

قياس مستوى أبعاد الاغتراب الوظيفي في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد (ولاية الجلفة)

Measuring the level of dimensions of job alienation in the public hospital institution in Messaad (Djelfa State)

حامدي جيلاني*

مخبر الطرق الكمية في العلوم الاقتصادية وعلوم إدارة الأعمال وتطبيقاتها من أجل التنمية المستدامة

جامعة الجلفة - الجزائر

D.Hamdi@mail.univ-Djelfa.dz

تاريخ النشر: 2022/05/10

تاريخ القبول للنشر: 2022/04/18

تاريخ الاستلام: 2022/03/28

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى قياس مستوى أبعاد الاغتراب الوظيفي في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد (ولاية الجلفة)، من خلال استخدام أداة الاستبانة، كأداة رئيسية لجمع البيانات على عينة عشوائية مكونة من (40) موظف باتباع المنهج الوصفي التحليلي لاختبار الفرضيات بواسطة البرنامج الاحصائي *spss v25*. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى العاملين جاء بمستوى منخفض ككل، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات العاملين نحو مستوى الاغتراب الوظيفي، تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الخبرة المهنية، المستوى الوظيفي، المؤهل العلمي). الكلمات المفتاحية: إغتراب وظيفي؛ بعد العجز؛ فقدان المعنى؛ لامعيارية؛ العزلة؛ إغتراب عن الذات. تصنيف JEL: J53، J83.

Abstract:

This study aims to measure the level of dimensions of functional alienation in the public hospital institution in Mas'ad (Al-Jjelfa state), through the use of the resolution tool, as a key tool for collecting data on a random sample of (40) employees, by following the analytical descriptive approach to testing hypotheses by the statistical program *spss v25*.

The study found a set of results, the most important of which is that the level of job alienation among employees came at a low level as a whole, there are no statistically significant differences in the trends of workers towards the level of job alienation, due to personal and functional variables (sex, age, professional experience, career level, scientific qualification).

Keywords: functional alienation; after disability; loss of meaning; non-standard; isolation; Self-estrangement.

Jel Classification Codes: J53, J83.

* المؤلف المراسل.

1. مقدمة:

تعتبر ظاهرة الاغتراب الوظيفي ظاهرة إنسانية لها وجود في مختلف أنماط الحياة، وقد تزايدت مشاعر هذا الاغتراب وتعددت، كما أوضحت المؤسسات اليوم تمتلئ بالشواهد وأصناف شتى من أعراض عدم الرضا، وفقدان الانتماء الوظيفي ونقص الدافعية التي تحول دون تحقيق الأهداف المرجوة، وقد أرجعت أسباب هذه المشاعر السلبية إلى ظاهرة الاغتراب الوظيفي.

لذا فإن الحاجة تدعو إلى القيام بدراسات لإزالة الستار عن إحدى القضايا الرئيسية التي يعاني منها الفرد العامل في وظيفته بمختلف جزئياتها، والعمل على اتخاذ الإجراءات اللازمة لمساعدة العاملين على تحقيق الانتماء وزيادة الدافعية، لرفع إنتاجية المؤسسة وتقديم الخدمات.

1.1 إشكالية البحث:

تبلور مشكلة الدراسة في كون الإدارة الحديثة تعاني من تفشي بعض الظواهر السلبية، من بينها ظاهرة الاغتراب الوظيفي، التي ترتبط بانفصال الفرد العامل عن عمله، وتنامي لديه فكرة النية في ترك العمل، ما يجعله غير قادر على الانتماء والمشاركة في بناء المنظمة، ويعد الاغتراب الوظيفي أحد الظواهر التنظيمية التي تحد من تقدم العاملين وتطورهم وتؤثر بشكل سلبي في أداءهم الوظيفي، وبالتالي تؤثر في أداء المؤسسة، وعليه فإنه يعد من المفاهيم الهامة كونه يرتكز على المورد البشري الذي يعد من الموارد التنظيمية الهامة، باعتباره ركيزة التطور والتقدم في أي مؤسسة.

لتأطير مشكلة الدراسة وفق المنهج العلمي، يمكن صياغتها من خلال التساؤل الرئيسي الآتي: ما مستوى الاغتراب

الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد ولاية الجلفة؟

2.1 أسئلة البحث: تنضوي ضمن هذا التساؤل، جملة من التساؤلات الفرعية المتمثلة فيما يلي:

- ❖ ما مستوى الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية محل الدراسة؟
- ❖ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاتجاهات العاملين نحو مستوى الاغتراب الوظيفي في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد، تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الخبرة المهنية، المستوى الوظيفي، المؤهل العلمي).

3.1 فرضيات البحث: لمعالجة إشكالية الدراسة تم طرح الفرضيات الرئيسية الآتية:

- ❖ مستوى إدراك الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد ولاية الجلفة مرتفع؛
- ❖ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاتجاهات العاملين نحو مستوى إدراك الاغتراب الوظيفي بأبعاده المختلفة (العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة، الاغتراب عن الذات) في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد، تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الخبرة المهنية، المستوى الوظيفي، المؤهل العلمي).

4.1 أهمية البحث: تنحصر أهمية الدراسة كالآتي:

- ❖ ترجع أهمية الدراسة الحالية إلى أهمية الموضوع (الاغتراب الوظيفي) فهو موضوع حديث التداول، كما أنه يؤثر على كافة العاملين الذين هم مستقبل المؤسسة ونجاحها.
- ❖ أهمية العينة المستخدمة وهي فئة العاملين بمختلف أسلاكهم (الطبية، الشبه طبية، الإدارية) وهذا راجع لعلاقتها المباشرة بأفراد المجتمع وطبية الخدمات المقدمة للمرفق العام، وهذا التنوع في الأصناف مما يجعل بيئة المؤسسات

الاستشفائية بيئة خصبة لظهور اختلافات في طبيعة تركيبة ثقافة الأفراد وسلوكياتهم، والذي بدوره يؤدي إلى ظهور بعض المشاكل في هذه المؤسسات منها مشكلة الاغتراب الوظيفي.

5.1. أهداف البحث: تسعى هاته الدراسة إلى:

- ❖ الكشف عن مستويات الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد ولاية الجلفة.
- ❖ معرفة ما إذا كان هناك فروق بين آراء المبحوثين في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي).

6.1. هيكل البحث:

من خلال هذه الدراسة الحالية تم تقسيم الدراسة إلى إطار نظري وتطبيقي، حيث تناول الجانب النظري منه مفهوم الاغتراب الوظيفي، وعرض أهم مراحل وأبعاد الاغتراب الوظيفي بالإضافة إلى وسائل التعامل مع الاغتراب الوظيفي، كما تناول الجانب التطبيقي النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية بعد استخدام برنامج spss v25 في عملية التحليل الإحصائي واستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة، واختبار مدى صحة فرضيات الدراسة.

2. الإطار النظري للدراسة

1.2. مفهوم الاغتراب الوظيفي:

تعتبر ظاهرة الاغتراب الوظيفي وما يرتبط بها من متغيرات نفسية، إحدى جوانب الانسان المعاصر، وقد حظي هذا المفهوم باهتمام العديد من المفكرين والعلماء، كما كان له قدرا كبيرا من التنوع والاختلاف، نتيجة لتعدد الزوايا التي ينظر من خلالها إليه، ومن هنا كان الاغتراب الوظيفي في أبسط معانيه هو شعور العاملين بمؤسسة ما بأن هذه المؤسسة التي يعملون لديها لم تعد المكان المناسب للاستمرار بها، ويعود ذلك لأسباب تعود للمؤسسة أكثر منها بالموظفين، من هذا المنطلق سنحاول في هذه الدراسة التطرق إلى تعرف الاغتراب الوظيفي وإلى بعض الجوانب المتعلقة به.

1.1.2. تعريف الاغتراب الوظيفي:

عرفه (Kanungo, 1992) بأنه شعور الفرد بالغرابة، والضياع، والوحدة، عدم الانتماء، فقدان الثقة والاحساس بالقلق والعدوان، رفض القيم والمعايير الاجتماعية (Kanungo, R, 1992, p. 414).

ترى (صبر، 2013) بأنها حالة نفسية يعاني منها الفرد العامل ويشعر معها بعدم الصلة بالواقع الذي يحيط به نتيجة تعرضه لمثيرات أو عوامل نفسية أو بيئية لا يكون عاجزا على التكيف معها بحيث يؤدي هذا الانفصال إلى ميل الفرد العامل للعزلة والانطواء، وذلك لعدم الشعور بأهمية ما ينجزه من أعمال داخل محيط العمل (صبر، 2013، صفحة 251).

يرى (المطيري، 2016) أن الاغتراب الوظيفي في مفهومه البسيط يعني: شعور الموظف بالغرابة في موقع عمله، إذ يفقد الانتماء الوظيفي بسبب الانغماس في البيروقراطية والشعور بعدم الرضا وإفتقاد الموظف للتفاعل الاجتماعي داخل محيط العمل وقصور العلاقات الإنسانية (فرحان، 2016، صفحة 470).

بناء على التعاريف السابقة يمكن استخلاص التعريف الاجرائي الآتي: "هو حالة نفسية تنتاب الموظف في مكان عمله يشعر من خلالها بعدم الارتياح والانتماء للوظيفة وعدم القدرة على التأثير على المواقف الاجتماعية المحيطة به".

2.1.2. أبعاد الاغتراب الوظيفي

حدد (Seeman, 1959) خمسة أبعاد أساسية للاغتراب الوظيفي وهي كالآتي:

- ❖ العجز: حسب (سهيروندى، 2019) يقصد بالعجز افتقاد الفرد العامل القدرة على التحكم في المنظمة التي يعمل بها، حيث يتوقع الفرد في هذه الحالة أن سلوكه لن يأتي بالنتائج المرجوة منه، وأنه لا تأثير له في مستقبل المنظمة (سهيروندى بنت محمد حوالة و ندى بنت طلال بن توفيق جستينة، 2019، صفحة 329).
- ❖ وحسب (علوان وباقر، 2018) أنه يشير إلى شعور الفرد بأن سلوكه وتصرفاته لا تؤدي إلى تحقيق ما يسعى إليه من نتائج مما يعني شعوره بالضعف وعدم تمكنه من السيطرة على مجريات الأحداث وعلى قدرته على اتخاذ قراراته التي تتناول حياته فهو عاجز عن تحقيق ذاته (محسن علوان محمد و باقر علي بلجات، 2018، صفحة 24).
- ❖ اللامعنى: يشير هذا البعد إلى فقدان الوضوح حول ما يجب على الموظف أن يؤمن به أو يعتقد (Blalach, 2007)، فيشعر بفقد الاحساس بالارتباط العضوي بالأدوار الوظيفية التي يؤديها ولا يستطيع تحديد الغرض أو الغاية من عمله كجزء من العملية الإنتاجية الكلية للمؤسسة (Nelson & O' Donohue, 2006).
- ❖ اللامعيارية: اشتق هذا المصطلح من وصف دوركايم للحالة التي تصيب المجتمع، وتوصف هذه الحالة بانها المعايير التي تنظم السلوك وتوجهه، وتعني شعور الفرد العامل بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة وأنه بحاجة إليها لإنجاز الأهداف (كرمية توفيق و مبراح طه ياسين، 2021، صفحة 317).
- ❖ العزلة: يشير إلى إحساس الفرد بالغرابة والانعزال عن الأهداف السائدة في المجتمع مما يترتب عليه شعور بعدم الانتماء للمجتمع (عباس، 2014، صفحة 5).
- ❖ الاغتراب عن الذات: يشير إلى أن الفرد العامل يشعر بالضياع، بمعنى فقدانه القدرة على التواصل مع نفسه والرغبة في الهروب والانعزال، ويكون ذلك بعدم قدرته على إيجاد الأنشطة المتكافئة ذاتيا، والشعور بأن ذاته الخاصة وقدراته بعيدة عنه وتكون مجرد تسلية (الشفلو، 2017، صفحة 206).

3.1.2. مراحل الاغتراب الوظيفي:

تمر ظاهرة الاغتراب الوظيفي بثلاث مراحل، كل مرحلة تؤدي إلى المرحلة التي تليها وهي على النحو الآتي:

- ❖ المرحلة الأولى (مرحلة الاغتراب النفسي): تتميز هذه المرحلة بشعور الموظف بأن العلاقة بينه وبين المؤسسة التي يعمل بها لم تعد طبيعية، وأصبح يسودها نوع من التوتر، ويعزو الموظف ذلك إلى أن المؤسسة أو من يقومون بتمثيلها أصبح لديها موقف سلبي تجاهه، وأنه لم يعد له نفس القدر من الأهمية الوظيفية والمنزلة الاجتماعية لديها إلى أن يدخل في دائرة النسيان والإهمال في المؤسسة. ويستمر الموظف في تكوين المشاعر السلبية تجاه المؤسسة، وقد يتراءى له أن كل ما يعاني من مشاكل وصعوبات إنما تسببها له المؤسسة، ويصبح الموظف نتيجة ذلك مهموما ومشغولا بالمشاكل والصعوبات التي يعزوها إلى عدم إهتمام المؤسسة به، ويزداد هذا الشعور سواء إذا لم يجد أحد من المسؤولين في المؤسسة ليتحدث إليه عن مشاعره وعن المشكلات التي يعاني منها. ومن أخطر العواقب للاغتراب النفسي انعدام روح المبادرة والابداع وانتشار روح اللامبالاة بين العاملين (منصور، 2007، صفحة 43).
- ❖ المرحلة الثانية (مرحلة الاغتراب الذهني): وهي امتداد للمرحلة السابقة غير أنها أكثر خطرا على المؤسسة والعاملين، حيث تتميز هذه المرحلة بالشروع الذهني وعدم القدرة على التركيز لدى العاملين ويبدو على بعضهم الاكتئاب، وتكثر

أخطاء الأداء الوظيفي نوعا ما، وتتدنى لدى العاملين القدرة على التعلم ويفقدون الرغبة في التكوين والتدريب، ويكثر بذلك طلب العطل والإجازات والبحث عن أي سبب يمكن أن يعطي للموظف مبررا للابتعاد عن جو المؤسسة.

❖ المرحلة الثالثة (مرحلة الاغتراب الجسدي): وهي المرحلة التي يصبح فيها الاغتراب الوظيفي اغترابا كليا حيث يكثر الغياب بدون مبرر، التأخر عن أوقات العمل الرسمية، وتكثر الاستقالات، وتصبح الصراعات بين الرؤساء والمرؤوسين واضحة، ويفقد الرؤساء المباشرين القدرة على السيطرة على المواقف (جلس،، 2016، صفحة 40).

4.1.2. وسائل التعامل مع الاغتراب الوظيفي: تسعى جميع المنظمات بكل الوسائل مستخدمة جهدها بغية التخفيف من حدة ظاهرة الاغتراب الوظيفي، ومن بين هذه السبل نذكر منها (ذياب، 2018، صفحة 62):

❖ المشاركة في اتخاذ القرارات: إن إحلال تنظيم جيد يدل على مساهمة العمال في تكوينه وإبعاد التنظيم البيروقراطي والتسلط الذي يؤدي في غالب الأحيان إلى كساد الإنتاج وظهور اللامبالاة من طرف العمال، حيث إن مشاركة العاملين داخل المؤسسة تقلل الشعور بفقد القوة، فالأفراد الذين لهم مشاركة أكبر ورأي في القرارات يكون شعورهم بفقد القوة أقل من الافراد غير المشاركين.

❖ تحسين ظروف العمل: إن تحسين بيئة العمل من توفير فترات للراحة وتحسين وتكييف الجو والتخفيف من حدة الظروف السيئة، من شأنه إزالة الاغتراب الوظيفي، كما أن إحداث بعض التغييرات في بيئة العمل من حين لآخر، يجعل الفرد العامل لا يمل من بيئة العمل.

❖ المساعدات المالية: إن تقديم بعض القروض للعمال من أجل تغطية بعض أغراضهم الخاصة، ومساعدتهم على حل مختلف المشاكل وهذا لإعادة الاعتبار للفرد العامل بأنه يتمتع بثقة الإدارة واهتمام الرؤساء، وهذا يدل على تحسين جو العمل.

2.2. الدراسات السابقة

على ضوء مراجعتنا للدراسات السابقة العربية منها والأجنبية التي تناولت موضوع الاغتراب الوظيفي، والتي نوجز منها على النحو الآتي:

1.2.2. دراسة (صالح و القواسمي، 2014) بعنوان "أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي، دراسة تطبيقية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تأثير المناخ الأخلاقي (الجانب الفردي، والجانب المنظمي) على الشعور بالاغتراب الوظيفي (الشعور بالتشاؤم، والشعور بالعجز، والانعزالية، وعدم الرضا) في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الأردن، حيث بلغ عدد موظفي الوزارة (200) موظف، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه النظري والميداني، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن تصورات المبحوثين حول وجود مناخ عمل أخلاقي في الوزارة جاءت بمستوى مرتفع، بينما جاءت تصوراتهم حول مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى المبحوثين بمستوى متوسط، كما أظهرت الدراسة وجود فروق إحصائية دالة إحصائيا لمناخ العمل الأخلاقي ببعديه الفردي والمنظمي الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي في الوزارة ولصالح الجانب الفردي الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي، وعدم وجود فروق إحصائية للجانب المنظمي الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي، تعزى إلى التزام الموظفين بالتشريعات والإجراءات.

2.2.2. دراسة (الشهراني، 2013) بعنوان "الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالولاء التنظيمي من وجهة نظر ضباط المديرية العامة للجوازات"

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الاغتراب الوظيفي بأبعاده (فقدان القوة، فقدان المعنى، فقدان المعايير، التقييم الذاتي) والولاء التنظيمي من وجهة نظر ضباط المديرية العامة للجوازات، تكون مجتمع الدراسة من جميع الضباط العاملين بإدارات وشعب وأقسام المديرية العامة للجوازات بالرياض (من رتبة ملازم إلى رتبة لواء والبالغ عددهم 349) ضابطا، وبلغت عينة الدراسة (194) ضابطا، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة أساسية، وأظهرت النتائج بأن مستوى الاغتراب الوظيفي جاء بمتوسط (2.66) وبوزن نسبي بلغ (53%) وكانت ابعاد الاغتراب الوظيفي حسب متوسط وجودها كالاتي (التقييم الذاتي، فقدان المعايير، فقدان القوة، فقدان المعنى) كما كان مستوى الولاء التنظيمي بمتوسط (5.85 من 5). وهناك علاقة عكسية بين ابعاد الاغتراب الوظيفي والولاء التنظيمي.

3.2.2. دراسة (Ayse Canan Cetinkanat & M eltem Akin Kosterelioglu, 2016) بعنوان "العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاغتراب الوظيفي في المدارس الابتدائية" the relationship between quality of work life and work "Alienation"

هدفت الدراسة لبحث العلاقة بين جودة الحياة والاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية في مقاطعة بولو التركية كما اعتمدت الدراسة أربعة ابعاد للاغتراب متمثلة في (العجز، واللامعنى، والعزلة، والاغتراب في المدرسة)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت اهم نتائجها ان نسبة الاغتراب قليلة بوزن نسبي 40%، كما حصل بعد الاغتراب على اعلى متوسط، ثم بعد انعدام القوة ثم بعد اللامعنى ثم العزلة.

4.2.2. دراسة (Tummers & Dulk L., 2013): بعنوان "أثر الاغتراب الوظيفي على الالتزام والجهد وعلاقة العائلة بالعمل"

workefforts and work-to-family . The effect of jobalienation on the organizational commitment

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الاغتراب الوظيفي على الالتزام التنظيمي والجهد وعلاقة العائلة بالعمل للقبالات على مستوى هولندا، حيث تم قياس الاغتراب الوظيفي من خلال التعرف على العجز واللامعنى للعمل حيث بلغت عينة الدراسة (790) قابلة، واستخدم برنامج spss للحصول على النتائج، وأظهرت نتائج الدراسة أم مستوى منخفض من اللامعنى واللامعيارية والاغتراب ككل بمستوى منخفض، وأن هناك تأثير للاغتراب الوظيفي على كل من الالتزام والجهد داخل العمل، وبشكل اقل على اغناء علاقة العمل بالعائلة.

5.2.2. التعقيب على الدراسات السابقة:

تنوعت الدراسات السابقة من دراسات عربية واجنبية وجميعها تناولت موضوع الدراسة الحالية من زوايا مختلفة ومتعددة، حيث أن اغلبية الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي التحليلي باعتباره منهجا علميا يقوم على وصف الحالة وصفا دقيقا ويعبر عنها كميا وكيفيا، واختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في طبيعة الابعاد المكونة للاغتراب الوظيفي، كما أن الدراسات السابقة اتفقت مع الدراسة الحالية في أداة جمع البيانات والمتمثلة في (الاستبانة)، وعليه نأمل الخروج بنتائج بحثية وعلمية حديثة.

3. منهجية الدراسة الميدانية

1.3 مجتمع وعينة الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في مجموع العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد ولاية الجلفة على اختلاف اسلاكهم (الطبية، الشبه الطبية، الإدارية) والبالغ عددهم 200 عامل، ونظرا لصعوبة الوصول إليهم

جميعاً، فإننا اخترنا تطبيق أداة الدراسة عن طريق المعاينة، وتم استهداف عينة عشوائية، وبناء عليه تم توزيع 80 استمارة استبانة على اختلاف أسلاكهم، استرجعت منها 55 منها، وكانت 40 استمارة قابلة للمعالجة الإحصائية.

2.3. بناء أداة الدراسة وصدق المقياس

تم استخدام الاستبانة كأداة أساسية للدراسة، وتضمنت استمارة الاستبانة جزئيين هما:

- ❖ الجزء الأول: يشمل المعلومات الشخصية والوظيفية والمتمثلة في (الجنس، السن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي).
- ❖ الجزء الثاني: يشمل 25 عبارة تقيس مستوى الاغتراب الوظيفي وفق الابعاد الآتية (العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة، الاغتراب عن الذات).

تم الاعتماد في بناء الاستبانة على مجموعة من الدراسات السابقة، وللتأكد من صحتها ومصداقيتها تم عرضها على مجموعة من المحكمين الأكاديميين المتخصصين، وبإجماع هؤلاء المحكمين اعتمد صحة الأداة، وقد جرى التأكد من الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق ألفا كرونباخ وكانت درجة الاتساق الداخلي 93.2% وهي قيمة ممتازة تدل على ثبات عال جداً تتمتع به أداة الدراسة ككل، ويمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (1) (أنظر الملاحق). الذي يبين معامل الثبات ألفا كرونباخ.

3.3. الأساليب الإحصائية المستخدمة

- ❖ تم الاعتماد على البرامج الإحصائية في مجال العلوم الاجتماعية لتفريغ البيانات وتحليلها، وذلك من خلال استخدام مقياس (ليكرت الخماسي) حول مستوى إدراك الاغتراب الوظيفي، حيث أن (من 1-أقل من 2.6) مستوى منخفض، (من 2.61-أقل من 3.40) مستوى متوسط، (من 3.41-أقل من 5) مستوى مرتفع:

- ❖ استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحديد الأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة الدراسة تجاه أبعاد الدراسة:

- ❖ معامل ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة:

- ❖ تحليل التباين الأحادي لاختبار فرضيات الدراسة.

4. تحليل ومناقشة نتائج الفرضيات:

سنوضح فيما يلي النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية بعد استخدام برنامج spss v25 في عملية التحليل الإحصائي واستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة، لذا سنقوم باختبار مدى صحة الفرضيات على النحو الآتي:

1.4. نتائج الفرضية الرئيسية الأولى:

نصت هذه الفرضية على أن "مستوى إدراك الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد مرتفع". كما تم تلخيص نتائج الإجابات كما يوضح الجدول رقم (2) (أنظر الملاحق). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات المبحوثين عن عبارات متغير الاغتراب الوظيفي في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد، أن مستوى إدراك الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد جاء بمستوى "منخفض"، فقد بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (2.46) وانحراف معياري (0.683)، وعليه فترتيب أبعاد هذا المحور جاء كالتالي:

- ❖ المرتبة الأولى بعد "اللامعنى" بمتوسط حسابي (2.82)، وانحراف معياري (0.977) ووفقا لمقياس الدراسة، فهذه النسبة تشير إلى أن مستوى متوسط من الموافقة على هذا البعد، حيث جاءت الفقرة رقم (7) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.30) بمستوى متوسط من الموافقة عليها، كما جاءت الفقرة رقم (6) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.53) بمستوى منخفض من الموافقة عليها، مما يدل على العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد لديهم شعور فقدان المعنى والانتماء الى المؤسسة، والعمل الذي يؤديه غير ضروري بالنسبة لديهم، كما أن العلاقات بين الزملاء غير مهمة من وجهة نظرهم؛
- ❖ المرتبة الثانية بعد "العجز" بمتوسط حسابي (2.80)، وانحراف معياري (0.971) ووفقا لمقياس الدراسة، فهذه النسبة تشير إلى أن مستوى متوسط من الموافقة على هذا البعد، حيث جاءت الفقرة رقم (2) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (2.93) بمستوى متوسط من الموافقة عليها، كما جاءت الفقرة رقم (4) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.60) بمستوى منخفض من الموافقة عليها، مما يدل على العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد لديهم شعور بالعجز وافتقارهم للأمان الوظيفي وروح الاتكالية على زملاء العمل في تأدية النشاطات والمهام الوظيفية؛
- ❖ المرتبة الثالثة بعد "اللامعيارية" بمتوسط حسابي (2.33)، وانحراف معياري (0.922) ووفقا لمقياس الدراسة، فهذه النسبة تشير إلى أن مستوى منخفض من الموافقة على هذا البعد، حيث جاءت الفقرة رقم (11) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (2.52) بمستوى منخفض من الموافقة عليها، كما جاءت الفقرة رقم (15) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.07) بمستوى منخفض من الموافقة عليها، مما يدل على العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد ليس لديهم شعور بفقدان المعايير وأن اللوائح والقوانين لاتحد من تأدية مهامهم؛
- ❖ المرتبة الرابعة بعد "الاغتراب عن الذات" بمتوسط حسابي (2.14)، وانحراف معياري (0.959) ووفقا لمقياس الدراسة، فهذه النسبة تشير إلى أن مستوى منخفض من الموافقة على هذا البعد، حيث جاءت الفقرة رقم (24) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (2.65) بمستوى متوسط من الموافقة عليها، كما جاءت الفقرة رقم (25) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (1.95) بمستوى منخفض من الموافقة عليها، مما يدل على العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد لديهم رغبة في العمل والمشاركة في النشاطات الاجتماعية ولديهم رغبة الانتماء لمؤسستهم؛
- ❖ المرتبة الخامسة بعد "العزلة" بمتوسط حسابي (2.11)، وانحراف معياري (0.825) ووفقا لمقياس الدراسة، فهذه النسبة تشير إلى أن مستوى منخفض من الموافقة على هذا البعد، حيث جاءت الفقرة رقم (18) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (2.45) بمستوى منخفض من الموافقة عليها، كما جاءت الفقرة رقم (17) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (1.90) بمستوى منخفض من الموافقة عليها، مما يدل على العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد لديهم شعور بالثقة تجاه زملاءهم ويعملون بروح الفريق وهناك تواصل وحوار مع الزملاء في محيط العمل.
من النتائج السابقة يتضح أن مستوى موافقة أفراد عينة الدراسة حول مستوى إدراك الاغتراب الوظيفي منخفضة بمتوسط حسابي (2.46) وانحراف معياري (0.683)، مما يدل على أن هناك انسجام عام في آراء أفراد الدراسة، وبناء على ذلك فإن مستوى إدراك أفراد العينة بالاغتراب الوظيفي منخفض، ويمكن القول أن هناك عدد قليل من العاملين يحملون مشاعر سلبية تجاه عملهم، ولديهم حالة من الشعور بالقلق وعدم تحقيق حاجاتهم الذاتية بسبب التناقض بين ميولاتهم ورغباتهم وبين ما يفرضه واقع وظائفهم.

النتائج المتحصل عليها تقتضي رفض الفرضية الرئيسية الأولى التي مفادها " مستوى إدراك الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد مرتفع". وقبول الفرضية البديلة والتي مفادها " مستوى إدراك الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد منخفض".

2.4. نتائج الفرضية الرئيسية الثانية: قبل اختبار هذه الفرضية يجب تحديد شرط اختبار ليفين لتساوي التباين، فهذا الاختبار يحدد شروط استخدام (T) لعينتين مستقلتين، حيث يسمح اختبار ليفين **Leven's Test** باختبار تساوي التباين حيث يكون تباين العينتين متساوي إذا كان مستوى معنوية قيمة F أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، أما إذا كان مستوى المعنوية (**p value** أو **Sig**) لاختبار ليفين أصغر من α فيكون تباين المجموعتين غير متساو.

نصت الفرضية الرئيسية الثانية على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاتجاهات العاملين نحو مستوى إدراك الاغتراب الوظيفي بأبعاده المختلفة (العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة، الاغتراب عن الذات) في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد، تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الخبرة المهنية، المستوى الوظيفي، المؤهل العلمي).

بعد إجراء المعالجة الإحصائية للبيانات تم الحصول على النتائج المبينة في الملاحق.

❖ الفروق في اتجاهات المبحوثين نحو مستوى إدراك أبعاد الاغتراب الوظيفي تبعا لمتغير الجنس

من خلال الجدول رقم (3) نلاحظ أن قيمة اختبار التجانس ليفين (f) لكل من الأبعاد (اللامعنى، الاغتراب عن الذات) وباللغة عند القيم المعنوية ليفين (f) على التوالي (7.640، 10.666)، وبمستوى دلالة على التوالي (0.009، 0.002)، وهي أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، أي أن التباين غير متساو ومنه العينتين من مجتمعين مختلفين، لذا نلجأ إلى تقديم عدم تساوي التباين، مما يتطلب استخدام اختبار الدلالة الإحصائية (t) بالنسبة لعينتين مستقلتين متجانستين كما يوضحه الجدول أعلاه، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية بالنسبة لأفراد عينة الدراسة نجد أن اتجاهات المبحوثين نحو مستوى إدراك الأبعاد (اللامعنى، الاغتراب عن الذات) لدى الذكور بلغت بمتوسط حسابي قدره على التوالي (2.881، 2.059)، بينما المتوسط الحسابي للأبعاد نفسها عند الإناث بلغت على التوالي (2.692، 2.307)، وأن قيمة (t) بلغت للأبعاد نفسها على التوالي (-0.480، 0.595) بقيمة احتمالية على التوالي (0.637، 0.561)، وهي غير دالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05). وعليه نقرر أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك بعد اللامعنى وبعد الاغتراب عن الذات بين الجنسين.

كما توضح نتائج الجدول نفسه أن قيمة اختبار التجانس ليفين (f) لكل من الأبعاد (العجز، اللامعيارية، العزلة) وباللغة عند القيم ليفين (f) على التوالي (0.415، 0.346، 2.974)، وبمستوى دلالة على التوالي (0.523، 0.560، 0.093)، وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، أي أن التباين متساو ومنه العينتين من متجانسين، لذا نلجأ إلى تقديم تساوي التباين، مما يتطلب استخدام اختبار الدلالة الإحصائية (t) بالنسبة لعينتين مستقلتين متجانستين كما يوضحه الجدول أعلاه، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية بالنسبة لأفراد عينة الدراسة نجد أن اتجاهات المبحوثين نحو مستوى إدراك الأبعاد (العجز، اللامعيارية، العزلة) لدى الذكور بلغت بمتوسط حسابي قدره على التوالي (2.748، 2.288، 2.037)، بينما المتوسط الحسابي للأبعاد نفسها عند الإناث بلغت على التوالي (2.907، 2.415، 2.261، 2.307)، وأن قيمة (t) بلغت للأبعاد نفسها على التوالي (0.482، 0.402، 0.763) بقيمة احتمالية على التوالي (0.633، 0.690، 0.427)، وهي غير دالة إحصائية عند

مستوى المعنوية (0.05). وعليه نقرر أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك الأبعاد (العجز، اللامعيارية، العزلة) بين الجنسين.

لتحديد وجود أو عدم وجود فروق لبقية المتغيرات تم استخدام اختبار تحليل التباين (One Way Anova) (أنظر الجدول رقم 4 في الملاحق).

❖ نتائج تحليل التباين (One Way Anova) لاتجاهات المبحوثين نحو مستوى إدراك بعد العجز في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد بولاية الجلفة تعزى للمتغيرات الديموغرافية

من نتائج الجدول رقم (4) نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاتجاهات المبحوثين نحو مستوى إدراك بعد العجز في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد، لأغلب المتغيرات الديموغرافية، وذلك لكون مستوى معنوية (f) لهذه المتغيرات بلغت على التوالي (0.062، 0.427، 0.588، 0.459) وهي أكبر من مستوى المعنوية المفترض (0.05)، مما يدل على أن اتجاهات المبحوثين نحو مستوى إدراك بعد العجز لا تختلف باختلاف المتغيرات الديموغرافية.

❖ نتائج تحليل التباين (One Way Anova) لاتجاهات المبحوثين نحو مستوى إدراك بعد اللامعنى في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد بولاية الجلفة تعزى للمتغيرات الديموغرافية

من نتائج الجدول رقم (5) (أنظر الملاحق). نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاتجاهات المبحوثين نحو مستوى إدراك بعد اللامعنى في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد، لأغلب المتغيرات الديموغرافية، وذلك لكون مستوى معنوية (f) لهذه المتغيرات بلغت على التوالي (0.277، 0.298، 0.130، 0.333) وهي أكبر من مستوى المعنوية المفترض (0.05)، مما يدل على أن اتجاهات المبحوثين نحو مستوى إدراك بعد اللامعنى لا تختلف باختلاف المتغيرات الديموغرافية.

❖ نتائج تحليل التباين (One Way Anova) لاتجاهات المبحوثين نحو مستوى إدراك بعد اللامعيارية في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد بولاية الجلفة تعزى للمتغيرات الديموغرافية

من نتائج الجدول رقم (6) (أنظر الملاحق) نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاتجاهات المبحوثين نحو مستوى إدراك بعد اللامعيارية في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد، للمتغيرات الديموغرافية الآتية (السن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي)، وذلك لكون مستوى معنوية (f) لهذه المتغيرات بلغت على التوالي (0.982، 0.313، 0.900) وهي أكبر من مستوى المعنوية المفترض (0.05)، مما يدل على أن اتجاهات المبحوثين نحو مستوى إدراك بعد اللامعيارية لا تختلف باختلاف المتغيرات الديموغرافية الآتية (السن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي).

كما نلاحظ من الجدول نفسه أن مستوى معنوية (f) لهذا الأبعاد بالنسبة لمتغير المستوى الوظيفي بلغ (0.045)، وهو أقل من مستوى المعنوية المفترض ($\alpha = 0.05$)، وعليه نقرر أنه توجد فروق بالنسبة لهذا المتغير.

لمعرفة صالح الفروق بين كل فئة من فئات المستوى الوظيفي على حدة نقوم بإجراء اختبار (LSD) للمقارنة البعدية، والنتائج موضحة في الجدول الآتي:

❖ نتائج اختبار (LSD) للتحقق من الفروق بين المستوى الوظيفي لكل فئة

من نتائج الجدول رقم (7) (أنظر الملاحق) نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) فأقل بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة تجاه مستوى إدراك بعد اللامعيارية ن بين فئة (الإداريين) وفئة (الشبه طبي) وهذه

الفروقات لصالح فئة الإداريين بمتوسط (2.5923)، حيث يزيد عن فئة (الشبه طبي) بقيمة (*0.76374) ويمكن تفسير ذلك بأن فئة الإداريين لهم إدراك أكبر لفقدان المعايير من حيث شعورهم بانعدام الثقة تجاه زملاء العمل، والابتعاد عن العمل التشاركي، وغياب لغة الحوار مع الزملاء.

❖ نتائج تحليل التباين (One Way Anova) لاتجاهات المبحوثين نحو مستوى إدراك بعد العزلة في المؤسسة العمومية

الاستشفائية بمسعد بولاية الجلفة تعزى للمتغيرات الديموغرافية

من نتائج الجدول رقم (8) (أنظر الملاحق) نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاتجاهات المبحوثين نحو مستوى إدراك بعد العزلة في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد، لأغلب المتغيرات الديموغرافية، وذلك لكون مستوى معنوية (f) لهذه المتغيرات بلغت على التوالي (0.258، 0.062، 0.054، 0.274) وهي أكبر من مستوى المعنوية المفترض (0.05)، مما يدل على أن اتجاهات المبحوثين نحو مستوى إدراك بعد العزلة لا تختلف باختلاف المتغيرات الديموغرافية.

❖ نتائج تحليل التباين (One Way Anova) لاتجاهات المبحوثين نحو مستوى إدراك بعد الاغتراب عن الذات في

المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد بولاية الجلفة تعزى للمتغيرات الديموغرافية

من نتائج الجدول رقم (9) (أنظر الملاحق) نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاتجاهات المبحوثين نحو مستوى إدراك بعد الاغتراب عن الذات في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد، لأغلب المتغيرات الديموغرافية، وذلك لكون مستوى معنوية (f) لهذه المتغيرات بلغت على التوالي (0.099، 0.080، 0.510، 0.970) وهي أكبر من مستوى المعنوية المفترض (0.05)، مما يدل على أن اتجاهات المبحوثين نحو مستوى إدراك بعد الاغتراب عن الذات لا تختلف باختلاف المتغيرات الديموغرافية.

إجمالاً ومن النتائج الواردة في الجداول (3، 4، 5، 6، 7، 8، 9)، نقرر أنه لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين اتجاهات المبحوثين نحو مستوى إدراك الاغتراب الوظيفي، تعزى للمتغيرات (السن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي)، باستثناء متغير (المستوى الوظيفي) فقد تسجل فروقات بين اتجاهات المبحوثين نحو مستوى إدراك الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير المستوى الوظيفي. النتائج المتحصل عليها تقتضي رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية والتي مفادها "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاتجاهات العاملين نحو مستوى إدراك الاغتراب الوظيفي بأبعاده المختلفة (العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة، الاغتراب عن الذات) في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد، تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الخبرة المهنية، المستوى الوظيفي، المؤهل العلمي)".

5-النتائج:

من خلال ما جاء في الدراسة تم التوصل إلى النتائج الآتية:

- ✓ مستوى إدراك الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد ككل جاء بمستوى منخفض، وجاءت أبعاد الاغتراب الوظيفي الآتية (العجز، اللامعنى، العزلة) بمستوى متوسط من الموافقة عليها، بينما الأبعاد (اللامعيارية، الاغتراب عن الذات، العزلة) جاءت بمستوى منخفض من الموافقة عليها؛
- ✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاتجاهات الباحثين نحو مستوى إدراك بعد العجز في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي).
- ✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاتجاهات الباحثين نحو مستوى إدراك بعد اللامعنى في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي)؛
- ✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاتجاهات الباحثين نحو مستوى إدراك بعد اللامعيارية في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي). باستثناء متغير (المستوى الوظيفي) فقد تسجل فروقات بين اتجاهات الباحثين نحو مستوى إدراك هذا البعد تعزى لمتغير المستوى الوظيفي؛
- ✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاتجاهات الباحثين نحو مستوى إدراك بعد العزلة في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي)؛
- ✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاتجاهات الباحثين نحو مستوى إدراك بعد الاغتراب عن الذات في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي)؛
- ✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاتجاهات العاملين نحو مستوى إدراك الاغتراب الوظيفي بأبعاده المختلفة (العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة، الاغتراب عن الذات) في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد، تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الخبرة المهنية، المستوى الوظيفي، المؤهل العلمي).

6-التوصيات:

- ✓ انطلاقا من النتائج المتوصل إليها نقترح التوصيات الآتية:
- ✓ ضرورة إشراك العاملين في عمليات اتخاذ القرارات والمتعلقة بشؤونهم وإبداء رأيهم بخصوص مشكلات العمل؛
- ✓ ضرورة الحرص على تبني بيئة تنظيمية تحد من مستوى الاغتراب الوظيفي؛
- ✓ الحرص على توفير احتياجات العاملين من خلال فهم سلوكهم بالشكل الذي يحقق أهداف المؤسسة؛
- ✓ تنمية روح الجماعة وتشجيع أسلوب الإدارة بالمشاركة.

7- قائمة المراجع:

1. سهر بنت محمد حوالة، وندى بنت طلال بن توفيق جستينة. (2019). واقع الاغتراب الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة الرياض.. مجلة العلوم التربوية، 01(01).
2. محسن علوان محمد، وياقر علي بلجات. (2018). دور ممارسات الموارد البشرية الدولية في معالجة مشكلة الاغتراب الوظيفي، دراسة تطبيقية في جامعة القادسية. مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية كلية الادارة والاقتصاد، 08(03).
3. السلطاني عزيمة عباس. (2014). الذكاء الوجداني لعمداء بعش الكليات وعلاقته بدرجة شعور الأساتذة بالإغتراب في محيط عملهم. مجلة كلية التربية الرياضية للبنات، 13(01).
4. المطيري عزيزة مفرح فرحان. (2016). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى عينة من الموظفين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، . مجلة كلية التربية، جامعة الازهر، 03(168).
5. بن زاهي منصور. (2007). الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات، دراسة ميدانية بشركة سوناطراك بالجنوب الجزائري. أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 43.
6. دروزة سوزان صالح، وديما شكري القواسمي. (2014). أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي، دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 10(02).
7. رنا ناصر صبر. (2013). أثر مصادر ضغوط العمل في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي، . مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية معهد الإدارة، الرصافة(العدد 7).
8. عبد الرؤوف حسن الشفلو. (2017). العلاقة بين الاغتراب الوظيفي وجودة الخدمات المصرفية، دراسة تطبيقية على مصرف شمال إفريقيا - فرع قصر الأخيار، جامعة المرقب، ليبيا،، 29، 206.
9. فيصل الشهراني. (2013). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالولاء التنظيمي من وجهة نظر ضباط المديرية العامة للجوازات، رسالة ماجستير، معهد البحوث والدراسات العربية. القاهرة مصر.
10. كرمية توفيق، و مرياح طه ياسين. (2021). مساهمة تمكين العاملين في الحد من الاغتراب الوظيفي-دراسة ميدانية. مجلة آفاق للبحوث والدراسات، 04(02)، 317.
11. لبنى ذياب. (2018). أبعاد الاغتراب الوظيفي في ظل النظريات الأساسية. مجلة جيل للعلوم الإنسانية والاجتماعية(40)، 62.
12. مازن أكرم عبد الله حلس.. (2016). المناخ التنظيمي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي لدى العاملين في البنوك التجارية الإسلامية. تأليف رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية (صفحة 40). ، جامعة الازهر، غزة.
13. Ayse Canan Cetinkanat, & M eltem Akin Kosterelioglu, . (2016). the relationship between quality of work life and work Alienation. journal of Educational Research, 04(08).
14. Blalach, R. &. (2007). life Satis Faction and Alienation of EL derly Males. ,journal of Management,Britich, 13(04), pp.285-304.
15. Kanungo.R. (1992). Alienation an Empowerment : Some Ethical imperatives in business. journal of business, 414.
16. Nelson, & O' Donohue. (2006). Alienation Psychology and Human Resource Management. ,Paper presented to the Conference of :The 2nd Australian Center for research in Employment and Work(ACREW). Prato ,Italy.
17. Seeman, M. (1959). on the meaning of Alienation. American sociological Review. 24.
18. Tummers, L. &. & Dulk L,. (2013). The effects of work alienation on organizational commitment ,workeffoet and work-to-family enrichment. journal of Nursing Management.

الجدول رقم(1): معامل الثبات ألفا كرونباخ

المتغير	معامل الثبات
العجز	0.825
اللامعنى	0.831
اللامعيارية	0.910
العزلة	0.830
الاغتراب عن الذات	0.884
الدرجة الكلية	0.932

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss v25

الجدول رقم(2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاهمية النسبية لإجابات المبحوثين عن عبارات متغير

الاغتراب الوظيفي في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	أشعر بعدم قدرتي على المشاركة في إتخاذ القرارات في مكان العمل	2.85	1.272	3	متوسط
02	اعتمد على زملائي في تأدية النشاطات والمهام الوظيفية	2.93	1.269	1	متوسط
03	أفتقد الشعور بالأمان الوظيفي	2.87	1.137	2	متوسط
04	أفضل عدم تحمل المسؤولية بشأن عملي	2.60	1.236	5	منخفض
05	أعتمد على زملائي في إنجاز الأعمال	2.68	1.309	4	متوسط
	بعد العجز	2.80	0.971	2	متوسط
06	أرى أن مساري المهني لا معنى له	2.53	1.339	5	منخفض
07	أعجز على التغلب على المشاكل التي تواجهني	3.30	1.181	1	متوسط
08	أرى أن الاهتمام بوقت العمل غير ضروري	2.85	1.406	3	متوسط
09	أعتقد أن هذه المؤسسة غير مهمة	902.	1.231	2	متوسط
10	أعتقد أن العلاقات الاجتماعية بين زملاء العمل غير مهمة	2.57	1.152	4	منخفض
	بعد اللامعنى	2.82	0.977	1	متوسط
11	أشعر بالإحباط في روتينية العمل	2.52	1.198	1	منخفض
12	أرغب في أداء مهامي بطريقتي الخاصة	2.00	1.062	4	منخفض
13	أرى أن اللوائح والقوانين تحد من الإنجاز	2.38	1.234	3	منخفض
14	أعتقد أن الاهتمام بالقيم السائدة في المجتمع غير مهمة	422.	1.192	2	منخفض
15	أرى أن التسلسل الإداري يضعف إجراءات العمل	72.0	1.062	5	منخفض
	بعد اللامعيارية	2.33	0.922	3	منخفض
16	أشعر بعجزني على التواصل مع زملاء العمل	2.08	.9440	3	منخفض
17	أشعر بإنعدام الثقة تجاه زملائي	1.90	.8710	5	منخفض
18	أفضل الإبتعاد عن العمل التشاركي قدر الإمكان	2.45	1.154	1	منخفض
19	أجد صعوبة في لغة الحوار مع زملاء العمل	2.10	1.317	2	منخفض
20	أتجنب تكوين صداقات عمل جديدة مع زملاء العمل	2.03	1.000	4	منخفض
	بعد العزلة	2.11	0.825	5	منخفض
21	أشعر بفقدان الرغبة في العمل	2.10	.9820	2	منخفض
22	أعجز عن السيطرة في أداء نشاطي في العمل	1.97	1.000	4	منخفض
23	أنفادى المشاركة في النشاطات الاجتماعية	2.03	1.050	3	منخفض

متوسط	1	1.511	2.65	يراودني الشعور في ترك العمل	24
منخفض	5	1.176	1.95	أعاني من شعور بعدم القيمة الذاتية عند أداء الأعمال	25
منخفض	4	0.959	2.14	بعد الاغتراب عن الذات	
منخفض	/	0.683	2.46	الدرجة الكلية	

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss v25

الجدول رقم(3): الفروق في اتجاهات المبحوثين نحو مستوى إدراك أبعاد الاغتراب الوظيفي تبعا لمتغير الجنس

الأبعاد	الجنس	اختبار ليفين للكشف عن التجانس (f)	مستوى الدلالة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (t)	مستوى الدلالة	القرار
العجز	ذكر	0.415	0.523	27	2.748	0.920	38	0.482	0.633	غير دال 0.05
	أنثى			13	2.907	1.100				
اللامعنى	ذكر	7.640	0.009	27	2.881	0.794	16.406	-0.481	0.637	غير دال 0.05
	أنثى			13	2.692	1.307				
اللامعيارية	ذكر	0.346	0.560	27	2.288	0.893	38	0.402	0.690	غير دال 0.05
	أنثى			13	2.415	1.011				
العزلة	ذكر	2.974	0.093	27	2.037	0.690	38	0.763	0.427	غير دال 0.05
	أنثى			13	2.261	1.068				
الاغتراب عن الذات	ذكر	10.666	0.002	27	2.059	0.634	14.293	0.595	0.561	غير دال 0.05
	أنثى			13	2.307	1.439				

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss v25

الجدول رقم(4): نتائج تحليل التباين (One Way Anova) لاتجاهات المبحوثين نحو مستوى إدراك بعد العجز في المؤسسة

العمومية الاستشفائية بمسعد بولاية الجلفة تعزى للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
السن	بين المجموعات	5.135	2	2.567	3.000	0.062
	داخل المجموعات	31.665	37	0.856		
	المجموع	36.800	39	-		
الخبرة المهنية	بين المجموعات	1.654	2	0.827	0.871	0.427
	داخل المجموعات	35.146	37	0.950		
	المجموع	36.800	39	-		
المستوى الوظيفي	بين المجموعات	1.041	2	0.412	0.539	0.588
	داخل المجموعات	35.759	37	0.470		
	المجموع	36.800	39	-		
المؤهل العلمي	بين المجموعات	1.836	4	0.459	0.765	0.459
	داخل المجموعات	34.964	35	0.999		
	المجموع	36.800	39	-		

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss v25

الجدول رقم(5): نتائج تحليل التباين (One Way Anova) لاتجاهات المبحوثين نحو مستوى إدراك بعد اللامعنى في

المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد بولاية الجلفة تعزى للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
السن	بين المجموعات	2.874	2	1.437	1.546	0.277
	داخل المجموعات	34.390	37	0.929		
	المجموع	37.264	39	-		
الخبرة المهنية	بين المجموعات	2.360	2	1.180	1.251	0.298
	داخل المجموعات	34.904	37	0.943		
	المجموع	37.264	39	-		
المستوى الوظيفي	بين المجموعات	3.891	2	1.946	2.157	0.130
	داخل المجموعات	33.373	37	0.902		
	المجموع	37.264	39	-		
المؤهل العلمي	بين المجموعات	4.457	4	1.114	1.189	0.333
	داخل المجموعات	32.807	35	0.937		
	المجموع	37.264	39	-		

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss v25

الجدول رقم(6): نتائج تحليل التباين (One Way Anova) لاتجاهات المبحوثين نحو مستوى إدراك بعد اللامعيارية في

المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد بولاية الجلفة تعزى للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
السن	بين المجموعات	0.033	2	0.017	0.019	0.982
	داخل المجموعات	33.131	37	0.895		
	المجموع	33.164	39	-		
الخبرة المهنية	بين المجموعات	2.017	2	1.009	1.198	0.313
	داخل المجموعات	31.147	37	0.842		
	المجموع	33.164	39	-		
المستوى الوظيفي	بين المجموعات	5.114	2	2.557	3.373	0.045
	داخل المجموعات	28.050	37	0.758		
	المجموع	33.164	39	-		
المؤهل العلمي	بين المجموعات	0.965	4	0.241	0.262	0.900
	داخل المجموعات	32.199	35	0.920		
	المجموع	33.164	39	-		

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss v25

الجدول رقم(7): نتائج اختبار (LSD) للتحقق من الفروق بين المستوى الوظيفي لكل فئة

المتغير	المستوى الوظيفي			المتوسط الحسابي
	الشبه طبي	الطبي	الإداري	الإداري
الإداري	0.76374*	0.73516	-	2.5923
الطبي	0.02857	-	-0.73516	1.8577
الشبه طبي	-	-0.02857	-0.76374*	1.8286

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss v25

الجدول رقم(8): نتائج تحليل التباين (One Way Anova) لاتجاهات المبحوثين نحو مستوى إدراك بعد العزلة في المؤسسة

العمومية الاستشفائية بمسعد بولاية الجلفة تعزى للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
السن	بين المجموعات	1.874	2	0.937	1.405	0.258
	داخل المجموعات	24.682	37	0.667		
	المجموع	26.556	39	-		
الخبرة المهنية	بين المجموعات	3.706	2	1.853	3.001	0.062
	داخل المجموعات	22.850	37	0.618		
	المجموع	26.556	39	-		
المستوى الوظيفي	بين المجموعات	3.877	2	2.557	3.163	0.054
	داخل المجموعات	22.679	37	0.758		
	المجموع	26.556	39	-		
المؤهل العلمي	بين المجموعات	3.531	4	0.883	1.342	0.274
	داخل المجموعات	23.025	35	0.658		
	المجموع	26.556	39	-		

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss v25.

الجدول رقم(9): نتائج تحليل التباين (One Way Anova) لاتجاهات المبحوثين نحو مستوى إدراك بعد الاغتراب عن الذات في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد بولاية الجلفة تعزى للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
السن	بين المجموعات	4.217	2	2.108	2.466	0.099
	داخل المجموعات	31.639	37	0.855		
	المجموع	35.856	39	-		
الخبرة المهنية	بين المجموعات	4.573	2	2.286	2.704	0.080
	داخل المجموعات	31.283	37	0.745		
	المجموع	35.856	39	-		
المستوى الوظيفي	بين المجموعات	1.280	2	0.640	0.685	0.510
	داخل المجموعات	34.576	37	0.934		
	المجموع	35.856	39	-		
المؤهل العلمي	بين المجموعات	0.529	4	0.132	0.131	0.970
	داخل المجموعات	35.327	35	1.009		
	المجموع	35.856	39	-		

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss v25