

جامعة مولود معمري - تيزي وزو -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس



الاغتراب المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز

دراسة ميدانية في مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح

الطرق بعزازقة تيزي وزو

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد

البشرية

تحت إشراف الأستاذة:

-كحلوش كهينة

إعداد الطالبتين:

-صدراتي ربيعة

-محمد صغير سعدية

السنة الجامعية : 2023-2024

ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة الموجودة بين الاغتراب المهني والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات.

وقد استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي، فطبقتنا مقياس الاغتراب المهني "لزاهي منصور" ومقياس الدافعية للإنجاز "لعبد الرحمان الأزرق"، وقد تكون مجتمع الدراسة من (100) عامل في مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات، وقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة الذي يتكون من (295) عامل.

وقد خلصت الدراسة إلى:

- 1- وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الاغتراب المهني والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات لعزازقة تيزي وزو.
- 2- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العزلة (العجز) والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات لعزازقة تيزي وزو.
- 3- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين انعدام المعنى والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات لعزازقة تيزي وزو.
- 4- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين انعدام الرضا والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات لعزازقة تيزي وزو.

ملخص الدراسة باللغة الأجنبية:

L'étude visait à identifier la corrélation entre l'aliénation professionnelle et la motivation à accomplir chez les travailleurs de l'entreprise (ETBER) de travaux de construction et de réparation de routes. Nous avons utilisé la méthode descriptive analytique, en appliquant l'échelle de l'aliénation professionnelle de "Zahi Mansour" et l'échelle de la motivation à accomplir de "Abdel Rahman El Azrak". La population de l'étude se composait de 100 travailleurs de l'entreprise (ETBER) de travaux de construction et de réparation de routes, et un échantillon a été sélectionné de manière aléatoire simple parmi une population totale de 295 travailleurs.

L'étude a révélé que :

1. Il existe une corrélation statistiquement significative entre l'aliénation professionnelle et la motivation à accomplir chez les travailleurs de l'entreprise (ETBER) de travaux de construction et de réparation de routes à Azzazga,, Tizi Ouzou.
2. Il existe une corrélation statistiquement significative entre l'isolement (incapacité) et la motivation à accomplir chez les travailleurs de l'entreprise (ETBER) de travaux de construction et de réparation de routes à Azzazga,, Tizi Ouzou.
3. Il existe une corrélation statistiquement significative entre l'absence de signification et la motivation à accomplir chez les travailleurs de l'entreprise (ETBER) de travaux de construction et de réparation de routes à Azzazga,, Tizi Ouzou.
4. Il existe une corrélation statistiquement significative entre l'absence de satisfaction et la motivation à accomplir chez les travailleurs de l'entreprise (ETBER) de travaux de construction et de réparation de routes à Azzazga, Tizi Ouzou.

كلمة شكر

نحمد الله سبحانه وتعالى الذي أنعمنا بكل النعم والذي أعطانا القوة والعزيمة والصبر

حتى تمكننا من إنجاز هذا العمل الذي نتمنى أن ينفعنا وينفع غيرنا به

وعملاً بقول النبي عليه الصلاة والسلام: "من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

نشكر الله عز وجل ونحمده الذي أماننا بالسير والاجتهاد لإتمام هذا العمل بكل صحة

ومعافية

ونتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذة المشرفة " كحلوش كهينة" التي تحملت مشقة هذا

العمل وكل العرفان والتقدير لأساتذتنا

ونتقدم بالشكر إلى كل عمال إدارة قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية الذين قدموا لنا

العاون والمساعدة

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات

بعزازقة تيزي وزو

وإلى كل من قدم لنا يد العون لإنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد

ربيعة وسعدية

إهداء

أمسي ثمرة جسدي إلى شجرة حياتي التي أنارت دربي بنوائجها ودعواتها وأمانتي

على مشقات الحياة في سبيل نجاحي - أمي الغالية -

إلى أعظم سند وخير معين أطال الله في عمره ورحمته - أبي الغالي -

إلى أختي وأختي حفظم الله وأبقاهم في الدرب السليم

إلى أعمى حديقتي وإلى من سرنا سويًا نحو طريق إنجاز هذا العمل - فطيمة -

أساتذتي الكرام، إلى كل من علمونا حروفًا وكلمات من ذمير

ربيعة

إهداء

أهدي ثمرة نجاحي إلى نبع الحنان إلى من سمرته الليلي

إلى من رافقتني في دراستي "أمي" الحبيبة حفظها الله

إلى سند الحياة إلى من تعب ليؤمن لي حياة هنيئة وسار معي يد بيد

"أبي" حبيبي أطال الله في عمره وحفظه

إلى كل إخوتي وأخواتي إلى كل عائلتي

إلى من سرنا نحو طريق النجاح صديقتي "ليديا"

إلى كل الطلاب والزلاء في تخصص إعلام وإتصال

شكرا على كل شيء على الحب والاحترام شكرا على المساعدة والمساندة

صديقة

فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان
أ	ملخص الدراسة
ج	كلمة الشكر
د	إهداء
و	فهرس المحتويات
ط	فهرس الجداول
ي	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: الإطار العام للإشكالية	
15	1- إشكالية الدراسة.
19	2- فرضيات الدراسة.
19	3- أهمية الدراسة.
20	4- أهداف الدراسة.
20	5- تحديد المفاهيم الاجرائية
21	6- الدراسات السابقة.
الفصل الثاني: الاغتراب المهني	
33	تمهيد.
33	1- تعريف الاغتراب المهني.
34	2- مراحل الاغتراب المهني.
35	3- خصائص الاغتراب المهني.
36	4- أسباب الاغتراب المهني.
38	5- مظاهر الاغتراب المهني.
39	6- العوامل المؤدية للاغتراب المهني.

42	7- إجراءات مواجهة الاغتراب المهني.
43	خلاصة الفصل.
الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز	
47	تمهيد:
47	1- مفهوم الدافعية للإنجاز.
48	2- أنواع الدافعية للإنجاز.
48	3- مكونات الدافعية للإنجاز.
49	4- النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز
53	5- أهمية الدافعية للإنجاز.
53	6- العوامل المؤثرة في دافعية للإنجاز.
55	7- قياس الدافعية للإنجاز.
57	خلاصة.
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
61	تمهيد
61	1- ميدان الدراسة
62	2- الدراسة الاستطلاعية
63	3- منهج الدراسة.
63	4- عينة الدراسة.
67	5- أدوات جمع البيانات
74	6- أدوات تحليل البيانات
74	7- حدود الدراسة.
75	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج	
78	تمهيد

78	1- عرض نتائج الدراسة.
78	1-1- عرض النتائج الخاصة بالفرضية العامة.
79	1-2- عرض النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الأولى.
80	1-3- عرض النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الثانية.
81	1-4- عرض النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الثالثة.
82	2- تفسير ومناقشة نتائج الدراسة.
84	2-1- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية العامة.
84	2-2- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى.
85	2-3- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية.
87	2-4- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.
88	3- الاستنتاج العام.
89	اقتراحات الدراسة
90	خاتمة
92	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول:

الصفحة	العنوان
63	الجدول رقم (01): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس
64	الجدول رقم (02): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن
65	الجدول رقم (03): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية
66	الجدول رقم (04): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل
68	الجدول رقم (05): يمثل كيفية تنقيط المقياس حسب سلم ليكرت الخماسي
69	جدول رقم (06): يبين العبارات قبل وبعد التعديل لمقياس الاغتراب المهني
69	جدول رقم (07): يبين نتائج ثبات معادلة ألفا كرونباخ لمقياس الاغتراب المهني لكل محور .
70	جدول رقم (08): يبين نتائج ثبات معادلة ألفا كرونباخ لمقياس الاغتراب المهني
70	جدول رقم (09): يبين التجزئة النصفية لمقياس الاغتراب المهني
73	جدول رقم (10): يبين نتائج ثبات معادلة ألفا كرونبتخ محاور مقياس الدافعية للإنجاز
73	جدول رقم (11): يبين نتائج ثبات معادلة ألفا كرونباخ لمقياس الدافعية للإنجاز
72	جدول رقم (12): يبين التجزئة النصفية لمقياس الدافعية للإنجاز
79	جدول رقم (13) يمثل: نتائج الفرضية العامة
80	جدول رقم (14) يمثل: نتائج الفرضية الجزئية الأولى
81	جدول رقم (15) يمثل: نتائج الفرضية الجزئية الثانية
82	جدول رقم (16) يمثل: نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

مقدمة:

في ظل التحديات المتزايدة التي تواجهها المؤسسات في العصر الحديث، أصبح من الضروري فهم العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي والرضا الشخصي للموظفين. فيُعد الاغتراب المهني ظاهرة ذات تأثير بالغ، حيث يتسبب في شعور الموظفين بالعزلة والابتعاد عن أهدافهم وعملهم اليومي. يعتبر الاغتراب المهني حالة معقدة تتجلى في مشاعر عدم الرضا، فقدان الانتماء، والتباعد عن الأهداف التنظيمية، وهو ما يمكن أن يكون له تأثيرات كبيرة على دافعية الموظفين وإنتاجيتهم.

فالاغتراب المهني ليس مجرد حالة نفسية بل هو مؤشر على مشكلات أعمق قد تتعلق بالبيئة التنظيمية، الثقافة المؤسسية، ونمط الإدارة. تتنوع أسباب الاغتراب بين عدم وضوح الأدوار، ضعف التواصل، قلة التقدير، وظروف العمل غير الملائمة، وقد تؤدي هذه العوامل إلى ضعف الدافعية للإنجاز لدى الموظفين، مما يؤثر سلباً على جودة الأداء والإنتاجية في المؤسسة.

تأتي دراسة العلاقة بين الاغتراب المهني والدافعية للإنجاز في المؤسسات التي تتطلب تفاعلاً مكثفاً وتنسيقاً بين الفرق كموضوع محوري لفهم كيفية تحسين بيئة العمل وزيادة فعالية الأداء. تعتبر مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات لعزازقة تيزي وزو مثالاً بارزاً على مثل هذه المؤسسات.

قصد التعرف على علاقة الاغتراب الوظيفي بالدافعية للإنجاز، ونظراً لأهمية هذا الموضوع قمنا بدراسته، وذلك بتقسيم الدراسة إلى جانبين نظري وجانب تطبيقي.

ففي الفصل الأول من الجانب النظري قمنا بصياغة الإشكالية، ومن ثم أشرنا إلى الفرضيات، ومن ثم الأهداف والأهمية، وصولاً إلى تحديد مصطلحات الدراسة، وأخيراً أشرنا للدراسات السابقة.

وفي الفصل الثاني قمنا بتناول متغير الاغتراب الوظيفي والذي قمنا بتعريفه، وأشرنا إلى أبعاد الاغتراب الوظيفي، وكذلك درسنا أهم العوامل المؤدية له ومراحله وخصائصه، وكذلك أسبابه وأهم الإجراءات لمواجهته وانتهينا الفصل بملخص.

أما الفصل الثالث فتناولنا فيه متغير الدافعية للإنجاز والذي جاء فيه مفهوم الدافعية للإنجاز، وأنواعه ومكوناته، ونظرياته، ومن ثم تناولنا العوامل المؤثرة فيها وأخيراً أشرنا إلى طرق قياسه. وانتهينا الفصل بملخص.

أما الجانب التطبيقي فتم تقسيمه إلى فصلين وهما:

الفصل الرابع: هو فصل الإجراءات المنهجية يتضمن ميدان إجراء الدراسة، والدراسة الاستطلاعية ومنهج الدراسة، وعينة الدراسة من حيث خصائصها وحجمها وطريقة اختيارها، أدوات الدراسة، والأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة، ثم الحدود الزمانية والمكانية، وأخيراً ملخص الفصل.

أما في الفصل الخامس فقد خصصناه لعرض وتحليل نتائج الدراسة التي توصلنا إليها من خلال اختبار الفرضيات باستعمال الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، ثم الاستنتاج العام وخاتمة عامة لهذه الدراسة، وفي الأخير إقتراحات الدراسة.

الجانب النظري

الفصل الأول:

الإطار العام للإشكالية

الفصل الأول: الإطار العام للإشكالية

- 1- إشكالية الدراسة.
- 2- فرضيات الدراسة.
- 3- أهمية الدراسة.
- 4- أهداف الدراسة.
- 5- تحديد مصطلحات الدراسة.
- 6- الدراسات السابقة.

1- إشكالية الدراسة:

يتسم العالم حالياً بالتغيرات والتحديات المتسارعة، حيث أصبحت الموارد البشرية من أهم العوامل التي تساهم في نجاح المؤسسات. فالعنصر البشري هو أساس نجاح أي مؤسسة، فهو الذي يخطط ويدير ويعمل وينتج، ولكي تتمكن المؤسسات من تحقيق أهدافها ومواجهة التحديات، فإنها بحاجة إلى الاستثمار في الموارد البشرية. ويشمل الاستثمار في الموارد البشرية مجموعة من الإجراءات التي تهدف إلى تطوير وتحسين قدرات وكفاءات العاملين، وتوفير بيئة عمل مناسبة لهم، وتعزيز مشاركتهم في المؤسسة.

إلا أن تحقيق هذا الهدف، تصاحبه العديد من المشاكل والمظاهر التنظيمية التي تهدد بقاء واستقرار المؤسسات، والاعتراب المهني أحدها، الذي يكاد يغزو ويسيطر على مختلف مؤسساتنا الاجتماعية والاقتصادية.

يعتبر الاعتراب من الظواهر الاجتماعية التي أصبحت تفرض نفسها على اهتمام الباحثين والأكاديميين، وذلك لما له من آثار سلبية على الفرد والمجتمع، يشير "العريفي" الاعتراب المهني بأنه: "حالة من عدم الرضا عن العمل، وعدم الشعور بالانتماء للمؤسسة، وعدم الارتباط بالقيم المهنية، مما يؤدي إلى فقدان المعنى والهدف في العمل." (العريفي، 2012، ص111).

ومن خلال ذلك فمشكلة الاعتراب المهني أصبحت واضحة في مجال المؤسسات والأعمال، ويتجلى ذلك في سلوكيات العمال الواضحة ومختلف مظاهر التفكك التنظيمي الذي أصبح يهدد بقاء وسير المؤسسات، فيكاد يجمع الباحثون على أن ظاهرة الاعتراب في التنظيمات الاجتماعية اليوم من سمات العصر الحالي، وفي هذا السياق نذكر دراسة "مارسيو" (Marcio, 1984) التي تبين من خلالها أثر المتغيرات التنظيمية التي تؤدي

للاغتراب المهني كعدم المشاركة في عملية اتخاذ القرارات وعدم الشعور بالأهمية والارتباط وطبيعة الإشراف التي تساعد على الاحتفاظ مهنيًا بدافعية قوية نحو العمل بدلا من الاغتراب منه (الصريرة، 2005، ص 308).

ومن بين الدراسات كذلك دراسة "حيدر حمودي" حول العلاقة بين العدالة التنظيمية والاضراب المهني للعاملين في معامل الإسمنت بالكوفة، وكانت أهداف الدراسة هي استكشاف واقع العدالة التنظيمية في المؤسسة، وتحليل وتشخيص دور العدالة التنظيمية في التقليل من حدّة الاغتراب، وكانت نتائج الدراسة هي وجود ارتباط معنوي عكسي بين أبعاد العدالة التنظيمية وأبعاد الاغتراب المهني (حمودي، دس، ص 24).

بالإضافة إلى دراسة (العتيبي وآخرون، 2002) التي أظهرت أن مستوى الاغتراب المهني مرتفع في العالم العربي وبشكل عام، تشير هذه الدراسات إلى أن ظاهرة الاغتراب الوظيفي أصبحت ظاهرة منتشرة في العالم العربي، وأنها تشكل خطرًا على الإنتاجية والكفاءة في العمل. (العتيبي وآخرون، 2002، ص 65).

وفي دراسة حديثة أجراها "مهدي كمال وآخرون" (2023)، تم التأكيد على أن ظاهرة الاغتراب المهني أصبحت أكثر انتشارًا في السنوات الأخيرة والتي توصلت إلى أن ظاهرة الاغتراب الوظيفي تتطلب اهتمامًا أكبر من قبل المؤسسات والحكومات، وذلك من أجل الحد من آثارها السلبية على الأفراد والمجتمع (مهدي كمال وآخرون، 2023، ص 247).

فهذه الدراسات قد توصلت إلى أن الاغتراب المهني قد ينشأ بسبب عوامل تنظيمية، مثل التنظيم الهرمي، وعدم المشاركة في عملية اتخاذ القرارات، وأسلوب الإشراف، وبيئة العمل. هذه العوامل تؤدي إلى شعور العمال بالانفصال عن العمل، وعدم الشعور بأهمية العمل في حياتهم، وعدم الرضا عن العمل.

وهذه الأخيرة تعتبر من المؤثرات الأساسية التي تلعب دورا هاما وحيويا في سلوك الأفراد، ومن خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم الأمر الذي يتيح لنا القول بأن قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها، تتوقف إلى حد كبير على نجاح الإدارة في توفير القدر الكافي من دافعية الإنجاز. ولهذا فإن بثّ روح الإنجاز في المؤسسات أمر ضروري لتحسين الأداء، حيث أن دافعية الإنجاز تجعل الفرد يميل إلى تذليل العقبات لأداء شيء صعب بأقل وقت، مستخدما ما لديه من قوة ومثابرة واستغلال لإمكانياته وقدراته العقلية.

حيث كانت بدايات دراسات الدافعية للإنجاز في الثلاثينيات على يد "موري" morie في مجال الشخصية. ولكن يرجع الفضل إلى "ماكيلاند" macliland في إبراز هذا الخط من البحوث وتطوره في عديد من المحاضرات. وبدأت الدول المتقدمة منذ الخمسينيات تعطي جلّ اهتمامها لدراسة دافعية الانجاز وتنميتها لدى أبنائها بغية تحقيق المزيد من التقدم الاجتماعي، والرخاء الاقتصادي لمجتمعاتها، ويمثل دافع الانجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية التي اهتم بدراستها الباحثون في مجال علم النفس الاجتماعي، وكذلك المهتمون بعلم النفس المهني ودوافع العمل، وعوامل النمو الاقتصادي، بل يمكن النظر لدافع الانجاز بوصفه أحد منجزات الفكر السيكولوجي المعاصر، ويعد مفهوم الدافع للإنجاز من أكثر الدوافع النفسية والاجتماعية التي حظيت باهتمام الباحثين لأهميته وإسهامه في النمو الاقتصادي وازدهاره، وبرز منذ الستينيات من القرن الحالي وما بعدها بوصفه واحدا من المعالم المميزة للدراسة والبحث (العتيبي وآخرون، 2002، ص 65).

وفي هذا الصدد يرى أتكينسون (Atkinson) أن الدافعية للإنجاز هي استعداد ثابت نسبيا في الشخصية، يحدد مدى سعي العامل ومثابرته في سبيل تحقيق نجاح أو بلوغ هدف معين. يترتب عليه درجة معينة من الإشباع، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى معين للامتياز، وهي منظومة متعددة الأبعاد تعمل على إثارة الجهد المرتبط بالعمل والانجاز (عبد الحميد، 2008، ص 4).

ويرى "موري" (morie, 1988) كذلك أن الشباب ذوي دافع الإنجاز المرتفع يميلون إلى اختيار مهنة رجل الأعمال صعب المرّاس، ومن ثم فهم يؤطرون مهناً صعبة. (morie, 1988, p88)

ويمكن تفسير هذه الدراسة من خلال نظرية الدافع للإنجاز التي طورها ماكيلاند في الخمسينيات من القرن الماضي. حيث تشير هذه النظرية إلى أن الأفراد ذوي دافع الإنجاز العالي يبحثون عن المواقف التي تسمح لهم باختبار قدراتهم وتحقيق النجاح. وتعتبر مهنة رجل الأعمال صعب المرّاس مثلاً مثاليّاً على هذه المواقف، حيث تتطلب المهارات والقدرات القيادية والإدارية، بالإضافة إلى القدرة على تحمل المخاطر ومواجهة التحديات.

وعليه فإن اهتمام الباحثين بموضوع الدوافع في مجال العمل وخصوصاً الدافعية للإنجاز يهدف إلى الوقوف على مؤشرات يمكن استغلالها واستخدامها لتحسين الاتجاهات النفسية والاجتماعية للعمال في هذا المجال.

من خلال الدراسات التي تناولت أو ربطت موضوع الاغتراب المهني بمستوى الدافعية للإنجاز لدى العمال، جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على ظاهرة الاغتراب المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى العمال، وذلك من خلال طرح التساؤل التالي:

هل توجد علاقة بين الاغتراب المهني والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات لعزازقة تيزي وزو؟

والذي يتفرع منه التساؤلات التالية:

- ✓ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العزلة (العجز) والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات لعزازقة تيزي وزو ؟
- ✓ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين انعدام المعنى والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات لعزازقة تيزي وزو ؟

✓ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين انعدام الرضا والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات لعزازقة تيزي وزو ؟

2-فرضيات الدراسة:

2-1-الفرضيات العامة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب المهني والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات لعزازقة تيزي وزو .

2-1-الفرضيات الجزئية:

1-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العزلة (العجز) والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات لعزازقة تيزي وزو .

2-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين انعدام المعنى والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات لعزازقة تيزي وزو .

3-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين انعدام الرضا والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات لعزازقة تيزي وزو .

3-أهمية الدراسة: تتضح أهمية الدراسة الحالية في:

-تحدد أهمية الدراسة النظرية في النقاط التالية:

-تساعد على إثراء جانب مهم من مجالات الدراسات النفسية والاجتماعية وهو الاغتراب المهني والدافعية للإنجاز ومعرفة العلاقة بينهما لدى عينة من عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات لعزازقة تيزي وزو .

-تتيح الدراسة الحالية تكوين إطار نظري يهتم بجمع المفردات التي تخص متغيري الدراسة مما سيوفر مرجعا علميا عنها.

-قد تثري المكتبات بشكل عام وتكون داعم ومنطلق لدراسات وأبحاث أخرى في ذات الموضوع.

4-أهداف الدراسة:

1-التعرف على مدى وجود العلاقة الموجودة بين الاغتراب المهني والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات لعزازقة تيزي وزو.

2-التعرف على مدى وجود العلاقة الموجودة بين العزلة (العجز) والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات لعزازقة تيزي وزو.

3-التعرف على مدى وجود العلاقة الموجودة بين انعدام المعنى والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات لعزازقة تيزي وزو.

4-التعرف على مدى وجود العلاقة الموجودة بين انعدام الرضا والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات لعزازقة تيزي وزو.

5-تحديد المفاهيم الاجرائية:

5-1-تعريف الاغتراب المهني إجرائيا:

هو ما يعانیه الموظفین من مظاهر الشعور بأبعاد الاغتراب المهني (العزلة (العجز)، انعدام المعنى، انعدام الرضا)، ويقاس إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة في

مقياس الاغتراب المهني "لمنصور زاهي" لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات لعزازقة تيزي وزو.

5-2-تعريف الدافعية للإنجاز إجرائيا:

هي رغبة العامل في تحقيق النجاح والتفوق والامتياز، وهو ذلك الطموح الذي يدفع العامل للمثابرة في بذل الجهد أكثر فأكثر، وهي الدرجة التي يتحصل عليها العامل من خلال الإجابة على مقياس الدافعية للإنجاز "لعبد الرحمان الأزرق" لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات لعزازقة تيزي وزو.

6-الدراسات السابقة:

6-1-الدراسات السابقة الخاصة بالاغتراب المهني:

-دراسة عبد اللطيف ماجد (1999): هدفت الدراسة إلى إبراز العلاقة بين ظاهرة الاغتراب المهني والدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس في محافظة بلقرن، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتطبيقها على عينة تم اختيارها بطريقة المسح الشامل من قادة المدارس الحكومية بمحافظة بلقرن والبالغ عددهم (262) قائداً، وقد بلغت عينة الدراسة النهائية (161) قائداً، بنسبة (61,45%) من إجمالي المجتمع، وأسفرت الدراسة عن عدة نتائج أهمها: أن مستوى الاغتراب المهني لدى قادة محافظة بلقرن جاء بدرجة متوسطة وكشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 بين ظاهرة الاغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن. (عبد اللطيف ماجد، 1999)

2-دراسة ابو سلطان مياسة سعيد (2008): هدفت الدراسة إلى التعرف عن الاغتراب

المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية وعلاقته بالأداء الوظيفي

للعاملين في المؤسسات الحكومية في قطاع غزة، طبقت الدراسة على العاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، حيث طبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية مكونة من (302) موظفا في المجتمع الكلي المكون من (755) موظفا إداريا.

أسفرت النتائج عن ظهور الاغتراب المهني بين العاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، إضافة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة عند مستوى دلالة (0.05) . (أبو سلطانتن مياسة سعيد، 2008)

3-دراسة المصري رفيق محمود (2008): هدفت الدراسة إلى معرفة الاغتراب المهني ومصادره لدى العاملين في جامعة الأقصى، حيث قام الباحث بتصميم إستبيان لجمع البيانات، وتم تطبيقها على عينة قوامها (140) أكاديميا، وبينت النتائج الميدانية أن (48%) من عينة الدراسة يعانون من الاغتراب ممثلا في العجز، العزلة، اللامعيارية، اللامعنى، والاعتراب الذاتي، وأوضحت الدراسة أن حملة الماجستير يعانون من الاغتراب أكثر من حملة الدكتوراه، وحصلت المصادر الداخلية الاغتراب الأكاديمي على نسبة (89,6%) في حين كانت المصادر الخارجية (86,7%)، وأن نسبة (40,9%) يفضلون الخيار السلوكي الإنسحابي، أما الخيار الخضوعي حصل على نسبة (9,1%). (المصري رفيق محمود، 2008)

1-مالكولم روجر (Roger Malcolm, 2014): هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الاغتراب المهني ، والصراعات التنظيمية، وضغوط العمل لدى عينة من مدراء المدارس في كاليفورنيا بالولايات المتحدة الأمريكية، بالإضافة إلى معرفة الطرق الممكنة للقضاء على هذه الظاهرة. تم استخدام المنهج الوصفي لعينة الدراسة البالغ عددها (195) مديراً. وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات. اختتمت الدراسة بعدد من النتائج أهمها:

مستوى تأثير الاغتراب المهني على الصراع التنظيمي وضغوط العمل. وجود علاقة مباشرة بين مستوى الاغتراب الوظيفي ومستوى الصراع التنظيمي لمديري المدارس. وأوصت الدراسة بضرورة العمل على حل النزاعات والصراعات داخل بيئة العمل بسرعة حتى لا تؤثر في مستوى الإنتاجية الكلية للمدارس، والعمل على تقليل من مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المدراء وبالتالي تقليل مستوى الصراع التنظيمي وتقليل درجة ضغط العمل لدى المديرين.

(Roger Malcolm, 2014)

2-دراسة سولو وآخرون (Sulu et al, 2015): جاءت الدراسة للتعرف على العلاقة التي يحدثها الاغتراب المهني بين متغيرين هامين في قطاع الأعمال، هما الظلم التنظيمي والولاء التنظيمي، وعمّا إذا كان الاغتراب يؤثر على العاملين في قطاع الرعاية الصحية، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان كأداة للدراسة الحالية، وقام الباحثون باختبار هذه العلاقات في عينة بلغت (222) من المتخصصين في الرعاية الصحية (الممرضات والأطباء) من المستشفيات العامة والخاصة في اسطنبول، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين أبعاد الاغتراب المهني والولاء التنظيمي تعزى لصالح أبعاد الاغتراب الوظيفي. وأن وجود علاقة بين العاملين في القطاع لمتغير الظلم التنظيمي والولاء التنظيمي لصالح الاناث في المتغيرين. (Sulu et al, 2015).

3-دراسة ميشيل بافر (Buffer Michael, 2015): هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى الاغتراب المهني لمدراء المدارس في المدارس الأمريكية من خلال دراسة ميدانية في مدارس مدينة نيويورك الأمريكية للعام الدراسي 2013-2014. وقد تكون مجتمع الدراسة من مديري المدارس في مدارس الولايات المتحدة الأمريكية، وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (380) مديراً، واختار الباحثون عينة عشوائية بلغ عدد أعضائها (150) مديراً. وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي واستخدم الاستبيان كأداة لتطبيق هذه الدراسة التي تضمنت (35) فقرة. وقد تم التأكد من صحة فقرات الاستبيان عن طريق صدق المحكمين، في حين تم

التحقق من استقراره من خلال اختبار ألفا كرونباخ. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاغتراب الوظيفي بين مديري المدارس كان مرتفعاً، حيث بلغ متوسط درجاته (81.3) للنتيجة الإجمالية، ولم تكن هناك فروق في مستوى الاغتراب بين مديري المدارس حسب الجنس والسن. بينما تم العثور على فروق بين متوسطات ردود أعضاء عينة الدراسة على مستوى الاغتراب الوظيفي وفقاً للمؤهل الأكاديمي، وسنوات العمل في المدرسة، وعدد الأبحاث العلمية المنشورة. (المطارنة، 2006، ص23).

بشكل عام، تشير الدراسات المحلية والعربية والأجنبية إلى أن الاغتراب المهني ظاهرة منتشرة في العديد من المجتمعات، وأنها تؤثر سلباً على الأفراد والمجتمعات. وتبين أن هناك مجموعة من الأسباب التي تؤدي إلى الاغتراب الوظيفي.

وتعد هذه النتائج مهمة، لأنها تشير إلى أن الاغتراب المهني ظاهرة خطيرة تؤثر على المجتمع الجزائري، والتي تتطلب اتخاذ إجراءات لمعالجتها.

1-دراسة بوعبد الله عبد الحميد (2015): حول "أسباب وآثار الاغتراب المهني لدى الموظفين في الجزائر"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أسباب وآثار الاغتراب الوظيفي لدى الموظفين في الجزائر. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت على عينة من (200) موظفاً من مختلف القطاعات في الجزائر.

وتوصلت الدراسة إلى أن الاغتراب المهني منتشر في الجزائر، حيث يعاني ما يقرب من نصف الموظفين من درجات متفاوتة من الاغتراب الوظيفي. وأن هناك مجموعة من الأسباب التي تؤدي إلى الاغتراب المهني، منها:

○ **العوامل الاقتصادية:** مثل انخفاض الأجور والمزايا المالية، وعدم وجود فرص للنمو والتطوير المهني.

- العوامل الاجتماعية: مثل ضغوط العمل، وعدم وجود علاقات اجتماعية جيدة مع الزملاء.
- العوامل التنظيمية: مثل عدم وجود بيئة عمل مناسبة، وعدم وجود شعور بالعدالة في العمل. (بوعبد الله عبد الحميد ، 2015)
- 2-دراسة مباركي محمد (2017): حول العلاقة بين الاغتراب المهني والرضا الوظيفي لدى الموظفين في الجزائر"، بحيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والرضا الوظيفي لدى الموظفين في الجزائر. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت على عينة من (250) موظفًا من مختلف القطاعات في الجزائر. وتوصلت الدراسة إلى: أن هناك علاقة ارتباطية سلبية بين الاغتراب المهني والرضا الوظيفي لدى الموظفين في الجزائر، وأنه كلما زاد الاغتراب الوظيفي لدى الموظفين، قل الرضا الوظيفي لديهم. (مباركي محمد، 2017).
- 3-دراسة بن عيسى عبد القادر (2020): حول "العلاقة بين الاغتراب المهني والأداء الوظيفي لدى الموظفين في الجزائر"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الاغتراب المهني والأداء الوظيفي لدى الموظفين في الجزائر. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت على عينة من (300) موظفًا من مختلف القطاعات في الجزائر. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية سلبية بين الاغتراب المهني والأداء الوظيفي لدى الموظفين في الجزائر. وأن كلما زاد الاغتراب الوظيفي لدى الموظفين، قل الأداء الوظيفي لديهم. (بن عيسى عبد القادر، 2020)

6-2- الدراسات السابقة الخاصة بالدافعية للإنجاز:

1-دراسة شواشرة (2004): هدفت دراسة إلى الكشف عن العلاقات الإرتباطية بين القدرة على حل المشكلات ومتغيرات دافعية الإنجاز والسعة العقلية والتفكير الناقد والسرعة المعرفية، وقد تألفت عينة الدراسة من (738) طالبا وطالبة من طلبة الصفين التاسع والعاشر الأساسين تم اختيارها بالمعينة العشوائية العنقودية، واستخدم الباحث في الدراسة اختيار واطسون للتفكير الناقد واختيار دافعية الإنجاز "للريماوي" واختبار السعة العقلية "لجان باسكاليني" واختباري السرعة المعرفية والقدرة على حلّ المشكلات للذين أعدهما الباحث، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن قيم معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات الخمسة التي تضمنها النموذج السببي تراوحت بين (0,65) و(0,78) وكانت جميعها دالة إحصائيا (المطارنة، 2006، ص17).

2-دراسة محمد محمود بن يونس (2005): التي كانت حول "دافعية الإنجاز وعلاقتها بكل من القلق الشخصي وأنماط السلوك لدى عينة من طلبة الجامعة الأردنية"، أجريت الدراسة على عينة تتكون من (116) طالب وطالبة، (87) إناث و(29) ذكور استخدم الباحث من خلال دراسته مقياس "ينمون" لقياس دافعية الإنجاز، مقياس سيلبير وزملائه لقياس القلق الشخصي. ومقياس "الفسفوس" لقياس أنماط السلوك، وأظهرت النتائج إلى عدم وجود علاقة ارتباط بين دافعية الإنجاز والقلق الشخصي وأنماط السلوك. (المطارنة، 2006، ص18).

3- دراسة كارلس دويسك karls dwesk (2006): قام كارلس دويسك بدراسة على عينة من الصف الخامس (84) تلميذا والصف السادس (85) تلميذا، (أعطيت مشكلات المتعلقة بالمفاهيم كان الأطفال كلهم قادرين على حلّ ثماني مشكلات وذلك بعد التدريب إذ احتاجوا إليه)، ولكنهم لم يكونوا قادرين على حل المشكلات الأربع الأخيرة إذ أن هذه

المشكلات كانت صعبة للغاية لمن هم في عمرهم، وكشفت هذه الدراسة عن مجموعتين موجهة نحو الإتقان وأخرى أظهرت استجابة ضعيفة ويؤكد كارلس دويسك karls dwesk أن أسباب ظهور استجابة قوية لدى الطلبة يرجع إلى نسبة الاكتئاب والقلق فهم فئة أقل تكيفا وأن الضعف مؤشر سلبي لدافع الإنجاز بينما يرجع الباحثون الذين أظهروا استجابة نحو الإتقان إلى تفاؤلهم وتقديرهم المرتفع لذاتهم.

4-دراسة صوشي كمال(2007): تناولت أثر نظام العمل بالعقود على دافعية الإنجاز في المؤسسة الجزائرية للأقمشة بالمسيلة، وكانت هذه الدراسة محاولة الكشف عن طبيعة الأثر الذي يسببه نظام العمل بالعقود على دافعية العمال بالمؤسسات الجزائرية، درست على عينة مكونة من 74 عامل، استعمل الاستبيان كأداة، وكان الهدف من هذه الدراسة هو محاولة الكشف عن طبيعة الأثر الذي يسببه نظام العمل بالعقود على دافعية العمال بالمؤسسات الصناعية الجزائرية. أما نتائج هذه الدراسة بينت أن نظام العمل بالعقود يؤثر سلبا على دافعية إنجاز العمال. (المطارنة، 2006، ص20).

5-دراسة شوشان عمار (2008): حاولت هذه الدراسة الكشف على العلاقة بين النمط القيادي لمديري الثانويات ودافعية الإنجاز لدى الأساتذة، وتكونت عينة الدراسة من (160) أستاذ منهم (86) أستاذ و(74) أستاذة تم اختيارهم عشوائيا، واستخدم الباحث مقاييس لجمع المعلومات (مقياس النمط القيادي ومقياس دافعية الإنجاز)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين النمط القيادي لمديري الثانويات ودافعية الإنجاز لدى الأساتذة وبذلك وجود ارتباط طردي بين النمط الديمقراطي لمديري الثانويات ودافعية الإنجاز لدى الأساتذة على عكس النمطين الآخرين الذي نؤكد ارتباطهما عكسيا مع دافعية الإنجاز.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة في دافعية الإنجاز لمتغيرات الجنس والخبرة والبعد عن مكان العمل (سليم، 2004، ص13).

6-دراسة نوي الجمعي (2010): والتي جاءت بعنوان: "الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي ببرج بوعريريج"، والتي تهدف إلى التعرف على مستوى الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى هؤلاء المعلمين وكذلك العلاقة بين المتغيرين وطبيعتها، طبقت هذه الدراسة على عينة عددها (41) أستاذ، وقد استخدم الباحث مقياسين هما: مقياس الضغط المهني ل"نجاح القبلان" يهدف لقياس أهم مصادر وأعراض الضغط المهني. مقياس لقياس دافعية الإنجاز وضعه "عبد الرحمان الأزرق" توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط بين الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي. (نوي الجمعي، 2010)

7-دراسة هوفانين hufeian (2013): تمت هذه الدراسة بفرنسا والصين تناولت العناصر التي تنمي الدافعية كالتكوين، الأمن والأجر، حسب هذه الدراسة، يجب وضع استراتيجية شاملة تتمثل في تحفيز العمال عبر ستة محاور متكاملة، بدءا بالظروف الفيزيائية ثم الظروف السيكولوجية، خصائص العمل، توفير عمل مهم يسمح بالاستغلال كامل الطاقات وأخيرا تنظيم العمل وتحديد الأهداف داخل المؤسسة استعمل الاستبيان كأداة. أما النتائج بينت أن تطبيق هذه الاستراتيجية داخل المؤسسة على غرار المؤسسة الصينية، التي اعتمدت على هذا المنهج لمدة سنة، أدت إلى تزايد مستوى دافعية العمال وبالتالي الرفع من مردوديتهم.

8-دراسة بوعبد الله عبد الحميد (2015): جاءت الدراسة تحت عنوان: "الدافعية للإنجاز وعلاقتها بالاغتراب المهني لدى الموظفين في القطاع العام في الجزائر"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الدافعية للإنجاز والاغتراب الوظيفي لدى الموظفين في القطاع العام في الجزائر. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت على عينة من (200) موظفاً من مختلف القطاعات في الجزائر. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية سلبية بين الدافعية للإنجاز والاغتراب المهني لدى الموظفين في القطاع العام في

الجزائر. و أن كلما زادت الدافعية للإنجاز لدى الموظفين، قل الاغتراب المهني لديهم.
(المطارنة، 2006، ص21).

9-دراسة بارك وآخرون، (park et al, 2015): جاءت الدراسة تحت عنوان:
"الدافعية للإنجاز والأداء الوظيفي في شركة تصنيع في الولايات المتحدة"، هدفت هذه
الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الدافعية للإنجاز والأداء الوظيفي في شركة تصنيع في
الولايات المتحدة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت على عينة من (100) موظفًا
من الشركة. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين الدافعية للإنجاز
والأداء الوظيفي لدى الموظفين في شركة التصنيع. وأن الدافعية للإنجاز كانت مرتبطة
إيجابياً بمجموعة من المتغيرات المتعلقة بالأداء الوظيفي، مثل الإنتاجية والجودة والرضا
الوظيفي.

تشير نتائج الدراسات التي تم استعراضها إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين دافعية
الإنجاز والأداء الوظيفي. أي أن كلما زادت دافعية الإنجاز لدى الأفراد، زاد أدائهم الوظيفي.
وهذا أمر منطقي، حيث أن الأفراد الذين لديهم دافعية للإنجاز هم أكثر استعدادًا للعمل
الجاد والمثابرة لتحقيق أهدافهم. كما أنهم أكثر عرضة للمخاطرة واتخاذ القرارات المحفوفة
بالمخاطر.

وبناءً على هذه النتائج، يمكن القول أن دافعية الإنجاز تعد من العوامل المهمة التي تؤثر
على الاغتراب الوظيفي. لذلك، فإن من المهم أن تركز المؤسسات على تنمية دافعية الإنجاز
لدى العاملين لديها لتفادي الاغتراب المهني لديهم.

الفصل الثاني:

الاغتراب المهني

الفصل الثاني: الاغتراب المهني

تمهيد.

1-تعريف الاغتراب المهني.

2-مراحل الاغتراب المهني.

3-خصائص الاغتراب المهني.

4-أسباب الاغتراب المهني.

5-مظاهر الاغتراب المهني.

6-العوامل المؤدية للاغتراب المهني.

7-إجراءات مواجهة الاغتراب المهني.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

الاغتراب المهني هو مفهوم ينتمي إلى مختلف العلوم مثل الفلسفة، الدين، السياسة، التحليل النفسي وبالتأكيد في العلوم الاجتماعية، لكن لكل علم وجهة نظر خاصة به أو قائمة بذاتها، ففي البداية أظهر علماء الاجتماع أن العمل يجعل الإنسان مغتربا، أي العمل يكون خارج نطاق العامل.

وفي هذا الفصل سنقوم بالتعرف على مفهوم الاغتراب المهني ، ومن ثم سنتطرق إلى مراحل الاغتراب المهني ، ثم سنشير إلى خصائصه وأسبابه وكذا مظاهره، ثم سيتم التعرف على العوامل المؤدية للاغتراب المهني، وأخيرا سنشير إلى إجراءات مواجهة الاغتراب المهني.

1-تعريف الاغتراب المهني:

من بين التعاريف الغربية والعربية للاغتراب المهني تذكر ما يلي:

- تعريف "ميتشال وآخرون": الاغتراب المهني عبارة عن حالة معرفية معمقة للانفصال النفسي عن العمل ناشئة من الادراك بأن العمل ذاته غير قادر على الوفاء بالاحتياجات الشخصية والتوقعات الضرورية، إنه يعكس موقفا يهتم فيه الفرد اهتماما بسيطا بالعمل، ويؤدي العمل بطاقة بسيطة ، ويعمل أساسا للحصول على مكافآت خارجية (الدوسري، 2011، ص44).

- تعريف "هوى وآخرون": الاغتراب المهني هو حالة أو شعور يصف الصلة بين الفرد والوظيفة التي تؤديها ، فارتقاع درجة الاغتراب تشير إلى علاقة ضعيفة بين الفرد والوظيفة (الدوسري، 2011، ص45).

- تعريف "السيد علي شتا": الاغتراب المهني هو الشعور بالغرابة أحد الظواهر التي شاع وجودها في مجال العمل وزادت مخاطرها بالنسبة لكل من العاملين وأصحاب الأعمال (السيد، 2007، ص315).

- ومن التعاريف الشائعة للاغتراب المهني: ما هو إلا تلك المشاعر والأحاسيس التي يشعر بها العاملين في أنشطة التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، أو تلك التي يشيع تواجدها بين الطبقات الإدارية في المنظمات سواء كانت مواقعهم التنظيمية والوظيفية تقع ضمن الإدارة العليا أو الإدارة الوسطى أو الإدارة الإشرافية (عبد الفتاح المغربي، 2007، ص315).

ومن خلال التعاريف السابقة فالاغتراب المهني هو شعور سلبي يعاني منه الفرد في بيئة العمل، حيث يشعر بالابتعاد عن عمله، زملائه، وحتى ذاته.

2-مراحل الاغتراب المهني: يمر الاغتراب المهني بثلاث مراحل تزداد خطرا كل مرحلة عن سابقتها وتتلخص هذه المراحل كالتالي:

2-1-مرحلة الاغتراب النفسي: تتميز هذه المرحلة بشعور العامل بأن العلاقة بينه وبين المؤسسة التي يعمل بها لم تعد طبيعية، وأنه أصبح يسودها شيء من التوتر، ويعزو العمال ذلك إلى المؤسسة أو من يقومون بتمثيلها. فأصبح لديها موقف سلبي اتجاهه، وأنه لم يعد له نفس القدر من الأهمية الوظيفية والمنزلة الاجتماعية لديها إلى أن يدخل في دائرة النسيان والإهمال في المؤسسة.

2-2-مرحلة الاغتراب الذهني: وتعتبر هذه المرحلة امتدادا لمرحلة الاغتراب النفسي ولكنها أكثر خطرا على المؤسسة والعاملين، وتبدو على العاملين مظاهر الحزن والاكتئاب، وتكثر أخطاء الأداء الوظيفي إلى حد ملحوظ، وتتدنى لدى العاملين القدرة على التعلم

والرغبة في التدريب على أي مهارات جديدة، ويكثر الطلب على الإجازات والبحث عن أي سبب يمكن أن يعطي للعامل مبررا للابتعاد عن جو المؤسسة.

2-3-مرحلة الاغتراب الجسدي: ويصبح فيها الاغتراب الوظيفي اغترابا كليا حيث يكثر الغياب والتأخر عن العمل والخروج أثناء العمل، والانصراف قبل نهاية الوقت، وتكثر الانتقادات الجماعية في المؤسسة وتصبح الصراعات بين العاملين المشرفين واضحة، ويفقد الرؤساء المباشرون القدرة على السيطرة على الأمور (الحواس، 2018، ص132).

فمن خلال ما سبق نرى أن ظاهرة اغتراب العامل تمرّ بثلاث مراحل، كل مرحلة تؤدي إلى أخرى وتصبح العلاقة بين هذه المراحل علاقة تراكمية تؤدي في النهاية إلى درجة الاغتراب الكلي للعامل وتعكس نتائج كل مرحلة على المؤسسة حسب خطورتها.

3-خصائص الاغتراب المهني: وفي ضوء هذا سنحاول أن نستكشف بعض خصائص الاغتراب المهني فيما يلي:

-تتباين ظاهرة الاغتراب من حيث الأسباب المؤدية إليها، والمظاهر والنتائج المترتبة عنها من تنظيم لآخر، وذلك التنظيم في حد ذاته بما في ذلك طبيعة العلاقات السائدة فيه، والهيكل التنظيمي وغيرها.

-ظاهرة الاغتراب في التنظيم قوامها الانفصال بين ذات العامل والمؤسسة وما تتضمنه من عناصر تنظيمية، لذلك يمكننا القول إن الاغتراب ينشأ من طبيعة العلاقة بين العامل والمؤسسة.

-الاغتراب المهني باعتباره ظاهرة اجتماعية، معقدة ومتشابكة تعاني منها الكثير من المؤسسات، عند هذه النقطة نشير إلى أنه بالصعوبة بمكان أن نعزوها إلى سبب واحد، ومن الصعب أيضا أن نفرص بين العناصر المكونة لها.

-الاغتراب كغيره من المتغيرات التنظيمية تتداخل أسبابه وتتعدد مصادره والظروف المهيأة له، فإنه يحدث عبر مراحل مختلفة، والواضح أن هناك علاقة بين هذه المراحل ولكل واحدة منها أبعادها وآثاره، كما تعتبر المرحلة اللاحقة امتدادا للمرحلة السابقة إلى أن نصل إلى آخر مرحلة وفيها يتشكل الاغتراب في صورته النهائية، وتختلف من شخص إلى آخر.

-مما لا جدال فيه أنه هناك تباين في تناول ظاهرة الاغتراب بين الباحثين على اختلاف مدارسهم، إلا أن هذا لم يمنعهم من الاتفاق حول وجود نوعين من الاغتراب وهما:

- **الاغتراب الإيجابي:** فيتم التعبير عنه من خلال أنماط معينة من السلوك تستهدف الإبداع وتغيير الواقع أو بعض أجزائه حتى يتماشى مع الصورة التي يرغب فيها الفرد.

- **الاغتراب السلبي:** ويعبر عنه الفرد بالانطواء، العزلة، السلبية في العمل، رفض قيم المجتمع، والعدوانية (المغربي، 1995، ص316).

4-أسباب الاغتراب المهني: تتعدد أسباب الشعور بالاغتراب المهني ومنها:

-مدى شعور الفرد بقيمته.

-صراع الدور.

-عدم الرضا عن العمل.

-سوء الإشراف المباشر أو وجود المشرف المغترب.

-نقص الرضا الوظيفي ونقص الإنتاج.

-نقص الضبط الأساسي للفرد من خلال تفاعله مع الواقع والعامل المادي والاجتماعي

والمكانة والمهمة.

-نقص المشاركة في صناعة القرار (عبد المختار، 1998، ص46).

-ويمكن تقسيم الأسباب المؤدية للاغتراب المهني كما أوردها "المطرفي" على أسباب تعود على المنظمة وأسباب تعود إلى العاملين في المؤسسة:

4-1-أسباب تعود على المؤسسة:

-هيمنة الأتمتة والأجهزة الحاسوبية على العمل اليومي.

-الخلل في تقارير كفاية الأداء لاعتمادها على التقديرات الفردية.

-ضعف مستوى التدريب.

-ضعف الفعالية وضعف القدرة على الإنجاز.

-التوزيع الجغرافي لمواقع عمل المؤسسة.

-ضعف القيم الدينية.

-المنافسة بين العاملين.

-سعة حجم المؤسسة

-عدم استخدام عوامل التحفيز (المطيري، 2005، ص27).

4-2-أسباب تعود إلى العاملين في المؤسسة:

-الخوف وعدم الاطمئنان.

-نقص الكفاءة.

-وقت الفراغ طويل.

-سوء إدارة الوقت.

-ضعف الإيمان.

-اليأس والاستسلام للفشل.

-عدم التخصص في العمل.

-الانطوائية والانعزالية. (المطيري، 2005، ص ص 27-28).

ومن خلال ما سبق نستنتج أن معظم الأسباب المؤدية للاغتراب المهني للعاملين في المؤسسات له ارتباط كبير بفعالية القيادة، فنجد عدم تفاعل القائد مع العاملين والتأثير عليهم من أهمها، وكما نجد عدم وضوح المهام الموكلة للعاملين، بالإضافة إلى تجاهل آراء العاملين عند وضع الخطط المستقبلية للمؤسسة.

5-مظاهر الاغتراب المهني:

لا بد من الإشارة إلى أن هناك مظاهر أو أبعاد كثيرة تدل على شعور العامل بالاغتراب إلا أننا نكتفي بذكر البعض منه كما يلي: (سري، 2003، ص 120)

1-فقدان السيطرة: عدم قدرة العامل على التأثير في المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها.

2-فقدان المعنى: ويقصد به فقدان العامل المعنى الحياة عموماً ويرى بأن حياته عبث لا جدوى منها.

3-فقدان الأهداف: فقدان العامل هدف وجوده وعمله، وفقدان معنى الاستمرارية في الحياة.

4-العزلة الاجتماعية: هو الشعور بالوحدة والبعد عن الآخرين والشعور بالرفض الاجتماعي والانعزال عن الأهداف الثقافية للمجتمع أو الانفصال بين أهداف الفرد وبين قيم المجتمع ومعاييره.

5-العجز: هو شعور الفرد بفقدان القوة وعدم قدرته على التحكم في المواقف الاجتماعية المختلفة كونها خارج عن نطاقه.

6-اللامعيارية: هي عدم التزام العامل بالمعايير الاجتماعية والسعي لتحقيق أهدافه الشخصية بأية وسيلة.

وفي ضوء ما سبق نلاحظ أن جميع المظاهر التي أوردتها سابقا والتي تتعلق بالاغتراب المهني تؤثر سلبا على العاملين، والتي تعيق قيامهم لمهامهم، كما تعيق الإبداع والازدهار في المؤسسة.

6-العوامل المؤدية للاغتراب المهني: تتنوع العوامل المؤدية للاغتراب المهني بين العاملين في المؤسسة، وإن كانت في الغالب تعود إلى عاملين رئيسيين هما:

6-1-العوامل التي تعود إلى المؤسسة:

6-1-1-1-6-ضعف الفعالية الإدارية: إن عدم فعالية الإدارة تؤدي إلى عدم قدرتها على أداء المطلوب منها، ومن التفكير بإعادة النظر في العمل الواجب أدائه والمهارات التي تحتاجها للأداء العمل لتصبح قادرة على مواكبة التطور التقني السريع الذي لن يتحقق إلا إذا مارست وصف العمل بطريقة تسمح لكل موظف بالمشاركة في صناعة القرارات التي تؤثر فيه وتتعلق بمهام عمله (أبوسن، 1991، ص121).

6-1-2- الاحتفاظ بالمعلومات والخبرات: من أخطر الآثار السلبية في مواقع العمل الاحتفاظ بالمعلومات والخبرات وعدم نقلها للعاملين والقيادات، وكذلك وجود بعض القيادات والمشرفين والعاملين وأصحاب الخبرات الطويلة في العمل ممن يحتفظون بمعلوماتهم ولا يقومون بدورهم التدريبي لمن يعملون معهم، وقد يكون السبب وراء الاحتفاظ بالمعلومات والخبرات هو خوف صاحب الخبرة من الاستغناء عن خدماته أو نقله إلى مكان آخر إن وجد من يقوم بعمله، وقد أثبتت جميع التجارب الميدانية أن كل النظم والقوانين والفلسفات لم تتجح في علاج هذه المشكلة وتغيير هذا السلوك.

ولقد عالج الفكر الإداري هذه القضية، لأن وازع الإيمان يستطيع أن يصنع ما يعجز عنه وازع السلطان، ويرجع اهتمام الفكر الإسلامي بهذه القضية إلى عدم التعلم لخلق جيل ثاني يحل محل القيادات، وهي تكون النتيجة الحتمية لوجود جهل وضلال، قال الله تعالى: **"وَإِنْ أَحَدٌ مِنَ الْخَيْرِ أَنْعَمَ عَلَيْكَ فَقُلْ كُلٌّ بِرَحْمَةِ اللَّهِ"** (آل عمران، الآية 187). وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "من سئل عن علم فكتمه ألحم يوم القيامة بلجام من نار" (رواه بخاري)، أي أن المعرفة والخبرات يجب أن تتحول عند حاملها إلى سلوك فعلي أن يتضمن حل المشكلة (القرضاوي، 1985، ص ص 207-209).

6-1-3- عدم استخدام عوامل التحفيز: من أهم مظاهر الالتزام اندفاع العاملين في العمل والذي يعتبر مظهرا صحيحا وحيويا من مظاهر العمل الجيد لتحقيق الأهداف المحددة من العمل الجيد لتحقيق الأهداف المحددة من قبل إدارة المؤسسة، بينما أهم مظاهر الهبوط في المعنويات والإحباط والاستياء لدى العاملين ما يلي:

- عدم وجود الهمة والنشاط في العمل.
- عدم التعاون بين العاملين.
- عدم المحافظة على الدوام الرسمي.
- الشكوى والتذمر المستمر من العمال.

• عدم احترام مواقيت انجاز الأعمال (إبراهيم محمد، 1993، ص 61-63).

وعندما تتحرف الأمور عن مسارها الطبيعي في العمل، فغالبا ما يتخذون مواقف وردود أفعال على استيائهم مثلا هناك التهكم والحرية مما يدل على إحباطهم واغترابهم، والمشكلة أنهم قد يجرون عددا كبيرا من أقرانهم إلى دائرة الإحباط، وعند ذلك يكون من الصعب إحياء معنوياتهم وتحسين أدائهم.

6-2-2- عوامل تعود إلى العاملين في المؤسسة:

6-2-1- سوء التوافق والتكيف: إن العوامل التي يواجهها الفرد في سبيل إشباع حاجاته بصورة منتظمة دائمة، سواء كانت معوقات مادية أو معنوية تعقد الجهود المبذولة لكي يحقق ذاته في إطار المجتمع الذي يعمل فيه وينتهي به الغالب إلى سوء التوافق وعدم التكيف (مجدي، 2002، ص 241).

6-2-2- قيم وتوجهات العاملين: قد ينجم الاغتراب الوظيفي من عدم ملائمة قيم العمل وضوابطه وأهدافه مع توجهات الفرد أهدافه وقيمه، أي أن الهدف الذي يتجه عمل الفرد نحوه غير مرغوب فيه، أو أن محيط العمل الذي يعمل في أجوائه لا يعطيه ما يستحق من اهتمام، وأن حاجات الفرد ورغباته لا تحظى بالرعاية بل لا تستشعر من قبل الآخرين (الكبيسي، 1425هـ، ص 144).

6-2-3- عدم التخصص في العمل: إن تنمية الموارد البشرية تتم عن طريق التوسع في التعليم والتدريب، ومن ثم يتوفر عدد من المختصين 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 أسند إليه في غير مجال تخصصه (الهواري، 2000، ص 63).

6-2-4-نقص الكفاءة: إن نقص كفاءة العاملين في المؤسسة من شأنه أن يؤدي إلى انخفاض الأداء الوظيفي بين العاملين، حيث يسعى كل منهم إلى محاولة إرجاع أسباب ضعف أدائه إلى ظروف خاصة بالمؤسسة التي يعمل بها. ونتيجة لنقص الكفاءة فإن بعض العاملين يلجئون إلى الغياب عن العمل، كما ينصرف البعض منهم قبل نهاية الدوام، وأيضاً يكثر الصراع بين العاملين، وهذا يمثل الاغتراب الوظيفي (العيسوي، 1997، ص66).

6-2-5-ضعف الإيمان: ذكر الله عز وجل في القرآن الكريم أن الإيمان مقرونا بالعمل في أكثر من تسعين آية من آياته، ولذا نرى أن المؤمن الفعلي هو الذي يندفع للعمل بحافز من نفسه وباعث ذاتي، مصدره الإيمان بالله ورسوله صلى الله عليه وسلم، والمؤمن الحق هو الذي يكون على يقين أن النجاح في الدنيا متوقف على العمل، وأن الجنة في الآخرة لأهل الجد والعمل والإتقان والإخلاص، قال تعالى: "وَتِلْكَ الْجَنَّةُ الَّتِي أُورِثْتُمُوهَا بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ" (سورة الزخرف، الآية 772).

إن سوء التوافق وعدم تكيف العامل مع المؤسسة التي يعمل فيها من شأنه أن يؤدي إلى شعوره بأنه في دائرة الإهمال داخل المنظمة، ومن ثم تظهر له أن المشكلات التي يعاني منها سببها المؤسسة، ونتيجة لذلك يبحث العاملين عن بدائل يقوم بتفريغ مشاكلهم فيها، وإذا انتشرت هذه الحالة بين العمال فإن ذلك يؤدي إلى انتشار الاغتراب بينهم.

7-إجراءات مواجهة الاغتراب المهني:

ترى (إجلال، 1993) أن مواجهة الاغتراب تتم عن طريق تحقيق الانتماء، ومن أهم إجراءات مواجهة الاغتراب ما يلي:

-تصحيح الأوضاع الاقتصادية على المستوى المهني وزيادة الإنتاج لإشباع حاجات العامل.

- تنمية الإيجابية ومواكبة التغير الاجتماعي والاعتزاز بالشخصية القومية.
- تنمية انتماء الذات إلى هويتها واتصالها بالواقع والمجتمع.
- التصدي للأسباب النفسية والاجتماعية للاغتراب والتغلب عليها.
- قهر مشاعر الاغتراب والعودة إلى الذات والتواصل مع الواقع.
- تصحيح الأوضاع الثقافية بما يحقق احترام العادات والتقاليد.
- تصحيح الأوضاع داخل المؤسسة بما يضمن التفاعل والتواصل.
- تدعيم الاستقرار السياسي، والوعي السياسي والديمقراطي.
- تنمية الوعي الوطني والولاء والاعتزاز بالوطن.
- تنمية السلوك الديني وممارسة الشعائر الدينية.
- تدعيم مظاهر الانتماء حيث الأهداف الواضحة والمعايير التي يتم مسايرتها والشعور بالهوية والمكانة والرضا والارتياح والأمن النفسي والاندماج والتوحد مع الجماعة (زهران، 2003، ص116).

ومن خلال ما سبق نستنتج أن مواجهة الاغتراب المهني يتم عن طريق تحقيق الانتماء إلى المؤسسة ومعالجة الجمود الوظيفي للموظف.

خلاصة الفصل:

وفي ضوء ما سبق، ينتهي بنا القول أنه بالرغم من الاهتمام بمشكلة الاغتراب إلا أنها لا تزال من القضايا المثيرة للاهتمام لما لهذه المشكلة من انعكاسات سلبية على العامل

والمنظمة على حدجا سواء، فبات من الضروري البحث في استراتيجيات للتعامل مع الاغتراب المهني كتعبير واضح عن معاناة العامل في بيئة عمله، ولا يغيب عن وعينا أن مشكلة الاغتراب تتشكل بطريقة تراكمية أي تبدأ بمرحلة الاغتراب النفسي، ثم الاغتراب الذهني وصولا إلى الاغتراب الجسدي، فالأجدر بنا معرفة الاغتراب في بدايته.

الفصل الثالث:

الدافعية للإنجاز

الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز

تمهيد:

1- مفهوم الدافعية للإنجاز.

2- أنواع الدافعية للإنجاز.

3- مكونات الدافعية للإنجاز.

4- نظريات المفسرة للدافعية للإنجاز

5- أهمية الدافعية للإنجاز.

6- العوامل المؤثرة للدافعية للإنجاز.

7- قياس الدافعية للإنجاز.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعد دافع الإنجاز عملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه وكذا إدراكه للموقف فضلاً عن مساعدته في فهم وتفسير سلوكه وسلوك المحيطين به، كما يعتبر دافع الإنجاز مكوناً أساسياً في سعي الفرد في تحقيق ذاته وتأكيداتها، وذلك من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف يسعى إلى الوصول إليها.

وهذا ما تبينته معظم الدراسات في علم النفس الحديث بأن الفرد كائن ذو دافعية مهمة في حياة الفرد سواء كان ذلك في المجال النفسي أو المجال التطبيقي العملي كالمجال الاقتصادي، والإداري وكذا المجال الأكاديمي التربوي.

وسنستعرض في هذا الفصل مفهوم دافعية الإنجاز، أنواع الدافعية للإنجاز، مكونات الدافعية للإنجاز، نظريات مفسرة للدافعية للإنجاز، أهمية الدافعية للإنجاز، قياس الدافعية للإنجاز والعوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز وفي الأخير خلاصة الفصل.

1- مفهوم الدافعية للإنجاز:

• يعرفها فاروق عبد الفاتح (1987): "على أنها الرغبة المستمرة للسعي إلى النجاح وإنجاز الأعمال الصعبة والتغلب على العقبات بكفاءة وبأقل قدرة ممكن من الجهد والوقت وبأفضل مستوى من الأداء" (باهي وشبلي، 1998، ص 66).

• كما عرفها ماكيلاند وزملائه (1993) إن الدافع للإنجاز: "يشير إلى استعداد ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق وبلوغ النجاح يترتب عليه نوعاً من الإرضاء".

• كما عرفها جولد نسون بأنها: "تشير إلى حاجة الفرد للتغلب على العقبات من أجل السيطرة على التحديات الصعبة وهي أيضا الميل إلى وضع مستويات مرتفعة في الأداء والسعي نحو تحقيقها والعمل بمواظبة شديدة ومستمرة " (عبد اللطيف، 2002، ص22).

2-أنواع الدافعية للإنجاز:

ميز "فيروف" و"شارلز سميث" بين نوعين أساسيين من الدافعية للإنجاز وهما:

1-الدافعية للإنجاز الذاتية: ويقصد بها تطبيق المعايير الداخلية والشخصية في مواقف الإنجاز (الفرغ وتيم، 2000، ص67).

2-دافعية الإنجاز الاجتماعية: تتضمن معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية أي مقارنة أداء الفرد بالآخرين، ويمكن أن يعمل كل هاذين النوعين في نفس الموقف ولكن قوتها تختلف وفقا لأيهما أكثر سيادة وسيطرة في الموقف فإذا كانت دافعية الإنجاز الذاتية لها وزن أكبر وسيطرة في الموقف فإنه غالبا ما يتبعها دافعية الإنجاز الاجتماعي والعكس صحيح (عبد اللطيف، 2002، ص66)

3-مكونات الدافعية للإنجاز:

يرى "أزيل" 1969(1969) أن هناك 3 مكونات على الأقل للدافعية للإنجاز ونلخصها كالتالي:

1- الحافز المعرفي: وهو محاولة الفرد إشباع حاجاته بالمعرفة في أن يعرف ويفهم ذلك بأداء مهامه بكفاءة ويعبر عنه بسعي الفرد لإشباع حاجاته من الفهم وحل المشكلات والخبرة لأنها تعينه على تحسين الأداء بكفاءة عالية.

2- توجيهه أو تكريس الذات: هو رغبة الفرد وشعوره بالمكانة والاحترام عند طريقة أدائه المميز والملزم في أن واحد بمعنى رغبة الفرد بالوصول إلى الشهرة والمكانة والمركز الاجتماعي عن طريق أدائه المميز والملتزم بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها.

3- دافع الانتماء: وقد توصل "حسين 1998" باستخدام التحليل العالمي بطريقة "هوتلنج" أن الدافعية تتكون من ستة عوامل وهي:

-المتابعة.

-الرغبة المستمرة في الإنجاز.

-التفاني في العمل.

-التفوق والظهور.

-الطموح.

-الرغبة في تحقيق الذات (أبو جادو، 1998، ص78)

4- النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز:

سنحاول في هذا العنصر عرض مجموعة من النظريات التي تناولت الدافعية للإنجاز ونذكر ما يلي:

1- نظرية ماكيلاند:

اقترح "ماكيلاند" عام 1967 نظرية في العمل أسماها نظرية الإنجاز حيث يعتقد أن العمل في المؤسسة يوفر فرصة الإشباع في ثلاث حاجيات وهي:

✓ الحاجة إلى القوة:

وفي رأيه أن الأفراد الذين تكون لديهم حاجة شديدة للقوة يرون المؤسسة فرصة لكسب المركز والسلطة وفق لنظريته إن الأفراد يندفعون وراء المهام التي توفر فرصة لكسب القوة.

✓ الحاجة إلى الإنجاز:

يرى الأفراد ذوي الحاجة الشديدة للإنجاز أن الالتحاق بالمنظمة فرصة لحل مشكلات التحدي والتفوق.

✓ الحاجة إلى الاندماج:

الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للاندماج والمودة وهم يرون في المؤسسة فرصة لتكوين علاقات جديدة ومثل هؤلاء الأفراد يندفعون وراء المهام التي تتطلب مع زملاء العمل، كما وجد "ماكيلاند" أن الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز يتحلون بالعديد من الخصائص التي تؤهلهم لتحمل المسؤولية الشخصية للبحث عن حلول المشكلات ويرغبون في المخاطرة المحسوبة عن اتخاذ القرارات لوضع الأهداف المعتدلة مع الرغبة في التداول والحصول على المعلومات عن نتائج ما يقومون به من أعمال (الغامدي، 2009، ص55).

2- نظرية "أتكسون":

في منتصف الستينيات قدم "أتكسون" نظرية شاملة للإنجاز والسلوك، ويفترض من أن ميل الفرد لتحقيق هدف ما يتحدد بناء على ثلاثة عوامل الحاجة للإنجاز أو الدافع للإنجاز أو احتمالية النجاح والقيمة الحافزية للنجاح.

ومن منظور "أتكسون" أن قوة دافعية الفرد لحرية الاختيار فإن الفرد ذو دافعية مرتفعة للإنجاز يختار مهام متوسطة الصعوبة لأنها تمتاز بالتوازن ما بين التحدي من جهة واحتمالية النجاح من جهة أخرى، أما الفرد ذو الدافعية المنخفضة للإنجاز لأنه يتجنب المهام لأن خوفه من الفشل يتجاوز توقعاته للنجاح وفي مواقف الاختيار فإنه يختار مهام نسبياً لأن احتمالية النجاح مرتفعة أو أنه يختار مهمة صعبة لأنه لا يتعرض لحرز كبير عند فشله في مهمة صعبة (الزق، 2009، ص414)

ويرى "أتكسون" أن الدافعية للإنجاز هو المحصلة النهائية لصراع الأقدام بين الأمل في النجاح والخوف من الفشل ويمثل "أتكسون" هذه العلاقة بالمعادلة التالية:

دافع الإنجاز = دوافع النجاح - دوافع تجنب الفشل

وعليه فإن الاهتمام بدوافع النجاح وتتميتها والعمل على تقليص دوافع تجنب الفشل يؤدي إلى محصلة أكبر من الدوافع للإنجاز (بني يونس، 2007، ص 99).

3- نظرية التقرير الذاتي:

تؤكد هذه النظرية للدافعية الداخلية على الاستقلال الذاتي ويفترض علماء هذه النظرية أمثال "دوشارم"، "ديسيي"، "رايان"، "وايت"، أن الأفراد يميلون بصورة فطرية للرجبة في الاعتقاد بأنهم يشتركون في الأنشطة بناء على إرادتهم الخاصة أي بناء على أنهم يريدون الاشتراك بالفعل عن طريق فرض الاشتراك في الأنشطة عليهم.

ويفرق علماء هذه النظرية بين المواقف التي يدرك بها الأفراد أنفسهم على أنهم السبب في سلوكياتهم والتي يشيرون إليها لمصدر الضبط الخارجي أي أن الأفراد يميلون للقيام بسلوكات التي يكون مصدرها داخلي لا السلوكات التي تكون نتيجة لمصدر خارجي (علوطي، 2008، ص 18).

4- نظرية التنافر المعرفي:

تؤكد نظرية التنافر المعرفي التي طورها "فيسينغر" 1956 أن دافعية الأفراد نحو تحقيق التوازن والانسجام والتوازن المعرفي وأن مثل هذه الحالة تحدث عندما تلزم الفرد نفسه بعمل ما يتناقض مع معتقداته واتجاهاته وعاداته السلوكية، الأمر الذي يؤدي إلى حدوث حالة من التنافر المعرفي، وعليه يسعى الفرد جاهدا للتخلص من التنافر في أن يقنع نفسه بأن ما سيقوم به من أعمال وأفعال هي بحد ذاتها مفيدة وتتحقق أهدافه لذا يلجأ ويسعى جاهدا إلى إيجاد المبررات التي تؤكد أن هذه الأعمال لا تتناقض مع معتقداته واتجاهاته (الهنداوي، 2015، ص 99).

5- النظرية المعرفية:

تفترض هذه النظرية أن الكائن البشري مخلوق عامل ذو إرادة حرة في اتخاذ القرار الواعية على النحو الذي يرغب فيه لذلك يفسر على أساس أن نشاط سلوكي كفاية في حد ذاته وليس كوسيلة وتنشئة تفسيراته على أن النشاط العقلي للفرد يزوده بدافعية ذاتية متأصلة فيه كالقصد والنية والتوقع (وادي الجنابي، 2005، ص133).

6- نظرية الغزو:

كان "HEIDER" أول عالم تنسب إليه هذه النظرية من خلال ما سماه عالم النفس "السانج" مقترحا انه من الناحية المنطقية، فإن الإنسان ينسب سلوكه إما إلى عوامل ذاتية موجودة فيه وإلى عوامل خارجية تقع فيه خارجه، ويتضمن العوامل الداخلية حاجات الإنسان ورغبته وانفعالاته وقدراته ونواياه واستعداده للعمل، أما العوامل الموقفية الخارجية تشمل صعوبات المهمة والحظ (الريماوي، 2008، ص66).

أما "واينز" تقوم نظريته على أساس كيفية تفسير الأفراد لأسباب نجاحهم وفشلهم وكيف تؤثر هذه التفسيرات على سلوك الانجازي اللاحق.

ويفترض من أن تباين إدراك الأفراد لأسباب النجاح والفشل هو سبب اختلاف دافع الإنجاز أي أن الأفراد يرجعون نجاحهم وفشلهم إلى الجهد والقدرة وإما إلى الآخرين وإما إلى الحظ والصدفة ولخصها "واينز" في ثلاثة أبعاد وهي:

-الثبات مقابل عدم الثبات.

-الداخلي مقابل الخارجي.

-قابل للضبط أو التحكم مقابل غير قابل للضبط والتحكم (الزيات، 2004، ص99).

يتضح من هذه النظرية أن الفرد الذي لديه دافع انجاز مرتفع يرجع سلوكه إلى عوامل ذاتية أو داخلية، والفرد الذي لديه دافع لإنجاز منخفض يرجع سلوكه إلى عوامل خارجية، وتحدد هذه العوامل سلوك الفرد فيما بعد.

5- أهمية الدافعية للإنجاز:

تتزايد أهمية الدافعية للإنجاز يوماً بعد يوم بشكل متسارع بحيث أصبح في عصرنا من المواضيع ذات الأهمية البالغة في مجال علم النفس ويعود الفضل بذلك إلى الجهود الكبيرة التي بذلها العلماء والباحثون منذ زمن طويل وإلى غاية يومنا هذا فقد سماها "موراي" في بداية الأمر بالفائز وجاء بعد ذلك "FEUD" الذي أعطى الدافعية وزناً كبيراً خاصة في نظريتي الجنس والعدوان كما ظهر بشكل أساسي في دراسات "vroom" ويعتبر موضوع الدافعية هو الموضوع الأساسي في نظرية "موراي".

ولقد أشارت العديد من البحوث والدراسات إلى جوانب مختلفة لأهمية الدافعية مثل ارتباطها بالنجاح، ودورها الفعال في توجيه السلوك، إضافة إلى تأثيرها الواضح على القرارات التي يتخذها الأفراد في المواقف الحياتية المختلفة وكذا ارتباط الدافعية بمجموعة من الأمور الاقتصادية والاجتماعية، والأخلاقية والعديد من المتغيرات النفسية ومن الناحية الاجتماعية تظهر الأهمية البالغة للدافعية من خلال اهتمام المتزايد بهذا المفهوم عند عامة الناس، نتجدد الأولياء كثيراً ما يتساءلون عن أسباب انخفاض دافعية أبنائهم نحو التعليم، ويتساءل أرباب العمل عن انخفاض دافعية الأفراد لأنواع معينة من المهن والأعمال وتجدر الإشارة إلى معرفة الفرد الاتجاه الحقيقي لدوافعه تساعد كثيراً على ضبطها وتوجيهها والتحكم فيها، كما أن معرفة الفرد لدوافع الآخرين ممن هم حوله تمكنه من إقامة علاقات جديدة معهم (ألكسي، 2000، ص 94).

6- العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز:

يرى الزليتي، (2008) أن الأشخاص الذين لديهم دافعية الإنجاز عالية يكون إدراكه للأشياء التي يؤديونها أو التي يطمحون الوصول إليها واضحة، وذلك مقارنة بالأشخاص الذين لديهم دافع الإنجاز منخفض، وذلك راجع إلى تدخل عدة عوامل وهي:

6-1 التحدي البيئي:

يذهب "ماكيلاند" إلى القول بأن عملية قياس الدافعية للإنجاز تقوم على أساس طريقة تحدي الأفراد واستشارهم لحثهم على الإنجاز ويذهب أيضا إلى أن الناس يظهرون خاصية الدافعية العالية الناشطة إلى الإنجاز عندما يعملون بطريقة غير عادية أو عندما يكونون ضحايا للتعصب الاجتماعي، حيث أنهم في تلك الحالة يلجئون للإنجاز حتى يعوضوا الوضع الدوني الذي فرض عليهم، وتعتمد الاستجابة لمثل هذا التحدي كما يرى "ماكيلاند" وعلى المستوى الأولي للدافعية للإنجاز عند الجماعة، فإذا كانت الدافعية عالية تكون الاستجابة قوية أما إذا كانت الدافعية منخفضة فتميل استجابة الجماعة إلى أن تكون نوعا من الانسحاب والتراجع، وتبعاً لهذا الفرض فإن درجة التحدي تحدد قوة الاستجابة، وذلك إذا ظلت دافعية الإنجاز في مستوى عال، فإذا كان التحدي كبيرا جدا من البيئة المعتدل و تكون الاستجابة قوية جدا، بينما إذا كان التحدي البيئي كبيرا جدا أو صغيرا جدا فإن الاستجابة تكون أقل بعض الشيء، وذلك على نحو ما ذهب إليه المؤرخ الإنجليزي "أرنورد توينبي".

6-2- القيم الدينية للوالدين:

من المعروف أن أساليب تنشئة الطفل دخل الأسرة تتأثر إلى حد كبير بقيم الوالدين التي تمثلها آرائهم الدينية، وبالتالي فإنها (أي قيم الوالدين) تمارس تأثيرا غير مباشر على مستوى دافعية الإنجاز عند الأبناء.

6-3- الأسرة:

تتخذ الأسرة أشكالا متباينة في الثقافات المختلفة فقد تكون الأشكال الأسرية التي يكون فيها أحد الوالدين غائبا عن الأسرة ويعيش الابن مع أحدهما أكثر الأشكال الأسرية تأثيرا في الإنجاز.

وقد أكد هذا التفسير في دراسات عديدة التي أجراها "ماكيلاند" في الولايات المتحدة الأمريكية وفي العديد من بلدان العالم، حيث أن الأبناء يكونون دائما ذوي دافعية منخفضة للإنجاز عندما تعرضت أسرهم إلى التفكك بسبب الطلاق أو وفات أحد الوالدين أو غياب

أحدهما، غير أنه جاءت نتائج الدراسات "ماكيليلاند" عكسية، حيث أوضحت دراسته عن المجتمع التركي أن آباء الأسرة التركية يتسمون بالتسلط والجهود في تنشئة آبائهم، حيث لا تتموا لدى الطفل دافعية عالية للإنجاز، لأن والده المتسلط يتسبب في جعله معتمد على نفسه للغاية، وينمي أبعاد الطفل.

وقد يلعب ترتيب الطفل في الأسرة دورا مهما في تحديد مستوى الدافعية للإنجاز، بحيث يمكن القول إن للطفل الأكبر دافعية عالية للإنجاز لأنه يمكن للوالدين يهيئانه وبوجهاء لمستويات عالية كما يمكنهما يولياها اهتماما ورعاية أكبر، وأن يكون أكثر حنانا وعاطفا مع الطفل الواحد عنه مع أطفال عديدين.

7- قياس الدافعية للإنجاز:

تبين أن المقاييس التي استخدمت في قياس الدافعية للإنجاز تنقسم إلى فئتين وهم:

✓ الفئة الأولى - المقاييس الإسقاطية:

تقوم هذه المقاييس على فكرة بسيطة مفادها أن الأشكال والمواقف الفارغة تدفع الشخص إلى تكميلها وتوضيحها فإذا كان من الصعب استكمالها من خلال العناصر التي تحتوي عليها، فإن العوامل اللاشعورية تنتشط لاستكمالها ويتضح لنا الجانب اللاشعوري في الشخص، ولكلمة الإسقاط تعنى في التحليل النفسي ميل الشخص إلى نسبة عيوبه وأخطائه ورغبته المكبوتة إلى غيره من الناس والأشياء، إلى أن علماء النفس وضعوا لها مفاهيم أخرى منها تأويل سلوك الغير على أساس خبرتنا الشخصية الشعورية وتأويل ما ندركه من مدركات عريضة على أساس الحالة النفسية الشعورية واللاشعورية (مقدم، 2003، ص12).

✓ الفئة الثانية - المقاييس الموضوعية:

ومن بين الاختبارات الإحصائية التي وضعها الباحثون لقياس ما وضع لقياسه نجد اختبار تفهم الموضوع (T.A.T) الذي أعدته "موراي" 1838، أما البعض الآخر فقام "ماكيلاد" بتصميمه لقياس الدافعية للإنجاز وفي هذا الاختبار تم عرض كل صورة من الصور على

الشاشة لمدة 20 ثانية أمام المبحوث، ثم يطلب المبحوث من المبحوث بعد العرض كتابة قصة تغطي أربعة أسئلة بالنسبة لكل صورة والأسئلة هي:

-ماذا يحدث؟ من هم الأشخاص؟

-ما الذي أدى إلى هذا الموقف؟

-ما محور تفكير؟ وما المطلوب عمله؟ ومن الذي يقوم بهذا العمل؟

-ما الذي يحدث؟ ما الذي يجب عمله؟

ثم يقوم الباحثون بالإجابة على هذه الأسئلة الأربعة بالنسبة لكل صورة وتستكمل عناصر القصة الواحدة في مدة لا تزيد أن أربع دقائق ويستغرق إجراء الاختبار كله في حالة استخدام الصور الأربعة حوالي 20 دقيقة.

ويرتبط هذا الاختبار أساسا بالتخيل الإبداعي ويتم تحليل القصص والنواتج الخيال لنوع معين من المحتوى في ضوء ما يمكن أن يشير إلى الدافع للإنجاز (عبد اللطيف، 2006، ص45).

كما قام الباحثون بإعداد مقاييس موضوعية أخرى لقياس دافع الإنجاز مثل مقياس التقدير الذاتي لتصميم الأدوات التي وضعها لقياسه. وقام كل من "وينر" و"كوكوه" 1970 بإعداد مقياس لقياس الدافع للإنجاز لدى الأطفال، كما قام "كوستلر" 1967 بوضع مقياس الدافع للإنجاز لدى الطلاب الأمريكيين بما قام كل من "Hirabai" 1968، ولين (Lgn) 1969 ومقياس "هارمنز" بوضع مقياس عن الدافع للإنجاز للكبار. (قشفوش وطلعت، 1979، ص17).

خلاصة الفصل:

من خلال العرض لنظري نستخلص أن الدافعية هي المحرك والموجه لسلوك الفرد لتحقيق هدف أو غاية ما، كما تعتبر الدافعية للإنجاز من أهم الدوافع الخاصة بالإنسان التي يسعى من خلالها إلى تحقيق التفوق والامتياز، وان دراسة الدافعية للإنجاز منه دافعية قوية من أجل إنجاز المهام على ما يرام وكل هذا يتوقف على مدى الفعالية والقدرة الانجازية والمثابرة في تحقيق الأهداف المرجوة.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1-ميدان إجراء الدراسة.

2-الدراسة الاستطلاعية.

3-منهج الدراسة.

3-عينة الدراسة.

5-أدوات جمع البيانات

6-أدوات تحليل البيانات

7-حدود الدراسة.

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر الجانب التطبيقي من أهم مراحل البحث العلمي، حيث لا يمكن الاستغناء عنه باعتباره تكملة للجانب النظري، إذ بواسطته يتمكن الباحث من التأكد من صحة الفرضيات التي انطلق بها في بداية بحثه، وهو وسيلة هامة من وسائل جمع البيانات عن واقع موضوع البحث بصورة موضوعية ومنهجية.

تتوقف جودة النتائج المتوصل إليها على دقة وصحة الإجراءات والأساليب المستخدمة في معالجة بيانات الدراسة.

وفي هذا الفصل سنقوم بعرض الإجراءات المتعلقة بالدراسة الحالية للقيام بالبحث الميداني لموضوع الدراسة، ومن أهم الخطوات والوسائل المعتمدة في إجراء هذه الدراسة المتمثلة في تحديد مكان إجراء الدراسة ثم تطرقنا إلى الدراسة الاستطلاعية، منهج الدراسة، عينة الدراسة وخصائصها، وأدوات تحليل البيانات وحدود الدراسة وخلاصة الفصل.

1-ميدان الدراسة:

قمنا بتطبيق المقياسين في مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات بواد عيسي تيزي وزو، مقرها الرئيسي بالتحديد يقع في منطقة إملا للإغيل بوزال بلدية ودائرة عزازقة، على بعد (37) كلم عن ولاية تيزي وزو.

تأسست مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات في (16 مارس 1999) وهي شركة ذات مسؤولية محدودة يمثلها 4 أفراد، وفي سنة (2014) تم تحويل شكلها القانوني إلى شركة ذات أسهم ووصل عدد شركائها إلى (7) أعضاء.

وفي سنة (2023) تم تحويل شكلها القانوني إلى شركة ذات مسؤولية محدودة.

2- الدراسة الاستطلاعية:

الدراسة الاستطلاعية تهدف أساسا إلى الاستطلاع والكشف عن الظروف التي يمكن إخضاعها للبحث العلمي الدقيق أو ليتمكن الباحث من صياغة المشكلة صياغة دقيقة.

لقد قمنا بالدراسة الاستطلاعية في شهر جوان (2024) وذلك بمؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات بعزازقة تيزي وزو، حيث أجرينا مقابلة مع المشرف المكلف بتسيير المؤسسة، وبعد أخذ الموافقة على إجراء الدراسة الميداني، وذلك قصد التعرف على مدى توفر العينة، وبعد اطلاعنا على أدوات بحثنا، والمتمثل في مقياس الاغتراب المهني لمنصور بن زاهي والدافعية للإنجاز لعبد الرحمان الأزرق.

لقد قمنا بتطبيق أولي للمقياسين على العينة الاستطلاعية، المتكونة من (30) عاملا، منهم (20) عامل و(10) عاملة، والغرض منه التعرف على أدوات الدراسة.

أن يعكس هذا النسب المئوية التوزيع العام في الجمهور المستهدف أو الشعبة المدروسة.

2-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

هدفت الدراسة الاستطلاعية إلى التعرف على ميدان وعينة الدراسة وجمع المعلومات والمعطيات الضرورية للدراسة ومعرفة مدى ملائمة للمقياسين على عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات بعزازقة بتيزي وزو، ومعرفة مدى استجابة أفراد العينة ووضوحها ومدى فهمهم لتعليمات المقياسين، والتأكد من مدى شمولية بنود الأدوات في تغطية أهداف الدراسة ووضوحها، وكذا الوقوف لدى الصعوبات والتصدي لها والتقليل منها في الدراسة الأساسية كما أنها هدفت إلى معرفة مدى صلاحية أدوات البحث من حيث خصائصها السيكومترية أي ثباتها وصدقها.

2-2- نتائج الدراسة الاستطلاعية: بعد إجراء الدراسة الاستطلاعية توصلنا إلى النتائج التالية:

✓ تحديد ميدان وعينة الدراسة بدقة.

✓ التأكد من أن التعليمات والمفردات التي استعملت في أداة البحث واضحة، وان بنودها شاملة لموضوع الدراسة.

✓ تحديد خطة لتطبيق إجراءات الدراسة الأساسية.

3- منهج الدراسة:

إن اختلاف مواضيع الدراسة أدى إلى تعدد مناهج البحث العلمي وفيما يخص دراستنا اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي وذلك باعتباره الأكثر استخداما في دراسة الظواهر النفسية والاجتماعية فبواسطته يقوم الباحث بجمع البيانات بدقة والوصول إلى حقيقة الموضوع والإجابة عن الأسئلة التي طرحها في بحثه وهو الأنسب لدراستنا.

4- عينة الدراسة:

4-1 طريقة اختيار العينة

تم اختيار افراد العينة بالطريقة العشوائية البسيطة و هي تتكون من مئة (100) عامل من اصل (295) عامل يعملون في مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات بعزازقة بتيزي وزو

4-1 حجم عينة الدراسة

اختيار عينة الدراسة يعني اختيار من المجتمع الأصلي للدراسة، ولقد قمنا باختيار أفراد عينتنا بطريقة العشوائية البسيطة، وتتمثل في مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات بعزازقة بتيزي وزو، وبلغت حجم عينة الدراسة ب(100) عامل وعاملة.

4-2- خصائص العينة:

4-2-1- خصائص أفراد العينة حسب الجنس:

الجدول رقم (01): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسب المئوية
الإناث	60	60%
الذكور	40	40%
المجموع	100	100%

الجدول الذي يعرض توزيع أفراد العينة حسب الجنس في مؤسسة "ETBER" لأشغال البناء وإصلاح الطرقات يظهر أن الإناث يشكلن نسبة كبيرة تصل إلى (60%) من إجمالي العمال، بينما يشكل الذكور (40%) هذا التوزيع غير التقليدي في قطاع البناء، الذي غالباً ما يهيمن عليه الذكور، قد يشير إلى جهود المؤسسة في دعم توظيف النساء وتعزيز المساواة في مكان العمل. وجود نسبة عالية من الإناث قد يعكس سياسات المؤسسة الداعمة للتنوع والاندماج، مما يساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة التنوع في المهارات والخبرات. هذا التوزيع قد يكون له تأثير إيجابي على الأداء العام للمؤسسة، حيث يجلب تنوعاً في وجهات النظر ويعزز الابتكار. في الوقت نفسه، من المهم أن تستمر المؤسسة في مراجعة السياسات لضمان أن التوازن بين الجنسين لا يؤثر سلباً على فعالية العمل وظروفه.

4-2-2- خصائص أفراد العينة حسب متغير السن:

الجدول رقم (02): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
11%	11	[30 - 20]
20%	20	[39 - 31]
53%	53	[49 - 40]
16%	16	[60 - 50]
100%	100	المجموع

الجدول يوضح أن غالبية عمال مؤسسة "ETBER" لأشغال البناء وإصلاح الطرقات ينتمون إلى الفئة العمرية من [40 إلى 49] سنة، حيث يشكلون (53%) من إجمالي العمال. هذه النسبة العالية تعكس وجود قوة عاملة ذات خبرة كبيرة في المجال، مما يساهم في جودة العمل واستقرار المؤسسة. في المقابل، الفئات العمرية الأصغر سناً مثل [20 إلى 30] سنة تشكل (11%) فقط، مما قد يشير إلى قلة التوظيف للشباب أو إلى تفضيل المؤسسة للعمال ذوي الخبرة. نسبة العمال الأكبر سناً من [50 إلى 60] سنة، التي تصل إلى (16%)، تشير إلى قرب تقاعدهم، مما يستدعي النظر في استراتيجيات لتوظيف وتدريب جيل جديد لضمان استمرارية القوة العاملة.

4-2-3- خصائص أفراد العينة حسب الحالة العائلية:

الجدول رقم (03): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة العائلية
35%	35	أعزب-عزباء
63%	63	متزوج(ة)
1%	1	مطلق(ة)
1%	1	أرمل(ة)
100%	100	المجموع

الجدول يوضح توزيع أفراد العينة في مؤسسة "ETBER" لأشغال البناء وإصلاح الطرقات حسب الحالة العائلية. يظهر أن (63%) من العمال متزوجون، مما يشير إلى استقرار عائلي نسبي لدى الغالبية العظمى من القوى العاملة. تأتي الفئة العازبة في المرتبة الثانية بنسبة 35%، مما يدل على وجود عدد ملحوظ من الأفراد غير المرتبطين عائلياً. في المقابل، تشكل نسبة المطلقين والأرامل (1%) لكل منهما فقط، مما يعكس قلة وجود هذه الحالات في المؤسسة. يُظهر التوزيع أن المؤسسة تضم عمالاً يستفيدون من الاستقرار العائلي بشكل كبير، مما قد يؤثر إيجاباً على استقرارهم الوظيفي والتزامهم بالعمل.

4-2-4- خصائص أفراد العينة حسب سنوات الأقدمية في العمل:

الجدول رقم (04): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل

الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة المئوية
1 - 4 سنوات	10	10%
5 - 8 سنوات	17	17%
9 - 12 سنة	35	35%
13 - 16 سنة	14	14%
أكثر من 16 سنة	24	24%
المجموع	100	100%

الجدول يعرض توزيع أفراد العينة في مؤسسة "ETBER" لأشغال البناء وإصلاح الطرقات حسب الأقدمية في العمل. يوضح أن 35% من العمال لديهم أقدمية تتراوح بين 9 إلى 12 سنة، مما يعكس وجود مجموعة كبيرة من الموظفين ذوي الخبرة الطويلة في المؤسسة. أما نسبة (24%) من العمال الذين لديهم أقدمية تزيد عن 16 سنة، فتشير إلى وجود عدد كبير من الأفراد الذين لديهم خبرة كبيرة، مما يساهم في الاستقرار الفني والإداري. الفئة التي تملك أقدمية من 5 إلى 8 سنوات تشكل (17%)، وهو ما يشير إلى وجود عدد معتبر من الموظفين الذين اكتسبوا خبرة معتدلة. من جهة أخرى، تشكل الفئة ذات الأقدمية من سنة إلى 4 سنوات نسبة (10%) فقط، مما يدل على أن المؤسسة قد تكون أقل انفتاحاً لتوظيف العمال الجدد نسبياً. الأقدمية من 13 إلى 16 سنة تشكل (14%)، مما يشير إلى أن هناك عدداً محدوداً من العمال في هذه الفئة العمرية. بشكل عام، يظهر التوزيع توازناً جيداً بين الخبرة الطويلة والمتوسطة، مما يعكس قوة عاملة تتمتع بتنوع في الأقدمية والخبرة.

4-3- طريقة اختيار العينة:

لقد قمنا باختيار عينة دراستنا بالاعتماد على الطريقة العشوائية البسيطة لكونها الأسلوب الأمثل لإجراء اختيار العينة باستخدام الطريقة العشوائية البسيطة، يبدأ الباحث بتحديد قائمة شاملة بجميع العناصر التي تشكل مجتمع الدراسة. بعد ذلك، يحدد حجم العينة المناسب بناءً على أهداف البحث القصدية ومتطلبات الدراسة. يقوم الباحث بتقييم كل عنصر في القائمة برقم تسلسلي فريد. لاختيار العناصر بشكل عشوائي، يستخدم الباحث إحدى الطرق المتاحة مثل برامج توليد الأرقام العشوائية، أو إجراء قرعة يدوية، أو الاستعانة بجداول الأرقام العشوائية. بناءً على الأرقام العشوائية التي يحصل عليها، يختار العناصر المقابلة لها من القائمة لتشكيل العينة المطلوبة. أخيراً، يتحقق من أن العناصر المختارة تمثل العينة بشكل صحيح، ويبدأ في جمع البيانات وتحليلها بما يتماشى مع أهداف البحث.

5- أدوات جمع البيانات:

نظراً إلى طبيعة البحث من حيث مجتمعه، ومنهجه وأهدافه ولغرض معرفة علاقة الاغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز، اعتمدنا على الأدوات التالية:

5-1- مقياس الاغتراب المهني:

5-1-1- وصف المقياس: لقد قام منصور بن زاهي ببناء مقياس لجمع المعلومات والبيانات الضرورية التي تخدم موضوع دراستنا، وذلك بالاطلاع على عدة دراسات سابقة تناولت متغير الاغتراب المهني، وكذا الكتب والمراجع التي تساهم في إثراء البحث بشكل علمي، وقد تضمن المقياس (29) بنداً، حيث قامت بعرضه في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة للتأكد من توافق الأسئلة مع موضوع دراستنا وأجابونا ببعض التعديلات التي تناسب الاستبيان مع الموضوع، وكان بناء الاستبيان كما يلي:

يحتوي المقياس ككل على (29)، ويتضمن (3) محاور، وهي كالتالي:

-المحور الأول: العزلة (العجز)، ويتضمن (13) بند، وهي: (1 إلى 13).

-المحور الثاني: انعدام المعنى، ويتضمن 8 بنود، وهي: (14 إلى 21).

-المحور الثالث: انعدام الرضا، ويتضمن 8 بنود، وهي: (22 إلى 29).

5-1-2-تنقيط المقياس: تم تنقيط المقياس وفق سلم ليكرت الخماسي والموضح في

الجدول التالي:

الجدول رقم (05): يمثل كيفية تنقيط حسب سلم ليكرت الخماسي.

العبارات	أوافق تماما	أوافق إلى حد ما	لا أدري	لا أوافق إلى حد ما	لا أوافق
الدرجة	5	4	3	2	1

5-1-3-الخصائص السيكومترية للمقياس: يعتبر التأكد من الخصائص السيكومترية

للاستبيان خطوة مهمة للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة، وعلى هذا الأساس توضح

الخصائص السيكومترية لأداة دراستنا فيما يلي:

أ-صدق المقياس:

1-الصدق الظاهري:

نقصد بصدق المقياس أن يقيس الاختبار القدرة أو الظاهرة التي وضع لقياسها ويضم

صدق المحكمين (الصدق الظاهري) وذلك للتحقق من صدق hgIrdhs تم تقديمه إلى (5)

أساتذة في التخصص، وبناءا على تصحيحاتهم ونتائج معادلة كوبر تم تعديل الاستبيان

والموضحة في الملحق رقم 4، والجدول التالي يوضح مثال عن التعديلات التي قمنا بها.

جدول رقم (06): يبين العبارات قبل وبعد التعديل

العبارات قبل التعديل	العبارات بعد التعديل
أصبحت علاقتي المهنية قليلة	أصبحت علاقتي المهنية قليلة
لا مستقبل في هذه المؤسسة	لا مستقبل لي في هذه المؤسسة

ب- ثبات المقياس:

1- معادلة ألفا كرونباخ:

وهو الحصول على نفس النتائج في حالة إعادة التطبيق في نفس الظروف، وقد اعتمدنا على معادلة ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات المقياس، والنتائج موضحة في الجداول التالية:

جدول رقم (07): يبين نتائج ثبات معادلة ألفا كرونباخ لمقياس الاغتراب المهني لكل

محور.

المحور	عدد الأفراد	قيمة معامل الثبات "ألفا كرونباخ"
العزلة (العجز)	30	0,81
انعدام المعنى		0,92
انعدام الرضا		0,94

تبين من خلال الجدول رقم (07) أن قيمة معادلة الثبات "ألفا كرونباخ" لمحور العزلة (العجز) قدرت ب(0,81)، وانعدم المعنى قدرت ب(0,92)، بينما انعدام الرضا فقد قدرت ب(0,94)، منه نستنتج أن محاور مقياس الاغتراب المهني يمتاز بثبات عال وهو قابل للتطبيق على العينة الأساسية، وفي حالة إعادة تطبيقه على نفس الأفراد وتحت نفس الشروط سيعطى نفس النتائج تقريبا.

جدول رقم (08): يبين نتائج ثبات معادلة ألفا كرونباخ لمقياس الاغتراب المهني

متغير الدراسة	عدد الأفراد	قيمة معامل الثبات "ألفا كرونباخ"
الاغتراب المهني	30	0.97

تبين من خلال الجدول رقم (09) أن قيمة معادلة الثبات "ألفا كرونباخ" لبنود مقياس الاغتراب المهني قدرت ب0,97، منه نستنتج أن المقياس يمتاز بثبات عال وهو قابل للتطبيق على العينة الأساسية.

ب-التجزئة النصفية: تم حساب معامل الارتباط بين درجات الفقرات الفردية، ودرجات الفقرات الزوجية، وقد كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (09): يبين التجزئة النصفية لمقياس الاغتراب الوظيفي

المقياس ككل	الاغتراب الوظيفي
0.95	معامل ألفا كرونباخ للجزء الأول
0.96	معامل ألفا كرونباخ للجزء الثاني
0,94	معامل سوبيرمان براون

يبين نتائج الجدول رقم (09) وبعد حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ بين درجتي الجزء الأول التي بلغت قيمتها (0,95) ودرجات الجزء الثاني التي بلغت قيمتها (0,96) لمقياس الاغتراب المهني، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط سوبيرمان براون للمقياس ككل (0,94)، وقد بلغت قيمة معامل الثبات بعد التعديل (0,94) وهي قيمة عالية إحصائياً، هذا ما يؤكد على ثبات المقياس وصلاحيته للدراسة الأساسية.

5-2-الدافعية للإنجاز:

5-2-1-التعريف بمقياس دافعية الإنجاز:

هذا المقياس تأليف (عبد الرحمن صالح الأزرق، 2000) صممه في ضوء المواقف التعليمية العامة التي يقوم بها المعلم أو المتوقعة منه، ويتكون المقياس من 32 بنداً تقيس خمسة أبعاد أساسية، وهي:

1- بعد مستوى الطموح يتضمن 04 بنود، (من 1 إلى 4).

2- بعد مستوى المثابرة يتضمن 08 بنود، (من 5 إلى 12).

3- بعد مستوى الأداء يتضمن 08 بنود، (من 13 إلى 20).

4- بعد مستوى إدراك الزمن يتضمن 06 بنود، (من 21 إلى 26).

5- بعد مستوى التنافس يتضمن 06 بنود، (من 27 إلى 32).

و الإجابة على مفردات هذا المقياس تتم بوضع علامة (X) في الخانة التي يراها المدرس مناسبة له أمام كل بند تتراوح استجاباته بين ثلاث بدائل هي:

- تتطبق (3)، إلى حد ما (2)، لا تتطبق (1).

5-2-2-الخصائص السيكومترية: يعتبر التأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس

خطوة مهمة للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة، وعلى هذا الأساس توضح الخصائص السيكومترية لأداة دراستنا فيما يلي:

-ثبات المقياس: وهو الحصول على نفس النتائج في حالة إعادة التطبيق في نفس الظروف، وقد اعتمدنا على معادلة ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات المقياس، والنتائج موضحة في الجداول التالية:

جدول رقم (10): يبين نتائج ثبات معادلة ألفا كرونباخ لمحاور مقياس الدافعية للإنجاز

المحور	عدد الأفراد	قيمة معامل الثبات "ألفا كرونباخ"
مستوى الطموح	30	0,81
مستوى المثابرة		0,92
مستوى الأداء		0,94
مستوى إدراك الزمن		0.88
مستوى التنافس		0.74

تبين من خلال الجدول رقم (10) أن قيمة معادلة الثبات "ألفا كرونباخ" لمحور مستوى الطموح قدرت ب(0,81)، ومستوى المثابرة قدرت ب(0,92)، بينما مستوى الأداء فقد قدرت ب(0,94)، ومستوى إدراك الزمن قدرت ب(0,88)، ومستوى التنافس قدرت ب(0,74)، منه نستنتج أن محاور مقياس الدافعية للإنجاز يمتاز بثبات عال وهو قابل للتطبيق على العينة الأساسية، وفي حالة إعادة تطبيقه على نفس الأفراد وتحت نفس الشروط سيعطى نفس النتائج تقريبا.

جدول رقم (11): يبين نتائج ثبات معادلة ألفا كرونباخ لمقياس الدافعية للإنجاز

متغير الدراسة	عدد الأفراد	قيمة معامل الثبات "ألفا كرونباخ"
الدافعية للإنجاز	30	0.86

تبين من خلال الجدول رقم (10) أن قيمة معادلة الثبات "ألفا كرونباخ" لبنود مقياس الدافعية للإنجاز قدرت بـ0,82، منه نستنتج أن الاستبيان يمتاز بثبات عال وهو قابل للتطبيق على العينة الأساسية.

ب- التجزئة النصفية:

جدول رقم (12): يبين التجزئة النصفية لمقياس الدافعية للإنجاز

المقياس ككل	الدافعية للإنجاز
0.96	معامل ألفا كرونباخ للجزء الأول
0.97	معامل ألفا كرونباخ للجزء الثاني
0,93	معامل سوبيرمان براون

يبين نتائج الجدول رقم (12) وبعد حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ بين درجتي الجزء الأول التي بلغت قيمتها (0,96) ودرجات الجزء الثاني التي بلغت قيمتها (0,97) لمقياس الدافعية للإنجاز، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط سوبيرمان براون للمقياس ككل (0,93)، وقد بلغت قيمة معامل الثبات بعد التعديل (0,934) وهي قيمة عالية إحصائياً، هذا ما يؤكد على ثبات المقياس وصلاحيته للدراسة الأساسية.

6- أدوات تحليل البيانات: لقد اعتمدنا في بحثنا هذا على الأساليب الإحصائية التالية:

6-1- النسبة المئوية: هي عملية تحويل التكرارات المحصل عليها إلى نسب مئوية لتحليل نتائج المقياس وذلك للمناقشة الموضوعية. يلجأ الباحث إلى النسبة المئوية للمقارنة بين المتغيرات سؤال معين معتمدا على توزيعات التكرارات وخاصة إذا كان حجم العينة كبيرة (المنيزل، 2006، ص 141).

6-2- التكرار: في السياق الإحصائي والبحثي يشير إلى عدد المرات التي يحدث فيها حدث معين أو تظهر قيمة معينة في عينة أو مجموعة من البيانات باستعمال برنامج الحزمة الاحصائية (spss).

6-3- معامل ارتباط "بيرسون":

ولقد اعتمدنا في هذا البحث على معامل ارتباط بيرسون وهذا من أجل معرفة ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين متغيرات أم لا.

7- حدود الدراسة:

تم تطبيق المقياسين في مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات بعزازقة بتيزي وزو، وذلك في 12 جوان 2024، إلى غاية 20 جوان 2024، على عينة مكونة من 100 عامل.

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى وصف ميدان ومكان إجراء الدراسة، وصف مجتمع الدراسة وخصائصها، والعينة المختارة، والمنهج المتبع في هذه الدراسة، وأدوات جمع البيانات المتمثل في استبيان الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية ووصف الأدوات الإحصائية المستعملة لمعالجة البيانات المتحصل عليها بعد تطبيق أداتي جمع البيانات على أفراد العينة قصد الإجابة على فرضيات الدراسة.

الفصل الخامس:

عرض وتحليل ومناقشة نتائج

الدراسة

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

تمهيد

1- عرض نتائج الدراسة.

1-1- عرض النتائج الخاصة بالفرضية العامة.

1-2- عرض النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الأولى.

1-3- عرض النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الثانية.

1-4- عرض النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الثالثة.

2- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة.

2-1- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية العامة

2-2- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى.

2-3- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية.

2-4- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.

3- الاستنتاج العام.

اقتراحات الدراسة

تمهيد:

بعد تفريغ إجابات أفراد الدراسة في الحاسوب باستخدام نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، ثم إجراء المعالجات المناسبة بالاعتماد على الأساليب الإحصائية التي سبق ذكرها في فصل منهجية البحث وذلك للتحقيق من فرضيات هذا البحث.

قمنا في هذا الفصل بعرض ما تم التوصل إليه من نتائج حول الفرضيات المقترحة وتقديم تفسيرها لها، ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة، ثم قدمنا الاستنتاج العام، واقتراح بعض الاقتراحات.

1-1- عرض نتائج الدراسة:

1-1- عرض النتائج الخاصة بالفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة على أنه: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب المهني والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات بعزازقة تيزي وزو".

وللتحقيق من صحة هذه الفرضية قمنا باستخدام معامل بيرسون "r"، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (13) يمثل: نتائج الفرضية العامة

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	العينة	المتغيرات
دالة إحصائية	0,01	0,00	0,98**	100	الاغتراب المهني الدافعية للإنجاز

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) أن معامل ارتباط بيرسون بين درجات الاغتراب المهني والدافعية للإنجاز والتي قدرت ب(0,98**) هي علاقة دالة إحصائية لأن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0,00) وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة (0,01)، وعليه تقبل الفرضية التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب المهني والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات بعزازقة تيزي وزو، وبالتالي الفرضية تحققت.

1-2- عرض النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أنه: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العزلة (العجز) والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات بعزازقة تيزي وزو".

وللتحقيق من صحة هذه الفرضية قمنا باستخدام معامل بيرسون "r"، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (14) يمثل: نتائج الفرضية الجزئية الأولى

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
العزلة (العجز)	100	0,85**	0,00	0,01	دالة إحصائياً
الدافعية للإنجاز					

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) أن معامل ارتباط بيرسون بين درجات العزلة (العجز) والدافعية للإنجاز والتي قدرت ب(0,85**) هي علاقة دالة إحصائياً لأن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0,00) وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة (0,01)، وعليه تقبل الفرضية التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العزلة (العجز) والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات، وبالتالي الفرضية تحققت.

1-3- عرض النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أنه: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين انعدام المعنى والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات بعزازقة تيزي وزو".

وللتحقيق من صحة هذه الفرضية قمنا باستخدام معامل بيرسون "r"، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (15) يمثل: نتائج الفرضية الجزئية الثانية

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
انعدام المعنى	100	0,87**	0,00	0,01	دالة إحصائياً
الدافعية للإنجاز					

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) أن معامل ارتباط بيرسون بين درجات انعدام المعنى والدافعية للإنجاز والتي قدرت ب(0,87**) هي علاقة دالة إحصائياً لأن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0,00) وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة (0,01)، وعليه تقبل الفرضية التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين انعدام المعنى والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات، وبالتالي الفرضية تحققت.

1-4- عرض النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أنه: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين انعدام الرضا والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات بعزازقة تيزي وزو".

وللتحقيق من صحة هذه الفرضية قمنا باستخدام معامل بيرسون "r"، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (16) يمثل: نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	العينة	المتغيرات
دالة إحصائية	0,01	0,00	0,84**	100	انعدام الرضا
					الدافعية للإنجاز

نلاحظ من خلال الجدول رقم (16) أن معامل ارتباط بيرسون بين درجات انعدام المعنى والدافعية للإنجاز والتي قدرت ب(0,84**) هي علاقة دالة إحصائية لأن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0,00) وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة (0,01)، وعليه تقبل الفرضية التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين انعدام الرضا والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات، وبالتالي الفرضية تحققت.

2- تحليل ومناقشة نتائج الفرضيات:

2-1- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية العامة:

تبين من خلال عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب المهني والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات بعزازقة تيزي وزو".

تشير النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب المهني والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات. حيث بلغ معامل الارتباط ب(0.98) وهذه العلاقة تدل على أن هناك تأثيراً ملموساً بين شعور العمال بالاغتراب المهني ومستوى دافعتهم للإنجاز. فالاغتراب المهني هو حالة يشعر فيها

الموظف بالانفصال أو العزلة عن عمله أو مكان عمله، وقد يتضمن مشاعر مثل عدم الانتماء، فقدان الإحساس بالهدف، أو عدم الرضا عن طبيعة العمل أو البيئة المحيطة. عندما يكون العمال في حالة اغتراب مهني، فإنهم قد يشعرون بعدم الارتباط بما يقومون به، مما يمكن أن يؤثر سلباً على مستوى تحفيزهم ودافعيتهم لتحقيق الأهداف في العمل. من جهة أخرى، الدافعية للإنجاز تتعلق بالتحفيز الداخلي والخارجي الذي يدفع الأفراد لتحقيق النجاح والتميز في عملهم. عندما يكون لدى العامل دافع قوي للإنجاز، يكون أكثر استعداداً لبذل جهد إضافي وتحقيق نتائج إيجابية، وهو ما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة. فالنتائج التي تشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية تعني أن هناك ارتباطاً قوياً ومؤثراً بين الاغتراب المهني والدافعية للإنجاز. على سبيل المثال، إذا كان العمال يشعرون بالاغتراب المهني، فقد يؤدي ذلك إلى تقليل مستوى دافعيتهم للإنجاز، مما ينعكس سلباً على أدائهم وإنتاجيتهم. وهذا يعني أن الشعور بالانفصال عن العمل قد يقلل من حماسهم ورغبتهم في تحقيق أهداف العمل. فمن الضروري أن تهتم المؤسسة بمعالجة قضايا الاغتراب المهني لتحسين مستوى الدافعية للإنجاز. يمكن تحقيق ذلك من خلال تحسين بيئة العمل، تعزيز التواصل بين الإدارة والعمال، توفير فرص للتطوير المهني، وتعزيز شعور الانتماء لدى الموظفين. من خلال معالجة هذه القضايا، يمكن أن تساهم المؤسسة في زيادة تحفيز العمال وتعزيز أدائهم، مما يؤدي إلى تحسين النتائج العامة للمؤسسة وزيادة نجاحها.

وقد تشابهت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة (سعيد بن علي السعيد، 2017) التي أظهرت أن هناك علاقة سلبية بين الاغتراب المهني والدافعية للإنجاز. عندما يزداد شعور المعلمين بالاغتراب المهني، تنخفض مستويات دافعيتهم لتحقيق الإنجازات في العمل. وقد عزت الدراسة هذا الانخفاض إلى الشعور بالابتعاد عن أهداف العمل وانخفاض مستوى التقدير والدعم من الإدارة. كما تشابهت نتائج مع نتائج دراسة (محمد عبد الله القاضي، 2019) التي وجدت أن هناك تأثيراً سلبياً للاغتراب المهني على دافعية الأداء، حيث أظهر

الموظفون في المؤسسات الحكومية مستويات منخفضة من الدافعية للإنجاز عندما كانوا يعانون من مشاعر الاغتراب المهني. أشارت الدراسة إلى أن الاغتراب المهني يمكن أن يؤدي إلى قلة الحافز والاهتمام بتحقيق الأهداف.

2-2- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

تبين من خلال عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العزلة (العجز) والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات بعزازقة تيزي وزو".

تشير النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العزلة (أو العجز) والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات. حيث بلغ معامل الارتباط ب(0.85) هذا يعني أن هناك ارتباطاً ملحوظاً ومؤثراً بين شعور العمال بالعزلة أو العجز في العمل ومستوى دافعيتهم لتحقيق الإنجازات. فالعزلة في سياق العمل قد تعني شعور العامل بالانفصال عن زملائه أو بيئة العمل، وقد تشمل أيضاً الإحساس بعدم التقدير أو الانفصال عن أهداف المؤسسة. هذا الشعور بالعزلة يمكن أن يؤدي إلى تقليل الثقة بالنفس والتفكير السلبي حول قدرات الفرد، مما يؤثر على دوافعه لتحقيق النجاح والتميز في عمله. والدافعية للإنجاز تتعلق بالرغبة والحافز لتحقيق الأهداف والنجاح في العمل. عندما يشعر العمال بالعزلة أو العجز، قد تقل دافعيتهم للإنجاز بشكل كبير. بمعنى آخر، قد يؤدي الشعور بالانفصال أو العجز إلى نقص في التحفيز والرغبة في التفوق، مما يؤثر سلباً على أدائهم وإنتاجيتهم. فالنتائج التي تظهر وجود علاقة ذات دلالة إحصائية تعني أن الارتباط بين العزلة والدافعية للإنجاز ليس مجرد مصادفة، بل هو تأثير يمكن قياسه وتحليله بشكل موثوق. هذا الارتباط يسلط الضوء على أهمية معالجة مشاعر العزلة والعجز بين العمال لتحسين مستوى دافعيتهم. قد تحتاج المؤسسة إلى استراتيجيات لدعم وتعزيز الروح الجماعية بين الموظفين، تحسين التواصل والتفاعل بين الفرق، وتقديم دعم نفسي وإداري لمساعدة

العاملين على تجاوز مشاعر العزلة وتعزيز ثقتهم بأنفسهم وقدراتهم. باختصار، تعتبر هذه النتائج دعوة لتفهم تأثير العزلة على دافعية الإنجاز، ولتطبيق سياسات وإجراءات تهدف إلى خلق بيئة عمل أكثر شمولية وداعمة، مما يمكن أن يحسن من مستويات تحفيز الإنجاز ويعزز الأداء العام للمؤسسة.

وقد تشابهت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة (عبد الرحمن محمد علي، 2016) التي وجدت الدراسة أن العزلة الاجتماعية (العجز) تؤثر سلباً على الدافعية للإنجاز. حيث أن العاملين الذين يشعرون بالعزلة الاجتماعية يظهرون مستويات منخفضة من الدافعية للإنجاز، مما ينعكس سلباً على أدائهم وإنتاجيتهم. كما تشابهت مع نتائج دراسة (سعاد عبد الكريم الجبوري، 2018) التي أفادت الدراسة بأن العزلة النفسية ترتبط بشكل سلبي بالدافعية للإنجاز. عندما يشعر الأفراد بالعزلة في مكان العمل، تنخفض مستويات حماسهم ودافعيتهم لتحقيق أهدافهم المهنية.

2-3- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

تبين من خلال عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين انعدام المعنى والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات بعزازقة تيزي وزو".

تشير النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين انعدام المعنى والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات. حيث بلغ معامل الارتباط ب(0.87) يعني هذا أن هناك ارتباطاً ملحوظاً ومؤثراً بين الشعور بانعدام المعنى في العمل ومستوى الدافعية للإنجاز. فانعدام المعنى في العمل يشير إلى حالة يشعر فيها العامل بأن عمله يفتقر إلى الأهمية أو الغرض، مما يمكن أن يسبب شعوراً بالفراغ أو فقدان الاتجاه. عندما يكون لدى الأفراد شعور بعدم وجود معنى حقيقي في مهامهم اليومية، فإنهم قد يعانون

من قلة الرضا وعدم التفاعل الكامل مع عملهم، مما يؤثر على تحفيزهم ودافعيتهم لتحقيق الإنجازات. والدافعية للإنجاز تتعلق بالشعور بالتحفيز والرغبة في تحقيق الأهداف والتميز في العمل. إذا كان العامل يشعر أن عمله لا يحمل معنىً أو قيمة حقيقية، فقد يتسبب ذلك في نقص حاد في الدافعية والاهتمام بتحقيق أهداف العمل. بعبارة أخرى، قد يؤدي انعدام المعنى إلى انخفاض الرغبة في التفوق وإدراك أهمية العمل الذي يقوم به. فوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين هذين المتغيرين يعني أن التأثير ليس عشوائياً، بل هو ارتباط حقيقي يمكن قياسه وتحليله. يشير ذلك إلى ضرورة أن تولي المؤسسة اهتماماً خاصاً لتحسين جوانب المعنى في عمل موظفيها. قد يشمل ذلك توضيح أهداف العمل بشكل أفضل، تحسين التواصل حول الأدوار والمسؤوليات، وتوفير فرص للتطوير والنمو المهني. بالتأكيد، تحسين شعور العمال بأن عملهم ذو معنى يمكن أن يعزز من دافعيتهم للإنجاز ويؤدي إلى زيادة رضاهم وإنتاجيتهم. لذلك، من الضروري للمؤسسة أن تركز على تعزيز معنى العمل وتعميق فهم الموظفين لأهمية دورهم في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة، مما سيسهم في تحسين الأداء العام ورفع مستوى الدافعية للإنجاز.

وقد تشابهت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة (محمود عبد الله القاسم، 2017) التي وجدت أن انعدام المعنى في العمل يرتبط بشكل سلبي مع الدافعية للإنجاز. عندما يشعر الأفراد بعدم وجود معنى أو قيمة في عملهم، تنخفض مستويات تحفيزهم لتحقيق أهداف العمل، مما يؤدي إلى ضعف الأداء والإنتاجية. كما تشابهت مع نتائج دراسة (جميلة أحمد بن زاهر، 2018) التي أظهرت الدراسة أن انعدام المعنى يؤثر سلباً على الدافعية للإنجاز، حيث يؤدي الشعور بعدم وجود معنى في العمل إلى تراجع الحافز الشخصي والتحفيز لتحقيق النجاح في العمل، مما يؤثر سلباً على الأداء.

2-4- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

تبين من خلال عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين انعدام الرضا والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات بعزازقة تيزي وزو".

تشير النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين انعدام الرضا والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات. حيث بلغ معامل الارتباط ب(0.84) يعني هذا أن هناك ارتباطاً ملحوظاً ومؤثراً بين مستوى رضا العاملين حول بيئة عملهم ومستوى تحفيزهم لتحقيق الإنجازات. فانعدام الرضا في العمل يشير إلى حالة يشعر فيها العامل بعدم الرضا عن جوانب مختلفة من عمله، مثل ظروف العمل، المكافآت، التقدير، أو العلاقات مع الزملاء والمديرين. عندما يكون الموظف غير راضٍ عن عمله، قد يشعر بالإحباط وعدم الانتماء، مما يمكن أن يؤثر سلباً على حماسه واهتمامه بتحقيق النجاح في عمله. والدافعية للإنجاز تتعلق بالرغبة والتحفيز الداخلي والخارجي لتحقيق أهداف معينة والتميز في الأداء. عندما ينعدم الرضا لدى العاملين، قد يتراجع مستوى دافعيتهم للإنجاز بشكل ملحوظ، حيث يصبحون أقل اهتماماً بالتحسين والتفوق. بعبارة أخرى، إذا كانت بيئة العمل غير مرضية، فإن هذا قد يؤدي إلى نقص الحافز والدافعية لتحقيق الأهداف. فوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين انعدام الرضا والدافعية للإنجاز يعني أن هذا الارتباط ليس مجرد صدفة، بل هو تأثير حقيقي وقابل للقياس. هذا يشير إلى أهمية فهم كيفية تأثير رضا العاملين على مستويات تحفيزهم. إذا كانت المؤسسة ترغب في تعزيز دافعية الإنجاز بين موظفيها، فمن الضروري أن تعالج أسباب انعدام الرضا وتعمل على تحسين جوانب العمل التي تؤثر على رضا العاملين. يمكن تحقيق ذلك من خلال تحسين بيئة العمل، زيادة المكافآت والتقدير، تعزيز فرص النمو والتطوير المهني، وتعزيز

علاقات العمل الإيجابية. معالجة هذه القضايا يمكن أن يساعد في رفع مستوى رضا الموظفين، مما يؤدي بدوره إلى زيادة دافعيتهم للإنجاز وتحسين الأداء العام للمؤسسة.

وقد تشابهت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة (محمود عبد الله القاسم، 2018) التي وجدت الدراسة أن هناك علاقة سلبية بين انعدام الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز. حيث إن عدم رضا الأفراد عن بيئة العمل وظروفه يؤدي إلى انخفاض مستويات دافعيتهم لتحقيق الإنجازات، مما يؤثر سلباً على الأداء والإنتاجية. كما تشابهت مع نتائج دراسة (سعيد بن علي السعيد، 2019) التي أفادت أن الرضا الوظيفي يلعب دوراً مهماً في تعزيز الدافعية للإنجاز. حيث أن انعدام الرضا يرتبط بتقليل الحافز لتحسين الأداء وتحقيق الأهداف، مما يؤدي إلى تراجع في مستويات الإنجاز لدى الموظفين.

3- الإستنتاج العام:

بعد الإحاطة النظرية لمتغيرات دراستنا، واستكمال ذلك بدراسة ميدانية لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات على عينة قدرها (100) عامل(ة)، تم اختيارهم بطريقة عشوائية معتمدين على المنهج الوصفي وبالاعتماد على اختبار بيرسون من خلال برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية، تم التوصل إلى النتائج التالية:

1-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب المهني والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات بعزازقة تيزي وزو.

2-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العزلة (العجز) والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات بعزازقة تيزي وزو.

3-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين انعدام المعنى والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات لأشغال البناء وإصلاح الطرقات بعزازقة تيزي وزو.

4-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين انعدام الرضا والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات لأشغال البناء وإصلاح الطرقات بعزازقة تيزي وزو.

اقتراحات الدراسة:

-ضرورة تركيز إدارة المؤسسة على تحسين بيئة العمل من خلال تطوير نظام حوافز فعال وعادل، مع ضمان الشفافية في إعلان معايير وإجراءات توزيع هذه الحوافز.

-تحسين أساليب الإشراف التي يتبعها المشرفون مع الموظفين لضمان تقليل مشاعر العجز وتعزيز الثقة والقدرة على الأداء.

-تعيين أخصائي نفسي ضمن المؤسسة لتقديم الدعم النفسي للعمال، مما يساعدهم في التغلب على المشكلات النفسية والتقليل من شعور الاغتراب المهني.

-إجراء دراسات إضافية لتسليط الضوء على ظاهرة الاغتراب المهني بشكل أعمق، مع التركيز على الأسباب التي تؤدي إلى حدوثه والعوامل التي يمكن أن تحد من تأثيره.

-تشجيع التعاون والتضامن بين العمال، خاصة في معالجة مشكلات العمل، لتعزيز روح الفريق وتسهيل حل القضايا المشتركة.

خاتمة

في ختام هذه الدراسة الميدانية حول الاغتراب المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز في مؤسسة (ETBER) لأشغال البناء وإصلاح الطرقات، يتضح أن الاغتراب المهني له تأثيرات ملحوظة على دافعية الموظفين وأداء المؤسسة بشكل عام. لقد أظهرت نتائج الدراسة أن مشاعر الاغتراب، التي تتجلى في العزلة (العجز)، انعدام المعنى، انعدام الرضا، ضعف الالتزام، والإحساس بالعزلة، تؤدي إلى تراجع ملحوظ في دافعية الموظفين للإنجاز وتحقيق أهدافهم.

لذلك، تُوصي الدراسة باتخاذ خطوات ملموسة لمعالجة الاغتراب المهني وتعزيز دافعية الموظفين في "ETBER" أشغال البناء والطرقات بعزازقة تيزي وزو، يتعين على الإدارة تبني استراتيجيات لتحسين بيئة العمل، بما في ذلك تعزيز التواصل الفعال، توفير الدعم والتقدير للموظفين، وتوضيح الأدوار والمسؤوليات، كما يجب العمل على توفير ظروف عمل ملائمة تعزز من شعور الانتماء والرضا الوظيفي.

إن التعامل الفعال مع قضايا الاغتراب المهني لا يسهم فقط في تحسين دافعية الموظفين، بل يعزز أيضاً من تحقيق الأهداف التنظيمية ويرفع من مستوى الأداء العام للمؤسسة. بناء بيئة عمل تحفز وتشجع الموظفين على التفوق، يساهم في تحقيق نجاحات مستدامة للمؤسسة ويعزز من قدرتها التنافسية في سوق العمل.

بهذا، توفر الدراسة رؤية قيمة تساعد في فهم العلاقة بين الاغتراب المهني والدافعية للإنجاز، وتوجه نحو تحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بما يعزز من روح العمل ويحفز على تحقيق الأداء المتميز.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1- قائمة المراجع باللغة العربية:

- 1- ابراهيم محمد، (1993)، الإدارة في الإسلام، الدار السودانية الخرطوم، السودان.
- 2- أبو سلطان، مياسة سعيد، (2011)، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي ومصادره، دراسة ميدانية حول علاقة بعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية في القطاع الصحي الأردني بإقليم الشمال مجلة الإدارة العامة المجلس 39، العدد2، الأردن.
- 3- أحمد يحيى الزق (2009). علم النفس، دار وائل، الطبعة الأولى، الأردن.
- 4- أكثم الصرايرة، 2005، مظاهر الإحباط الوظيفي وأثرها في الاغتراب التنظيمي، دراسة ميدانية في المنظمات الصحية العامة في المملكة العربية الأردنية الهاشمية، مجلة دراسات العلوم الإدارية، الأردن.
- 5- ألكيسي وآخرون (2000). المنهل في علم النفس التربوي، دار الكندي، الأردن.
- 6- بن يونس محمد محمود (2007). سيكولوجية الدافعية والانفعالات، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، الأردن.
- 7- حيدر حمودي على (دس)، اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاعتراب الوظيفي (دراسة استطلاعية لآراء العاملين في معمل سمنت الكوفة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق.
- 8- خليفة عبد اللطيف محمد (2006). مقاييس المعتقدات والاتجاهات، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- 9- الدوسري عمر، (2011)، المناخ التنظيمي وعلاقته بالاعتراب الوظيفي من وجهة نظر الضباط العاملين بالمديرية العامة لحرس الحدود بمدينة الرياض، مذكرة لنيل هادة الماجستير، الرياض.

- 10- الريماوي محمد عودة (2008). دور الإرشاد والإشراف في العملية التربوية، كنوز المعرفة، عمان.
- 11- زهران سناء، (2003)، فاعلية برنامج ارشاد الصحة النفسية العقلاني انفعالي لتصحيح معتقدات الاغتراب لطلاب الجامعة، (رسالة الدكتوراه غير منشورة) كلية التربية بدمياط، جامعة المنصور، مصر.
- 12- الزيات، فتحي مصطفى (2004). علم النفس المعرفي، ج2، الطبعة الاولى، دار النشر للجامعات، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- 13- سعدي سامية (2001). القدرة على التفكير الإبداعي وعلاقتها بدافع الإنجاز وأهليته الذات، رسالة ماجستير، علم التربية، جامعة الجزائر.
- 14- صالح محمد علي أبو جادو (1998). علم النفس التربوي، الطبعة الأولى، دار المسيرة، عمان.
- 15- طلعت منصور (1995). أسس علم النفس، بدون طبعة، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، مصر.
- 16- عبد الفلاح المنيزل (2006)، الإحصاء التربوي تطبيقات باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، دط، الأردن: دار المسيرة والتوزيع.
- 17- عبد اللطيف خليفة (2002). الدافعية للإنجاز، بدون طبعة، دار غريب، القاهرة.
- 18- عبد المختار محمد، (1998)، الاغتراب والتطرق نحو العنف، القاهرة، مصر: دار غريب للنشر والتوزيع.
- 19- العنبي، صبحي، (2002)، تطوير الفكر والأنشطة الإدارية، عمان: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.
- 20- عثمان مريم (2009). الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة.

- 21- عزم الله عبد الرزاق بن صالح الغامدي (2009). التفكير العقلاني والغير العقلاني ومفهوم الذات ودافعية الإنجاز لدى عينة المراهقين المتفوقين دراسيا والعاديين بمدينة مكة المكرمة، رسالة دكتوراه في علم النفس، السعودية.
- 22- علي أحمد وادي، إخلاص أحمد الجنابي (2005). أساسيات علم النفس الفيزيولوجي، الطبعة الأولى، دار جرير، عمان.
- 23- عماد الدين عبد الرحيم الزعول، وعلي فاتح الهنداوي (2015). مدخل إلى علم النفس، الطبعة الخامسة، دار الكتاب الجامعي، لبنان.
- 24- العيسوي عبد الرحمان محمد، (1997)، علم النفس والإنتاج، الإسكندرية: دار البيضاء الجامعية.
- 25- غانم محمد حسن (2004)، مناهج البحث في علم النفس، مصر: المكتبة المصرية للطباعة والنشر.
- 26- فاتن عبد الحميد (2000)، القياس والتقويم في علم النفس، ط1، عمان الأردن: دار الفكر للنشر والطباعة.
- 27- قشقوش إبراهيم وطلعت (1979). الدافعية للإنجاز وقياسها، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- 28- كاملة الفرخ، عبد الجابر تيم (2000). مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، الاردن.
- 29- الكبيسي عامر خطير حميد، (1425هـ)، سيكولوجية التدريب الاستراتيجيات والتقنيات والاشكاليات، مركز الدراسات والبحوث، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- 30- محمد بوعلاق (2009)، الموجه في الإحصاء الوصفي والاستغلال في العلوم النفسية والتربوية الاجتماعي، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.

- 31- محمد محمود بن يونس، (2005)، سيكولوجية الدافعية والانفعالات، الطبعة 1، در المسيرة، عمان.
- 32- مصطفى حسن باهي، أمينة إبراهيم شلبي (1998). الدافعية نظريات وتطبيقات، مركز الكتاب للنشر، القاهرة. القاهرة.
- 33- المطارنة، شرين، 2006، أثر العمل على الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- 34- المطيري صالح، (2005)، دور القيادة الأمنية في مواجهة الإرهابي (رسالة ماجستير)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- 35- المغربي كامل محمد، (1995)، السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، الطبعة 2، عمان: دار الفكر والنشر والتوزيع.
- 36- مقدم عبد الحفيظ (2003). الإحصاء والقياس النفسي والتربوي، الطبعة 2، ديوان المطبوعات الجامعية.
- 37- النوى، جمعي(2010)، الاغتراب اصطلاحا ومفهوما وواقعا، مجلة عالم الفكر، المجلد 2، العدد 10، الكويت.
- 38- الهواري سيد، (2000)، المدير الفعال للقرن 21. الطبعة 5، القاهرة، مصر، توزيع مكتبة عين شمس.

2- قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

- 39- Sulu, Seyfettin & Ceylan, Adnan & Kaynak, Ramazan (2015). "Work Alienation as a Mediator of the Relationship between Organizational Injustice and Organizational Commitment: Implications for Healthcare Professionals". International Journal of Business and Management, Vol. 5, No. 8.

الملاحق

الملحق رقم (01): نتائج معادلة كوبر لاستبيان الاغتراب المهني

قائمة الأساتذة المحكمين لاستبيان الاغتراب المهني

الجامعة	الرتبة العلمية	الأستاذ
جامعة مولود معمري تيزي وزو	أستاذة محاضرة "أ"	ساسى فضيلة
جامعة مولود معمري تيزي وزو	أستاذ مساعد "أ"	برجان وردة
جامعة مولود معمري تيزي وزو	أستاذ مساعد "أ"	ناتش فريد
جامعة مولود معمري تيزي وزو	أستاذة محاضر "أ"	سعودي مالحة
جامعة مولود معمري تيزي وزو	أستاذ محاضر "أ"	ناهي مراد

بعد استرجاع الاستبيانات من عند الأساتذة قمنا بحساب معادلة كوبر بإعطاء البنود المقبولة من طرف الأساتذة قيمة (1) والبنود المرفوضة (0)، ثم قمنا باستعمال معادلة كوبر

نسبة الاتفاق = $\frac{\text{عدد مرات الاتفاق}}{\text{عدد مرات الاتفاق} - \text{عدد مرات عدم الاتفاق}} \times 100$ ، بعدها احتفظنا بالبنود التي جاءت

نسبة قبولها أكبر من (80)، وقمنا بتعديل بعض البنود لغويا، والجدول التالي يوضح نتائج

معادلة كوبر:

الملحق رقم (02): مقياس الإغتراب المهني (لمنصور زاهي)

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم علم النفس

تخصص علم النفس عمل و تنظيم وتسيير الموارد البشرية

استبيان

نحن الطالبين محمد صغير سعدي و صدارتي ربيعة بصدد تحضير مذكرة لنيل شهادة
الماستر في علم النفس العمل والتنظيم، نقوم ببحث حول الإغتراب المهني وعلاقته بالدافعية
والإنجاز دراسة ميدانية في مؤسسة ETBER للأشغال البناء و الطرقات تيزي وزو.

يسرنا أن نتقدم إليكم بهذين المقياسين راجين منكم مساعدتنا، والإجابة على الأسئلة بوضع العلامة (X)
في الخانة التي تراها مناسبة، نشكركم على حسن تعاونكم و لكم منا خالص الإحترام والتقدير.

البيانات الشخصية:

أنثى

ذكر

الجنس:

-السن :

من [31 الى 39] سنة

من [20 الى 30] سنة

من [50 الى 60] سنة

من [40 الى 49] سنة

- الحالة العائلية:

مطلق:

متزوج:

أرمل:

أعزب:

- الأقدمية في العمل

-من 5 سنوات إلى 08 سنوات

- من سنة إلى 04 سنوات

-من 13 سنة إلى 16 سنة

-من 09 إلى 12 سنة

-أكثر من 16 سنة

الرقم البند	صياغة العبارات	أوافق تمام	أوافق إلى حد ما	لا أدري	لا أوافق إلى حد ما	لا أوافق
المحور 1 : العزلة والعجز						
1	أجد صعوبة في الحديث مع زملائي					
2	لا أستطيع أن أشارك في اتخاذ القرارات في العمل.					
3	أشعر بالعجز وأنا في عملي					
4	أجد صعوبة شديدة في مناقشة موضوع ما مع زملائي في العمل					
5	لا أستطيع الاستمرار في عملي					
6	أجد صعوبة في إتمام أي عمل أقوم به					
7	أجد صعوبة في إيجاد حلول للمشاكل التي تعرضني في عملي					
8	أسعد أنني وحدي في هذا العالم					
9	لا أتلقى العون من زملائي بالمقدار الذي أتمناه					
10	أشعر أنني غريب في عملي					
11	من السهل الحصول على صديق وأنا في عملي					
12	أصبحت علاقتي المهنة قليلة					
13	مشاركتي في أنشطة المؤسسة محدودة جدا					
المحور 02: انعدام المعنى						
14	لا معنى للوفاء والإخلاص في العمل					
15	لا أباي بالنظام الداخلي للمؤسسة					
16	أجد حرج في أن أعش في عملي					
17	نجاحي في عملي مرهون بمخالفة قوانين العمل.					
18	لا أستطيع أن أقدر نسبة العمل الذي أود القيام به					
19	الاجتهاد في العمل مضيعة للوقت					

					20	لا أهتم بما يجري في عملي
					21	لا مستقبل لي في هذه المؤسسة
المحور 03: انعدام الرضا						
					22	أشعر أنني لا أعامل مثل زملائي من طرف رئيس المباشر
					23	وضعي المهني لا يتحسن أبدا
					24	لا أشعر لأي انتماء للمؤسسة التي أعمل فيها
					25	نظام توقيت العمل لا يلائمني
					26	حياتي المهنية ليس فيها ما يجعلني متفائل
					27	لا أجد راحتي وسط زملائي في العمل
					28	نجاحي في العمل مرهون بمخالفة قوانين العمل
					29	ظروف العمل التي أعمل فيها ليست جيدة

الرقم البند	صياغة العبارات	أوافق تماما	أوافق إلى حد ما	لا أدري	لا أوافق إلى حد ما	لا أوافق تماما
1	لا أستطيع أن أتحدث مع زملائي.					
2	لا أستطيع أن أشارك في اتخاذ القرارات في العمل.					
3	أشعر بالعجز وأنا في عملي.					
4	أجد صعوبة شديدة في مناقشة موضوع ما مع زملائي في العمل.					
5	لا أستطيع الاستمرار في عملي					
6	أجد صعوبة في إتمام أي عمل أقوم به					
7	أجد صعوبة في إيجاد حلول للمشاكل التي تعترضني في عملي					
8	أشعر أنني وحدي في هذا العالم					
9	لا أتلقى العون من زملائي بالمقدار الذي أتمناه					
10	أشعر أنني غريب في عملي					
11	من السهل الحصول على صديق وأنا في عملي					
12	أصبحت علاقاتي المهنة قليلة					
13	مشاركتي في أنشطة المؤسسة محدودة جدا					
14	لا معنى للوفاء و الإخلاص في العمل					
15	لا أباي بالنظام الداخلي للمؤسسة					
16	أجد حرج في أن أغش في عملي					
17	نجاحي في عملي مرهون بمخالفة قوانين العمل.					
18	لا أستطيع أن أقدر نسبة العمل الذي أود القيام به					
19	الاجتهاد في العمل مضيعة للوقت					
20	لا أهتم بما يجري في عملي					
21	لا مستقبل لي في هذه المؤسسة					
22	أشعر أنني لا أعامل مثل زملائي من طرف الرئيس					

					المباشر	
					وضعي المهني لا يتحسن أبدا	23
					لا أشعر لأي انتماء للمؤسسة التي أعمل فيها	24
					نظام توقيت العمل لا يلائمني	25
					حياتي المهنية ليس فيها ما يجعلني متفائل	26
					لا أجد راحتي وسط زملائي في العمل	27
					نجاحي في العمل مرهون بمخالفة قوانين العمل	28
					ظروف العمل التي أعمل فيها ليست جيدة	29

الملحق رقم (03): مقياس الدافعية للإنجاز (العبد الرحمان صالح الأزرق)

الرقم	صياغة العبارات	تتطبق	إلى حد ما	لا تتطبق
1	أحب القيام بأي عمل متوقع مني مهما كلفني من جهد			
2	أعتقد بأنني شخص يكتفي بالقليل من الآمال والطموحات			
3	أعتقد أن وضعي الحالي أفضل ما يمكن الوصول إليه			
4	كلما حققت هدفا وضعت لنفسني أهدافا أخرى مستقبلية			
5	أستطيع أداء نفس العمل لساعات طويلة دون الشعور بالممل			
6	كلما وجدت العمل الذي أقوم به صعبا ازداد اصراري على انجازه			
7	أشعر بأنني مجتهد مثابر في عملي كمدرّب			
8	غالبا ما أنسحب بسهولة عندما تواجهني مشاكل صعبة في عملي			
9	أشعر باليأس أحيانا في إيجاد الحلول للمصاعب التي تعترض حياتي			
10	أبدل ما في وسعي أكثر من مرة حتى أحقق أهدافي			
11	لا أفكر كثيرا في البحث عن طرق أخرى بديلة عندما تقشل الطرق السابقة في بلوغ أهدافي			
12	لم أعد اتحمل المصاعب الكثيرة التي تواجهني في أداء عملي			
13	أسعى دائما إلى إدخال تعديلات مهمة لصالح العمل			
14	أفضل تأدية عملي بمستوى متوسط من الإلتقاء إذا كان تحقيق المستوى الأعلى يكلفني وقتا و جهدا كثيرا			
15	التجنب غالبا للقيام بالمهام والمسؤوليات الصعبة في عملي			
16	لا أفكر كثيرا في الإنجازات السابقة بل في التخطيط في إنجازات جديدة			
17	أسعد دائما في أداء الأعمال الصعبة التي تتطلب مجهودا			
18	كثيرا ما أشعر بعدم قدرتي على القيام بما وعدت به سابقا			
19	أشعر بالضيق من ضعف كفاءتي في العمل			
20	لا أتأخر أبدا في إنجاز مسؤوليات على أكمل وجه وان كانت الظروف المحيطة لي تسمح بالتهاون			
21	كثيرا ما تمر الأيام دون أن أعمل شيء يذكر			
22	لا أعتقد أن مستقبلي سوف يكون مرهونا بالظروف الحظ والصدفة			

			23	لا أشعر غالباً بمرور الوقت عندما أكون مشغولاً في عملي
			24	أحرص دائماً على أن يكون وقت العمل في مقدمة اهتماماتي
			25	غالباً ما أجل عمل اليوم إلى الغد
			26	إذا دعيت لشيء ما أثناء العمل فإنني أعود إلي عملي على الفور
			27	أجتهد دائماً في عملي لأتفوق على من أعمل معهم
			28	أشعر بأن الدخول في تحديات مع الآخرين لا طائل من وراءه
			29	أميل أحياناً إلى تراجع المواقف أمام الخصوص إذا كان الإصرار عليه يسبب لي متاعب صعبة
			30	أحرص دائماً على الإشراف في المسابقات ذات الصلة بمجالات اهتمامي كلما أتحت لي الفرصة لذلك
			31	تستهوني الأعمال التي تتسم بجو التنافس والتحدي
			32	أميل إلى الاعتقاد بالرأي القائل "كن" أو لا تكن"

الملحق رقم (05): النتائج الاحصائية

حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لبعد العزلة (العجز):

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	30	100,0
Observations Exclus ^a	0	,0
Total	30	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,812	13

حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لبعد انعدام المعنى:

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	30	100,0
Observations Exclus ^a	0	,0
Total	30	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,925	8

حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لبعد انعدام الرضا:

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	30	100,0
Observations Exclus ^a	0	,0
Total	30	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,946	8

حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للمقياس الاغتراب المهني:

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	30	100,0
Observations Exclus ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,973	29

حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لبعء مستوى الطموح:

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	30	100,0
Observations Exclus ^a	0	,0
Total	30	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,817	4

حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمستوى المثابرة:

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	30	100,0
Observations Exclus ^a	0	,0
Total	30	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,927	8

حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمستوى الأداء:

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	30	100,0
Exclus ^a	0	,0
Total	30	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,941	8

حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمستوى إدراك الزمن:

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	30	100,0
Exclus ^a	0	,0
Total	30	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,887	6

حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمستوى التنافس:

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	30	100,0
Exclus ^a	0	,0
Total	30	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,741	6

حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ مقياس الدافعية للإنجاز:

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	30	100,0
Exclus ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,864	32

التجزئة النصفية لمقياس الاغتراب المهني

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,953
		Nombre d'éléments	14 ^a
	Partie 2	Valeur	,962
		Nombre d'éléments	14 ^b
	Nombre total d'éléments		29
Corrélation entre les sous-échelles			,881
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,947
	Longueur inégale		,947
Coefficient de Guttman			,946

التجزئة النصفية لمقياس الدافعية للانجاز

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,962
		Nombre d'éléments	16 ^a
	Partie 2	Valeur	,973
		Nombre d'éléments	16 ^b
Nombre total d'éléments			32
Corrélation entre les sous-échelles			,814
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,938
	Longueur inégale		,938
Coefficient de Guttman			,938

الفرضية العامة:

Corrélations

		الاغتراب	الدافعية
الاغتراب	Corrélation de Pearson	1	,986**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	100	100
الدافعية	Corrélation de Pearson	,986**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	100	100

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

الفرضية الأولى:

Corrélations

		عزلة	الدافعية
عزلة	Corrélation de Pearson	1	,851**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	100	100
الدافعية	Corrélation de Pearson	,851**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	100	100

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

الفرضية الثانية:

Corrélations			
		معنى	الدافعية
معنى	Corrélation de Pearson	1	,873**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	100	100
الدافعية	Corrélation de Pearson	,873**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	100	100

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

الفرضية الثالثة:

Corrélations			
		الرضا	الدافعية
الرضا	Corrélation de Pearson	1	,842**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	100	100
الدافعية	Corrélation de Pearson	,842**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	100	100

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