

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

د. نصيرة لمين 

جامعة المسيلة



### ملخص

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

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

### Abstract of the study:

The objective of this study is to know the effect of professional alienation in light of some personal variables in the field of industry (cement of M'Sila Department), where the study sample 32 workers, the researcher used professional alienation of the scale of preparation AL Kirdawi 2008 , and the results of the study showed that:

- There are no sex differences in the professional alienation.
- There are differences in the professional alienation attributed to scientific qualification variable.
- There are no differences in professional alienation because of the seniority variable.
- There are no differences in professional alienation because of age.

## مقدمة:

يعد موضوع الاغتراب من بين المواضيع المستخدمة في شتى مناحي الحياة، فقد كان لكلمة اغتراب تاريخ قدم انطلاقا من الفكر المسيحي والإسلامي و قد تعددت استخدامات هذه الكلمة في العصور الوسيطة ما بين قانونية و نفس اجتماعية، و يرجع استخدام كلمة اغتراب إلى المرادف اللاتيني لكلمة **Alinare** و التي تعني غير المنتمي أو غير المتطابق مع الآخرين. كما أن مصطلح الاغتراب له استخدامات متعددة باختلاف مجال الدراسة، و قد شاع استخدامه في العصر الحاضر في الطب النفسي و القانون و علم الاجتماع و الاقتصاد.<sup>1</sup>

و عليه فقد استخدم مصطلح الاغتراب 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 و لكن في دائرة الغربة و الانفصال إنه يعيش في عالم مجرد من القيم لدرجة أنه لا يرفض الحياة فقط بل يعاديهها، فيدخل الفرد إلى عالم اللاتنماء و يفقد الحس و الوعي.<sup>2</sup>

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

و بوجود ظاهرة الاغتراب 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 الإجراءات اللازمة لمساعدتهم على تحقيق الانتماء و زيادة الدافعية ، لرفع إنتاجية المؤسسة.

**1. إشكالية الدراسة:**

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

و لما 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 و حسن التكيف.

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

و يعد 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 يركز 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 مما تتعلق بالموظفين، و هذا في حد ذاته توجه خطير يمس علاقة انتماء و ولاء 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 (المطري 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.

## 3. مصطلحات الدراسة:

- **الاغتراب الوظيفي:** "هو شعور العاملين بمؤسسة ما بأن هذه المؤسسة التي ينتمون إليها لم تعد المكان المناسب

للاستمرار بها، و يرجع ذلك لأسباب تتعلق بالمؤسسة أكثر مما تتعلق بالموظفين، و هذا في حد ذاته توجه خطير يمس

علاقة انتماء و ولاء 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 الاغتراب الوظيفي المستخدم في هذه

الدراسة".

## 4. أهمية و أهداف الدراسة:

## أولاً: الأهمية

تنحصر أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

## أ. على المستوى النظري:

- ترجع أهمية الدراسة الحالية إلى أهمية الموضوع (الاغتراب الوظيفي) فهو موضوع حديث التناول.
- أهمية العينة المستخدمة و هي العاملين بمصنع الاسمنت، فهم يمثلون طاقة في المجتمع، و بالتالي لا بد من استثمارها بالحد من ظاهرة الاغتراب الوظيفي.
- تنبع أهمية هذه الدراسة من تناولها لموضوع يؤثر على كافة العمال الذين هم مستقبل المؤسسة و إنتاجها.

## ب. على المستوى العملي:

- تقدم رصيذاً إضافياً من المعرفة العلمية و العملية، و ذلك من خلال تحليل ظاهرة الاغتراب الوظيفي و تأثيره على كل من العامل و المؤسسة.
- يتوقع أن توفر نتائج هذه الدراسة تغذية راجعة في إعداد و بناء برامج تنموية في هذا المجال.

## ثانياً: 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 عاملاً 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	القرار
الطرف الأعلى	23.23	0.00	8	143.0	4.472	8.22	13.	0,00	دال

عند	0	67			0		0	7	
0,0				15.07	67.00	8			الطرف
1									الأدنى

### 9. أساليب المعالجة الاحصائية:

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 الاغتراب 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 الاغتراب الوظيفي تبعا 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	0.261	-1.146	30	30.759	102.83	18	0.495	0,478	ذكور	الاغتراب الوظيفي
عند									إناث	
0.05				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 الاغتراب الوظيفي والتي بلغت عند الذكور (102.83) وعند الإناث (115.14) يمكن القول بأنه هناك فروقا بين الجنسين في الاغتراب 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 الاغتراب 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%.

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

#### نتائج الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية لهذه الدراسة على: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاغتراب 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 الاغتراب تبعاً للمؤهل										
المؤهل	اختبار ليفين للكشف عن التجانس (F)	مستوى الدلالة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (T)	مستوى الدلالة	القرار	
الايغتراب	0,028	0.868	15	122.00	27.640	30	2.640	0.013	دال عند	0.05
الوظيفي			17	96.05	27.830				مهندس	

من خلال الجدول رقم (4) أعلاه نلاحظ أن قيمة اختبار التجانس ليفين (F) بلغت (0.02)، 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 الاغتراب الوظيفي والتي بلغت عند عند حاملي الليسانس (122.00) وعند المهندسين (96.05) يمكن القول بأنه هناك فروقا بين المجموعتين في الاغتراب الوظيفي ، وهذا ما أكدته قيمة اختبار الفروق (Ttest) والتي بلغت (2.64) جاءت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، 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)، و دراسة غانم (2006)، و دراسة 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 تبعاً لمتغير الأقدمية						
مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة	
داخل المجموعات	225.354	2	112.677	116.0	891.0	الاغتراب الوظيفي
ما بين المجموعات	28226.114	29	973.314		غير دال	
الكلي	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 (α=0,05)، وبالتالي يمكن القول بأنه لا توجد فروق بين أفراد عينة الدراسة في الاغتراب الوظيفي تبعاً 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 الاغتراب 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 الاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير السن						
مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة	
داخل المجموعات	2475.047	2	1237.523	382.1	267.0	الاغتراب الوظيفي
ما بين المجموعات	25976.422	29	895.739		غير دال	
الكلي	28451.469	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 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 تبعاً للسن، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث الرابعة القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاغتراب 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:

استناداً 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 تأثيراً، فباختلاف المؤهل العلمي تختلف درجة الاغتراب الوظيفي لديهم، حيث بينت هاته النتيجة أن حاملي شهادة الليسانس أكثر اغتراباً من المهندسين و هذا راجع إلى طبيعة و مكان العمل الذي يتواجد فيه هؤلاء، فالوظائف تختلف عن بعضها البعض، فمنها ما يخلق ضغطاً و توتراً دائماً، كذلك العلاوات والامتيازات المقدمة بالنسبة للمهندسين فبلا شك أن هذه الحتمية تخلق مشاعر سلبية تجاه العمل و توجد الاغتراب واللا إلتناء للمؤسسة.

وبوجود ظاهرة الاغتراب التي تؤثر نفسياً و اجتماعياً 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.
- نظراً لأهمية الاغتراب الوظيفي تقترح الباحثة إجراء دراسات مستقبلية تبحث في متغيرات أخرى تؤثر فيه.
- تقترح الباحثة في إطار انتشار ظاهرة الاغتراب الوظيفي و خطوطها إعداد برامج وقائية و إرشادية و علاجية للحد منها.

#### الهوامش:

- 1- بحري صابر . (2009) . الإجهاد المهني و علاقته بالإغتراب المهني لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية : دراسة ميدانية للمستشفيات العمومية. مذكرة ماجستير :علم النفس: جامعة قسنطينة
- 2- بن زاهي منصور . (2007) . الشعور بالإغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات. رسالة دكتوراه :علم النفس: جامعة قسنطينة
- 3- ناميدي، كرين مصطفى خالد . أثر التمكين النفسي في الاغتراب الوظيفي : دراسة استطلاعية لآراء رؤساء الأقسام العلمية في جامعة دهاوك . [على الخط] متوفر على : <http://www.ncys.ksu.edu.sa/> . اطلع عليه يوم : 2015-07-07
- 4- سوزان صالح دروزة، دها 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 ، ص297
- 5- كرين مصطفى خالد ناميدي. المرجع السابق.
- 6- المطرقي، 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

7- المطرني، شعيل بن بخت . المرجع السابق . ص 03

قائمة المراجع:

1. المطرني، 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
2. بحري صابر . (2009) . الإجهاد المهني و علاقته بالإغتراب المهني لدى الأطباء العامون 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 علام ، (2011) ، مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية ، دار النشر للجامعات ، القاهرة.
7. سميرة الجعافرة ، فارس حلمي . (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، دينا 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 لدي الأخصائيين الرياضيين بمراكز الشباب في محافظات شمال الصعيد. [على الخط] متوفر على : <http://www.researchgate.net/publication> / 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