

# الإغتراب الوظيفي في ضوء بعض المتغيرات – دراسة ميدانية بمصنع الاسمنت المسيلة –

الدكتورة : نصيرة ملين قسم علم النفس جامعة المسيلة

## Abstract:

ملخص الدراسة:

The objective of this study is to know the effect of professional alienation in light of some personal variables in the field of industry (M'Sila cement factory).The study sample concerned 32 workers. Whereas; the researcher used the professional scale of alienation elaborated by El- Kirdoui 2008.

The study results showed the following:

- There are no statistical differences between the two genders in the professional alienation.
- There are no differences in the professional alienation attributed to scientific qualification variable.
- There are no differences in professional alienation attributed to the seniority variable.
- There are no differences in professional alienation attributed to age.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاغتراب الوظيفي في ضوء بعض المتغيرات الشخصية في مجال الصناعة (مصنع الاسمنت بولاية المسيلة)، حيث تكونت عينة الدراسة من 32 عاملا ، و استخدمت الباحثة مقياس الاغتراب الوظيفي من إعداد الكرداوي (2008).

وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين في الاغتراب الوظيفي.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير السن.

مقدمة:

يعد موضوع الإغتراب من بين المواضيع المستخدمة في شتى مناحي الحياة. فقد كان لكلمة اغتراب تاريخ قديم انطلاقا من الفكر المسيحي والإسلامي وقد تعددت استخدامات هذه الكلمة في العصور الوسيطة ما بين قانونية ونفس اجتماعية، ويرجع استخدام كلمة اغتراب إلى المرادف اللاتيني لكلمة Alinare والتي تعني غير المنتمي أو غير المتطابق مع الآخرين.

كما أن مصطلح الإغتراب له استخدامات متعددة باختلاف مجال الدراسة. و قد شاع استخدامه في العصر الحاضر في الطب النفسي والقانون و علم الاجتماع والاقتصاد<sup>1</sup>.

وعليه فقد استخدم مصطلح الإغتراب بمعنى حالة الانفصال بين الفرد و الموضوع، و بين الفرد و الأشياء المحيطة به و بين الفرد و المجتمع مما يعني أن علاقة الفرد بالأشياء أو بالموضوع علاقة غير سوية، فهو يعيش بين أهله و في مجتمعه ولكن في دائرة الغربة و الانفصال إنه يعيش في عالم مجرد من القيم لدرجة أنه لا يرفض الحياة فقط بل يعادياها، فيدخل الفرد إلى عالم اللانتماء و يفقد الحس و الوعي<sup>2</sup>.

و على الرغم من الأهمية الكبرى لموضوع الإغتراب بصفة عامة، إلا أن الإغتراب الوظيفي يأخذ حصة الأسد كأحد أنواع الإغتراب، باعتباره أحد الظواهر التنظيمية التي تحد من تقدم العاملين و تطورهم و تؤثر بشكل سلبي في أداءهم الوظيفي و بالتالي في أداء المنظمة، عليه فإنه يعد من المفاهيم الهامة كونه يرتكز حول المورد البشري الذي يعد من الموارد التنظيمية الهامة، حيث يمثل ركيزة التطور و التقدم في أي منظمة<sup>3</sup>.

و بوجود ظاهرة الإغتراب الوظيفي لدى العامل ، فقد تظهر مشاعر عدم الرضا و فقدان الانتماء الوظيفي و نقص الدافعية التي تحول دون تحقيق الأهداف المرجوة.

لذا فإن الحاجة تدعو إلى القيام بدراسات لإزالة الستار عن إحدى القضايا الرئيسية التي يعاني منها العامل في وظيفته بمختلف جزئياتها، و العمل على اتخاذ

<sup>1</sup> بحري صابر . (2009) . الإجهاد المبني و علاقته بالإغتراب المبني لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية : دراسة ميدانية للمستشفيات العمومية. مذكرة ماجستير :علم النفس : جامعة قسنطينة  
<sup>2</sup> بن زاهي منصور . (2007) . الشعور بالإغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات. رسالة دكتوراه :علم النفس : جامعة قسنطينة  
<sup>3</sup> ناميدي، كرين مصطفى خالد . أثر التمكين النفسي في الإغتراب الوظيفي : دراسة استطلاعية لآراء رؤساء الأقسام العلمية في جامعة دهبوك . [على الخط] متوفر على :

الإجراءات اللازمة لمساعدتهم على تحقيق الانتماء وزيادة الدافعية ، لرفع إنتاجية المؤسسة.

#### 1. إشكالية الدراسة:

تعد الوظيفة من أكثر الاهتمامات التي تشغل الفرد، لما توفره من استقرار مادي وراحة نفسية وحتى اجتماعية، وانطلاقاً من المقولة الشهيرة "الرجل المناسب في المكان المناسب" تنطلق رحلة البحث عنها، ضماناً للمستقبل و مواجهة التحديات المحيطة به.

ولما كانت الوظيفة بهذه الأهمية لا بد من جعلها أكثر ملاءمة للفرد العامل من خلال الاهتمام بمناخ و بيئة العمل، لما له من أثر فعال على تحسين الأداء الوظيفي الذي يخلق الانتماء وحسن التكيف.

فقد أثبتت نتائج العديد من الدراسات أن المناخ الذي يسوده روح الإيثار والتعاون والمسؤولية يؤثر إيجاباً في أداء المؤسسة، و من ثم على العاملين فيها مما يحفزهم على توقيع العقد غير المرئي مع المنظمة الذي يجسد الرضا والانتماء والمواطنة بكافة أبعادها، و من ثمة تقوية المناعة لديهم لقهر الشعور بالاغتراب الوظيفي.<sup>4</sup>

ويعد الاغتراب الوظيفي من جانب آخر أحد الظواهر التنظيمية، التي تحد من تقدم العاملين و تطورهم و تؤثر بشكل سلبي في أدائه الوظيفي و بالتالي تؤثر في أداء المنظمة، عليه فإنه يعد من المفاهيم الهامة كونه يرتكز حول المورد البشري الذي يعد من الموارد التنظيمية الهامة، حيث يمثل ركيزة التطور و التقدم في أي منظمة.<sup>5</sup>

و من هنا كان الاغتراب الوظيفي في أبسط معانيه هو شعور العاملين بمؤسسة ما بأن هذه المؤسسة التي ينتمون إليها لم تعد المكان المناسب للاستمرار بها، و يرجع ذلك لأسباب تتعلق بالمؤسسة أكثر ما تتعلق بالموظفين، و هذا في حد ذاته توجه خطير يمس علاقة انتماء و ولاء

<sup>4</sup> سوزان صالح دروزة، دينا شكري القواسمي . (2014). أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي دراسة تطبيقية - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية . عمان. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال . المجلد 10 ، العدد 2 ، ص 297

<sup>5</sup> كرين مصطفى خالد ناميدي. المرجع السابق.

الموظف للمؤسسة و يترتب على ذلك نتائج وخيمة لكل من الطرفين<sup>6</sup>.  
ففي الآونة الأخيرة يوجد بعض العاملين في المؤسسات الصناعية بوجه خاص  
و بعض المؤسسات التعليمية و الاستشفائية و غيرها بوجه عام يشعرون بالاغتراب  
الوظيفي مما يؤثر عليهم بنقص الدافعية و فقدان القدرة على الابتكار و الإبداع في  
العمل و هذا ما تؤكد عليه العديد من الدراسات الأجنبية و العربية مثل دراسة كل من

:  
(Alfred, 2005) و دراسة ( Fusillo, 1995 )، و دراسة (غوانمة 1990)، و دراسة (عمران  
1990)، و دراسة (عويدات 1995)، و دراسة (عنوز 1999)، و دراسة (المطرفي 2005) و  
دراسة (غانم 2006).

و من خلال ما سبق يتضح لنا أن ظاهرة الاغتراب الوظيفي أصبحت منتشرة  
بشكل كبير و واضح، مما يؤثر بالسلب على العديد من العناصر فيما يخص المؤسسة و  
الوظيفة و العامل.

و بصورة أكثر دقة فإنه يمكن التعبير عن إشكالية الدراسة من خلال التعرف  
على الاغتراب الوظيفي في ضوء بعض المتغيرات بالإجابة على الأسئلة التالية:

- هل توجد فروق بين الجنسين في الاغتراب الوظيفي؟
  - هل توجد فروق في الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟
  - هل توجد فروق في الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية؟
  - هل توجد فروق في الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير السن؟
2. فرضيات الدراسة:
- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين في الاغتراب الوظيفي.
  - توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل  
العلمي.
  - توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية.
  - توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير السن.

<sup>6</sup> المطرفي، شعيل بن بخت. (2005). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء..دراسة مسحية على العاملين. بإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة.  
مذكرة ماجستير: علوم ادارية: الرياض : جامعة نايف العربية للعلوم الامنية . ص03

### 3. مصطلحات الدراسة:

- الإغتراب الوظيفي: "هو شعور العاملين بمؤسسة ما بأن هذه المؤسسة التي ينتمون إليها لم تعد المكان المناسب للاستمرار بها، ويرجع ذلك لأسباب تتعلق بالمؤسسة أكثر مما تعلق بالموظفين، وهذا في حد ذاته توجه خطير يمس علاقة انتماء وولاء الموظف للمؤسسة، و يترتب على ذلك نتائج وخيمة لكل من الطرفين"<sup>7</sup>.

- أما التعريف الإجرائي فإنه: "الدرجة التي يحصل عليها العامل على مقياس الإغتراب الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة".

### 4. أهمية وأهداف الدراسة:

#### أولاً: الأهمية

تنحصر أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

#### أ. على المستوى النظري:

- ترجع أهمية الدراسة الحالية إلى أهمية الموضوع (الإغتراب الوظيفي) فهو موضوع حديث التناول.

- أهمية العينة المستخدمة وهي العاملين بمصنع الاسمنت، فهم يمثلون طاقة في المجتمع، وبالتالي لا بد من استثمارها بالحد من ظاهرة الإغتراب الوظيفي.

- تنبع أهمية هذه الدراسة من تناولها لموضوع يؤثر على كافة العمال الذين هم مستقبل المؤسسة وإنتاجها.

#### ب. على المستوى العملي:

- تقدم رصيذاً إضافياً من المعرفة العلمية والعملية، وذلك من خلال تحليل ظاهرة الإغتراب الوظيفي وتأثيره على كل من العامل والمؤسسة.

- يتوقع أن توفر نتائج هذه الدراسة تغذية راجعة في إعداد وبناء برامج تنموية في هذا المجال.

<sup>7</sup> المطرفي، شعيل بن بختي . المرجع السابق . ص 03

ثانيا: الأهداف

تسعى هذه الدراسة إلى ما يلي:

- معرفة الفروق بين الجنسين في الاغتراب الوظيفي.
- معرفة ما إذا كان هناك فروق في الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- معرفة ما إذا كان هناك فروق في الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير الاقدمية .
- كما تهدف إلى الكشف عن الفروق في الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير السن.

5. منهج الدراسة:

يرتبط اختيار المنهج المناسب للدراسة بطبيعة المشكلة التي يعالجها ، لذلك تم اختيار المنهج الوصفي بما يناسب دراسة هذا الموضوع ، ذلك باعتبار هذا المنهج يقوم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع وكذلك يهدف إلى جمع البيانات والمعلومات عن حقائق الأشياء والظواهر الموجودة وإخضاعها للدراسة العلمية.

6. عينة الدراسة:

اقتضت منا طبيعة الدراسة والمجال البشري للدراسة اللجوء إلى أسلوب المعاينة القصدي ، وعليه فإن حجم العينة الأساسية بلغ 32 عاملا بمصنع الاسمنت بولاية المسيلة مقسمين إلى 18 ذكور و 14 أنثى.

7. أدوات الدراسة:

لقد اعتمدت الدراسة الحالية على مقياس الاغتراب الوظيفي من إعداد الكرداوى (2008)

8. الخصائص السيكومترية لمقياس الاغتراب الوظيفي:

• الثبات: (ألفا كرونباخ )

تقوم هذه الطريقة على أساس حساب معدل ارتباطات العبارات فيما بينها أو ما يعبر عنه بالتناسق الداخلي عن طريق معامل الثبات لألفا كرونباخ حيث بلغت قيمته (0,94) وهذه القيمة تؤكد على ثبات هذا المقياس ، كما هو موضح في الجدول رقم (1) .

الجدول رقم (1) يوضح ثبات مقياس الاغتراب الوظيفي بطريقة التناسق الداخلي	
عدد العبارات	ألفا كرونباخ
41	0.945

• الصدق : (المقارنة الطرفية)

كما تم حساب صدق هذا المقياس كذلك باستخدام طريقة المقارنة الطرفية وذلك بترتيب

الدرجات تنازليا ثم أخذ نسبة 27 % من طرفي المقياس الأعلى والأدنى أي ما يقابلها 8 درجات عليا و8 درجات دنيا ثم المقارنة بينهما باستخدام اختبار الدلالة الإحصائية (Ttest) وبعدها يتم تفسير هذه القيمة وفقا لحالتين هما:

- إذا كانت قيمة الفرق ل (Ttest) دالة عند مستوى الدلالة (0.05 أو  $\alpha=0.01$ ) فهذا يعني أن هذا المقياس صادق لأنه استطاع أن يميز بين الطرفين.

- إذا كانت قيمة الفرق ل (Ttest) غير دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) فهذا يعني أن هذا المقياس غير صادق لأنه لم يميز بين الطرفين.

وبالنظر إلى قيمة اختبار الدلالة (Ttest) كما هو موضح في الجدول رقم (2) يتضح

بأن هذا المقياس صادق حيث بلغت قيمته (13.67) وهي دالة عند درجة الحرية (8.22) ومستوى الخطأ أو الدلالة ( $\alpha=0.01$ )، كما هو مبين بالجدول التالي:

الجدول رقم (2) يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الاغتراب الوظيفي									
الطرفين	إختبار التجانس ليفين F	مستوى الدلالة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	القرا ر
الدرجات	الطرف الأعلى	0.000	8	143.00	4.472	8.22	13.67	0,000	دال عند 0,01

9. أساليب المعالجة الإحصائية:

أولاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة لحساب الصدق والثبات لأداة الدراسة:

- صدق المقارنة الطرفية.

- معادلة ألفا كرونباخ.

ثانياً: الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة فرضيات الدراسة:

- اختبار الفروق ( T-test ).

## 10. مناقشة نتائج الدراسة:

## نتائج الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى لهذه الدراسة على: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب الوظيفي لدى عمال مصنع الاسمنت بالمسيلة تعزى لمتغير الجنس (ذكور/ إناث)، وبعد المعالجة الاحصائية تحصلنا على النتيجة التالية:

الجدول رقم (3) يوضح الفروق بين أفراد العينة في درجاتهم على مقياس الإغتراب الوظيفي تبعاً للجنس										
القرار	مستوى الدلالة	قيمة (T)	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	مستوى الدلالة	اختبار ليفين للكشف عن التجانس (F)	الجنس	
غير دال عند 0.05	0.261	-1.146	30	30.759	102.83	18	0.495	0,478	ذكور	الإغتراب الوظيفي
				11.317	115.14	14				

من خلال الجدول رقم (3) أعلاه نلاحظ أن قيمة اختبار التجانس ليفين (F) بلغت (0.47)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وهذا يستوجب استخدام اختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة لعينتين مستقلتين متجانستين.

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية بالنسبة لأفراد عينة الدراسة في الإغتراب الوظيفي والتي بلغت عند الذكور (102.83) وعند الإناث (115.14) يمكن القول بأنه هناك فروقاً بين الجنسين في الإغتراب الوظيفي، غير أن قيمة اختبار الفروق (Ttest) والتي بلغت (-1.14) جاءت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وهذا يعني أنه تم قبول الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الفرق.

وبالتالي تم رفض فرضية البحث الأولى القائلة بـ " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب الوظيفي لدى عمال مصنع الاسمنت بالمسيلة تعزى لمتغير الجنس (ذكور/ إناث) "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة التي تم التوصل إليها هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

## الإغتراب الوظيفي في ضوء بعض المتغيرات

د. نصيرة لمين

وهذه النتيجة تندرج مع نتائج دراسات سابقة عديدة مثل دراسات كل من: دراسة جلال إسماعيل شبات (2012)، ودراسة عنوز (1999). و اختلفت مع دراسة كل من: عويدات (1995)، ودراسة المحمداوي (2007)، ودراسة العسال (2009).

### نتائج الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية لهذه الدراسة على: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب الوظيفي لدى عمال مصنع الاسمنت بالمسيلة تعزى لمتغير المؤهل العلمي ( ليسانس/ مهندس ) ، وبعد المعالجة الاحصائية تحصلنا على النتيجة التالية:

الجدول رقم (4) يوضح الفروق بين أفراد العينة في درجاتهم على مقياس الإغتراب تبعا للمؤهل										
القرار	مستوى الدلالة	قيمة (T)	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	مستوى الدلالة	اختبار ليفين للكشف عن التجانس (F)	المؤهل	
دال عند	0.013	2.640	30	27.640	122.00	15	0.868	0,028	ليسانس	الإغتراب الوظيفي
0.05				27.830	96.05	17				

من خلال الجدول رقم (4) أعلاه نلاحظ أن قيمة اختبار التجانس ليفين (F) بلغت (0.02)، وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وهذا يستوجب استخدام اختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة لعينتين مستقلتين متجانستين.

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية بالنسبة لأفراد عينة الدراسة في الإغتراب الوظيفي والتي بلغت عند حامل الليسانس (122.00) وعند المهندسين (96.05) يمكن القول بأنه هناك فروقا بين المجموعتين في الإغتراب الوظيفي ، وهذا ما أكدته قيمة اختبار الفروق (Ttest) والتي بلغت (2.64) جاءت غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وهذا يعني أنه تم رفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الفرق، وبالتالي

تم قبول فرضية البحث الثانية القائلة بـ " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاغتراب الوظيفي لدى عمال مصنع الاسمنت بالمسيلة تعزى لمتغير المؤهل " ونسبة التأكد من هذه النتيجة التي تم التوصل إليها هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%. و هذه النتيجة جاءت مختلفة مع نتيجة دراسة جلال اسماعيل شبات (2012)، ودراسة غانم (2006)، ودراسة السبيعي (2010).

#### نتائج الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الثالثة لهذه الدراسة على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاغتراب الوظيفي لدى عمال مصنع الاسمنت بالمسيلة تعزى لمتغير الأقدمية " ، وبعد المعالجة الاحصائية تحصلنا على النتيجة التالية:

الجدول رقم (5) يوضح الفروق بين عمال مصنع الاسمنت في الاغتراب الوظيفي تبعا لمتغير الأقدمية						
مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة	الاغتراب الوظيفي
داخل المجموعات	225.354	2	112.677	0.116	0.891	
ما بين المجموعات	28226.114	29	973.314		غير دال	
الكلية	28451.469	31		عند	0.05	

من خلال الجدول أعلاه رقم (5) نلاحظ أن قيمة اختبار الفرق (F) "تحليل التباين الأحادي" بلغت (0.11) بالنسبة لأفراد عينة الدراسة على مقياس الاغتراب الوظيفي، كما أن هذه القيمة غير دالة عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,05$ ) ، وبالتالي يمكن القول بأنه لا توجد فروق بين أفراد عينة الدراسة في الاغتراب الوظيفي تبعا للأقدمية، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث الثالثة القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاغتراب الوظيفي لدى عمال مصنع الاسمنت بالمسيلة تعزى لمتغير الأقدمية ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة المتوصل إليها هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%. وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة عنوز (1999).

#### نتائج الفرضية الرابعة:

نصت الفرضية الرابعة لهذه الدراسة على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب الوظيفي لدى عمال مصنع الاسمنت بالمسيلة تعزى لمتغير السن "، وبعد المعالجة الاحصائية تحصلنا على النتيجة التالية:

الجدول رقم (6) يوضح الفروق بين عمال مصنع الاسمنت في الإغتراب الوظيفي تبعا لمتغير السن						
مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة	
الإغتراب الوظيفي	داخل المجموعات	2	1237.523	1.382	0.267	
	ما بين المجموعات	29	895.739			غير دال
	الكلي	31		عند	0.05	

من خلال الجدول أعلاه رقم (6) نلاحظ أن قيمة اختبار الفرق (F) "تحليل التباين الأحادي" بلغت (1.38) بالنسبة لأفراد عينة الدراسة على مقياس الإغتراب الوظيفي، كما أن هذه القيمة غير دالة عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,05$ )، وبالتالي يمكن القول بأنه لا توجد فروق بين أفراد عينة الدراسة في الإغتراب الوظيفي تبعا للسن، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث الرابعة القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب الوظيفي لدى عمال مصنع الاسمنت بالمسيلة تعزى لمتغير السن، ونسبة التأكد من هذه النتيجة المتوصل إليها هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%. وهذه النتيجة جاءت متفقة مع دراسة جلال إسماعيل شبات (2012). و اختلفت مع دراسة جودن (1972)، و دراسة عمران (1990)، و دراسة عنوز (1999).

#### خاتمة:

استنادا لما تمخضت عنه هذه الدراسة تبين بأن درجة الاغتراب الوظيفي التي يعاني منها العمال بمصنع الاسمنت مرتفعة ، مع عدم وجود فروق في بعض المتغيرات الشخصية كالجنس و الأقدمية و السن عدا المؤهل العلمي الذي أحدث تأثيرا ، فباختلاف المؤهل العلمي تختلف درجة الاغتراب الوظيفي لديهم ، حيث بينت هاته النتيجة أن حاملي شهادة الليسانس أكثر اغترابا من المهندسين و هذا راجع إلى طبيعة و مكان العمل الذي يتواجد فيه هؤلاء ، فالوظائف تختلف عن بعضها البعض ، فمنها ما يخلق ضغطا و توترا دائمين ، كذلك العلاوات والامتيازات المقدمة بالنسبة للمهندسين فبلا شك أن هذه الحتمية تخلق مشاعر سلبية تجاه العمل و توجد الاغتراب واللاإتماء للمؤسسة .

وبوجود ظاهرة الاغتراب التي تؤثر نفسيا و اجتماعيا على العامل لا بد من التدخل لتقصي هذه الظاهرة بمتغيراتها من أجل مساعدة هذا العامل بالاهتمام به و ببيئته لتحسين الكفاءة المؤسسية.

#### إقتراحات الدراسة:

- وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.
- توفير الجو النفسي و الاجتماعي للعامل مع الاهتمام به و بيئة العمل.
- ضرورة مراعاة العدل و عدم التمييز بين العمال.
- نظرا لأهمية الاغتراب الوظيفي تقترح الباحثة إجراء دراسات مستقبلية تبحث في متغيرات أخرى تؤثر فيه.
- تقترح الباحثة في إطار انتشار ظاهرة الاغتراب الوظيفي و خطورتها إعداد برامج وقائية و إرشادية و علاجية للحد منها.

## قائمة المراجع:

1. المطرفي، شعيل بن بخيت. (2005). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء. - . دراسة مسحية على العاملين. بإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة. مذكرة ماجستير: علوم ادارية: الرياض : جامعة نايف العربية للعلوم الامنية
2. بحري صابر. (2009). الإجهاد المهني وعلاقته بالإغتراب المهني لدى الأطباء العاملون العاملون بالمستشفيات العمومية: دراسة ميدانية للمستشفيات العمومية. مذكرة ماجستير: علم النفس: جامعة قسنطينة
3. بن زاهي منصور. (2007). الشعور بالإغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات. رسالة دكتوراه: علم النفس: جامعة قسنطينة
4. جلال إسماعيل شبات. (2012). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية في الجامعات الفلسطينية دراسة حالة- جامعة القدس المفتوحة. غزة، جامعة القدس المفتوحة.
5. حمدي ابو الفتوح عطيفة، (2012)، منهجيات البحث العلمي في التربية وعلم النفس، دار النشر للجامعات، القاهرة.
6. رجاء محمود ابو اعلام، (2011)، مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، دار النشر للجامعات، القاهرة.
7. سمية الجعافرة، فارس حلبي. (2005). الصحة النفسية للعاملين وعلاقتها ببعض جوانب بيئة العمل في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية. عمان. دراسات للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 32، العدد 2.
8. سوزان صالح دروزة، ديما شكري القواسمي. (2014). أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي دراسة تطبيقية - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية. عمان. المجلة الاردنية في ادارة الاعمال. المجلد 10، العدد 2
9. محمد فوزي عبد العزيز، عمرو احمد فؤاد محمد. الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالانتماء التنظيمي ودافعية الانجاز لدى الأخصائيين الرياضيين بمراكز الشباب في محافظات شمال الصعيد.[على الخط] متوفر على : <http://www.researchgate.net/publication/2015-07-06> اطلع عليه يوم 06-07-2015
10. ناميدي، كرين مصطفى خالد. أثر التمكين النفسي في الاغتراب الوظيفي : دراسة استطلاعية لآراء رؤساء الأقسام العلمية في جامعة دهوك. [على الخط] متوفر على : <http://www.ncys.ksu.edu.sa/>. اطلع عليه يوم : 07-07-2015