ما يدل على وجود عدد مهم من العاملين و الذين يحسون أو تتعقد عليهم إجراء العمل.

فيما أجابت نسبة 55.94% من العمال و أفراد عينة الدراسة بعبارة أبدا وذلك كدليل على عدم صعوبة المهام و تعقدها معبرين عن السير الحسن للعمل, وذلك بسبب خبرتهم المهنية و كذا أقدميتهم المهنية وبساطة المهام الموكلة لهم وفق مناصبهم المشغولة.

حيث أن العمال المتعاقدين الذين أجابوا بعبارة دائما هم أكثر نسبيا من زملائهم الدائمين بنسبة 7.69%.

ونسبهم المعبرة عن الإجابة بعبارة أحيانا هي الأخرى أكبر وبلغت نسبة 50% ما يدل على أن العمال المتعاقدين هم أكثر شعور بتعقد إجراءات العمل.

فيما عبرت نسبة 66.66% من العمال الدائمين عن عدم تعقد المهام بالنسبة لهم.

ومن هنا يتضح أن العمال المتعاقدين هم أكثر إحساسا بتعقد المهام وهذا راجع إلى كونهم عمال في عقود محددة المدة كما أن أغليبيتهم عمال جدد و لا يملكون الخبرة المهنية الكبيرة و الكافية.

الجدول رقم (25) :يبين الانزعاج من إجراءات العمل لأنها معقدة:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		عقد العمل الإجابات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
10.16	11.54	03	9.09	03	دائما
15.25	34.62	09	00	00	أحيانا
74.59	53.84	14	90.91	30	أبدا
100	100	26	100	33	المجموع

تضح من خلال الجدول للسؤال رقم 25:

أن نسبة العمال الذين أجابوا بعبارة أحيانا بلغت 15.25% من مجموع أفراد عينة البحث، بحيث عبرت هذه النسبة عن انزعاجها من إجراءات العمل كونها دون معنى بالنسبة لهم وذلك بسبب عدم وضوح بعضها وصعوبة الاستغناء عنها كما أن بعض العمال يرون أن بعض الإجراءات مبالغ فيها. في حين عبرت نسبة 10.16% عن انزعاجه الدائم من إجراءات العمل وعدم وضوح المعنى منها بالنسبة لهم، فهم يرون أن الإجراءات قد تتجاوز الحد بالإضافة إلى كون بعضها انتقامية وتعسفية حسبهم، زيادة على كثرة التعليمات والتوصيات الإجرائية للعمل والتي تصب في الوصول إلى هدف واحد من سابقتها.

لقد عبرت نسبة مرتفعة 74.59% من العمال عن عدم انزعاجهم من إجراءات العمل ووضوح المعنى منها بالنسبة لهم. بسبب أنها تسعى إلى انجاز المهام و التعود على مثل هذه الإجراءات من طرفهم. وكذلك كونها من صميم المهام و الواجبات الموكلة إليهم و التي هم مطالبون بأدائها. فالفهم الجيد و التدريجي لهذه الإجراءات يجعلهم متمكنون في المراحل اللاحقة.

نلاحظ أن نسبة العمال المتعاقدين و الذين أجابوا بعبارة أحيانا و دائما هم أكثر نسبيا من زملائهم الدائمين بنسبة 30.77% و 27.27% على التوالي بالنسبة للعبارة الأولى أحيانا و 15.38% و 03.03% على التوالي للعبارة الثانية دائما وهذا ما يفسر أن العمال المتعاقدين أكثر انزعاجا من إجراءات العمل و تعرضا لغموض المعنى من زملائهم الدائمين.

وذلك يمكن إرجاعه إلى طبيعة العقد وكذلك عدم التوافق الوظيفي والتخصص، عقود جديدة و عمال جدد، الضغوط الموجودة في محيط العمل، إضافة إلى أن أغلب هؤلاء العمال هم في احتكاك مباشر مع الطلبة وبقية العمال.

الجدول رقم (26) :يبين اللامعنى لمنصب العمل:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		عقد العمل الإجابات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
13.55	19.24	05	9.09	03	نعم
86.45	80.76	21	90.91	30	لا
100	100	26	100	33	المجموع

يتبين من خلال الجدول أعلاه ما يلي:

أن نسبة العمال من أفراد عينة الدراسة الذين أجابوا بعبارة نعم يمثلون نسبة 13.55% من مجموع عينة الكلية للبحث، لمؤشر عن عدم اقتناعهم بان المنصب في الجامعة لا معني له وذلك لأسباب كثيرة منها عدم تمكنهم من الحصول على منصب عمل في أماكن أخرى كانوا يرغبون بها وكذلك من خلال تعبيرهم على كونهم يعملون لأجل الحصول على الخبرة المهنية من خلال انتمائهم و العمل في الكلية.

في حين أجاب أغلب المبحوثين والذين يمثلون نسبة 86.45% بعبارة لا بسبب اعتبارهم أن العمل في الجامعة والكلية بالتحديد مفيد وذلك كونه يمكن من التفاعل مع العمال فيما بينهم والتواصل مع الطلبة، إضافة إلى اكتساب الخبرة المهنية و أثرها الايجابي، وكثيرا ما يكون متناسبا مع ما تلقاه العاملون في تكوينهم العلمي و البيداغوجي.

حيث نجد أن نسبة العمال المتعاقدين الذين أجابوا بعبارة نعم اكبر نسبيا مقارنة مع زملائهم الدائمين بنسبة 19.24 و 9.09% على التوالي ما يدل أن العمال المتعاقدين يرون أن منصب العمل في الجامعة لا معني له.

في حين نجد أن العمال الدائمين الذين أجابوا بعبارة لا اقل نسبيا من العمال المتعاقدين بنسبة 80.76% و 90.90% ما يثبت أن العمال المتعاقدين هم أكثر إحساس بالمعني المنصب العمل في الجامعة وبالتالي أكثر اغتراب.

الجدول الرقم (27) :يبين اعتبار بعض الأعمال داخل الجامعة إهدار و مضيعة للوقت:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		عقد العمل الإجابات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
00	00	00	00	00	دائما
38.99	38.47	10	39.39	13	أحيانا
61.01	61.53	16	60.61	20	أبدا
100	100	26	100	33	المجموع

لقد تبين من هذا الجدول ما يلي :

أن نسبة تقدر ب: 38.99% من مجموع العمال أجابوا بعبارة أحيانا وهذا ما يبين أن بعض العمال بالنسبة المؤوية المذكورة أحيانا ما يشعرون بان بعض الأعمال في الكلية إهدار ومضيعة للوقت، وذلك حسب السياق الذي يجري فيه بعض الأعمال و التي تشابهها في الكثير من الأوقات.

في حين نجد أن نسبة 61.01% من العمال أجابوا بعبارة أبدا كونهم يرون أن العمل في الكلية مهم بالنسبة لهم و الأساتذة والطلبة في نفس الوقت وانه كل عامل أو مهم هي ضرورية و أساسية يجب أن تستغرق الوقت الكافي للقيام بها، وعلى أنهم مكلفين بأداء مهامهم وملزمون بها في إطار قانوني.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة العمال المتعاقدين و الذين استعملوا عبارة أحيانا متقاربة نوعا ما مع زملائهم الدائمين بنسبة 38.47% و 39.39% تواليا بارتفاع طفيف لصالح العمال الدائمين.

أما نسب العمال الدائمين و الذين أجابوا بعبارة أبدا فقد بلغ 60.60% فيما مثلت نسبة المتعاقدين و التي أجابت بنفس العبارة 61.53%

تبين أن النسب المتقاربة إلى حد كبير بالنسبة لهذا السؤال على الرغم من وجود نسبة مئوية تدل على أن هناك من العاملين ما يحس بإهدار للوقت في بعض الأعمال داخل الكلية كدليل على وجود حالات للاغتراب المهني بين العمال.

1-3-بيانات حول الفرضية الثالثة:

الجدول رقم (28) :يبين التحفظ في التواصل مع المجموعة أثناء و بعد العمل:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		الإجابات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
30.52	42.31	11	21.21	07	دائما
40.67	23.08	06	54.55	18	أحيانا
28.81	34.61	09	24.24	08	أبدا
100	100	26	100	33	المجموع

يتضح من خلال الجدول ما يلي :

نسبة العمال الذين استعملوا عبارة أحيانا تمثل 40.67% وهي نسبة مرتفعة وتدل على تحفظ العمال عن التواصل مع مجموعة العمل قبل و بعد العمل، وذلك لعدة عوامل منها اختلاف المستوي التعليمي و المهني.

فيما مثلت نسبة 30.52% العمال الذين استعملوا عبارة دائما و الذين هم يتحفظون في التواصل مع المجموعة بسبب اختلاف الذهنيات لدى العمال ونظرة كل عامل للزملاء وللمنصب المهني وما يقوم به من مهام.

حيث تدل الإجابات السابقة عن وجود معيقات للتواصل مع مجموعة العمل لأسباب ذاتية وأخرى مهنية وهذا ما يظهر نوع من لاغتراب المهني لدى العمال.

فيما أجابت نسبة 28.81% من أفراد العينة بعبارة أبدا كدليل لاعتمادها على أسلوب الاتصال و التواصل المستمر مع مجموعة العمل, نظر لأهمية هذه لعملية " الاتصال" في سير العمل. إلا أنها تبقى نسبة ضعيفة مقارنة بسابقتها.

حيث نجد أن العمال الدائمين هم أكثر تحفظا في التواصل مع المجموعة مقارنة بنظرائهم المتعاقدين بنسبة 54.54% و 23.08% للمتعاقدين الذين استعملوا بعبارة أحيانا . أما بالنسبة لاحتمال بعبارة دائما نجد أن العمال المتعاقدين يتفوقن على زملائهم من حيث التحفظ في التواصل مع المجموعة وذلك بنسبة 42.31% و 21.21% على التوالي.

أما عدد الأفراد الذين يحبون دائما التواصل مع المجموعة والذين يمثلون 34.61% من العمال المتعاقدين ونسبة 24.24% من العمال الدائمين .

الجدول رقم (29) يبين الشعور بالتشتت و الإقصاء أثناء العمل:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		عقد العمل الإجابات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
05.09	7.70	02	3.03	01	دائما
25.42	19.24	05	30.30	10	أحيانا
69.48	73.06	19	66.67	22	أبدا
100	100	26	100	33	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول التالي و المتعلق بالسؤال رقم 29:

أن نسبة العمال الذين أجابوا بعبارة أحيانا يمثلون 25.42% من مجموع العينة الكلية حيث تمثل هذه النسبة وجود بعض العمال الذين يشعرون بالتشتت و الإقصاء أثناء العمل وذلك بسبب طبيعة العمل، نوع المهام، ظروف العمل، اضغظ من طرق جماعات العمل.

فيما مثلت نسبة 05.09% من العمال و الذين أجابوا بعبارة دائما وهي نسبة منخفضة معبر عن حالة 3 عمال فقط و الذين دائما ما يشعرون بالتشتت و الإقصاء أثناء العمل وذلك راجع حسبهم إلى تعقد المهام ونقص الإرشاد و التوجيه أحيانا وتعامل الرؤساء أحيانا أخرى.

حيث تدل الإجابات السابقة و العبارتين المستعملة على وجود نوع من التشتت و الإقصاء أثناء العمل بين العمال بنسبة 31.32% في حين نجد أن نسبة العمال التي أجابت بعبارة

أبدا كدليل لعدم وجود حالات التشتت و الإقصاء 69.48% وهي نسبة مرتفعة وذلك لعدم توفر العوامل السابقة و الرضي التام عن ظروف العمل في الكلية و ارتفاع الروح المعنوية لديهم بدليل عدم وجود شعور بالتشتت و الإقصاء و اعتبارهم جزء من الحلقة الإدارية و عنصر مهم فيها حسب رأيهم.

حيث نجد من خلال الجدول أن العمال الدائمين غالبا ما يشعرون بالتشتت و الإقصاء وذلك بنسبة 30.30% مقارنة مع زملائهم المهم نسبت 19.24%

أما حالات الشعور بالتشتت و الإقصاء و التي مثلت 3 حالات كانت واحدة للدائمين و اثنان للمتعاقدين بنسبة 7.70%

أما العبارة التي دلت على عدم وجود حالات للشعور بالتشتت و الإقصاء فنجد نسبة 66.66% بالنسبة للدائمين و 77.06% بالنسبة للمتعاقدين.

فيما يدل على أن العمال المتعاقدين هم أكثر شعور بالتشتت و الإقصاء من لعمال الدائمين وهذا ما يثبت تأثير صيغة أو نوعية العقد على نفسية العاملين و أدائهم الوظيفي.

الجدول رقم (30) :يبين الشعور بالضغط داخل جماعة العمل.

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		عقد العمل الإجابات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
5.08	11.54	03	00	00	دائما
25.42	11.54	03	36.36	12	أحيانا
69.50	76.92	20	63.64	21	أبدا
100	100	26	100	33	المجموع

يتضح من خلال الجدول التالي و لمتعلق بالسؤال رقم 30 :

أن أغلبية العمال 69.90% أجابوا برضاهم عن جماعة العمل فهم حسب رأيهم لا يشعرون بضغط داخل جماعة العمل, وعبروا على ذلك بعبارة "أبدا" وذلك راجع حسبهم إلى حبهم وتفضيلهم للعمل الجماعي على العمل الفردي ووجود تعاون في العمل فيما

بينهم، حيث عبر البعض منهم على أن العمل داخل الكلية يقتضي العمل الجماعي وبالتالي لا يشعرون بالضغط داخلها .

كما نجد 45.42% من العمال أجابوا بعبارة أحيانا عن شعورهم بضغط داخل جماعة العمل .

بينما نجد 5.08% من العمال أجابوا بعبارة دائما كدليل على شعورهم بالضغط داخل جماعة العمل و الذي يعود حسبهم إلى : بعض القرارات التي تكون مجحفة في حقهم وتمارس نوع من الإقصاء .خاصا للأفراد القاطنين خارج مدينة تيارت الذين يشعرون بنوع من الإقصاء و التمييز. - نقص الثقة في المجموعة . - ضغط جماعة العمل قد يؤثر على المجموعة .

63.64% من العمال الدائمين لا يشعرون بالضغط داخل جماعة العمل يقابلهم 76.92% من العمال المتعاقدين، هذا ما يعكس الجو الجيد الذي يسود في العمل .

36.36% من العمال الدائمين أحيانا ما يشعرون بالضغط داخل جماعة العمل في حين نسبة 11.54/ من العمال المتعاقدين.

11.54% من العمال المتعاقدين دائما ما يشعرون بالضغط داخل جماعة العمل في حين لا يوجد أي عامل من الدائمين يشعر بالضغط هذا ما يفسر أن العمال الدائمين خاصتنا الأكثر خبرة في العمل لديهم حب العمل الجماعي ويشكلون نوع من العلاقات الإنسانية الجيدة فيما بينهم و الذي يشعرون بالراحة و الطومئينة داخل الجماعة.

الجدول رقم (31) :يبين تجنب إبداء أي انشغال خلال الاجتماعات.

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		الإجابات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
15.25	19.23	05	12.12	04	دائما
40.68	42.31	11	39.39	13	أحيانا
44.07	38.46	10	48.49	16	أبدا
100	100	26	100	33	المجموع

يبين الجدول أعلاه ما يلي :

أن 40.68% من العمال أحيانا ما يتجنبون إبداء أي انشغال خلال الاجتماعات.

في حين 15.25% منهم دائما ما يتجنبون إبداء أي انشغال خلال الاجتماعات.

بينما نجد 44.07% من العمال نادرا ما يتجنبون إبداء أي انشغال خلال الاجتماعات .

42.31% من العمال المتعاقدين أحيانا ما يتجنبون إبداء انشغالات و هذا راجع إلى طبيعة عقدهم الذي لا يخول لهم المشاركة في الاجتماعات أحيانا . في حين 39.39% من العمال الدائمين أحيانا ما يتجنبون إبداء انشغالاتهم في الاجتماعات .

19.23% من العمال المتعاقدين دائما يتجنبون إبداء أي انشغال خلال التجمعات يقابلهم 12.12% من العمال الدائمين .

48.48% من العمال الدائمين يبدون انشغالاتهم خلال الاجتماعات وذلك راجع إلى المكانة التي يحضون بها في الكلية و داخل جماعات العمل وفي السلم الهرمي للإدارة ومناصبهم، في حين يقابلهم 38.46% من العمال المتعاقدين .

الجدول رقم (32) يبين عدم الوثوق في الكثير من زملائهم أثناء العمل:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		عقد العمل الإجابات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
8.47	11.54	03	6.06	02	دائما
50.85	50	13	51.52	17	أحيانا
40.68	38.46	10	42.42	14	أبدا
100	100	26	100	33	المجموع

يبين الجدول أعلاه ما يلي:

50.85% من العمال أجابوا انه ماحيانا مالا يثقون في زملائهم أثناء العمل.

في حين نجد 8.47% صرحوا بأنهم دائما لا يثقون في زملائهم والذي يعود حسبهم إلى عدم الثقة في الزملاء وأنهم لا يستعطون الوثوق في الجميع –والصرع فيما بينهم- و الخوف على المناصب.

أن 40.68% من العمال أجابوا بعبارة أبدا ما يدل على الثقة الكبيرة و المفرطة في الزملاء أثناء العمل والتي تعود حسبهم إلى :الثقة شرط أساسي في نجاح العمل – النظر للزملاء على أنهم أسرة واحدة .

51.52% من العمال الدائمين أحيانا ما يثقون في زملائهم أثناء العمل في حين 50% من العمال المتعاقدين في نفس الوضعية.

11.54% عمال متعاقدين دائما لا يثقون في زملائهم أثناء العمل في حين عاملين اثنان دائمين بنسبة 6.06% دائما لا يثقون في الزملاء.

42.42% من العمال الدائمين استعملوا عبارة أبدا كدليل على ثقتهم الكبيرة في زملائهم في حين يقابلهم 38.46% من العمال المتعاقدين 'هذا ما يدعم السؤال السابق حول إبداء الانشغال في الاجتماعات فكلما كانت الثقة كبيرة في الزملاء كلما أحس العامل بالراحة وبالتالي التواصل وإبداء الانشغال خلال الاجتماعات.

الجدول رقم (33) يبين سيطرت الصمت و صعوبة الحديث مع زملاء:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		عقد العمل الإجابات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
1.69	00	00	03.03	01	دائما
37.28	42.31	11	33.33	11	أحيانا
61.02	57.63	15	63.64	21	أبدا
100	100	26	100	33	المجموع

يتضح من هذا الجدول ما يلي :

أن 37.28% من العمال أحيانا ما يسيطر الصمت وصعوبة الحديث عليهم مع زملائهم.

في حين 1.69% منهم دائما ما يسيطر عليهم الصمت وصعوبة الحديث وهذا راجع حسبهم إلى : منهم من يحب الصمت وعدم الحديث و الذي يعود إلى أسباب خاصة بالعمال -شعور العمال بالضغط -التفكير في الأمور الشخصية - التركيز عن العمل وعدم الحديث مع الزملاء- الخوف من الدخول في مشاكل مع الزملاء نتيجة الحديث الجانبي.

بينما نجد نسبة 61.02% من العمال أجابوا بعبارة أبدا وهذا ما يدل على أنهم لا يسيطر عليهم الصمت وصعوبة الحديث مع الزملاء و الذي يرجع حسبهم إلى:الجو الايجابي السائد داخل جماعة العمل - الحيوية التي يتمتع بها بعض العمال -حب لحديث و التواصل مع المجموعة.

11 عامل متعاقد تمثله نسبة 42.31% أحيانا ما يسيطر عليهم الصمت وصعوبة الحديث مع الزملاء يقابله نفس العدد. 11 عامل دائم بنسبة 33.33% في نفس الوضعية.

3.03% من العمال الدائمين دائما ما يسيطر الصمت وصعوبة الحديث مع زملائهم في حين لا يوجد أي عامل لدى فئة العمال المتعاقدين.

63.63% من العمال الدائمين أجابوا بعبارة أبدا ما يدل على أنهم لا يسيطر عليهم الصمت و صعوبة الحديث مع الزملاء يقابلهم 57.96% من العمال المتعاقدين. هذه النسب المترفة

نوعا ما في هذا المؤشر تعكس الوضعية التي تسود داخل جماعة العمل التي تعبر عن الجو السلبي داخلها.

الجدول رقم (34) :يبين إحساس أنهم غير مرغوب فيهم من طرف جماعة العمل:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		عقد العمل الإجابات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
6.77	7.70	02	6.06	02	دائما
20.33	26.22	07	15.15	05	أحيانا
72.89	65.38	17	78.79	26	أبدا
100	100	26	100	33	المجموع

يتضح من خلال الجدول ما يلي :

أن أغلبية العمال 72.89% أجابوا بعبارة أبدا هذا يدل على أنهم ينتابهم إحساس أنهم غير مرغوبين من طرف جماعة العمل و الذي يرجع حسبهم إلى:النظر على أنهم مهمين في المصالح و الإدارة الثقة في الزملاء و الاحترام بينهم.

في حين نجد نسبة 20.33% من العمال أحيانا ما ينتابهم إحساس أنهم غير مرغوب فيهم من طرف جماعة العمل.

ونسبة 6.77% منهم دائما ما ينتابهم هذا لإحساس و الذي يعود حسبهم إلى:الصراع الموجود بينهم.- مكان الإقامة الذي يشكل لهم حاجز أو عائق من اجل أن يكونوا داخل جماعة العمل.- فارق سنوات الخبرة الذي يعد سبب في اندماجهم إلى جماعات العمل, أي انه الفرد الأقل خبرة لا يمكن أن ينصهر ويندمج بسهولة داخل جماعة العمل.

26.22% من العمال المتعاقدين أحيانا ما ينتابهم إحساس أنهم غير مرغوب فيهم من طرف جماعة العمل في حين يقابلهم 15.15% من العمال الدائمين يقاسمونهم نفس الإحساس.

7.70% من العمال المتعاقدين دائماً ما يحسون أنهم غير مرغوب فيهم من جماعة العمل في حين نجد نسبة 6.06% من العمال الدائمين وهذا الاختلاف بين الفئتين المهيتين قد يعود إلى عدة أسباب من بينها: الاختلاف في طبيعة عقد العمل وعدد سنوات العمل. فالعمال المتعاقدين قليلي الخبرة مقارنة بالعمال الدائمين العنصر الذي يكون سبب في وضعيتهم داخل جماعة العمل. فالعامل الأكثر خبرة يكون مرتاح داخل جماعة العمل على عكس العامل قليل الخبرة الذي دائماً ما يحس انه غر مرغوب فيه من طرف جماعة العمل.

78.79% من العمال الدائمين عبروا بكلمة أبدا كدليل على انه لا ينتابهم إحساس بأنهم غير مرغوبين داخل جماعة العمل يقابلهم 65.38% من العمال المتعاقدين في نفس لحالة المهنية من الإحساس بأنهم غير مرغوبين من طرف جماعة العمل.

الجدول رقم (35) يبين الشعور بأن الآخرين لا يهتمون بهم في كل الأعمال:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		عقد العمل الإجابات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
3.38	7.70	02	00	00	دائماً
27.11	30.76	08	24.24	08	أحياناً
69.50	61.54	16	75.76	25	أبداً
100	100	26	100	33	المجموع

يتبين من خلال هذا الجدول ما يلي :

69.50% من مجموع العمال لا يشعرون بان الآخرين لا يهتمون بهم في كل الأعمال وهذا راجع حسبهم إلى : القيمة التي يتمتع بها كل عامل داخل التنظيم ومجموعة العمل – الجو الايجابي الذي يسود داخل جماعة العمل – الكفاءة المهنية التي يتمتع بها العمال ما تجعلهم مهمين في العمل - الاستشارة فيما بينهم.

كل هذا يبرر ما تم ذكره من قبل على أن جماعة العمل منفتحة أو لديها جوى مهياً من اجل الحديث و التواصل مع العمال فيما بينهم.

في حين نجد 27.11% من العمال أجابوا بعبارة أحياناً على أنهم يشعرون بان الآخرين لا يهتمون بهم في كل الأعمال ونسبة 3.38% منهم دائماً ما ينتابهم نفس الشعور المهني

والذي يرجع حسبهم إلى: شعور بعض العمال بالغبرة داخل مكان العمل .-عدم احترام أرائهم وممارسة نوع من الإقصاء و الدكتاتورية.

30.76% من العمال المتعاقدين أحيانا ما يشعرون بان الآخرين لا يهتمون بهم في كل الأعمال يقابلهم 24.24% من العمال الدائمين.

في حين نجد نسبة 3.32% من العمال المتعاقدين دائما ما يشعرون بان الآخرين لا يهتمون بهم. الحالة الغير موجودة لدى العمال الدائمين, هذه الفوارق و أوجه الاختلاف بين الفئتين المهنيتين قد تعود في الأساس إلى اختلاف عقد لعمل الذي يعد السبب الرئيسي في اختلاف درجة الشعور بينهما.

75.75% من العمال الدائمين لا يشعرون بان الآخرين لا يهتمون بهم في كل الأعمال معبرين عنها بعبارة أبدا يقابلهم نسبة 61.54% لدى العمال المتعاقدين.

الجدول رقم(36):يبين شعور العمال بأنهم غير مهمين في نظر زملائهم:

المجموع	عقد محدد المدة		عقد دائم		عقد العمل الإجابات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
5.08	11.54	03	00	00	دائما
15.25	30.76	08	3.03	01	أحيانا
79.66	57.70	15	96.97	32	أبدا
100	100	26	100	33	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ما يلي :

15.25% من العمال أحيانا ما يرون أنهم غير مهمين في نظر زملائهم في حين نجد 5.08% منهم من هم دائما ما يرون أنهم غير مهمين في نظر زملائهم وذلك راجع حسبهم إلى: شعور العمال باغترابهم و الذي بدوره يكون لدى العمال نوع من الانعزال و الانطواء و الرغبة في عدم التواصل و العمل مع المجموعة.

نجد أن 79.67% من مجموع عينة البحث أجابوا بعبارة أبدا علي أنهم في نظر زملائهم أنهم غير مهمين ما يعني أن أغلبية أفراد عينة البحث يوجد لديهم إحساس أنهم مهمين في

نظر زملائهم وذلك يعود حسبهم إلى: المكانة التي يحظى بها العامل طيلة مسيرته المهنية. والتي بدورها ما تجعله مهم في نظر زملائه.

11.54% من العمال المتعاقدين دائما ما يرون أنهم غير مهمين في نظر زملائهم في حين لا يوجد أي عامل لدى فئة العمال الدائمين.

30.76% عمال متعاقدين أحيانا ما يكونون في نظر زملائهم غير مهمين ونجد عامل واحد بنسبة 3.03% من العمال الدائمين يرى بأنه غير مهم في نظر زملائه هذا ما يفسر ترجيح فئة العمال المتعاقدين عن فئة العمال الدائمين الذين يرون أنهم غير مهمين في نظر زملائهم. في حين نجد 69.96% من العمال الدائمين أجابوا بعبارة أبدا ما يدعم أنهم مهمين في نظر زملائهم ويقابلهم نسبة 57.70% من العمال المتعاقدين الذين يرون ذلك.

ثانيا: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات.

1-2 تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى: يوجد علاقة بين طبيعة عقد العمل والعجز لدى عمال جامعة ابن خلدون.

الجدول رقم: (37) يبين نتائج الفرضية الأولى:

عقد محدد المدة		عقد دائم		عقد العمل	
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	مؤشرات الفرضية	
26.92	07	15.15	05	دائما	هناك مصدر كبير للإزعاج أثناء تأدية عملي.
42.30	11	60.60	20	أحيانا	
00	00	6.06	02	دائما	أعتمد كثيرا على زملائي العمل.
46.05	12	51.51	17	أحيانا	
11.54	03	12.12	04	دائما	لا أتمتع بروح المبادرة أثناء العمل
38.46	10	36.36	12	أحيانا	
19.24	05	00	00	دائما	أمتعض و أنفعل عند تكليفي بمهام أخرى ,إضافة إلى وظيفتي
30.76	08	66.66	22	أحيانا	

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه تحصلنا على النسب و النتائج التالية :

1- هناك مصدر كبير للإزعاج أثناء تأدية عملي:

75.75% من العمال الدائمين عبروا على أنهم دائما و أحيانا ما يكون مصدر كبير للإزعاج أثناء تأدية العمل في حين نجد نسبة 69.22% من العمال المتعاقدين دائما و أحيانا ما يكون مصدر كبير للإزعاج لهم أثناء تأدية المهام.

2- أعتد كثيرا على زملائي العمل:

56.56% من العمال الدائمين دائما و أحيانا ما يعتمدون على زملائهم في تأدية المهام ،في حين نجد نسبة 46.05% من العمال المتعاقدين أحيانا ما يعتمدون على زملائهم في تأدية المهام.

3- لا أمتع بروح المبادرة أثناء العمل:

وجدت النسب التالية: 50% من العمال المتعاقدين دائما و أحيانا لا يتمتعون بروح المبادرة أثناء العمل، يقابلهم 48.48% من العمال الدائمين دائما و أحيانا لا يتمتعون بروح المبادرة أثناء العمل.

4- أمتعض و أنفعل عند تكليفي بمهام أخرى ،إضافة إلى وظيفتي:

كانت النتائج كالتالي :66.66% من العمال الدائمين أحيانا ما يمتعضون و ينفعلون عند تكليفهم بمهام أخرى ،في الجهة الأخرى نجد نسبة 50% من العمال المتعاقدين دائما و أحيانا ما يمتعضون و ينفعلون عند تكليفهم بمهام أخرى.

عموما ومن خلال النتائج المتحصل عليها نلاحظ أن هناك علاقة بين طبيعة عقد العمل و العجز لدى عمال الكلية .

حيث تتمثل طبيعة العلاقة في :العمال الدائمين أو ذوي العقود الدائمة أكثر عجزا من العمال المتعاقدين.

حيث أن عقد العمل الدائم يساهم بدرجة كبيرة في شعور العامل بالعجز داخل الجامعة، بحيث يتعرض العامل لمجموعة من المشاكل و الضغوط تجعله عاجزا عن العمل الذي يكلف بتأديته ،بالإضافة إلى أن بعض العمال يعملون في الجامعة بدافع عدم وجود فرصة العمل في مؤسسات أخرى وهو ما يجعلهم يعملون داخل الجامعة مرغمين.أو دون بديل،بالإضافة إلى الصراع و ضغوط العمل و العلاقة بين العمال و الطلبة التي تعترض العمال قد تؤدي

إلى عجزهم عن تأدية عملهم، فهي تجعلهم يقعون في صراع ما بين هذه الضغوط وبين قدرتهم ورغبتهم في العمل.

وبناء عليه فإن الفرضية الأولى قد تحققت كالتالي: يوجد علاقة بين طبيعة العقد الدائم و العجز لدى العمال.

2-2 تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: هناك علاقة بين عقد العمل و اللا معني لدى عمال جامعة ابن خلدون

الجدول رقم: (38)يبين نتائج الفرضية الثانية:

عقد محدد المدة		عقد دائم		عقد العمل	
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	مؤشرات الفرضية	
23.07	06	18.18	06	دائما	كثيرا ما انهي عملي دون الالتزام بالتوجيهات الخاصة بذلك
42.32	11	45.45	15	أحيانا	
42.32	11	21.21	07	دائما	أتوجس من مستقبلي في الجامعة لأنه مبهم بالنسبة لي
46.15	12	21.21	07	أحيانا	
11.54	03	09.09	03	دائما	أنزع من إجراءات العمل لأنها لا معني لها بالنسبة لي
34.62	09	00	00	أحيانا	
00	00	00	00	دائما	بعض الأعمال داخل الجامعة إهدار ومضيعة للوقت.
38.47	10	39.39	13	أحيانا	

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه و المتضمن بنود الفرضية الإجرائية الثانية أن :

1-كثيرا ما انهي عملي دون الالتزام بالتوجيهات الخاصة بذلك :

63.63% من العمال الدائمين هم دائما و أحيانا ما ينهون عملهم دون التوجيهات الخاصة بذلك، في المقابل نجد نسبة 63.39% من العمال المتعاقدين هم أحيانا و دائما ما ينهون أعمالهم دون توجيهات الخاصة بذلك.

2- أتوجس من مستقبلي في الجامعة لأنه مبهم بالنسبة لي .

88.47% من العمال المتعاقدين وهم أغلبية أفراد العينة دائما وأحيانا ما يتوجسون من مستقبلهم في الجامعة لأنه مبهم بالنسبة لهم ،يقابلهم 42.42% من العمال الدائمين هم دائما و أحيانا ما يتوجسون من مستقبلهم في الجامعة لأنه مبهم.

3-أنزع من إجراءات العمل لأنها لا معنى لها بالنسبة لي :

أن.أغلبية أفراد العينة البحثية بنسبة 46.16% من العمال المتعاقدين هم دائما و أحيانا ما ينزعجون من إجراءات العمل لأنها لا معنى لها،في حين يقابلهم نسبة 09.09% من العمال ذوي العقد الدائم هم دائما ما ينزعجون من إجراءات العمل لأنها لا معنى لها حسبهم.

4-بعض الأعمال داخل الجامعة إهدار ومضيعة للوقت:

-يوجد 39.47% من العمال الدائمين أحيانا ما يرون أن بعض الأعمال داخل الجامعة مضيعة وإهدار للوقت ، يقابلهم نسبة 38.47% من العمال المتعاقدين هم أحيانا ما يرون أيضا أن بعض الأعمال داخل الجامعة إهدار ومضيعة للوقت.

- من خلال قراءتنا للجدول المتعلق بالفرضية الثانية و المتضمنة:العلاقة بين طبيعة عقد العمل و اللامعني لدى عمال جامعة ابن خلدون كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية تبين ما يلي: العمال ذوي العقد محدد المدة يرون أن عملهم لا معنى له مقارنة بالعمال الدائمين.

وما يمكن ملاحظته أن عقد العمل محدد المدة يؤثر في درجة شعور العمال بمعني العمل الممارس.

فالعقد محدد المدة يكون سببا في شعور العامل بان عمله لا معنى له داخل الجامعة لمجموعة من الأسباب و المشاكل نذكر أهمها:عدم تطابق تخصصاتهم ودراساتهم مع طبيعة العمال و المهام الموكلة لهم.وروتينية الأعمال التي يقومون بها يوميا في الجامعة السبب الذي يخلق جو من اللامعني و اللاجدوة من هذا العمل لدى العمال بالإضافة إلى عقد العمل الذي يعد سببا رئيسيا في ذلك أي اللامعني فالعامل ذو العقد محدد لمدة لا يكون مرتاحا ومطمئنا في عمله و بالتالي شعوره بان العمل الذي يقوم به لا معنى له،بحث أن العقد محدد المدة وما يترتب عنه من معاناة وظروف سيئة في العمل كعدم المشاركة في اتخاذ القرارات ونقص التحفيز لهم و التفكير الدائم في انقضاء مدة عقد عملهم لا يسمح للعامل في أن يشكل في ذهنه معنى لعمله وبالتالي فهو حاضر جسديا غائب ذهنيا في مكان عمله.

-ومن خلال ما سبق فان الفرضية الثانية قد تحققت كالتالي: يوجد علاقة بين طبيعة العقد محدد المدة و اللامعنى لدى العمال .

2-3تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة: هناك علاقة بين طبيعة عقد العمل و العزلة الاجتماعية لدى عمال الجامعة.

الجدول رقم: (39)يبين نتائج الفرضية الثالثة:

عقد محدد المدة		عقد دائم		عقد العمل	
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	مؤشرات الفرضية	
42.31	11	21.21	07	دائما	أتحفظ في التواصل مع المجموعة أثناء وبعد العمل
23.08	06	54.54	18	أحيانا	
11.54	.03	00	00	دائما	أشعر بالضغط داخل جماعة العمل.
11.54	03	36.36	12	أحيانا	
11.54	03	06.06	02	دائما	لا أثق في الكثير من زملائي أثناء العمل.
50	13	81.51	17	أحيانا	
00	00	03.03	01	دائما	يسيطر علي الصمت وصعوبة الحديث مع زملائي.
42.31	11	33.33	11	أحيانا	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ما يلي:

1-أتحفظ في التواصل مع المجموعة أثناء وبعد العمل:

يوجد 75.75% من العمال الدائمين هم دائما و أحيانا يتحفظون في التواصل مع المجموعة أثناء وبعد العمل و هاته النسبة تعد مرتفعة نوعا ما. في المقابل نجد نسبة 65.39% من العمال المتعاقدين هم دائما و أحيانا ما يتحفظون في التواصل مع المجموعة أثناء وبعد العمل .

2-أشعر بالضغط داخل جماعة العمل:

36.36% من العمال الدائمين أحيانا ما يشعرون بالضغط داخل جماعة العمل, في المقابل نجد نسبة 23.08% من العمال المتعاقدين هم دائما وأحيانا ما يشعرون بالضغط داخل جماعة العمل.

3-لا أثق في الكثير من زملائي أثناء العمل:

أغلبية أفراد العينة بنسبة 87.57% من العمال الدائمين دائما و أحيانا لا يثقون في زملائهم أثناء العمل ، يقابلهم 61.54% من العمال المتعاقدين دائما و أحيانا لا يثقون في زملائهم أثناء العمل.

4-يسيطر علي الصمت وصعوبة الحديث مع زملائي:

نجد نسبة 42.31% من العمال المتعاقدين هم أحيانا ما يسيطر عليهم الصمت وصعوبة الحديث مع الزملاء، في المقابل 36.36% من العمال الدائمين دائما و أحيانا ما يسيطر عليهم الصمت وصعوبة الحديث مع زملائهم .

-يظهر لنا من خلال نتائج الفرضية الثالثة لعينة البحث أن هناك علاقة بين طبيعة عقد العمل و العزلة الاجتماعية لدى عمال جامعة ابن خلدون.حيث تتمثل هذه الطبيعة فيما يلي:العمال الدائمين هم منعزلون اجتماعيا أكثر من العمال المتعاقدين في جامعة ابن خلدون.

بمعني أن العمال الدائمين في الكلية هم في الغالب ما يكونون منعزلون اجتماعيا مقارنة بزملائهم العمال المتعاقدين وهذا راجع إلى عدة عوامل تختلف من عامل لآخر .قد تعود بعضها إلى كبحض القرارات التي تمس العمال المتعاقدين و التي تكون مجحفة في حقهم فهي تمارس نوع من الإقصاء حسبهم ويمكن أيضا إرجاعها إلى مكان الإقامة لبعض العمال فالعمال القاطنين خارج مدينة تيارت هم منعزلين اجتماعيا بالإضافة إلى نقص الثقة و الضغط داخل جماعات العمل و إلى صعوبة تواصل العمال فيما بينهم.

كل هذه العوامل قد تكون سببا في شعور العمال بالعزلة الاجتماعية والتي هي متوفرة في العمال الدائمين وقليلة و حتى منعدمة لدى العمال المتعاقدين ومنه فان العمال ذوي العقد الدائم أكثر عزلة اجتماعية من زملائهم العمال المتعاقدين في الجامعة.

-ومن خلال ما سبق فان الفرضية الثالثة قد تحققت على الشكل التالي: يوجد علاقة بين طبيعة العقد الدائم و العزلة الاجتماعية لدى العمال.

4-2 تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسية:

من خلال النتائج المتحصل عليها للفرضية العامة للدراسة الميدانية لعينة البحث تبين لنا أن هناك علاقة بين طبيعة عقد العمل و مظاهر الاغتراب المهني لدى عمال جامعة ابن خلدون. وهي علاقة ارتباطية لصالح العمال الدائمين , حيث أن العمال الدائمين هم أكثر شعور بمظاهر الاغتراب المهني مقارنة بالعمال المتعاقدين.

وما يمكن ملاحظته أيضا أن هناك مظاهر واضحة للاغتراب المهني لدى عمال جامعة ابن خلدون تختلف درجاته من عامل لآخر ويعد ذلك الاختلاف إلى طبيعة عقد العمل وإلى الفروق الفردية من درجة الاستيعاب للمهام و التواصل مع المجموعة و مكان الإقامة و مكانة العامل في مجموعة عمله.

ولقد أظهرت النتائج على أن أكثر مظاهر الاغتراب المهني انتشارا لدى العمال هي: العزلة الاجتماعية يليها العجز ثم اللامعني.

على العموم ومن خلال النسب المتحصل عليها في كل البنود يمكن القول أن عمال جامعة ابن خلدون يعانون من مظاهر الاغتراب المهني بدرجة اعلى إلى متوسطة مع ترجيح كفة العمال الدائمين فهم أكثر شعور بمظاهر الاغتراب المهني مقارنة بالعمال المتعاقدين.

فإذا تكلمنا على بعد العزلة الاجتماعية ونسبته المرتفعة مقارنة بباقي الأبعاد الأخرى, فإنه وعلى اعتبار طبيعة عقد العمل المبرم للعمال وما تتوفر من مؤشرات لدى هاته الفئة من :مكان الإقامة خارج مدينة تيارت وسنوات العمل الطويلة في الجامعة

والصراع بين العمال فيما بينهم. تجعل البعض من العمال يرون أنفسهم منعزلين اجتماعيا عن باقي العمال الآخرين.

أما إذا تكلمنا عن العجز خصوصا البنود الأولى لهذا البعد و التي دعمت نسبة العزلة الاجتماعية نوعا ما. ربما قد يكون عائدا إلى طبيعة المهام الروتينية التي مع مرور الوقت تشكل للعامل نوع من العجز بالاطافة إلى النقص الواضح في رواتب العمال وانخفاض التحفيز لهم على الرغم من أنهم عمال دائمين.

وفيما يخص اللامعني فإن هذا البعد وما يتضمنه من بنود قد مالت كفتها وارتفعت النسب المئوية لدى فئة العمال المتعاقدين , فطبيعة عقد عملهم هي السبب الرئيسي في ذلك. فالعامل ذو العقد محدد المدة ليس لديه الطومئنية و الراحة التي تجعله يشعر بان العمل الذي يقوم به لديه معني. فتفكير العمال المتعاقدين في الجامعة يكون تفكيرا سلبا أي أنهم يرون أن لا مكان لهم فقي الجامعة بعد انقضاء مدة عقدهم و بالتالي لا معني للعمل فيها.

ثالثاً: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة.

من بين النتائج المتحصل عليها في هذه الدراسة هي :

- درجة الشعور بالاغتراب المهني لدى عمال جامعة ابن خلدون متوسطة إلى مرتفعة نوعاً ما.

- يؤثر طبيعة عقد العمل المبرم على مظاهر الاغتراب المهني لدى عمال الجامعة

- العمال الدائمين هم أكثر شعور بمظاهر الاغتراب المهني مقارنة بالعمال المتعاقدين

- العمال الدائمين هم أكثر عجزاً من العمال المتعاقدين

- العمال المتعاقدين لا معنى لعملهم في الجامعة مقارنة بالعمال الدائمين

- العمال الدائمين أكثر عزلة اجتماعية مقارنة بالعمال المتعاقدين.

- الصراع الموجود داخل جماعة العمل و الشعور بالعجز و العزلة الاجتماعية يؤثر بالسلب على مظاهر الاغتراب المهني لدى العمال

- يؤثر مكان الإقامة بالسلب على مظاهر الاغتراب المهني للعمال .

- يؤثر انخفاض رواتب العمال وانعدام التحفيز لهم بالسلب على مظاهر الاغتراب المهني لهم.

- كلما كان هناك إشراك العمال في اتخاذ القرارات كلما انخفض معدل الاغتراب المهني لديهم.

كل هذه النتائج قد تجتمع وتتشابه مع بعض الدراسات السابقة التي تناولتها في بحثنا هذا، وقد تتعارض وتختلف في البعض الآخر.

- لقد تشابهت دراستنا مع دراسة بحري صابر 2009/2008 بعنوان الاجتهاد المهني وعلاقته بالاغتراب المهني لدى الأطباء العاملون بالمستشفيات العمومية في النتائج التالية: مظاهر الاغتراب المهني لدى الأطباء تختلف من طبيب لآخر وتتأثر بعدة ظروف من بينها: سنوات الخبرة و العزلة وعدم الرضا عن العمل و العجز عن تأدية المهام والصراع النفسي. وهي النتائج تقريبا نفسها أو المتشابهة إلى حد كبير مع نتائج دراستنا.

أما الدراسة الأخرى بعنوان: ما مدى تأثير نظام العمل بالعقود على دافعية العمال بالمؤسسة الجزائرية للأقمشة الصناعية

فهي تتشابه كثيرا مع دراستنا على أن التحفيز لدى فئة العمال المتعاقدين أو ذوى العقود محددة المدة غير موجود أو متوفر ولكن بدرجة اقل ،الشيء الذي يعود بالسلب على المردودية العمال وعلى درجة شعوره بالاغتراب المهني لكن هذه الدراسة تختلف مع دراستنا في ن نظام العمل بالعقد محدد المدة قد يكون سبب في انخفاض الدافعية لدى العمال،على عكس نتائج دراستنا التي أثبتت أن العمال المتعاقدين هم أكثر شعور بمظاهر الاغتراب المهني مقارنة بالعمال الدائمين.أي أن عقد العمل لا يمكن أن يكون سبب في تغير اتجاه أو شعور أو رغبة العامل.

أما فيما يخص مقارنة نتائج دراستنا مع نتائج الدراسات العربية فقد كانت كالتالي:

الدراسة الأولى والثانية ل:شتا بعنوان الاغتراب المهني في ضوء نظرية التكامل المنهجي مع دراسة لظاهرة الاغتراب في النسق الاجتماعي للمصنع والدراسة الثانية ل :منهوري وعبد اللطيف بعنوان الشعور بالاغتراب عن الذات و الآخرين.

فلقد تشابهت مع دراستنا فيما يلي:تفاوت درجة الشعور بالاغتراب المهني بين العمال.

عدم إقصاء العامل وإشراكه في عملية اتخاذ القرارات يكون سبب في شعور العامل بالراحة و الطومثنية وبالتالي عامل غير مغترب

عدم الاهتمام بالعنصر المادية الذي يعد سببا رئيسيا في شعور العامل بغربته .

-**أما الدراسة الثالثة ل :**غوادمه بعنوان الاغتراب عند العمال في شركة الصناعات الهندسة العربية في الأردن فلقد كانت النتائج متشابهة مع نتائج دراستنا في الكثير من الأحيان باعتبار انه يوجد الكثير من الأسباب الاجتماعية قد تكون سبب في شعور العامل بالاغتراب.

-**أما إذا أردنا مقارنة نتائج دراستنا مع نتائج الدراسات الأجنبية فان دراستنا قد تشابهت في الكثير من النتائج مع دراسة الان شوهو و دافيد كتميز في :** الفروق الموجودة واختلاف درجات الشعور بالاغتراب المهني من عامل الأخر .

هذه الدراسة أتت لتقارن بين المعلمين في المدارس الخاصة و المدارس العامة ،وهو نفس الشيء في دراستنا التي تقارن مظاهر الاغتراب المهني لدى العمال المتعاقدين و العمال الدائمين.لكن يوجد اختلاف في النتائج المتحصل عليها أي أن هذه الدراسة الأجنبية لم تجد فروق دالة للاغتراب بين معلمي التربية الخواص الذين يعملون في فصول مدمجة مقابل الذين يعملون في فصول منفصلة ،على عكس دراستنا التي وجدت فروق دالة للاغتراب المهني باختلاف عقد العمل. راب عن عمله كمتغير الدخل و المستوى التعليمي و مكان الإقامة وسنوات العمل .

خلاصة:

في ضوء تحليلنا للنتائج المتحصل عليها بواسطة الاستمارة لعينة بحثنا من عمال دائمين ومتعاقدين في الكلية، احتوت على ثلاث محاور تقيس أبعاد الاغتراب المهني من :عجز، لاعمى، وعزلة اجتماعية. ومن خلال تحليلنا لاستمارة تم التوصل إلى :

- 1- العمال الدائمين أكثر اغترابا من العمال المتعاقدين في جامعة ابن خلدون.
- 2- هناك علاقة بين طبيعة عقد العمل الدائم و العجز لدى عمال الجامعة.
- 3- هناك علاقة بين طبيعة عقد العمل محدد المدة و اللاعمى لدى عمال الجامعة.
- 4- هناك علاقة بين طبيعة عقد العمل الدائم و العزلة الاجتماعية لدى عمال الجامعة.

الخاتمة:

نظرا لما يكتسبه موضوع الاغتراب المهني من أهمية في الوقت الراهن، جعل دراستنا نتجه لهذا الموضوع، حيث تمحورت هذه الدراسة في معرفة مدى تأثير عقد العمل على مظاهر الاغتراب المهني لدى عمال جامعة ابن خلدون، حيث مست هذه الدراسة مجموعة من عمال كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية وتضمنت 59 فرد.

وتوصلت النتائج إلى وجود مظاهر للاغتراب المهني لدى عمال الجامعة وكانت درجته من متوسط إلى مرتفع، كما دل ذلك على وجود اختلاف وفروق دالة إحصائيا في درجة الشعور بالاغتراب بالاختلاف عقد العمل، حيث دلت النتائج على أن العمال الدائمين هم أكثر شعور بمظاهر الاغتراب المهني مقارنة بالعمال المتعاقدين. بحيث أن العمال الدائمين هم أكثر عجزا من العمال المتعاقدين، أما عن البعد الثاني فان العمال المتعاقدين لا معني لعملهم في الجامعة مقارنة بالعمال الدائمين.

أما البعد الثالث فان العمال الدائمين أكثر عزلة اجتماعية من العمال المتعاقدين.

كل هذه الاختلافات قد تعزي بطبيعة الحال إلى السبب لرئيسي وهو عقد العمل، لكن يمكن أن تكون هناك أسباب أخرى للاغتراب المهني للعمال من بينها: الصراع بين العمال – انخفاض التحفيز لهم- بالإضافة إلى المتغيرات الاجتماعية لكل عامل كمكان الإقامة و السن وسنوات العمل وغيرها.

ولذلك على جامعة تيارت وبالتحديد ادرارة كلية لعلوم الإنسانية والاجتماعية أن تعمل على توفير الظروف المناسبة للعمال لأداء عملهم وفق ما هو مطلوب منهم، وهو ما يقلل من مظاهر شعور العمال بالاغتراب المهني، الأمر الذي ينعكس على أداء العمال و على الجامعة، و الذي من شأنه تحسين مستوى التحصيل في الجامعة .

أولاً: البيانات الشخصية

- 1- الجنس : ذكر أنثى
- 2- السن :
- 3- الحالة الاجتماعية : متزوج أعزب مطلق
- 4- مقر الإقامة : مدينة تيارت خارج مدينة تيارت
- 5- المستوى التعليمي : ثانوي جامعي دراسات عليا
- 6- الشهادة المتحصل عليها :
- 7- الأقدمية في العمل :
- 8- التصنيف حسب السلم الإداري : إداري تقني
- 9- الوظيفة المشغولة فعليا :
- 10- المصلحة :
- 11- عقد العمل : دائم محدد المدة

ثانيا :بيانات متعلقة بالفرضية الأولى.

12- هناك مصدر كبير للإزعاج أثناء تأدية عملي .

دائما أحيانا أبدا

لماذا؟.....

13 - واجبات العمل اكبر من طاقتي.

دائما أحيانا أبدا

14- اعتمد كثيرا على زملائي في أداء مهامي.

دائما أحيانا أبدا

لماذا؟.....

15- لا أتمتع بروح المبادرة أثناء العمل .

دائما أحيانا أبدا

لماذا؟.....

16 -أمتعض وانفعل عند تكليفي بمهام أخرى، اضافة إلى وظيفتي.

دائما أحيانا أبدا

لماذا؟.....

17 - انسحب من الواجبة حتى لا توكل لي أي مهام

دائما أحيانا أبدا

لماذا؟.....

18 -تصعب علي تأدية المهام .

دائما أحيانا أبدا

لماذا؟.....

19- أشعر بعجز كبير أثناء العمل.

دائما أحيانا أبدا

لماذا؟.....

ثالثا : بيانات متعلقة بالفرضية الثانية

20- كثيرا ما انهي عملي دون الالتزام بالتوجيهات الخاصة بذلك.

دائما أحيانا أبدا

لماذا؟

21- أتوجس من مستقبلي في الجامعة لأنه مبهم بالنسبة لي .

دائما أحيانا أبدا

22- العمل هنا لا معني له.

نعم لا

لماذا؟

23 - الحاجة للكثير من وسائل العمل لا معني لها.

دائما أحيانا أبدا

لماذا؟

24- إجراءات العمل معقدة.

دائما أحيانا أبدا

لماذا؟

25- انزعج من إجراءات العمل لأنها لا معني لها بالنسبة لي .

دائما أحيانا أبدا

لماذا؟

26 -منصب العمل في الجامعة لا معني له.

نعم لا

لماذا؟

27- بعض الأعمال داخل الجامعة إهدار ومضيعة للوقت.

دائما أحيانا أبدا

لماذا؟

رابعا : البيانات المتعلقة بالفرضية الثالثة .

8

دائما أحيانا أبدا

لماذا؟

29 - اشعر بالتشتت و الإقصاء أثناء العمل.

دائما أحيانا أبدا

لماذا؟

30 - اشعر بالضغط داخل جماعة العمل .

دائماً أحياناً أبداً لماذا؟
.....

31- أتجنب إبداء أي انشغال خلال الاجتماعات.

دائماً أحياناً أبداً

32 - لا أثق في الكثير من زملائي أثناء العمل .

دائماً أحياناً أبداً

لماذا؟
.....

33 - يسيطر علي الصمت وصعوبة الحديث مع زملائي.

دائماً أحياناً أبداً

لماذا؟
.....

34 -ينتابني إحساس أنني غير مرغوب من طرف جماعة العمل .

دائماً أحياناً أبداً

لماذا؟
.....

35 - اشعر بان الآخرين لا يهتمون بي في كل الأعمال.

دائماً أحياناً أبداً

لماذا؟
.....

36 - في نظر زملائي أنا غير مهم .

دائماً أحياناً أبداً

لماذا؟
.....

كيف تقيم العمل في الجامعة خلال فترة وجودك، وماهي تصوراتك

لمستقبل الجامعة؟

.....
.....
.....

قائمة المصادر والمراجع المعتمدة :

1- الكتب:

- 1- إبراهيم محمد، الإدارة في الإسلام، الدار السودانية، الخرطوم، السودان 1993م
- 2- أحمد بيبي عبد السلام: مقدمة في علم الاجتماع الطبي، ط1، دار الجماهيرية الليبية ليبيا 1989م.
- 3 - أحمد عزت راجح، أصول علم النفس، الكتاب المصري الحديث، ط10، الإسكندرية، مصر 1996م.
- 4- أحمد عمير اوي: مرحل الضوابط المنهجية لإعداد البحث، الباحث الاجتماعي، العدد الأول، جامعة منتوري قسنطينة، دون تاريخ النشر.
- 5 - أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 1، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، 1998.
- 6- البطري أحمد ماهر، القيادة وفعاليتها في الإسلام، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، مصر 2001م.
- 7- إحسان محمد حسن، دار الطليعة للطباعة و النشر، ط1، بيروت، لبنان 1997م.
- 8- الهواري السيد، المدير الفعال، مكتبة عين شمس القاهرة، مصر 2000م.
- 9- الكبيسي عامر خضر حميد، سيكولوجية التدريب (الاستراتيجيات و التقنيات و الإشكاليات) ، مركز الدراسات و البحوث، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 1992م.
- 10- السباعي زهير أحمد، القلق و كيف تتخلص منه، دار القلم، دمشق، سوريا 1996م.
- 11- الغمري إبراهيم، السلوك الإنساني في الإدارة الحديثة، دار الجامعات المصرية، مصر 2002م.
- 12- بعلي محمد الصغير : قانون العمل في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر رقم 19 لسنة 2003.
- 13- بشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل ، ط1، دار الريحانة للنشر و التوزيع 2002.

- 14- حماد علي أحمد، الاغتراب من منظور علم الاجتماع، الكتاب السنوي الثالث، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، القاهرة، مصر 1995م.
- 15- ياسين طالب: الإغتراب تحليل إجتماعي و نفسي لأحوال المغرّبين و أوضاعهم، عمان الأردن 1992م.
- 16- محمود جمال الدين زكي: عقد العمل في القانون المصري، ط 2، الهيئة المصرية العامة.
- 17- محمد خضر عبد المختار، الاغتراب و التطرف نحو العنف، دار غريب للطباعة و النشر والتوزيع، القاهرة، مصر 1999م.
- 18- منصور حسن عبد الرزاق: الانتماء والاغتراب، دار جرش للنشر والتوزيع خميس مشيط، الأردن، 1989
- 19- موريس أنجرس، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2004
- 20- سناء حامد زهران: ارتشاء الصحة النفسية لتصحيح مشاعر ومعتقدات الاغتراب، ط 1 عالم الكتاب، القاهرة، مصر، 2004.
- 21- جميل صليبا: أساليب البحث العلمي منشورات عويدات، بيروت، لبنان، ط 2، 1987
- 22- عادل عبد الله محمد، دراسات في الصحة النفسية الهوية و الإغتراب، الإضطرابات النفسية ، ط 01، دار الرشاد، القاهرة، مصر 2000م.
- 23- عبد الرحمان محمد العيسوي، علم النفس و مشكلات الفرد، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، مصر 1995م.
- 24- عبد الغني جمال محمد سعيد، آراء علماء النفس في الخوف و مثيراته، مكتب زهراء الشرق، القاهرة، مصر 1989م.
- 25- عبد الله مجدي محمد أحمد، السلوك الإجتماعي دينامياته، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر 2002م.
- 26- علي حسن عوض: الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد، دار الثقافة للمطبوعات و النشر القاهرة، 1975
- 27- عبد اللطيف محمد خليفة، دراسات في سيكولوجية الإغتراب، القاهرة، مصر، 2003م.

- 28- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية الجزائر 2003م.
- 29- عمار بوحوش و محمد الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 4، الجزائر 2009
- 30 -صالح قاسم حسين و الطارق علي، الاضطرابات النفسية والعقلية و السلوكية من منظور نفسي إسلامي، ط01، مكتبة الجيل الجديد، صنعاء، اليمن 1998م.
- 31 -صادق عادل، الألم النفسي و العضوي، دار الأهرام، القاهرة، مصر 1997م.
- 32- رجب محمد: الاغتراب (سيرة ومصطلح)، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1993م.
- 33- خير الله عصار، مبادئ علم النفس الإجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر 1989م
- كتب اللغة الفرنسية:

1- Reine Charles 'Christine Willia: la communication orale, édition Nathan, paris 1997

2- المعاجم:

1- دينكن ميتشل، معجم علم الاجتماع، ترجمة و مراجعة إحسان محمد حسن، ط1، دار الطليعة للطباعة و النشر، بيروت، لبنان 1997م.

3- المجلات:

1- الزغل علي و آخرون، الشباب و الاغتراب، مجلة مؤتة للبحوث و الدراسات، ع02 الأردن 1990م.

2- عبد الله عصار، الإستيلا ب العمالي، مجلة الثقافة، ع57، وزارة الثقافة و الإعلام الجزائر، 2002 م.

3- عويدات عبد الله، مظاهر الإغتراب عند معلمي المرحلة الثانوية في الأردن، مجلة دراسات العلوم، الإنسانية، ع22، عمان، الأردن 1995م.

4- عنوز عبد اللطيف، الإغتراب الوظيفي و مصادره، مجلة الإدارة العامة، مج39، ع02 الأردن، 1999م.

5- قيس النووي، الإغتراب اصطلاحا و مفهوما و واقعا، مجلة عالم الفكر، ع10، جامعة الكويت، الكويت 1989م.

4- الأطروحات و الرسائل:

1- الجازية كيران: الإغتراب العمالي في منشأة صناعية جزائرية عوامله و نتائجها، مقدمة لنيل درجة الدكتوراء في علم الاجتماع، جامعة الجزائر 1988.

2- بسام بنات بلال وأحمد سلامة السيد، الإغتراب السياسي لدى اللاجئين الفلسطينيين في مخيم العروب وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن 2002م.

3- بحري صابر: الإجهاد المهني وعلاقته بالإغتراب المهني، رسالة مقدمة لنيل درجة ماجستير علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة 2009/2008

4- بن زاهي منصور: الشعور بالإغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراء في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، 2007/2006.

5- منهوري عبد اللطيف: الشعور بالإغتراب عن الذات والآخرين، دراسة مقارنة مكتملة لنيل شهادة ماجستير 1990.

6- على شتا: الإغتراب الاجتماعي في ضوء نظريات التكامل المنهجي مع دراسة لظاهرة الإغتراب المهني في النسق الاجتماعي للمصنع، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، 1973.

7- صوشي كمال: مساهمة في دراسة اثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسة الصناعية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس عمل وتنظيم تخسس السلوك التنظيمي و تسير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة 2007/2006.

8- غوادمه أمين: الإغتراب عند العمال في شركة الصناعات الهندسية العربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأردن، عمان، 1990.

9-ياسين طالب، الإغتراب: تحليل إجتماعي و نفسي لأحوال المغرّبين و أوضاعهم، عمان الأردن 1992م، دون نشر

5- الصحف و الجرائد:

- 1- الشواف سعد علي، جريدة عكاظ، ع 13521، المملكة العربية السعودية، 2003م.
- 2-محاضرات الأستاذ قريش نصر الدين، أقيت على الدفعة الثانية من القضاة تخصص قانون العمل 2002/2001:

- المادة 104 من قانون العمل الجزائري رقم 12 لسنة 2003
- المادة 105 من قانون العمل الجزائري رقم 12 لسنة 2003
- المادة 106 من قانون العمل الجزائري رقم 12 لسنة 2003
- المادة 110 من قانون العمل الجزائري رقم 12 لسنة 2003
- المادة 111 من قانون العمل الجزائري رقم 12 لسنة 2003