شكـــــر وتقديـــــر

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وتتنزل برحمته البركات

وينفرج بقدرته الأزمات خالق الأرض والسماوات

الذي أعاننا بفضله وكرمه على إنجاز هذا العمل وإتمامه.

أوجه بالشكر الجزيل للأستاذ ة الفاضل المحترمة

رويم فايزة الذي لم يبخل علينا بجهده بالإرشاد

والتوجيه لإتمام هذا العمل بشكله التام ومثابرته معي جزاه الله خيرا

وأطال الله في عمرها، كما لا ننسى الأساتذة الأفاضل الذين ساعدونا بما قدموه لنا

من معلومات قيمة ونصائح سديدة ونشكر كذلك عمال مكتبة العلوم الإنسانية والإجتماعية

وأشكر كل من وقف إلى جنبي

وإلى كل من ساهم بالكثير والقليل من أجل إتمام هذه الدراسة.

والكمال لله وحده عز وجل وإليه يرجع الفضل والثناء كله،

هو نعم المولى ونعم النصير.

حميدة

الإهـــــــــداء

بسم الله الرحمن الرحيم{وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون} صدق الله العظيم.

الصلاة والسلام على سيدنا محمد وصلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه أجمعين.

إلى أغلى وأظهر روح في الحياة، عانت كي تقدم لنا لحظة السعادة... إلى من أحمل أسمه بكل افتخار...إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد إلى طريق العلم...إلى من علمني العطاء بدون انتظار وأعطني الحب والوفاء "أبي العزيز".

إلى من أرضعتني الحب والحنان...إلى رمز الحب وبلسم الشفاء إلى القلب الناصع....إلى ملكي في الحياة....إلى سر الوجود "أمي الحبيبة".

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس الصافية إلى رياحين حياتي جدتي وقرة عيني فاطمة "أطل الله في عمرها، أمينة رحمة الله عليها.

إلى من حبهم يجري في عروقي ويلهج بذكراهم فؤادي"سيف الله ، عبد الغاني "وابن أختي" نوفل"

إلى الأخوات العزيزات...إلى من تحلو بالوفاء والعطاء إلى ينابيع الصدق الصافي إلى من هم سعادتي وبرفقتهم دروب الحياة في السراء والضراء"نجاة لطيفة سناء " أتمن لهم النجاح في الدارسة

الآن تفتح الأشرعة وترفع المرساة لتنطلق السفينة في عرض بحر واسع مظلم هو بحر الحياة وفي هذه الظلمة لا يضئ إلا قنديل الذكريات.

إلى كل طلبة علم النفس والأساتذة قسم علم النفس، وكل من يحمل لقب"يوسفي"

ملخص الدراسة :

يعتبر كل من الاغتراب الوظيفي والدافعية للانجاز من أهم مواضيع في علم النفس من هذا جاءت هذه الدارسة تسعى إلى فهم سلوك العامل داخل المؤسسة من خلال دارسة علاقة العامل مع المحيطين به من عمال ومسؤولين ومدى ارتباط دلك بالدافعية للانجاز في ظل وجود عدد من المتغيرات الوسطية هي : الجنس ، السن، الحالة الاجتماعية حيث تقوم هذه الدارسة بالإجابة على التساؤل التالي :

1 – هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المرتفع والاساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المنخفض ؟

وعدد من التساؤلات الفرعية تضم تلك المتغيرات، وانطلاقا من ذلك صيغت التساؤلات الآتية:

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المرتفع والاساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المنخفض باختلاف الجنس؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المرتفع والاساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المنخفض باختلاف السن؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المرتفع والأساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المنخفض باختلاف الحالة الاجتماعية؟

ولقد تم الاعتماد في إجراء هذه الدارسة على المنهج الوصفي وقد تكونت العينة من 99 استاذ وأستاذة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة عام 2015، طبق عليهم مقياسين الأول يقيس الاغتراب الوظيفي والثاني يقيس الدافعية للانجاز، حيث تم التأكد مسبقا من صلاحيتهما سيكومتريا عن طريق تقدير صدق التحكيم وصدق المقارنة الطرفية ، وتقدير

ثبات التجزئة النصفية واعاذة الاختبار ، وكذلك الفاكرونباخ الدال على الصدق والثبات في نفس الوقت .

ولأجل التحليل الإحصائي لنتائج المتحصل عليها تم استخدام اختبار كاف مربع لحساب الفرضيات وقد كانت نتائج ذلك كما يلي :

1- لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال ذوي الاغتراب الوظيفي المرتفع والعمال ذوي الاغتراب الوظيفي المنخفض باختلاف الجنس.

2- لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال ذوي الاغتراب الوظيفي المرتفع والعمال ذوي الاغتراب الوظيفي المنخفض باختلاف السن.

3- لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال ذوي الاغتراب الوظيفي المرتفع والعمال ذوي الاغتراب الوظيفي المنخفض باختلاف الحالة الاجتماعية

قد تمت بعد ذلك مناقشة هذه النتائج انطلاقا من الإطار النظري لدارسة بالإضافة إلى ما تم استطلاعه من معلومات من خلال الميدان وكذلك الدارسات السابقة.

Résumé de l'étude

Pour l'analyse statistique des résultats obtenus,
On considère que l'aliénation professionnel et la motivation d'exécution parmis les syets les plus importants dans la psychologie.
Donc cette étude sert à comprendre le comportement de l'employé dans la société en étudiant sa relation avec leur responsable et ses amis (autres employés) et le degré de la motivation d'exécution , avec l'existencede plusieurs variable intermédiaires tels que : sex, âge, et la situation sociale . ou cette étude répondra à ces questions.

- Existent-ils des différences statistiques entre des employés avec une aliénation professionnelle élevée et des employés avec une aliénation professionnelle faible ?

Et d'autres questions compris toutes les différence à partir de tout ça, on formule les hypothèses suivantes :
1-Existent-ils des différences avec indication statistique dans la motivation d'exécution entre des employés avec aliénation professionnelle élevée et des employés avec aliénation professionnelle faible avec différence de sex ?
2-Existent-ils des différences avec indication statistique dans la motivation d'exécution entre des employés avec aliénation professionnelle élevée et des employés avec aliénation professionnelle faible avec différence d'age ?
3-Existent-ils des différences avec indication statistique dans la motivation d'exécution entre des employés avec aliénation professionnelle élevée et des employés avec aliénation professionnelle faible avec différence de situation sociale ?
Cette étude a adopté la méthode descriptive et l échantillon consiste 105 enseignants dans l' université de « kasdi merbah » faculté de science sociale Ouargla 2015, on a appliqué un questionnaire , le premier mesure la motivation d'exécution , ou on s' assure leur validité psychométrique d ' après l' estimation de sincérité d' arbitrage et la sincérité de la comparaison ,l' estimation de la stabilité des détail et le refait du test qui signifie la vérité et la stabilité en même temps .
on a utilisé un test k^2 pour caller l'hypothèse qui nous a donné les résultats suivant :

1-Il n'existe pas des différences statistiques de la motivation d ' exécution entre les employés avec une aliénation professionnelle élevée et les employés avec une aliénation professionnelle faible avec différence d'âge.

2-Il n'existe pas des différences statistiques de la motivation d'exécution entre les employés avec aliénation professionnelle élevée et les employés avec différence de sex.

3-Il n'existe pas des différences statistiques de la motivation d'exécution entre les employés avec une aliénation professionnelle élevée et les employés avec une aliénation professionnelle faible avec différance de situation sociale.

Les résultats obtenus ont été discutés théoriquement et d' après les renseignements du terrain et les études précédentes.

فهرس المحتويات

الشكر .....أ
الإهداء.....د
الملخص.....ز
فهرست الجداول.....ط

الباب الأول : الجانب النظري

-الفصل الأول :مدخل الدراسة.....

1.مقدمة..... 1

2.الإشكالية.....3
3.تساؤلات الدراسة 5
4.فروض الدراسة 5
5.أهدف من الدراسة 6
6.الأهمية العلمية للدراسة 6
7.التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة 7

-الفصل الثاني: الشعور بالاغتراب الوظيفي

1. تمهيد.....09
2. لمحة تاريخية عن الإغتراب الوظيفي.....09
3. مفهوم الاغتراب.....10
4. مظاهر الاغتراب.....11
5. أنواع الاغتراب.....12
6. مراحل الاغتراب 14
7. النظريات المفسرة للاغتراب.....15
8. علاقة الاغتراب بالدافعية للانجاز.....18
9. خلاصة الفصل.....20

الفضل الثالث : الدافعية للانجاز

1.تمهيد 26
2.تعريف الدافعية.....26

3.بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية.....27
4.وظائف الدوافع.....30
5.النظريات المفسرة للدافعية للانجاز.....31
6. خلاصة الفصل 34

الباب الثاني : الجانب التطبيقي

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد.....40

1.المنهج المستخدم في الدراسة 40

2 .عينة الدراسة 40

3 .أدوات جمع البيانات 41

4. خصائص السيكومتريا للأدوات 41

5 .أساليب التحليل الإحصائي ...43

الفصل الخامس : عرض وتحليل نتائج الدراسة

تمهيد.....50

1. عرض نتيجة الفرضية العامة 50

2.عرض نتيجة الفرضية الأولى.....51

3.عرض نتيجة الفرضية الثانية..... 51

4.عرض نتيجة الفرضية الثالثة..... 52

خلاصة الفصل 54

الفصل السادس : تفسير و مناقشة النتائج

تمهيد.....56

1. مناقشة نتائج الفرضية الأولى.....56

2. مناقشة نتائج الفرضية الثانية.....57

3. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة.....57

خلاصة الدراسة.....58

المراجع

الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح نتائج المقارنة الطرفية للمقياس الاغتراب الوظيفي	43
02	يوضح معامل الارتباط المحسوب بطريقة التجزئة النصفية	44
03	يوضح توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الجنس.	45
04	يوضح وصف العينة من حيث السن	46
05	يوضح وصف العينة من حيث الحالة الاجتماعية	46
06	يوضح نتائج الفروق في الاغتراب الوظيفي باختلاف مستوى الدافعية لدى العمال	50
07	يوضح الفروق في الاغتراب الوظيفي باختلاف الجنس	51
08	يوضح الفروق في الاغتراب الوظيفي باختلاف السن	**52**
09	يوضح الفروق في الاغتراب الوظيفي باختلاف الحالة الاجتماعية	**53**

الجانب النظري

الفصل الأول:

تقديم موضوع الدراسة

-إشكالية الدارسة

-تساؤلات الدراسة

-فروض الدراسة

-أهداف من الدراسة

-الأهمية العلمية للدراسة

-التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة

مقدمة :

لاشك في أن الإنسان المعاصر يعاني من أزمة نفسية واجتماعية تختلف عن سابقتها لعدة أسباب أهمها :التحول الصناعي وسيطرة التكنولوجية الحديثة واعتماد رأس المال الفكري، فمنذ قرون مضت أدى شوق الإنسان إلى معرفة العالم المحيط به الذي دفعه لكي يضع تفسيرات بدائية للظاهرة ، كما ازداد اهتمام الباحثين خلال النصف الثاني من القرن 20 بدارسة الاغتراب كظاهرة انتشرت بين الأفراد في المجتمعات المختلفة، ويرجع ذلك إلى ما لهذه الظاهرة من دلالات قد تعبر عن أزمة الإنسان المعاصر ومعاناته وصراعاته الناتجة عن هذه الظاهرة ، بل وربما النظر في هذه الحياة وكأنها غريبة عنه ، وبمعنى آخر الشعور بعدم الانتماء إليها ،ولعل ذلك يبرر انتشار استخدام مفهوم الاغتراب في الموضوعات التي تعالج مشكلات الإنسان المعاصر، ولقد شهدت المجتمعات العربية في السنوات الأخيرة مجموعة من التغيرات السريعة والمتلاحقة في العديد من المجالات عجز الإنسان على مواجهتها والتكيف معها وكذلك صعوبة السيطرة والتحكم فيها و هذا مما أدى إلى شعور الإنسان في هذا العصر بالاغتراب وعلى حد تعبير"فان لاكان"الإنسان رغبة في رغبة أخر ، هذه الرغبة لا تكون متشابهة لأفكار هيجل حيث اعتمد على شرح وتفسير ظاهرة الاغتراب في كتابه"فنمولوجيا الروح"بأنه الاغتراب الوعي بذاته في حين يصرح ميل ران فكر "لاكان" نسخة مطابقة لفكر هيجل في الاغتراب بأنه وعي بذاته (خليفة 2002، ص09).

وانطلاقا من المسلمة التي تؤكد انه لا تعلم دون دافع، وأيضا أن لكل سلوك وراءه دافع ،ومن إن دافع الانجاز من الدوافع المكتسبة والمتعلمة حيث يتعلمه الإنسان من المحيط الذي يعيش فيه (أبو شقة ، 2007، ص03).

ويتميز الشخص الذي لديه دوافع مرتفعة للإنجاز بالتفوق والامتياز والاستقلالية واختيار الأداء الذي يتصف بالصعوبة ،كما لديه أهداف محددة ،فهذا الشخص لا يعتمد على المساندة الخارجية ،فهو يجتهد ويناضل لان لديه رغبة ودافع قوي داخليا من التفوق (عبد الخالق ،2002، ص883).

وعليه جاءت هده الدارسة محاولة معرفة علاقة الاغتراب الوظيفي بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، ودلك وفق خطة منهجية شملت بابين أساسين هما :

الباب الأول: يمثل الجانب النظري والدي يضم ثلاثة فصول نظرية وهي :

الفصل الأول:وفيه تقديم لموضوع الدارسة وفرضياتها، وأهميتها والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها ،وبعد ذلك الحدود التي تتحدد بها الدارسة ،أخير التعاريف الإجرائية لمفاهيمها الأساسية .

أما **الفصل الثاني** فيتعلق بالاغتراب الوظيفي وهو المتغير الأول لهده الدارسة حيث تعرض الفصل الثاني وفيه لمحة تاريخية عن الاغتراب وكذلك مفهوم الاغتراب ومظاهره وأنواعه بالإضافة الى النظريات المفسرة للاغتراب وكذلك علاقة الاغتراب بالدافعية للإنجاز وخلاصة للفصل .

وتناول **الفصل الثالث** مفهوم الدافعية للإنجاز وهو المتغير الثاني للدارسة حيث تعرض الفصل الثالث الى مفهوم الدافعية وبعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية للإنجاز ، وكدلك تصنيف وظائف الدافعية للإنجاز ،بالإضافة الى النظريات المفسرة لدافعية للإنجاز واخيرا خلاصة الفصل.

أما **الباب الثاني** فيمثل الجانب الميداني للدارسة ,ويضم هوا لآخر ثلاثة فصول تمثلت فيما يلي:فقد تناول **الفصل الرابع** وهو الفصل الأول من البابا لثاني–إجراءات الدارسة الميدانية بدءًا بالمنهج المتبع ومجتمع ا لدارسة ثم العينة وخصائصها ،وبعد ذلك أ دوات جمع البيانات وخصائصه السيكو مترية , ثم تقنيات التحليل الإحصائي ، أخير خلاصة للفصل.

أما **الفصل الخامس** فقد خصص لعرض نتائج الدارسة وتحليليها ،وذلك بالترتيب وفق لتسلسل فرضيات ا لدارسة.وتبعا لذلك جاء **الفصل السادس** يشتمل على مناقشة نتائج الدارسة بنفس ترتيبا الذي جاء به عرضا لنتائج منا لفصل السابق كما احتوى على خلاصة .وانتهت المذكرة بقائمة المراجع المستعملة ثم الملاحق المتعلقة بالدارسة .

1- إشكالية الدارسة:

تعد ظاهرة الاغتراب الوظيفي ذات ملامح ومظاهر متعددة قد تحدث أو تظهر في أي مجتمع من المجتمعات، وهي ذات طابع خطير، كما أنا الاغتراب أصبح أحد الظواهر التي شاع تواجدها في مختلف مجالات العمل وزادت مخاطرها بالنسبة للعاملين، فالاغتراب ظاهرة إنسانية قد لا يخلو منها أي مجتمع لكنها تختلف أسبابها ومظاهرها نتيجة لخصوصية وظروف كل مجتمع كما ينشأ بسب التنظيم وعوامله المختلفة التي من شأنها تعريض الأفراد للعديد من العقبات والمواقف التي نحدد من قدراتهم وقابليتهم في إشباع ما يطمحون إليه فيواجهون الفشل وخيبة الأمل ثم عدم الارتياح النفسي والبدني والذهني مما يخلق لدى الفرد الشعور بالعزلة وفقدان المعايير والإحساس بالعجز والشعور بالقلق والتشاؤم وحالة اليأس وهذا ما يؤدي إلى الإغتراب والبحث عن أسبابه.حيث تعددت الدارسات والبحوث التي تناولت ظاهرة الشعور بالإغتراب نذكر على سبيل المثال دارسة "جوردوين 1972"حول الاغتراب لدى طلاب الجامعة ،وقد أنجزتها هده الدارسة على الكشف العلاقة بين الاغتراب لدى طلاب الجامعة وكذلك دارسة "رأفت عبد الباسط 1993 "التي تناولت فيها علاقة الاغتراب بالجنس، ودارسة "مديحه عباد وآخرون 1998"أجريت الدراسة حول مظاهر الاغتراب لدى طلاب الجامعة بصعيد مصر على عينة من 180 طالباً، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في مظاهر الاغتراب، ودلت على وجود علاقة دالة إحصائياً بين شعور أفراد العينة بالعجز، وبين باقي مظاهر الاغتراب الأخرى، وهي الشعور باليأس والضياع من الأحداث، والقيم الفردية الاجتماعية والأخلاقية.**(مديحة عباد واخرون ،1998، ص 220)**

هناك بعض الدراسات لم تعطي أهمية كبيرة للبحث في علاقة الاغتراب الوظيفي ببعض الجوانب النفسية الإنسانية التي تعتبر أساس سلوك الفرد داخل المنظمة على سبيل المثال القيم والاتجاهات والإدراكات والدوافع النفسية والاجتماعية لاسيما الدافعية للإنجاز مالها أهمية كبيرة في دراسة وفهم السلوك الإنساني في منظمة حيث كانت بداية دراسة الدافعية للإنجاز كانت في الثلاثينيات على يد "موري" في مجال الشخصية ، كما إن الدافع للإنجاز يمثل احد الجوانب المهمة التي اهتم بدراستها الباحثون في مجال علم النفس الاجتماعي وكذألك المهتمون بعلم النفس المهني، كما يعد موضوع الدافعية من أهم موضوعات علم النفس وأكثرها دلالة إذا نفسر دافعية الانجاز واحدة من الدوافع المكتسبة التي حصلت على الكثير من النقاش والجدل الشهير عند التربويين ، كما يتطلب هذا الدافع التأكد على القدرات العالية وقد وجد تقرير كولمان أندافع

الانجاز بالرغبة في القيام بالعمل الجيد والنجاح فيه وتتميز هذه الرغبة بالطموح والاستمتاع في المواقف المنافسة ،وفي مواجهة المشكلات وحلها ويعتبر دافع التحصيل من الدوافع الخاصة بالإنسان دون غيرهم الكائنات الحية الأخرى وهو ما يمكن تسميته بالسعي نحو التميز والتفوق.

كما يحدد"ماكلاند"معنى الانجاز هو عبارة عن منافسة من اجل تحقيق النجاح، والامتياز والتفوق ، بحيث يمكن لشخص أن يقيس مدى امتيازه وتفوقه بمقارنة مع انجازه السابق أو بتحديد مدى دقته في أداء عمله مع انجازات الآخرين . (سهيل فاهت سلامة،1994 "هنري موراي "فيعرف دافعية الانجاز بأنها الرغبة أو الميل لعمل أشياء بسرعة وعلى النحو الجيد بقدر الإمكان) .(سهيل فاهت سلامة وهنري موراي ،1994،ص47).

وهذا ما أيدته دراسة " محمد رمضان" حول علاقة دافعية الانجاز بمستوى التحصيل الدراسي لدى عينة مكونة من 120 طالب بمرحلة ثانوية بدولة الإمارات العربية ، وكشفت نتائج هذه الدراسة عن وجود فروق جوهرية في دافعية الانجاز لصالح ذوي التحصيل المرتفع فالطلاب مرتفعون التحصيل كانوا أكثر دافعية للإنجاز لصالح ذوي التحصيل المنخفض كما كشفت نتائج الدارسات التي أجراها "محمود عبد القادر " عن وجود ارتباط ايجابي دال بين درجات النجاح في نهاية الفصل الدراسي وكل من الطموح والمثابرة (عبد اللطيف محمد خليفة،2000 ص 52 و53) ،كما تعبر دراسة الدفعية للإنجاز أمر ضروري في المجتمع الجزائري الذي يحدث في قطاعاته خاصة قطاع التعليم العالي الذي يرى فيها منافسة بين الأساتذة باختلاف مستوياتهم، كما يطمح للوصول إلى مستوى الأفضل من الأداء الوظيفي مما تطلب الآمر هنا توفر العوامل الدافعية، ومنها دافعية الانجاز التي تساعد على استغلال ما لدى العامل من إمكانيات وطاقات لتحقيق النجاح في العمل وكذألك معرفة العوامل التي يمكن توفر في دافعية الانجاز ولعل الشعور بالاغتراب الوظيفي والدافعية الانجاز يساعد على معرفة آليات لتعامل مع نوعية العلاقة.

ونحاول من خلال هذه الدراسة محاولة الكشف عن العلاقة الاغتراب الوظيفي والدافعية الانجاز من ناحية ومن ناحية أخرى فان هدف هذه الدراسة التعرف على الفروق في المستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي .

2- انطلاقا مما سبق ثم صياغة التساؤلات التالية:

1-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية للإنجاز بين الاساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المرتفع والاساتذة الذين لديهم اغتراب وظيفي منخفض ؟

2-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المرتفع والاساتذة الدين لهم اغتراب وظيفي منخفض باختلاف الجنس ؟

3-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المرتفع والاساتذة الذين لهم اغتراب وظيفي منخفض باختلاف السن؟

4-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المرتفع والاساتذة الذين لهم اغتراب وظيفي منخفض باختلاف الحالة الاجتماعية؟

3- فرضيات الدراسة :

1- لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المرتفع والاساتذة الدين لديهم اغتراب وظيفي منخفض.

وتندرج تحت هاته الفرضية العامة الفروض الجزئية التالية :

فروض الدارسة:

2-لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة ذوي الاغتراب المرتفع والأساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المنخفض باختلاف الجنس.

3-لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة ذوي الاغتراب المرتفع والاساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المنخفض باختلاف السن.

4-لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية ى بين الأساتذة ذوي الاغتراب المرتفع والاساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المنخفض باختلاف الحالة الاجتماعية.

4- أهداف الدارسة:

1-الكشف عن العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة ورقلة.

2- تهدف هذه الدراسة إلى تحديد حجم معاناة أساتذة كلية العلوم الاجتماعية من الاغتراب الوظيفي ثم محاولة التعرف على طبيعة العلاقات التي تربط الشعور بالاغتراب الوظيفي و الدافعية للإنجاز.

3-كون الدراسة من الدراسات القليلة التي تناولت قياس ظاهرة الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز.

5- أهمية الدراسة: تبرز أهمية هذه الدارسة من خلال عدة جوانب أهمها مايلي:

-تعد ظاهرة الإغتراب الوظيفي ظاهرة وجدت في كل أنماط الحياة وتعد من أهم قضايا عصر المجتمع.

- تكمن كذلك أهمية الدراسة في كونها تكشف عن مستوى كل من الشعور بالاغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة كليه العلوم الاجتماعية .

- كما تعد إضافة وتدعيما الدراسات سابقة في هذا المجال بحيث تثري الجانب النظري الدراسات التي تناولت متغيرين الاغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز.

-ونظر لنقص الدارسات في مجال علم النفس التنظيمي التي تهتم بالعامل منة حيث هو وحدة جسمية ونفسية وهو عضو في جماعة عاملة يؤثر فيها وتؤثر فيه جاءت هده الدارسة لتبحث نظريا وميدانيا عن علاقة الاغتراب الوظيفي لدى الأساتذة وهدا في ظل وجود مجموعة من المتغيرات كالجنس والسن والحالة الاجتماعية .

6- حدود الدراسة : تحددت الدراسة بالمجالات التالية:

6- 1المجال البشري :اشتملت هذه الدارسة على أساتذة كلية الاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

6- 2 المجال المكاني: اقتصرت هذه الدراسة على كلية العلوم الاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

6-3المجال الزمني: طبقت هذه الدارسة عام (2014-2015).

7- التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة:

7-1 - الاغتراب الوظيفي: هو شعور الأستاذ بالوحدة والانفصال عن الواقع المهني وعدم الانتماء للوظيفة وللجماعات العمل والمتصلة بشعوره باللجوء وعدم قدراته على التحكم في مجريات الأمور وركونه للعزلة والانطواء وفقدان الثقة ورفض القيم والمعايير التي تحكم وظيفته وهذا بجامعة قاصدي مرباح ورقلة عام 2015، وهو ما يقيسه الاستبيان المصمم لهذا الغرض(ملحق رقم 01).

2- 7 الدافعية للإنجاز: يقصد به رغبة الأستاذ بجامعة قاصدي مرباح ورقلة في الأداء المهني والوظيفي ، وتعكس هذه الرغبة في كثافة الجهد المبذول من طرف العامل، وفي درجة مثابرته واستمراره في الأداء وفي مدى تقديم الأفضل مما يملك من قدرات ومهارات وذا ما يقيسه الاستبيان المصمم لهذا الغرض (ملحق رقم 02). (عبد اللطيف محمد خليفة، 2003).

8 - ابعاد الاغتراب الوظيفي :

8-1-العجز: ويعني شعور الاستاد بجامعة قاصدي مرباح ورقلة بأنه لا يستطيع آن يؤثر في المواقف الاجتماعية التي يوجهها وبالتالي لا يستطيع أن يقرر مصيره فيعجز عن التحكم أو التأثير في مجريات الأمور الخاصة به أو بمجتمعه كما انه يشعر بالقصر والسلب. وهو ما يتحدد من خلال الاستبيان المصمم لهذا الغرض(ملحق رقم01).

8-2- العزلة الاجتماعية: ويقصد بها انفصال الأستاذ بجامعة قاصدي مرباح ورقلة عن مجتمعه وعن نفسه، وعدم قدراته على الانخراط في العلاقات الاجتماعية أو مواصلة في الانخراط كما أن الأستاذ يعاني من الشعور بالوحدة وعدم الإحساس بالانتماء إلى المؤسسة عمل بها وهذا ما يتحدد من خلال الاستبيان المصمم (ملحق رقم 01).

8-3- اللا معيارية: ويعني عدم وجود معايير تحكم سلوك الأستاذ وتضبطه فانه يشعر بعدم وجود قيم أو معايير أخلاقية تضبط سلوكه. فيحس الفرد بان وسائل الغير مشروعة مطلوبة

لتحقيق أهدافه وهذا بجامعة قاصدي مرباح ورقلة عم 2015 وهذا ما يقيسه الاستبيان المصمم لهذا الغرض (ملحق رقم 01).

8-4- اللامعنى: يقصد به إحساس الأستاذ بجامعة قاصدي مرباح ورقلة بأن حياته لا معنى لها وان الأحداث والوقائع المحيطة بيه قد فقد دلالتها ومعقوليتها.(ملحق رقم 01).

الفصل الثاني:

تمهيد
1.لمحة تاريخية عن الإغتراب الوظيفي
2.مفهوم الاغتراب
3.مظاهر الاغتراب
4.مراحل الاغتراب
5.أنواع الاغتراب
6.النظريات المفسرة للاغتراب
7.علاقة الاغتراب بالدافعية للانجاز
8.خلاصة الفصل

تمهيد:

إن ظاهرة الاغتراب هي قديمة قدم الإنسان إلا انه مع تقدم الحياة العصرية نحو التطور السريع والتحولات العميقة سواء بالنسبة للفرد والبيئة التي يعيش فيها أو يرتادها ،كما تعد هذه الظاهرة من ابرز المشكلات التي تواجه العاملين في المنظمات المختلفة وذلك نتيجة لأثارها السلبية من الناحية النفسية والفسيولوجية والسلوكية التي تقلل من قدرة الأفراد على الانجاز والإبداع، وتخفض من دافعتيهم للعمل مما يؤثر سلبا على الأفراد في المنظمات بشكل خاص والمجتمع بشكل عام فضلا إن ظاهرة الاغتراب الوظيفي أصبحت من الظواهر التي تقلق الإدارة لما لها من تأثير سلبي على الأداء الوظيفي والصحة العامة للمواطن.

1- لمحة تاريخية عن الاغتراب:

يعد الاغتراب ظاهرة قديمة ،وقد لا تبالغ إذا قلنا أنها قديمة قدم الإنسان نفسه ،إذ منذ اللحظات الأول لتكوين التجمعات السكانية صاحبتها مجموعة من الأزمات أو المشكلات التي تنتج عنها بعض مظاهر الاغتراب التي عانى منها الفرد (حماد أبو شلويش وإبراهيم عواد،2006،ص125).

وكان أول مظهر من مظاهر الاغتراب الذي عرفته البشرية، يعود إلى تلك اللحظة المتعالية التي غربت فيها الجنة بنعيمها اعن أدام عليه السلام، ونزل الأرض "مغتربا" عنها وعن المعية الإلهية التي كان يحظى بها قبل عصيان أمر ربه فتلك هي أول مشاعر الإغتراب(سيد عبد العال ،1988،ص40).

وهكذا شاءت القدرة الإلهية أن تجعل حقيقة الوجود الإنساني وجودا مغتربا بالقدرة الإلهية قبل الضرورة الفلسفية.

كما تعد ظاهرة الاغتراب احد ى الموضوعات التي تفرض نفسها وتستحوذ على اهتمام الفلاسفة وعلماء النفس وعلماء الاجتماع، وقد عكست هذه الاهتمامات مدى إلحاح فكرة الاغتراب على ذهن الإنسان وتفكيره ،ومدى طغيان طبيعة الاغتراب على العلاقات بين أفراد المجتمع ،كما تنعكس أبعادها في كل مناحي الوجود الاجتماعي والثقافي .

حيث أول من استخدم مصطلح الاغتراب "هيجل"(1770-1831) استخداما منهجيا مقصودا ومفصلا ،بل ونظر له في كتابه الموسوم "فيمنولوجيا الروح" عام (1807) واستخدامه قبله وبعده كثير من الفلاسفة والمتخصصين في مختلف العلوم السلوكية والاجتماعية(محمد عاطف غيث ،2006،ص18).

وقد عرف محمود فرج (1988) لتاريخ مصطلح الاغتراب أن هذا المصطلح مر بثلاثة مراحل وهي:

– أولا: مرحلة ما قبل هيجل :حيث يحمل مفهوم الاغتراب ثلاثة سياقات وهي السياق القانوني (بمعنى انتقال الملكية من صاحبها وحولها إلى أخر)، والسياق الديني ، (بمعنى انفصال الإنسان عن الله)، والسياق النفسي الاجتماعي (بمعنى انتقال الإنسان عن ذاته ومخالفته بما هو سائد في المجتمع).

– ثانيا: المرحلة الهجلية : بعد هيجل أول من استخدام مصطلح الاغتراب استخداما منهجيا ،حيث أطلق على هيجل " أبو الاغتراب "حيث نحول الاغتراب على يديه إلى مصطلح فني.

– ثالثا: ما بعد هيجل : بدأت تظهر النظرة الأحادية إلى مصطلح الاغتراب ، أي التركيز على معنى واحد هو –المعنى السلبي– طغى على المعنى

الايجابي، حيث أن هذا المصطلح أصبح يهدد وجود الإنسان وحريته وأصبح "الاغتراب" كأنه مرض أصيب به الإنسان الحديث.

ومن أبرز المفكرين والفلاسفة الذين جاءوا بعد "هيجل" وأهملوا تناول الاغتراب " كارل ماركس" والوجوديين" سارتر.

1–مفهوم الاغتراب:

الاغتراب في اللغة :نقول الغربة و الاغتراب (تغرب) و(اغترب) بمعنى فهو (غريب) و(غرب) بضمتين والجمع (الغرباء) ، أيضا الأباعد ،و(التغريب) النفي عن البلد.

(وأغرب)، جاء بشيء غريب، واغرب أيضا صار غريبا، وفي اللغة أيضا، الغربة النزوح عن الوطن، يقال(غربت)الشمس تغرب غروبا، بعدت وتوارت في مغيبها.

وفي اللغة أيضا: الاغتراب معناه الابتعاد عن الوطن ،ومعنى غرب ،دهب و منها الغربة أي الابتعاد عن الوطن. (ابن منظور،2002’ص43).

أما في اللغة اللاتينية فقد استخدم لفظ الاغتراب بعدة معاني هي تحويل شيء ما لملكية شخص أخر، ونزع الملكية، واستخدام بمعنى حالة فقدان الوعي أو القصور القوة العقلية.(مديحه عبادة ،وآخرون ،ص149).

الاغتراب اصطلاحا:

لم يستقر مصطلح الاغتراب في اللغة العربية حتى الآن فهو (الغربة، والتغريب، والانحراف عن الجوهر ،والانسلاخ ، والعزل) ،إذن هذه الترجمات المتعددة ، قد تربك القارئ العربي ولعل اشد التباس يقع فيه القارئ ، هو عدم التفريق بين الغربة والاغتراب ،والغربة تعني الشعور بالابتعاد المكاني عن الوطن ، أي الإحساس بالغربة نتيجة المساحة التي تفصل بين الإنسان ومجتمعه، ومعارفه وعالمه .(أسماء محمد شحاتة، 2011، ص10).

يعرفه "زهران"(2002) : بأنه شعور الفرد بعدم الانتماء ،وفقدان الثقة ورفض القيم والمعايير الاجتماعية والمعاناة من الضغوط النفسية ،ويعرض وحدة الشخصية للضعف والانهيار بتأثير العمليات الثقافية والاجتماعية التي تتم داخل المجتمع(سناء حامد زهران ،2002،ص18).

ويعرفه "كمال دسوقي"1988: الاغتراب الوظيفي هو شعور الفرد با الوحدة والغربة وانعدام علاقة المحبة مع الآخرين ،وافتقاد هذه العلاقات خصوصا عندما تكون متوقعة.(كمال دسوقي، 1988،ص 87).

ويعرفه خليفة (2003) بأنه الانفصال عن الآخرين، وهو بمعنى اجتماعي لا يتم دون مشاعر نفسية، كالخوف، والقلق.(خليفة ،2003 ص24).

وعليه فقد استخدام مصطلح الاغتراب الوظيفي بمعنى حالة الانفصال بين الفرد والموضوع وبين الفرد والأشياء المحيطة به وبين الفرد والمجتمع، مما يعني أن علاقة الفرد بالأشياء أو بالموضوع علاقة غير سوية ،فهو يعيش بين أهله وفي مجتمعه ولكن في دائرة الغربة والانفصال ، انه يعيش في عالم مجرد من القيم لدرجة انه لا يرفض الحياة فقط بل يعاديها.

2-مظاهر الإغتراب الوظيفي:

يقصد بالعبارة بعض المكونات التي يتألف منها شيء ما، لقد بقي الاغتراب مركبا كليا، ينظر إليه كمفهوم قائم بذاته، يتم البحث عن أسسه وعوامله ، وكان من أشهر الذين قاموا بتحليل مفهوم الاغتراب وإخضاعه للقياس السيكومتريا،"ملفن سيمان" حيث حلل المفهوم الاغتراب إلى خمسة أبعاد وهي :

أولا/ العجز (اللا قوة): يقصد بها تلك الحالة التي يشعر بها الفرد على انه غير قادر على تحقيق نتائج، والوصول إليها ،حيث استمد "سيمان"هذه الفكرة من التراث الماركسي تم اتسع استعمالها في أعمال "فيبر"وملينز" ويقصد بها أيضا بالشعور الفرد، بأنه لا يستطيع التأثير في المواقف الاجتماعية التي يوجهها(محمد خضر عبد المختار ،1999،ص 31).

ثانيا/اللا معنى : ويقصد به شعور الفرد أن الحياة لا معنى لها ولا حدود منها، وانه لا يتحكم بأحداثها ويسير فيها بلا غاية أو هدف .

ثالثا/اللا معيارية : يقصد بها نقص الالتزام بالقيم الأخلاقية، والانتقاص من القيمة الشرعية، وشعور الفرد أن الحياة لا معنى لها ولا جدوى منها، وانه لا يتحكم بإحداثها ويسير فيها بلا غاية او هدف.

رابعا/ العزلة الاجتماعية:يقصد بها شعور الفرد بالوحدة والفراغ النفسي، ولافتقاد إلى الأمن والعلاقات الاجتماعية الحميمة، والبعد عن الآخرين، كما قد يصاحب العزلة والشعور بالرفض الاجتماعي والانعزال عن المجتمع(عادل عبد الله محمد،2000،ص24).

5-أنواع الاغتراب الوظيفي:

أن ظاهرة الاغتراب ظاهرة إنسانية لا ترتبط بمكان أو زمان فحيثما يوجد الإنسان قد يكون هناك اغتراب بمختلف صوره وأشكاله ،ولأننا ندرك صعوبة التعامل مع هذا المصطلح ،فانه علينا تحديد أنواعه وصوره ،حيث هناك نمطين للاغتراب يندرج تحتها أنماط وأنواع فرعية وهي:

5-1-الاغتراب الموضوعي :يحدث الاغتراب الموضوعي عندما تتحول الأشياء والأفكار والنظم التي يساهم الإنسان في إنتاجها بإرادته ليشبع حاجات اجتماعية، إلى قوى مغربة له تتحكم في إرادته أي تهدد وجوده وتسيطر عليه ،ومن النماذج الأساسية لهذا الاغتراب .

5-2- الاغتراب الاقتصادي : يعيش الإنسان مع غيره ، ويتفاعل معهم وتربطه علاقات اجتماعية ، تؤثر في صحته النفسية تأثيرا ايجابيا وسلبيا، إذا كانت علاقته حيدة يشعر بالأمن والطمأنينة ،وإذا كانت علاقته بهم سيئة يشعر بالقلق والاضطراب، ويتعرض لسوء التكيف والشعور بالعزلة والعجز والاغتراب ،فالظروف التي يعيشها العامل داخل المؤسسات ، تؤثر على صحته النفسية والجسمية (عبد اللطيف محمد خليفة ، 2003).

5-3-الاغتراب الاجتماعي :يؤثر الدوار الاجتماعي في مفهوم الذات ،حيث تنمو صورة الذات من خلال التفاعل الاجتماعي ،وذلك من خلال وضع الفرد في سلسلة من الأدوار الاجتماعية وأثناء تحرك الفرد في إطار البناء الاجتماعي الذي يعيش فيه ،فأنه عادة يوضح في الأنماط الأدوار المختلفة منذ طفولته وأثناء تحركه لهذه لها فإنه يتعلم أن يرى نفسه كما يراها رفاقه في المواقف الاجتماعية المختلفة.(زهران،2000،ص368)

5-4-الاغتراب السياسي: يعد الاغتراب السياسي، واحدا من أكثر أنواع الاغتراب شيوعا في المجتمع المعاصر ،وتبدوا مظاهره في العجز السياسي الذي يشير إلى أن الفرد المغترب ليست لديه القدرة على أن يصدر قرارات ،مؤثرة في الجانب السياسي. كما يفتقد إلى المعايير والقواعد المنظمة للسلوك الإنساني، بمعنى يعجز الفرد في العملية السياسة وأن صانعي القرارات ليضعون له اعتبار.(عبد اللطيف محمد خليفة ،2003ص97).

ويقصد هنا بالاغتراب السياسي شعور العامل بالعجز إزاء المشاركة الايجابية في الانتخابات السياسية المعبرة بصدق عن رأي الجماهير ،وكذلك الشعور بالعزلة عن المشاركة الحقيقية في صنع القرارات المصيرية ،،على اعتبار أن رأيه لا يسمعه احد ، بمعنى آخر بأن العامل ليس لد دوار في العملية السياسية.

5-5الاغتراب الديني: مهما اختلفت الديانات فإن مصدرها هو الله الواحد الأحد، وقد ساد هذا الاعتقاد منذ الأزل، فالاغتراب الديني جاء في الأديان كافة، وعرف بأنه الانفصال أو التجنب عن الله، والاغتراب في الإسلام مر بثلاثة درجات وهي:

اغتراب المسلم بين الناس، اغتراب المؤمن بين المؤمنين، واغتراب العالم بين المؤمنين، فقد جاء الإسلام في هذه الصورة التي توضحها في حديث الرسول الله (ص)حيث قال "بدأ الإسلام غريب كما بدأ فطوبى للغرباء" (أبو العينين، 1993، ص37)

5-6الاغتراب الثقافي: وهو ابتعاد الفرد عن ثقافة مجتمعه ، ورفضها والنفور منها ،ولانبهار بكل ماهو غريب أو أجنبي ،من عناصر الثقافة ، وخاصة أسلوب الجماعة والنظام الاجتماعي (سناء حامد زهران،2004،ص111).

كما يمكننا أن نميز بين ثلاثة معان، رئيسيه للفظ الثقافة نبدأ بالمعنى الأوسع وتنتهي بالمعنى الضيق وهو:

-**المعنى الأول:** هو كل ما يضيف الإنسان إلى ما يتلقاه من الطبيعة أو ما يجده فيها.

-**المعنى الثاني:** يكتفي بالجانب المعنوي فقط ،وفيه يشمل الثقافة والعادات والقيم التي يتميز بها مجتمع عن الأخر.

-**المعنى الثالث:** هوا ضيق المعاني ،وفيه تشير الثقافة إلى النواتج الرفيعة التي ليتبعها ولا يتذوقها ، إلا محدودة من الناس داخل المجتمع الواحد، كالشعر والموسيقى .(فؤاد زكريا وشاكر مصطفى،1998،ص15-16).

5-7 الاغتراب النفسي: على الرغم من مفهوم الاغتراب النفسي ،فإنه من الصعب تخصيص نوع مستقل يطلق عليه الاغتراب النفسي وذلك نظر لتدخل الجانب النفسي للاغتراب بجميع الأخرى (الثقافي ،الاقتصادي، السياسي، والديني.....الخ).

ومنه نقول أن الاغتراب النفسي مفهوم عام وشامل يشير إلى الحالات التي يتعرض فيها وحدة الشخصية للانشطار أو لضعف، مما يتأثر بالعمليات الثقافية والاجتماعية التي تتم داخل المجتمع .ويتحدد مفهوم الاغتراب في الشخصية بالجوانب التالية:

-حالات عدم التكيف التي تعاني منها الشخصية، من عدم الثقة بالنفس، والمخاوف المرضية والقلق، والإرهاب الاجتماعي.

-غياب الإحساس بالتماسك والتكامل الداخلي في الشخصية.

-ضعف أحاسيس الشعور بالهوية والانتماء وضعف الشعور بالقيمة والإحساس بالأمن .(علي وطفة ،1998'ص 241، 242).

6-مراحل الاغتراب الوظيفي : تمر ظاهرة ا لاغتراب بثلاثة مراحل في كل مرحلة تؤدي إلى المرحلة الأخرى وهذه المراحل هي :

6-1- مرحلة التهيؤ للاغتراب الوظيفي:

وهي المرحلة التي تتضمن مفهوم فقدان السيطرة المتمثلين في سلب المعرفة وسلب الحرية ، ومفهومي فقدان المعنى واللامعيارية على التعاقب، فعندما يشعر ألمراء بالعجز وفقدان السيطرة على الحياة والمواقف الاجتماعية وانه لاحول ولا قوة له ،فلا بد أن تتساوي معاني الأشياء لديه ،وان تفقد الأشياء معانيها فلا معاير تحكمه ولا قواعد يمكن أن تنتهي إليها. (علي شتا السيد،2004،ص56)

6-2مرحلة الرفض والنفور الثقافي :

وهي المرحلة التي تتعارض فيها اجتيازات الأفراد مع الأحداث التطلعات الثقافية ، وهناك تناقض بين ما هو واقعي وما هو مثالي وما يترتب عليه من صراع الأهداف ، في هذه المرحلة يكون الفرد معزولا عن المستويين العاطفي والمعرفي.(بشرى علي ،2008،ص521)

6-3مرحلة التكيف المغترب:

أو العزلة الاجتماعية ، بأبعادها المتمثلة في الايجابية بصوتيها المتمثلين في المجاورة المغتربة والتمرد والثورة ، والسلبية بصورها المتعددة التي يعكسها لانسحاب والعزلة ، وفي هذه المرحلة يحاول الفرد التكيف مع المواقف بعدة طرق منها:

-الاندماج الكامل والمسايرة والخضوع لكل المواقف.

-التمرد والثورة والاحتجاج ، أي يتخذ الفرد موقف ايجابيا نشطا كما يتخذموقف الرافض للأهداف الثقافية.(علي شتا السيد ،1998،ص105)

7-النظريات المفسرة للاغتراب:

يقصد بالنظرية مجموعة من المعارف العقلية الخاصة المرتبطة منهجيا ،منطقيا، أي أنها تحلل وتفسر مجموعة من الظواهر ونحن بصدد دارسة ظاهرة الاغتراب ،نحاول أن نبحث عن النظريات التي تناولت هدا الموضوع من اجل تفسير كل المؤشرات التي لها علاقة وصلة بالاغتراب ،وهناك العديد من النظريات التي فسرت الاغتراب وفقا لمنهجها العلمي والفلسفي ومن بين هذه النظريات كما يلي :

7-1 نظرية التحليل النفسي:

يرى "سيغموند فرويدا" صاحب نظرية التحليل النفسي ، بان الاغتراب هو الأثر الناتج عن الحضارة حيث أن الحضارة التي أوجدها الفرد جاءت متعاكسة ومتعارضة مع تحقيق أهدافه ورغباته ،وما يريد الوصول إليه، وفي نظر "فوريد" أن الاغتراب ينشاء نتيجة الصراع القائم بين الذات والحضارة ، حيث يتولد عند الفرد مشاعر القلق والضيق عند مواجهة الضغوط الحضارية، بما تحمل من تعاليم وتعقيدات وبالتالي تدفع الفرد إلى اللجوء إلى الكبت كآليات دفاعية نلجأ إلى (الأنا) كحل للصراع بين رغبات الفرد وأحلامه.

لذا فإن" فوريد " يعتقد أن الحضارة تقوم على حساب اللذة ولم تقدم للإنسان سوى الاغتراب(زعتر محمد عاطف رشاد، 1989، ص20).

كما استخدام "فوريد" طريقة لطريقة التداعي الحر والتي من ضمنها:

- اغتراب اللاشعور(الوعي) ، حيث يتساءل "فوريد" بأنه كيف يتسنى للمرضى أن ينسوا ذلك القدر الكبير من حقائق حياتهم الداخلية والخارجية.

-اغتراب اللاشعور (اللاوعي)، والتي تأتي من الرغبة المكبوتة قد لا تنتهي بانتهاء، وتفريغ قوتها من الطاقة بل تظل محتفظة حتى تحين الفرصة المناسبة للظهور، في حالة ضعف (الأنا) أثناء النوم .(عبد العال تحية محمد علي ،1989،ص23).

أما "اريك فروم" والدي يعتبر "أبو الاغتراب" في التحليل النفسي المعاصر ، فقد تناول الاغتراب بطرق مختلفة ومتنوعة والتي يمكن إيجازها بالانفصال عن الطبيعة، الذي يصاحب سيطرة الإنسان عليها طابع يختلف عن طابع الانفصال الذي يصاحب ظهور وعي الذات وافتقاد القدرة على ربط ذات الفرد بطبيعته.

7-2 الاغتراب في النظرية السلوكية:

يرى أصحاب هذه النظرية بأن المشكلات السلوكية عبارة عن أنماط من الاستجابات الخاطئة ، وغير السوية بارتباطها بمثيرات منفردة ويحتفظ بها الفرد لفاعليتها في تجنب مواقف غير مرغوب فيها.

وان الفرد في هذه النظرية يشعر با الاغتراب عندما يندمج بين الآخرين ، بلا رأي أو فكر محدد، حتى لا يفقد التواصل معهم ولابد من دلك يفقد تواصله مع ذاته .(علاء محمد جاد الشعراوي، 1988 ،ص241).

3-7 الاغتراب في نظرية المجال:

يرى أصحاب هذه النظرية أن التصدي للاضطراب والمشكلات النفسية فأنها توجه بشكل مركز على شخصية العميل وخصائص هذه الشخصية مرتبط بالاضطرابات.

كما يرى "حامد عبد السلام زهران " أن الحواجز النفسية التي تحول دون تحقيق أهداف الفرد، والصراعات الناجمة وما بصحبها من هجوم غاضب ، وعلى هذا فان الاغتراب ليس ناتجا من عوامل داخلية فقط ، بل هناك عوامل خارجية وتتمثل في سرعة التغيرات البيئية الاتجاه نحو التغيرات والعوامل.(حامد عبد السلام زهران ،1998،ص266) .

5-7 الاغتراب في نظرية السمات والعوامل :

ركز أصحاب هذه النظرية على العوامل المحددة التي تفسر السلوك البشري التي يمكن من تحديد سمات الشخصية، وتشير الدارسات التي تتناول سمات الشخصية ، أن مرتفعي الاغتراب يتميزون بعدد من السمات منها، التركيز حول الذات والوحدة النفسية، توترات الحياة اليومية ، الشعور بفقدان القدرة على التحكم والاضطرابات في هوية الفرد ،ونقص العلاقات الصادقة مع الآخرين وعدم القدرة في إيجاد التواصل بين الماضي والمستقبل .(سناء حامد زهران،2004،ص113).

أما "جان لاكان" الذي يعد من أهم المحللين النفسانيين كما يعذ" فوريد" ظاهرة الاغتراب في التساؤل "ماهو الاغتراب"؟ إني وان كنت وجدت نفسي من خلال الأخر ، فقد فقدت نفسي من خلال الأنا .(عبد المختار محمد خضر،1999 ص51).

أما "هورني" فانه ينظر إلى الاغتراب باعتباره حالة تتضمن قمع ذاتية الفرد وعفويته، وان الهدف الأساسي للمحلل النفسي يمكن في كيفية إرجاع الفرد لعفويته وقدراته على الحكم ، أي مساعدته على التغلب على اغتراب الذات.(نقلا عن عباس فيصل، 1982،ص 165).

6-7 الاغتراب في نظر أصحاب المذهب الإنساني :ينظر أصحاب هذه النظرية ، أن تحليل سلوك الإنسان لا يمكن أن يؤخذ من جانب واحد حيث يرى "ماسلو" بان علم النفس قطع نفسه عن الفلسفة بينما لكل شخص فلسفته الخاصة.

أما "ماي" فيشير إلى أن الكائن البشري يتحكم في سلوكه إلى قيم يمثلها ويفسر حياته وعالمه في ضوء بعض الرموز والمعاني وهذه القيم تسبب له القلق والتوتر، فهذا يهدد القيم التي يمثلها الفرد والتي بدونها يعاني من الاغتراب ويفتقد الإحساس .(حسن محي الذين،1989،ص70).

7-7 الاغتراب في نظرية المعنى: قدم" فرا نكل" نظرية جديدة تدور حول المعنى، حيث يعتبره ممثلا للبعد وانه القاعدة الأساسية التي يرتكز عليها الفرد من اجل التغلب على ظاهرة الاغتراب، كما شذد"فرا نكل" على أن المعاناة في اكتشاف المعنى يعتبرها المحفز الأساسي لهذا الاكتشاف، كما رأى أيضا "فرا نكل" أن الوجود الإنساني هو وجود مستوى القلق والاغتراب.(فرا نكل فيكتور، ترجمة طلعت منصور،1982،ص52).

كما يرى "البورت" نفس رأي "فرا نكل" حيث يقول ربما تكون مصطلحات مثل (القلق والفزع ،والاغتراب) أكثر استخداما وشيوعا لدى الوجوديين ، حيث يجد الإنسان نفسه في عالم غير مفهوم ويعيش في دوامة الاستقرار والعزلة ويرغب في الهروب من القلق لكن غياب المعنى أكثر إيلاما من القلق لأنه حينما يوجد هدف واضح في الحياة بتلاشي القلق والخوف.

8-علاقة الاغتراب بالدافعية للانجاز:

إن العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والدافعية للانجاز يجرنا إلى تحديد مفهوم واضح للدافعية للانجاز حيث يعرفه "ماكليلاند" بان الأداء في ضوء مستوى محدد للامتياز والتفوق من خلال هذا المفهوم يمكن نحدد هذه العلاقة التي تربط بين الاغتراب الوظيفي والدافعية للانجاز.

لان اغتراب الموظف وعدم رضاه عن عمله له تأثير سلبي كبير على حياته وعلى عمله وعلى العديد من العوامل الخاصة بالعمل ،وتثمثل في ارتفاع نسبة الغياب والعلاقة بين الزملاء وبين الإدارة وصاحب العمل....الخ ،وفيما يلي اتجاهات تشير إلى تأثير الاغتراب الوظيفي على الدافعية للانجاز

8-1الاتجاه السلبي: يرى أصحاب هذا الاتجاه أن هناك علاقة عكسية بين الاغتراب الوظيفي والدافعية للانجاز،أي أن كلما زاد الاغتراب الوظيفي للعامل انخفض مستوى الدافعية للانجاز،وكلما انخفض مستوى الاغتراب الوظيفي يزيد مستوى الدافعية للانجاز بمعنى أن الاغتراب الوظيفي له تأثير سلبي على الدافعية للانجاز.

كما يرى" هاوثون" حيث كان مؤيد لهذا الاتجاه أن عدم الاهتمام بالعاملين وعدم إشباع حاجاتهم ومتطلباتهم ، يؤدي إلى انخفاض مستوى الدافعية للعامل.

أما الاتجاه الايجابي جاء عكس الاتجاه السلبي .

8-2الاتجاه الايجابي : حيث يرى أصحاب هذا الاتجاه أن الاغتراب الوظيفي نتيجة لعدة عوامل داخل المنظمة ، تتمثل في عدم الحصول على المكافآت التي بالضرورة تؤدي إلى الإهمال وعدم قيام العامل بالمهام المكلف له.(بن زاهي منصور،2007، ص28)

كما يرى "فروم" مؤيدا هذا الاتجاه أن الاغتراب الوظيفي يحد نتيجة للأداء الذي تتبعه عواقب سلبية ،حيث أن العامل يشعر بمعاناة داخل مكان عمله مثل (الترقية ،أو الاغتراب العائلي)لأن العامل عندما يكون عنده اغتراب وظيفي ،تكون دافعتيه للانجاز منخفضة وهذا مرتبط ارتباط وثيقا بالدافعية للانجاز.(حجيرة ، 1996 ، ص58)

3-8 الاتجاه الطردي: حيث يرى أصحاب هذا الاتجاه أن ليس له أهمية بتأثير الاغتراب الوظيفي على أداء العامل، حيث يرى أن الموظف يعاني من حالة الاغتراب الوظيفي ، لكن ليس هناك تأثير على مستوى الدافعية وعلى أداء العامل ،وانه في بعض الأحيان يؤدي إلى زيادة الدافعية للانجاز يكون بالضغط واستخدام الأساليب الديكتاتورية في القيادة، ومن هنا يكون مستوى الدافعية للانجاز والأداء مرتفعي ظل وجود مشاعر الاغتراب.(بن زاهي منصور،2006، ص 57،58)

خلاصة الفصل:

من خلال عرض هذا الفصل استطعنا تحديد مفهوم الاغتراب وهو شعور العامل بالعزلة وعدم الانتماء للجماعات والانفصال والمعاناة من الضغوط النفسية وتتمثل أبعاده بشعور العامل بالعجز، و اللامعنى

و اللامعيارية ،والعزلة الاجتماعية كما تطرقنا أيضا إلى تحديد أشكاله المتنوعة كالاغتراب الثقافي وهو ابتعاد الفرد عن ثقافة مجتمعه، حيث يؤثرا لاغتراب الاجتماعي في مفهوم الذات من خلال التفاعل ودلك في وضع الفرد في سلسلة من الأدوار الاجتماعية ،أما الاغتراب السياسي شعور العامل بالعجز السياسي في اتخاذ القرارات المصيرية ، وما يصطلح عليه اسم الاغتراب الوظيفي، ومختلف مراحله والاغتراب يشمل مختلف جوانب الحياة الإنسان بداء بحياته الشخصية إلى حياته العملية، الشيء الذي يؤثر على مستوى أدائه في العمل ومنه يؤثر على أداء المنظمة التي يعمل فيها، وهذا ما يعتبر مؤشر على مرور المنظمة بمشكلة حقيقية قد تترتب عنها نتائج وخيمة وغير مرضية لكلا الطرفين وهذا ما يجعل الكثير من المنظمات تتخذ عدة إجراءات للقضاء على هذه الظاهرة.

والاغتراب اليوم أصبح يغزو مختلف الوظائف ، وذلك نتيجة للتطورات الحاصلة في المجتمع، وهذا ما جعل الكثير من الدارسات تنطلق اليوم لرصد هذه الظاهرة والتعرف عليها أكثر.

-تمهيد:

يعد موضوع الدافعية من أهم مواضيع علم النفس وأكثرها دلالة سواء على المستوى النظري أو على المستوى التطبيقي ،فلا يمكن حل أي مشكلات سيكولوجية دون الاهتمام بدوافع الكائن الحي الذي يقوم بالدور الأساسي في تحديد سلوكه ، فتعتبر الدافعية القوى المحركة التي تدفع الفرد وتوجه سلوكه نحو تحقيق هدف معين ، حيث أن مستوى الدافعية يختلف من شخص لآخر ومستويات الدافعية متفاوتة لديهم ويكون هذا التفاوت نتيجة لعدة عوامل ، فقد تكون عوامل داخلية أو عوامل خارجية ومنها مايرتبط بالفروق الفردية بين الأفراد ومنها مايعود إلى البيئة التي يعيش فيها .

يمكن إرجاع ذلك إلى بديهية نقول "إن كل سلوك وراءه دافع " معنى أن كل سلوك وراءه دافعية معينة.

ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى تعريف الدافعية وبعض المفاهيم المرتبطة بها إلى صنف الدوافع ، ثم وظائف الدوافع والنظريات المفسرة له.

1-تعريف الدافعية للانجاز:

1-1- لغة: الدافع يعني التحريك، والاندفاع عند علماء النفس هي كل ما يحرك سلوك الإنساني (المعصومة سهيل المطيري ، 2005 ، ص 75).

1-2- اصطلاحا: هناك عدة تعاريف الدوافع نذكر منها :

يرى " احمد عبد الخالق " 1991 إن الدافعية هي حاجة لدى الفرد للتغلب على العقبات أو النضال من اجل السيطرة على التصديات الصعبة وهي الميل إلى الوضع مستويات مرتفعة من الأداء والسعي نحو تحقيقها لما نؤكد ذلك إن الدافعية هي الأداة في ضوء مستوى الامتياز والتفوق (الشيخ كامل محمد لعويضة، 1996، ص 183).

يعرف " عبد الرحمان عدس " و"محي الدين توق" الدافعية هي مجموعة من الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك في الفرد من اجل إعادة التوازن الذي اختل.

(عبد الرحمان عدس، ومحي الدين توق، 1984،ص80).

كما عرفه "ماريوا وليام وروبرت " إن الدافعية بأنها حالة حافز فكري ونفسي والذي يؤدي إلى بذل جهد عضلي وفكري للوصول إلى الأهداف المرجوة (ماريو وليام 2001).

نستخلص من هذه التعاريف إن الدافعية هي تلك القوة الداخلية الذاتية التي تحرك سلوك الفرد وتوجهه لتحقيق غاية معينة يشعر بالحاجة إليها وبأهميتها المادية أو المعنوية، وتستثار هذه القوة المحركة بعوامل تتبع من الفرد نفسه وهذا من اجل الوصول إلي الأهداف لتحقيقها.

3-**بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية للانجاز:** ونحن بصدد تقديم تعريف مفهوم الدافعية ، هناك بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية ويجب إن نميز بين هذا المفهوم والمفاهيم الأخرى التي ترتبط به مثل الحاجة ، الحافزة، الباعث، العادة ، الأفعال والقيمة.

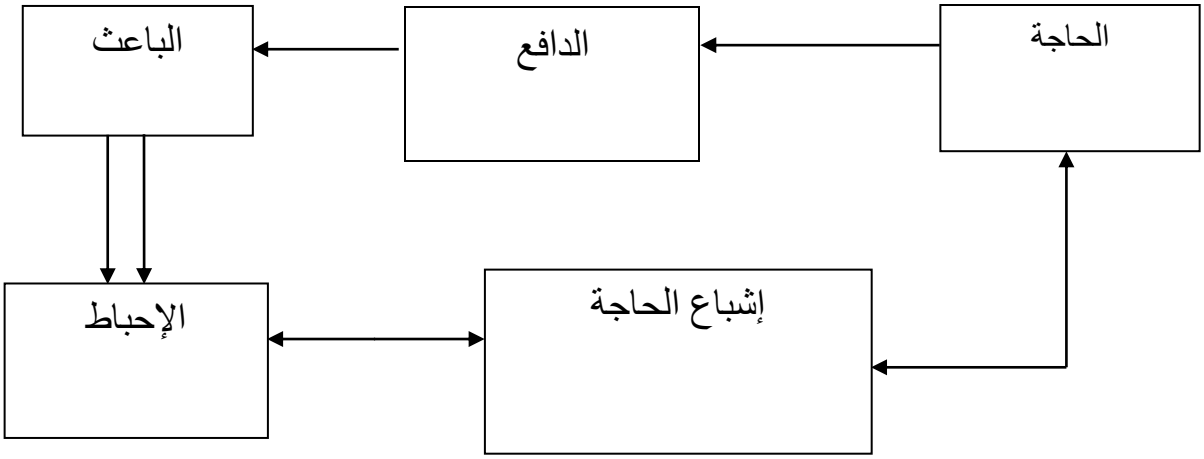
3-1-**مفهوم الحاجة:(Need)**:تشير الحاجة إلى شعور الكائن الحي بالافتقاد إلى شيء معين، ويستخدم مفهوم الحاجة دلالة على محدد الحالة التي يصل إليها الكائن الحي نتيجة حرمانه من شيء معين وبناء على ذلك فان الحاجة نقطة البداية لإثارة دافعية الكائن الحي (معتز عبد الله 1990).

نقول أن الحاجة هي شعور بنقص شيء معين، وإحساس العامل بعدم التوازن نتيجة شعوره بافتقاد شيء ما مما يؤدي بالعامل إلى محاولة إرضاء تلك الحاجة.

3-2- **مفهوم الحافز (drive)** :يشير الحافز إلى العمليات الداخلية الدافعة التي تصحب بعض المعالجات الخاصة بمنبه معين وتؤدي إلى إصدار السلوك (max،1976) ،حيث يرى البعض في مفهوم الحافز ومفهوم الدافعية على الأساس أن كل منهما يعبر عن حالة التوتر العامة نتيجة لشعور الكائن الحي بحاجة معينة ، وهناك من يعتبر بين هذين المفهومين على أساس أن الحافز اقل عمومية من مفهوم الدافع ، حيث يستخدم الدافع للتعبير عن الحاجات الفسيولوجية والاجتماعية ، أما مفهوم الحافز للتعبير عن الحاجات الفسيولوجية فقط (لمحي الدين احمد حسين 1988 ص78).

ويمكن أن نقول أن الحافز هو شيء خارجي وهي تلك الأساليب والعوامل التي تستخدم لتأثير في سلوك الأفراد العاملين لكي تجعلهم ينهضون بعملهم على نحو أفضل، كما يهدف إلى تحقيق أهداف المنظمة وإشباع حاجات الأفراد.

3-3- **مفهوم الباعث (Incertive)**:عرف" فيناك" الباعث انه محفزات البيئة الخارجية المساعدة على تنشيط دافعية الأفراد سواء تأسست هذه الدافعية على أبعاد فسيولوجيا أو اجتماعية فيعد النجاح والشهرة مثلا من بواعث الدافعية للانجاز ولذلك فان الحاجة تنشأ لدى الكائن الحي نتيجة حرمانه بشيء معين وذلك موضح في الشكل المقابل :



الشكل رقم (01) يبين العلاقة بين المفاهيم الثلاثة: الحاجة الدافع والباعث (معتز عبد الله ،1990 ، ص 422).

4-3- مفهوم العادة:أشار"كرومان" إلى إن العادة تشير إلى قوة الميول السلوكي، التي ترتقي وتنمو نتيجة عمليات التدعيم والتركيز على الإمكانيات السلوكية، أما الدافع فيتركز على الدرجة الفعلية لمقدار الطاقة التي تنطوي عليها العادة، وبالتالي يمكن اعتبار الدافع نوعا فعالا من العادة (معتز عبد الله 1990).

إذا قام طالب بمذاكرة دروسه أثناء الدراسة فانه يمكننا إن نتحدث عن هذه الحالة عن وجود عادة يقف وراءها دافع قوي تمثل في السعي نحو النجاح والتفوق.

ومنه نستخلص آن العادة حالة راسخة لا تتغير بسهولة، وهي فردية مكتسبة ، توفر جهدا كبيرا في تكرار الفعل سواء كان هذا الفعل عادة حركية أو نفسية.

5-3-الانفعال Emotion:يعد الانفعال من الحالات الشعورية ، فهو يتضمن الخوف والكراهية والغضب كما يتضمن السعادة والبهجة، ونظر إلى الحالات الانفعالية على أنها اقل عفافية بالمقارنة بالدافعية ، ولكنها تتضمن عمليات معرفية أيضا، فالتقويم المعرفي يمكن أن يحدد طبيعة الخبرة الانفعالية

فالانفعالات يمكن إن ينظر إليها كعوامل تتغير بتغيرات العمليات المعرفية.

3-6-**مفهوم القيمة Volue** :هناك خلط شائع لدى الباحثين في استخدام كل من القيمة والدافع والنظر إلى القيم عن أنها اخذ جوانب لمفهوم اشمل هو الدافعية وحتى تستخدم القيم بالتبادل مع الدافعية ،كما اعتبر "ماكليلاند" الدافع للانجاز بمثابة قيمة ،(عبد اللطيف محمد خليفة 2000ص82).

ومنه نقول أن القيمة أحكام مكتسبة من الظروف الاجتماعية يحكم بها الفرد وتحدد مجالات تفكيره وتحدد سلوكه وتؤثر في تعليمه، فالصدق والأمانة والشجاعة كلها قيم يكتسبها الفرد من المجتمع الذي يعيش فيه ، وتختلف القيم باختلاف المجتمعات.

نستخلص مما سبق أن الدافعية مفهوم يرتبط بكثير من المفاهيم الأخرى ،أي له علاقة فقد تكون الدافعية سببا ونتيجة في نفس الوقت ، حيث أن الحافز والدافعية يعبران عن الحالة والتوتر الداخلي نتيجة لشعور الفرد بحاجة معينة ولتنشيط الدافعية نحتاج للمحفزات البيئة الخارجية وهذا ما يعبر عنه بالباعث ، وقد تكون سببا في توليد استجابات وانفعالية معينة، كما أن الدافعية ترتبط بمفهوم العادة حيث يؤدي تذبذبها إلى إحداث تغيرات في سلوك الأفراد ، وجدت عدة تصنيفات للدوافع أهمها التصنيفات الثنائية ومن أشهرما قال عن هذا التصنيف هو " موري MORAY" الذي يفسر الدوافع إلى قسمين هما:

- **الدوافع الفيزيولوجية(الأولية):** وهي ترتبط بالحاجات الإنسانية الداخلية أي أنها فطرية تولد مع الفرد كما تهدف إلى الحفاظ على بقائه ككائن حي مثل (الجوع، العطش، الجنس..) وتصنف بأنها مشتركة بين الكائنات الحية .
- **النفسية(الثانوية):** التي تعرف على أنها ترتبط بحاجات الإنسان الخارجية أي ليس لها أسس فيزيولوجية لأنها مكتسبة ،تتأثر بما يتلقاه الفرد من خبرات نتيجة تفاعله مع البيئة الاجتماعية والمحيط ، ونوصف هذه الدوافع بأنها تخص الإنسان دون الحيوان ،وإشباعها يكون بطريقة غير مباشرة ويقسم إلى قسمين.
- **دوافع نفسية اجتماعية :** كميل الفرد إلى تكوين العلاقات الاجتماعية بميله إلى السيطرة، أي تتمثل كل ما يكتسبه العامل عن طريق خبراته اليومية وتفاعله الاجتماعي ،وهنا يصبح الدافع واضح في ميل العامل إلى العيش في جماعات.

- **دوافع ذاتية شخصية:** وهي تحقيق الفرد لذاته من خلال الدافع إلى الانجاز في الحاجة إلى النجاح أو الاحترام أو الانتماء...

ولذلك يمكن القول بان الفرد يمتلك دوافع أولية فيزيولوجية تتبع من حاجاته الأساسية ككائن حي بحاجة للأكل والشرب كما يمتلك دوافع ثانوية تعلق بحاجاته الخارجية أي ما يكتسبه من المحيط الخارجي .

4-وظائف الدافعية للإنجاز:

للدافعية وظائف مختلفة يمكن تقسيمها إلى ثلاثة وظائف أساسية وهي :

4-1-تحريك وتنشيط السلوك بعد أن يكون في مرحلة من الاستقرار أو الاتزان النسبي فالدوافع تحرك السلوك أو تكون هي في نفسها تنشيط العضوية لإرضاء بعض الحاجات الأساسية.

4-2-توجيه السلوك نحو وجهة معينة دون أخرى فالدوافع بهذا المعنى اجتيازي ،أي أنها تساعد الفرد على اجتياز الوسائل لتحقيق الحاجات عن طريق وضعه على اتصال مع بعض المسيرات المهمة من أجل بقائه.

4-3- المحافظة على استدامة السلوك طالما بقي الإنسان مدفوعا ،أو طالما بقيت الحاجة قائمة ، فالدوافع بالإضافة إلى أنها تحرك السلوك ، وتعمل أيضا على المحافظة عليه حتى تشبع الحاجة.

5- الدافعية للانجاز:

هناك العديد من المفكرين والباحثين تناول موضوع الدافعية للانجاز بالدراسة ، ونحاول عرض التعاريف التي قدمها هؤلاء:

- **تعريف "موراي":** الحاجة للإنجاز بأنها رغبة الفرد وميله نحو تدليل العقبات لأداء شي صعب اقل قدر من الوقت مستخدما مالديه من قوة ومثابرة وانفعالية وتتوفر هذه الحاجة بدرجة مرتفعة لدى من يكافحون ويكونوا في المقدمة ، ومن يكسبون قدرا كبيرا من المال، مثل السعي وراء التفوق ، تحقيق الأهداف السامية .

- **يعرف "ماكليلاند"** :الدافعية للانجاز بأنها الأداة في ضوء مستوى محدد للامتياز والتفوق كما قدم لنا تعريف أخر أورده في كتابه بان الدافع للإنجاز هو حاجة الفرد لقيام بمهامه على وجه أفضل مما ننجز من قبل بكفاءة وبسرعة.

- **يعرف رجاء محمود أبوعلام:** الدافعية للإنجاز بأنه حالة داخلية ترتبط بمشاعر الفرد وتوجه نشاطه نحو التخطيط للعمل وتنفيذ هذا التخطيط مما يحقق مستوى محدد من التفوق يؤمن به ويعتقده (رجاء محمد أبو علام، 1986،ص120).

نستخلص من هذه التعاريف إن الدافعية للإنجاز مفهوم يسير إلى ، استعداد الفرد لتحمل المسؤولية، والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة ، والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي تواجهه من اجل الوصول إلى النجاح والتفوق ومنافسة الآخرين.

6- **نظريات الدافعية للانجاز:** وضع العلماء "كماكليلاند" و"ماسلو" و" وترونديك" العديد من النظريات حول الدوافع نختلف بالاختلاف نظراتهم للسلوك الإنساني باختلاف المدارس السيكولوجية التي ينتمون إليها ، ومن بين النظريات:

6-1 **نظرية التحليل النفسي** :حيث ترى النظرية التحليلية إن جوانب السلوك الإنساني مدفوع بالحافز النفسي والحافز العدواني، أي أنا الدوافع اللاشعورية هي التي تفسر الكثير من أنماط السلوك التي نستطيع تفسيرها بدوافع ظاهرة كما أنها تؤكد على خبرات المذكورة التي يتعرض لها الطفل وقد تنعكس على سلوك المستقبلي له.

6-**2 النظرية الارتباطية (السلوكية)**:في هذه النظرية تفسر الدافعية في ضوء نظريات التعلم ذات المنحى السلوكي ، أو ما يطلق عليها عادة بنظريات المثير-الاستجابة فيرى أصحاب هذه النظرية بأن الدوافع تستير نشاط الكائن الحي ويحركه ذلك إلى نظريات التعليم ويعد "ترونديك" من اوئل المتناولين لهذه المسائل وقال بمبدأ المحاولة والخطأ كأساس التعليم وفسره بقانون أخر حيث يؤدي الإشباع الذي يتلو الاستجابة إلى تعلم هذه الاستجابة وتقويتها، في حين يؤدي الانزعاج أو عدم الإشباع إلى إضعاف تلك الاستجابة (نشوني 1997).

6-**3 نظرية الحاجات لـ"ماسلو"**:طور "ماسلوا" نظرية الدافعية اعتماد على مفهوم الحاجة فحاول الإجابة على السؤال (ما الذي يحفز الإنسان ليقوم بشيء ؟) عن طريق تعرضه لمختلف الحاجيات الشخصية ويعتبر هذه الحاجيات كمصدر للدافعية.

كما يرى "ماسلو" أن هناك دوافع أولية وأخرى ثانوية ، فالدوافع الأولية هي التي تجعل الإنسان قادر على أن ينفذ عمله، كما اعتبر كلا من التوتر بحالة عدم توازن وطريقة التخلص منها دوافع ثانوية (توفيق مرعى و احمد بلقيس 1996).

إن ندرج الحاجات في هرم يبدأ بالحاجات الأساسية الأولية اللازمة لبقاء الإنسان كما يتقدم الفرد في إشباعه للحاجات بدءا بالحاجة إلى الأمان فالحاجات الاجتماعية وحاجات التقدير وأخير حاجات تحقيق الذات.

6-4 – نظرية العاملين ل "فردريك هرزبدغ":قام " فردريك هرزبدغ" بناء على دراسة آجراها بتنمية نظريته التي أطلق عليها "نظرية العاملين" (العوامل الدافعة) و(العوامل الوقائية) واستطاع آن يتوصل إلى الفصل بين نوعين من المشاعر الدافعة هما: الرضا والاستياء

وأن العوامل المؤدية إلى الرضا تختلف تماما عن العوامل المؤدية إلى الاستياء

وتشمل عوامل الوقاية أو الصحة فيما يلي :

- الأمان الوظيفي
- الراتب
- ظروف العمل
- المركز
- نوعية الإشراف الفني
- نوعية العلاقات بين الزملاء والمشرفين والمرؤوسين

بينما العوامل الدافعة أو عوامل الرضا:

- الانجاز
- التقدير
- مهام العمل
- التقديم
- النمو والتطور الذاتي.....(لوكيا الهاشمي2004/2003)

6-5نظرية التدافع فكتور فروم ":يعتبر "فكتور فروم" من الباحثين الذين أسهموا بشكل فعال في تحديد مفهوم الدافعية كما يعتبر هذه النظرية من احدث نظريات الدافعية وأكثر وضوحا بدقة في تفسير سلوك الفرد ودوافعه.

وتتضمن هذه النظرية الفرد بمجهود أو عمل بطريقة معينة يعتمد على قوة التوقع بان ذلك العمل تتبعه نتائج معينة.

فنظرية "فروم" على نوعين من التوقع.

– التوقع الأول: يرجع إلى قناعة الفرد واعتقاده بأن القيام بسلوك معين سيؤدي إلى نتيجة معينة.

– التوقع الثاني: وهو تقدير الفرد للنتائج المتوقعة لذلك السلوك، أي ماذا سيحصل بعد إتمام عملية الانجاز، فالعامل مثلا يتساءل إذا حققت إنتاج معين فهل سأمنح مكافأة أملا.

-وهذا التوقع يوضح العلاقة بين إتمام الانجاز والمكافأة التي سيحصل عليها .

ومنه نقول أن جوهر نظرية التوقع عند فروم تشير إلى قوة الحفز عند الفرد ليبذل الجهد للانجاز عمل ما يعتمد على مدى توقعه في النجاح بالوصول إلى ذلك الانجاز.

خلاصة الفصل:

الدافعية هي قوة داخلية تثير حماس الفرد وتحرك وتنشط سلوكه باتجاه معين لتحقيق هدف أو نتيجة أو منفعة لإشباع حاجة معينة فيزيولوجية أو نفسية و لا يمكن ملاحظتها أو مشاهدتها أو قياسها وإنما يمكن استنتاجها والاستدلال عليها من السلوك الظاهري للفرد.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع:

الإجراءات الميدانية للدارسة:

تمهيد

1- المنهج المستخدم في الدارسة

2- عينة الدارسة

3- أدوات جمع البيانات

4-الخصائص السيكو مترية للأدوات

5-أساليب التحليل الإحصائي

تمهيد:

لقد تم التعرض فيما سبق إلى تقديم موضوع الدارسة وإبراز أهدافها وأهميتها وكذلك الخلفية النظرية لكل من الاغتراب الوظيفي والدافعية للانجاز وما توصلت إليه السابقون من دارسات ونظريات حول العلاقة بينهما ،وسيتم التطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية لتأكيد هذه العلاقة ميدانيا وذلك بدءا بالمنهج المتبع ،وخطواته وحجم العينة ومواصفاتها ، وأدوات جمع البيانات ، والدارسة الاستطلاعية والخصائص السيكو مترية للأدوات ، وأساليب التحليل الإحصائي لنتائج المتوصل إليها.

1- المنهج المستخدم في الدارسة:

راعينا في هذه الدارسة إتباع المنهج الوصفي ، ويقصد به ليس مجرد وصف البيانات ،وإنما الاستناد على الملاحظة الدقيقة وجمع البيانات من خلال خطوات منهجية متبعة تمثل في :

-تحديد المشكلة -تقرير الفروض-تدوين الافتراضات التي تستند عليها الفروض والإجراءات - اختيار العينة المناسبة لتحقيق أهداف الدارسة -اختيار الطرق الفنية لجمع البيانات -اختيار الأساليب الإحصائية التي تتلاءم مع الفرضيات وطبيعة البيانات والتحقق من صدق وثبات أدوات القياس ثم في الأخير عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها . **(بن زاهي منصور،2006،ص108)** .

2- عينة الدارسة:

تكمن أهمية الدارسة الحالية في اختيار عينة تمثل أهداف وموضوع فروض الدارسة الحالية حددها المجتمع الأصلي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية ، واعتمدنا على طريقة العينة "العشوائية البسيطة " لأن العينة ممثلة لمختلف الفئات المتجانسة في المجتمع وكونها الأسلوب الأمثل لهذه الدارسة.

3- أدوات جمع البيانات :

اشتملت الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة على مقياسين وهما مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي ،ومقياس الدافعية للإنجاز المهني.

33-1 مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي: يحتوي هذا المقياس على 26 بند وقد تم إعداد هذا المقياس من طرف مرورا بعدة مراحل نتعرض لها على النحو التالي :

تم الإطلاع على نتائج الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الشعور بالاغتراب وأساليب قياسه، وفي ضوء ذلك أمكننا الوقوف على عدة مظاهر أو مكونات لهذا المتغير انتقينا من بينها أكثرها أهمية و ملائمة مع الدراسة، و أكثرها تعبيرا عن ظاهرة الاغتراب وأكثرها تداولا في الدراسات السابقة، وهي عبارة عن ستة أبعاد العجز. – الانعزالية –اللا معيارية –اللا رضا – التشاؤم –اللا معنى.

3-2- المقياس الدافعية للانجاز: وهو أيضا من إعداد " بن زاهي منصور" حيث يحتوي على 14 بند.

-4- الدارسة الاستطلاعية: تعتبر الدارسة الاستطلاعية من أهم الخطوات التي يجب القيام بها في أي دارسة ميدانية حيث يتم من خلالها التهيؤ لتطبيق أدوات جمع البيانات و التأكد من مدى صلاحيتها , ولقد تحدد هدفنا الدارسة الاستطلاعية في:

-التأكد من صدق وثبات أدوات جمع البيانات.

-استطلاع ميدان الدارسة للتأكد من إمكانية التطبيق والتدريب على كيفيته

ولقد تمت الدارسة الاستطلاعية على عينة قوامها(30) أستاذا تم اختيارهم عشوائيا من مجتمع الدارسة، حيث اشتملت من حيث الجنس على)(15) (إناث و(15) ذكر).

5-الخصائص السيكو مترية للأدوات:

5-1 استبيان الإغتراب الوظيفي:

5-1-1 صدق المقياس.

5-1-2 صدق التحكيم: قام صاحب المقياس من التأكد من صدق ذلك.

5-1-3 صدق المحكمين: عرضت الأداة بعد الانتهاء من إعدادها في صورتيه العربية و الفرنسية على مجموعة من الأساتذة، مختصين في كل من علم النفس، و اللغة الفرنسية، على مستوى كل من جامعة قسنطينة، وجامعة ورقلة، و جامعة بوردو بفرنسا،، و جامعة تونس، وطلب منهم إبداء رأيهم حول:

* مدى ملاءمة العبارات لمستوى أفراد التعبئة المستهدفة.

* مدى توافق العبرات مع الأبعاد السابقة الذكر.

* سلامة الصياغة اللغوية.

* مدى ملاءمة الميزان المستخدم في التصحيح.

* مدى ملاءمة النسخة العربية لتلك المكتوبة باللغة الفرنسية، وقد اخذ بعين الاعتبار جميع

الملاحظات، و الاقتراحات، التي أبداها المحكمون على الإستبانة حيث ثم تغيير وحذف

بعض البنود بناء على المعايير الأربعة المذكورة أعلاه و قدرت نسبة الصدق ب80 % منصور بن زاهي2006،ص108).

5-1-4 صدق المقارنة الطرفية : تم تقسيم العينة الاستطلاعية إلى فئة ذات مستوى مرتفع وفئة ذات مستوى متدني وذلك بنسبة 33 % .

الجدول رقم 01 يوضح نتائج المقارنة الطرفية للمقياس الإغتراب الوظيفي

المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة " ت "	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
المتدني	10	74,10	6,88	18	10,00	1.33	0.01
المرتفع	10	51.60	1.77				

عند حساب قيمة" ت " للفروق بين المتوسطات للمجموعتين نجدها قدبلغت (10.00)عند مستوى دلالة(0.01) ودرجة حرية 18وهي أكبر من قيمة الجدولية المقدرة ب 1.33 عند مستوى الدلالة 0.01 وعليه فإن المقياس يتمتع بقدرة عالية على التمييز بين الفئة العليا والفئة الدنيا.

ثبات المقياس: تم حساب الثبات عن طريق معامل طريقة التجزئة النصفية ومعامل سيبرمان بروان ومعامل (الفاكرونباخ).وقبل عرض نتائج ذلك يمكن عرض نتائج الثبات كما حصل عليها صاحب المقياس .

وبعد إجراء التعديل بمعادلة سبيرمان بروا نتحصل على ثبات قدره 0.89ويظهر أن معامل الارتباط مرتفع وهذا مايدل على أن للاستبيان ثبات مرتفع.(بن زاهي منصور،ص108).

وقد قام أيضا بتطبيق طريقة (الفاكرونباخ).

- **معامل"الفاكرونباخ:**

قدر معامل"ألفا "لمقياس الاغتراب الوظيفي ب 0.93 :،وتشير هذه النتيجة إلى أن المقياس يتميز بثبات عال(بن زاهي منصور).

الجدول رقم (02)يوضح معامل الارتباط المحسوب بطريقة التجزئة النصفية

أسلوب القياس	قبل التعديل	بعد التعديل
قيمة معامل الارتباط	0.35	0.52

-استعملت الباحثة طريقة التجزئة النصفية ،و ذلك بتقسيم الاختبار إلى جزئين متكافئين تم حساب معامل الارتباط "بيرسون" بين جزئي الاستبيان، و تحصل على ثبات قدره 0.35 بعد إجراء عملية التعديل باستعمال معادلة "سيبرمان بارون" تحصل على ثبات قدره0.52.

-**ألفا كرونباخ:**بلغ معامل ألفا 0.85 مما يعني أن المقياس يتمتع بثبات عالي.

تم تقدير معامل" ألفا " باستخدام برنامج SPSS قد بلغ 0.85 (عد إلى الملحق رقم 02).

6- الأساليب الإحصائية:يعتبر الإحصاء الوسيلة التي تمكننا من جعل أرقام تكشف لنا عن معانيها ودلالتها ، ولذلك لزم على الباحث على دراية بالأساليب الإحصائية المناسبة لبحثه حسب نوع البيانات والمعلومات المتوفرة لديه .

وفي دراستنا الحالية وبناءا على البيانات المتوفرة تم الإعتماد على الأساليب الإحصائية التالية في معالجة البيانات :

– معامل الارتباط "بيرسون" وتم استخدامه في حساب الثبات عن طريق التجزئة النصفية.

– اختبار كاف مربع : و استعمل للإجابة عن الفرضيات.

– استخدام الحزمة الإحصائية لبرنامج "SPSS " في معالجة بيانات الدراسة الاستطلاعية وبعض فرضيات الدراسة الأساسية.

وقد كانت خصائص هذه العينة من حيث الجنس والحالة الاجتماعية والسن كما تبينه الجداول التالية :

1–الجنس: اشتملت العينة على كلا الجنسين إلا أنه يغلب عليه فئة الذكور أكثر من فئة الإناث.

الجدول رقم (03)يوضح توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الجنس.

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكور	64	64
اناث	35	36
المجموع	99	100

نلاحظ من الجدول السابق أن الفئة الغالبة هي فئة الذكور والتي بلغ عددها 64 بنسبة 64 %،حيث بلغت فئة الإناث 35 بالنسبة 35 %.

2- **السن :** توزع أفراد العينة من حيث السن كما في البيانات الموضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم(04) يوضح وصف العينة من حيث السن:

السن	العدد	النسبة المئوية
من 28الى39	50	51
من40 فما فوق	49	49
المجموع	99	100

يتضح من خلال الجدول أن غالبية الأفراد هما ذوي السن من 28الى39 التي تبلغ 50 بنسبة 50%.

الجدول رقم (05) يوضح وصف العينة من حيث الحالة الاجتماعية:

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المئوية
أعزب	22	22
متزوج	77	78
المجموع	99	100

نلاحظ من خلال الجدول أن الفئة الغالبة من حيث الحالة الاجتماعية هي فئة المتزوجين والتي يبلغ عددها 77بنسبة 78 % ،بحيث يبلغ عدد فئة العزاب ما يعادل 22 بنسبة 22 %.

خلاصة الفصل :

تم الإستعانة في هذه الدراسة بالمنهج الوصفي كونه يتلاءم مع أهداف الدراسة وبعينة قوامها 99استاذ، حيث طبق عليها استبيانات تم التأكد من صلاحيتهما السيكومتريا، الأول لقياس الاغتراب الوظيفي والثاني لقياس الدافعية للانجاز وبعد جمع البيانات التي تم معالجتها إحصائيا، وفي الفصل الموالي سنتطرق إلى عرض نتائج ذلك .

الفصل الخامس:

عرض وتحليل نتائج الدراسة :

- تمهيد

1- عرض نتيجة الفرضية العامة

2- عرض نتيجة الفرضية الجزئية الأولى

3-عرض نتيجة الفرضية الجزئية الثانية

4-عرض نتيجة الفرضية الجزئية الثالثة

- خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد أن تطرقنا في الفصل السابق إلى الإجراءات المنهجية للدارسة الاستطلاعية والميدانية ،سنحاول في هذا الفصل عرض نتائج الدارسة الأساسية وتحليلها وذلك بعد معالجة البيانات بالأساليب الإحصائية المناسبة ،حيث كانت نتائج الدارسة كالتالي:

1-عرض نتيجة الفرضية العامة :

تنص الفرضية العامة على ما يلي : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية في الإنجاز بين العمال ذوي الاغتراب الوظيفي المرتفع والعمال ذوي الاغتراب الوظيفي المنخفض.

و بعد تحليل البيانات المتعلقة بهذه الفرضية و ذلك باستخدام أسلوب "كا^2" تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول الموالي :

الجدول رقم (06) يوضح نتائج الفروق في الاغتراب الوظيفي باختلاف مستوى الدافعية لدى العمال

الدافعية للانجاز / الاغتراب الوظيفي	دافعية منخفضة	دافعية مرتفعة	كا^2 المحسوبة	كا^2 الجدولية	الدلالة الاحصائية
اغتراب منخفض	22	21	1.28	3.34	غير دالة
اغتراب مرتفع	35	21			

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه أن العمال ذوي الاغتراب الوظيفي المرتفع و دافعتيهم منخفضة قدر عددهم 35 عامل و الذين دافعتيهم مرتفعة قدر عددهم 21 عامل. أما الذين لديهم اغتراب وظيفي منخفض و دافعتيهم منخفضة قدر عددهم بـ22 عامل ، و الذين دافعتيهم مرتفعة قدر عددهم بـ 21 عامل. و قد كانت قيمة كا^2 المحسوبة تساوي 1.28 و هي أقل من قيمة "كا^2" الجد ولية البالـغة 3.84 عند درجــة حرية 1 و مستوى دلالة 0.05 ، و عليه نقبل صحة الفرضية الصفرية المقترحة و القائلة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية في الإنجاز لدى العمال ذوي الاغتراب الوظيفي المرتفع والعمال ذوي الاغتراب الوظيفي المنخفض.

2-عرض نتيجة الفرضية الجزئية الأولى:

تنص الفرضية الجزئية الأولى على ما يلي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المرتفع و الاساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المنخفض باختلاف الجنس .

و قد تم تحليل بيانات هذه الفرضية باستخدام أسلوب كا^2، و الجدول التالي يوضح نتائج ذلك :

الجدول رقم (07) يوضح الفروق في الاغتراب الوظيفي باختلاف الجنس

	الجنس	ذكر	أنثى	المجموع	كا^2 المحسوبة	قيمة sig	الدلالة الاحصائية
الاغتراب	منخفض	06	04	10	0.25	0.88	غير دالة
	مرتفع	58	31	89			
	المجموع	89	10	99			

يتضح من خلال الجدول رقم (07) أن ارتفاع نسبة الاغتراب الوظيفي لدى الذكور و الذي هو بنسبة 58 أكبر مما هو عند الإناث حيث بلغت عدد الإناث 31، وقد بلغت قيمة كا^2 المحسوبة 0.25 و بالنظر إلى قيمة الدلالة (sig) بنتائج تحليل ببرنامج spssالبالغة 0.88 نجدها أكبر من 0.05 مما يشير إلى صحة الفرضية الصفرية المقترحة و القائلة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال ذوي الاغتراب الوظيفي المرتفع والعمال ذوي الاغتراب الوظيفي المنخفض باختلاف الجنس .

3-عرض وتحليل نتيجة الفرضية الجزئية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على ما يلي : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاساتذة ذوي الاغتراب المرتفع و الاساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المنخفض باختلاف السن.

و قد تم تحليل بيانات هذه الفرضية باستخدام أسلوب كا^2، و الجدول التالي يوضح نتائج ذلك :

الجدول رقم (08) يوضح الفروق في الاغتراب الوظيفي باختلاف السن

	السن	28-39	40 فما فوق	المجموع	كا² المحسوبة	قيمة Sig	الدلالة الإحصائية
الاغتراب	منخفض	52	07	59	1.69	0.19	غير دالة
	مرتفع	46	43	89			
	المجموع	89	10	99			

يتضح من خلال الجدول رقم (08) أن هناك تفاوت في نسبة العمال ذوي الاغتراب المرتفع و المنخفض وفقا لمتغـــير السـن ، حيث بلغت قيمـة كا² المحسوبة 1.69 ، و بالنظر إلى قيمة الدلالة (sig) بنتائج تحليل ببرنامج spss البالغة 0.19 نجدها أكبر من 0.05 مما يشير إلى صحة الفرضية الصفرية المقترحة و القائلة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الاساتذة ذوي الاغتراب المرتفع و الاساتذة ذوي الاغتراب وظيفي منخفض باختلاف السن.

4_عرض وتحليل نتيجة الفرضية الجزئية الثالثة:

تنص الفرضية الجزئية الثالثة على ما يلي : – لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاساتذة دوي الاغتراب المرتفع و الاساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المنخفض باختلاف الحالة الاجتماعية.

و قد تم تحليل بيانات هذه الفرضية باستخدام أسلوب كا²، و الجدول التالي يوضح نتائج ذلك :

الجدول رقم (09) يوضح الفروق في الاغتراب الوظيفي باختلاف الحالة الاجتماعية

	الحالة الاجتماعية	أعزب	متزوج	المجموع	كا² المحسوبة	قيمة sig	الدلالة الاحصائية
الاغتراب	منخفض	02	08	10	0.32	0.85	غير دالة 0.05
	مرتفع	20	69	89			
	المجموع	22	10	99			

يوضح الجدول رقم (09) النتائج المتحصل عليها من خلال تطبيق اختـبار (كـا^2) و ذلك بعد رصد مجمل التكرارات المتعلقة بمتغير الاغتراب الوظيفي على أساس متغير الحالة الاجتماعية ، حيث قدرت قيمة كـا^2 المحسوبة 0.32 ودرجة الاحتمال قدرت بـ0.85 ومنه نقول أنا 0.85 أكبر من 0.05 وهذا يدل على قبول الفرضية الصفرية أي عـــدم وجـــود فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للانجاز بين الاساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المرتفع و الاساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المنخفض ، و ذلك باختلاف الحالة الاجتماعية.

خلاصة الدراسة :

تم في هذا الفصل عرض نتائج الدارسة بعد تحليلها إحصائيا، حيث تم التوصل إلى النتائج التالية:

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المرتفع و الاساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المنخفض.

2-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المرتفع و الاساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المنخفض باختلاف الجنس.

3-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاساتذة ذوي الاغتراب المرتفع و الاساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المنخفض باختلاف السن.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاساتذة ذوي الاغتراب المرتفع و الاساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المنخفض باختلاف الحالة الاجتماعية.

بمعنى تم إثبات صحة جميع الفرضيات الصفرية المقترحة و الفصل الموالي سنناقش هذه النتائج.

الفصل السادس:

1- تفسير نتيجة الفرضية العامة

2- تفسير نتيجة الفرضية الجزئية الأول

3- تفسير نتيجة الفرضية الجزئية الثاني

4- تفسير نتيجة الفرضية الجزئية الثالثة

5- الخلاصة الدراسة

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل مناقشة نتائج الدارسة، وقد اهتمت الدراسة بمحاولة معرفة مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي الذي يتميز به اساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، كذا مستوى الدافعية للانجاز لديهم .ثم معرفة دلالة الفرق في الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف بعض المتغيرات ،كالسن والجنس والحالة الاجتماعية و وفي الأخير معرفة العلاقة الإرتباطية ودلالتها بين الشعور بالاغتراب الوظيفي و الدافعية للانجاز

وذلك تبعا لما ورد في فرضيات الدارسة:

1-مناقشة نتيجة الفرضية العامة :تنص هده الفرضية على مايلي :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز بين الاساتذة ذوي الاغتراب الوظيفي المرتفع و الاساتذة الذين لديهم اغتراب وظيفي منخفض.

وقد تأكدت صحة هذه الفرضية حسب ما ورد في النتائج أن الدافعية للانجاز تحركها الحالة النفسية والاجتماعية للعامل أي أنا الاساتذة باختلاف مستوى اغترابهم الوظيفي لم يكن هناك اختلاف في مستوى الدفعية للانجاز ،أي أن الدافعية للانجاز ترتبط بعوامل أخرى غير الاغتراب الوظيفي من بين العوامل كالخلل في تقرير الأداء ، ضعف الفعالية الإدارية ، ضعف نظام الحوافز، والاحتفاظ بالمعلومات ، عدم استعمال عوامل التحفيز،المنافسة الشديدة، وضعف مستوى التدريب ،عدم التخصص في العمل،في حين كشفت دارسات اخرى عكس ذلك وحسب "روبرت سيفيننى" أن الاغتراب يقلل من إنتاجية الفرد ويعيق دافعتيه للانجاز كما أن هذه النتيجة أكدتها دراسات عربية و غربية، على أن الاغتراب يرتبط بالدافعية

للانجاز مباشرة مثل دراسة" انكوني 1999" حول علاقة الشعور بالاغتراب بالتحكم والدافعية لتطبيق القانون، فقد لاحظ من خلال نتائج الدارسة أن الشعور بالاغتراب يرتبط سلبيا بالدافعية .(انكوني، 1999، ص 222).

2-مناقشة الفرضية الجزئيةالاول:

تنص الفرضية الجزئية الأول:" لاتوجود فروق ذات دلالة بين الاساتذة ذوي الاغتراب المرتفع و الاساتذة ذوي الاغتراب المنخفض"باختلاف الجنس

وقد أكدت دالك النتائج المتحصل عليها من الدارسة أن الاغتراب لايتأثر كثيرا بالجنس فجميعهم يعيشون نفس الواقع، مما يوحي بأن هناك عوامل أخرى تؤدي إلى الاغتراب الوظيفي، كضعف

القيم الدينية ،المنافسة الشديدة، نقص الكفاءة ،وقيم واتجاهات العاملين، عدم التخصص في العمل ،اليأس والفشل ، كما وجدت مجالات الإبداع والتفوق أصبحت متوفرة لكل الجنسين ، وتؤيد هده النتيجة دارسة "مخلوف ، وبنات ، 2006"في دارستهم لظاهرة الاغتراب لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة وعلاقتها ببعض المتغيرات حيث تشير دارستهم بعدم وجود فروق في درجة شيوع ظاهرة الاغتراب لدى طلبة الجامعة تعزى لمتغير الجنس ،ويهدا تكون النتائج الدارسة الحالية نثقف مع نتائج تلك الدارسة ، ولكنها تختلف مع نتائج دارسة "بنات" (2005) في دارسته لظاهرة الاغتراب لدى طلبة الثانوية العامة في مدينة الخليل وعلاقتها ببعض المتغيرات ، حيث أشارت نتائجه بوجود فروق في ظاهرة الاغتراب لدى الطلبة تعزى لمتغير الجنس.

3- مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

تنص الفرضية الجزئية الثانية:

لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال ذوي الاغتراب المرتفع والعمال ذوي الاغتراب المنخفض"باختلاف السن.

حيث انه لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية وهذا ما يؤكد أن الفرق الملاحظ بين نتائج الفئة التي تفوق سنها 40 سنة والفئة الأقل من ذلك غير دال ويعود ربما الى الصدفة فقط ، ويعتقد الباحث يعود ذلك إلى اختلاف عامل السن غير مهم وخاصة من ناحية العلاقات أن كلهم أفراد العينة المثقفين الجامعيين تربطهم نفس العلاقة ونفس الهدف وهذا العامل ساهم على تقريب فوارق العمر، وجاءت هذه النتيجة عكس ما توصلت إليه الكثير من الدارسات مثال دارسة " جور دوين"، 1972 التي تؤكد أن عامل السن مهم في دارسة الاغتراب حيث وجدت أن هناك فروق بين كبار السن وبين صغار السن في الشعور بالاغتراب الوظيفي، وكذلك نفس النتيجة أكدتها دارسة "القريطي" أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظاهرة الاغتراب ومتغير العمر كما أكدت دراسة" عبد الحميد1991 " عينة قوامها (561)من موظفين القطاعين العام و الاستثماري، أن الموظفين كبار السن اقل اغتراب مهني من صغار السن.

3-مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة:

تنص الفرضية الجزئية الثالثة:

نص الفرضية الثانية:" لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للانجاز بين الاساتذة ذوي الاغتراب المرتفع و الاساتذة ذوي الاغتراب المنخفض"باختلاف الحالة الاجتماعية.

وقد أكدت دلك النتائج المتحصل عليها في جوانب الشعور أنه لا يوجد إختلاف بين المتزوجين والعزاب في شعور بالإغتراب الوظيفي اي كلاهما لهما نفس الشعور،كما اكدت "عنوز 1999" ألا انه ليس هناك فروق دالة إحصائيا في الشعور بالاغتراب الوظيفي حسب متغير الحالة الاجتماعية(عنوز،1999 ، ص 288).

خلاصة الدراسة :

يتضح مما سبق أن الاغتراب الوظيفي هو شعور العامل بالعزلة وعدم الانتماء ورفض المعاير والقيم الاجتماعية والمعاناة من الضغوط النفسية التي تتم داخل مكان العمل وهو ظاهرة اجتماعية وتاريخية من خلال انفصال مشاعر العامل عن القيم والمعتقدات والأفكار كما فيعد موضوع الدافعية للانجاز من بين المواضيع الهامة خاصة في مجال العمل لان من الأسباب التي تؤدي إلى الاغتراب الوظيفي كما تم من خلال هده الدارسة التوصل إلى النتائج التالية:

1 لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى الاساتذة بين الاغتراب الوظيفي المرتفع ودوي الاغتراب المنخفض

2-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى الاساتذة بين الاغتراب الوظيفي المرتفع وبين الاغتراب المنخفض باختلاف الجنس.

3-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى الاساتذة دوي الاغتراب الوظيفي المرتفع و الاساتذة دوي الاغتراب الوظيفي المنخفض باختلاف السن.

4- لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى الاساتذة دوي الاغتراب الوظيفي المرتفع الاساتذة ودوي الاغتراب الوظيفي المنخفض باختلاف الحالة الاجتماعية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع باللغة العربية:

الكتب :

1 - ابن منظور (1955)، المصباح المنير ب ط ، مكتبة مطبعة الحلبي، القاهرة، مصر،

2- أبو العينين (2007) ،عطيات شبابنا بين غربة والاغتراب، دارسة نفسية للمشكلات الاجتماعية المعاصرة، ط1، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، مصر.

3- إبراهيم فشوش وطلعت منصور(1979)،الدافعية للانجاز وقياسه، ط1، مصر.

4- إبراهيم فشوش دافعية للانجاز وقياسها ب ط، مكتبة الانجلو المصرية.

5- ابوشقة سعده:(2007)،دافعية للانجاز ،مكتبة النهضة المصرية، القاهرة ،مصر.

6- خليفة عبد اللطيف محمد (2003)، دارسات في سيكولوجية الاغتراب، بدون طبعة، دار غريب القاهرة، مصر.

7- رجب محمود(1993)، الاغتراب سيرة ومصطلح، دار المعارف، القاهرة، مصر.

8- محي الدين احمد حسين (1988)، دارسات في الدوافع والدافعية، دار المعارف ، القاهرة

9- محمد محمود بني يونس2009 ،سيكولوجية الدافعية والانفعالات ،دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ص 149

10- معتز عبد الله(1990) ،الدافعية في علم النفس العام ،ب ط، مكتبة غريب ،القاهرة ،

11- مقدم عبد الحفيظ، الإحصاء والقياس النفسي والتربوي، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر

12 شتا السيد علي1998:اغتراب الإنسان في التنظيمات الصناعية ،مؤسسة شباب الجامعة ،الإسكندرية ،مصر، ص 18.

13- شتا السيد علي (1984): نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، ط1،دار علم الكتاب لنشر والتوزيع، الرياض،ط1،السعودية.

14- شقيرّ و زينب محمود(2005)،العنف والاغتراب النفسي بين النظرية والتطبيق،ط1،توزيع مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة–مصر ،2005 .

15- عبد الخالق احمد ،الدافع الانجاز وعلاقته بالقلق والانبساط، دار النهضة العربية، القاهرة.

16- عبد اللطيف محمد خليفة (2000)،الدافعية للإنجاز، دار غريب القاهرة.

رسائل الجامعية:

17- السيد عبد الدايم عبد السلام ،إدراك التلاميذ لمعاملة المعلم لمرتفعي ومنخفضي التحصيل الدراسي وعلاقته ببعض المتغيرات ، رسالة دكتوراه منشورة ، غير منشورة ،كلية التربية ،جامعة الزقازيق .

18- منصور بن زاهي ،الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للانجاز لذي الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات رسالة دكتوراه منشورة ،(2006- 2007).

19- سهيلة ، علوطي (2007)، العلاقة بين تقدير الذات والدافعية للإنجاز لدي الطالب الجامعي ،مذكرة دكتورة دراسة ميداني على طلبة ثانوية جامعة جيجل، رسالة ماجستير.

21- أسماء محمد شحاذة ،الاغتراب النفسي وعلاقته بالدافعية للانجاز لدى المعوقين بصريا في محافظات غزة ، رسالة ماجستير في الصحة النفسية ، جامعة الإسلامية غزة.

22 - قدوري خليفة ، الرضا عن التوجيه وعلاقته بالدافعية للانجاز لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي ، رسالة ماجستير في علم النفس المدرسي ، جامعة تيزي وزو.

الملاحق

جامعة قاصدي مرباح –ورقلة–

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص علم النفس عمل وتنظيم

استمارة بحث بعد التقنين

أستاذي الفاضل:

نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تحتوي على مجموعة من الأسئلة التي تدور حول بعض المواقف في حياتكم اليومية التي تتفقون في بعضها و تختلفون في البعض الآخر.

و عليه فان أجابتكم لا تحمل الصواب أو الخطأ و تدخل في إطار إجراء بحث علمي لنيل شهادة ماستر في علم النفس العمل و التنظيم كما أن كتابة اسمكم غير ضروري و إجابتكم سوف تكون في غاية السرية و لن تستعمل إلا لغرض علمي فقط.

- السن: ( )
- الحالة الاجتماعية: أعزب ( ) متزوج ( )
- الجنس : ( ) ذكر ( ) ( ) أنثى ( )
- سنة بداية العمل : ( )

استمارة قياس الشعور بالاغتراب الوظيفي	أوافق تماما	أوافق إلى حد ما	لا أدري	لا أوافق إلى حد ما	لا أوافق إطلاقا
1- لا أتلقى العون من زملائي بالمقدار الذي أتمناه					
2- أشعر أنني غريب في عملي					
3- لا أستطيع أن أشارك في اتخاذ القرارات في العمل					
4- لا معنى للوفاء والإخلاص في العمل					
5- أشعر بالعجز وأنا في عملي					
6- لا أبالي بالنظام الداخلي للمؤسسة					
7- مستقبلي المهني يبدو غامضا					
8- الاجتهاد في العمل مضيعة للوقت					
9- أصبحت علاقتي المهنية قليلة					
10- أجد صعوبة شديدة في مناقشة موضوع ما مع زملائي في العمل					
11- مشاركتي في أنشطة المؤسسة محدود جدا					
12- حياتي المهنية ليس فيها ما يجعلني متفائل					
13- لا أستطيع الاستمرار في عملي					
14- أجد صعوبة في إتمام أي عمل أقوم به					
15- لا أستطيع إيجاد حلول للمشاكل التي تعترضني في عملي					
16- لا أهتم بما يجري في عملي					
17- لا مستقبل لي في هذه المؤسسة					
18- وضعي المهني سوف لن يتحسن أبدا					
19- كل ما أقوم به في عملي لا يجدي نفعا					
20- لا أتوقع أنني سوف أرقى في عملي					
21- أشعر أنني لا أعامل مثل زملائي من طرف رئيسي المباشر					
22- لا أشعر بأي انتماء للمؤسسة التي أعمل فيها					
23- لا أجد راحتي وسط زملائي في العمل					
24- لا أستطيع أن أقدر نسبة العمل الذي أود القيام به					
25- أحسن وسيلة للترقية المهنية الوساطة والمحسوبة					
26- ظروف العمل التي أعمل فيها ليست جيدة					

استمارة قياس الدافعية للانجاز	أوافق تماما	أوافق إلى حد ما	لا أدري	لا أوافق إلى حد ما	لا أوافق إطلاقا
1- أحاسب نفسي على ما أنجزنه خلال اليوم					
2- أحب مصاحبة العمال الذين يتقنون أعمالهم					
3- أحب إنجاز أعمالي بسرعة					
4- أبدل قصارى جهدي من أجل أن أنجح في عملي					
5- أحب المناقشة مع زملائي حول أي عمل أقوم به					
6- أشعر بالمسؤولية الكبيرة تجاه ما أقوم به من عمل					
7- أحب الاطلاع على الأمور الجديدة التي تخص عملي					
8- أسعى إلى تحسين وتجديد معلوماتي المهنية					
9- أعتقد أن نجاحي في حياتي متوقف على نجاحي في العمل					
10- أحب التنظيم في عملي					
11- أحترم بالأشخاص الذين يحققون نجاحا في أعمالهم					
12- أحترم المسؤول الذي يناقشني فيما أنجزت من عمل					
13- لا أبادر إلى حل المشكلات المهنية التي تعترضني					
14- أعتقد أن ما يقوم به زملائي من إنجازات أمر تافه					

ملحق رقم 02 يوضح الإغتراب الوظيفي و الذافعية للإنجاز

Crosstabs

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
الاجتماعية الحالة * الاغتراب مستوى	99	100.0%	0	0.0%	99	100.0%

Crosstabulation الاجتماعية الحالة * الاغتراب مستوى

			الاجتماعية الحالة		Total
			اعزب	متزوج	
الاغتراب مستوى	مرتفع	Count	20	69	89
		Expected Count	19.8	69.2	89.0
	منخفض	Count	2	8	10
		Expected Count	2.2	7.8	10.0
Total		Count	22	77	99
		Expected Count	22.0	77.0	99.0

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Si sided
Pearson Chi-Square	.032[a]	1	.859		
Continuity Correction[b]	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.032	1	.857		
Fisher's Exact Test				1.000	
N of Valid Cases	99				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.22.

b. Computed only for a 2x2 table

```
CROSSTABS
  /TABLES=المستوى BY الجنس
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ
  /CELLS=COUNT EXPECTED
  /COUNT ROUND CELL.
```

Crosstabs

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
الجنس * الاغتراب مستوى	99	100.0%	0	0.0%	99	100.0%

Crosstabulation الجنس * الاغتراب مستوى

			الجنس			Total
			ذ	انثى	ذكر	
الاغتراب مستوى	مرتفع	Count	1	30	58	89
		Expected Count	0.9	30.6	57.5	89.0
	منخفض	Count	0	4	6	10
		Expected Count	0.1	3.4	6.5	10.0
Total		Count	1	34	64	99
		Expected Count	1.0	34.0	64.0	99.0

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.253[a]	2	.881
Likelihood Ratio	.350	2	.839
N of Valid Cases	99		

a. 3 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .10.

Crosstabulation السن * الاغتراب مستوى

			السن		Total
			40سنة فما فوق	من28الى39 سنة	
الاغتراب مستوى	مرتفع	Count	43	46	89
		Expected Count	44.9	44.1	89.0
	منخفض	Count	7	3	10
		Expected Count	5.1	4.9	10.0
Total		Count	50	49	99
		Expected Count	50.0	49.0	99.0

```
CROSSTABS

  /TABLES=المستوى BY السن
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ
  /CELLS=COUNT EXPECTED
  /COUNT ROUND CELL.
```

Crosstabs

```
[DataSet0]
```

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
السن * الاغتراب مستوى	99	100.0%	0	0.0%	99	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.691[a]	1	.193		
Continuity Correction[b]	.935	1	.334		
Likelihood Ratio	1.737	1	.188		
Fisher's Exact Test				.318	.167
N of Valid Cases	99				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.95.

b. Computed only for a 2x2 table