

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



البيئة التنظيمية وتأثيرها على الاغتراب المهني دراسة
ميدانية بمؤسسة سلسبيل Salsabil للمياه بالمنية.

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماجستير

تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل

اشراف الأستاذ:

أ.د/ بونوة علي

اعداد الطالب:

ديهم ناجي

أعضاء لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
حاج عمر إبراهيم	أستاذ محاضر أ	غرداية	رئيسا
بونوة علي	أستاذ التعليم العالي	غرداية	مشرفا
طويل محمد	أستاذ التعليم العالي	غرداية	مناقشا

السنة الجامعية: 2024-2025م / 1444-1445هـ



إهداء

الحمد لله، والصلاة والسلام على رسول الله وبعد:

فلعل العمل الذي قمنا به كان يحركنا ورائه مشاعر فائضة تدفعنا للعمل بجد،
لعل هذه المشاعر هي نظرة الوالدين والاحباب الذين يتمنون لنا النجاح والتوفيق،
فأشكر أمي التي لطالما أعطتني وقو الحب والأمل، وأبي الذي أعانني بالمرافقة
المعنوية والمادية، كما أشكر أقاربي وأصدقائي الذين دفعوني في كل مرة للحرص على
انجاز هذا العمل، كما لا يفوتني في هذه اللحظات أن أشكر جميع طلبة علم
اجتماع التنظيم والعمل دفعة 2025، الذين كانوا بمثابة الأخوة، فلم نشعر بالغبية
ونحن بعيدين عن مقر سكننا، فكل الشكر والتقدير للجميع، والحمد لله رب
العالمين.

شكر و عرفان

الحمد لله على توفيقه وإحسانه، وصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله،
وبعد فما توفيقى إلى بالله، فالشكر له ربي جل في علاه، والشكر لمن يستحق
الشكر، البروفسور بونوة علي له الفضل فقد كان المرشد المعين ومعي
الصابر الأمين، فلم يبخل علي بما يعلم، ولم يهملني في هذا العمل فأهمل، هذه
العبارات من الشكر، لا تكفي في وصف هذا الفضل، في إتمام هذا العمل
وصبره على الاستفساري والخطأ، كما لا يفوتني أن أشكر جميع أساتذة علم
اجتماع التنظيم والعمل، كما اخص بالشكر جميع اساتذة علم الاجتماع
ولديموغرافيا، وعلى رأسهم الأستاذ "عويسي كمال" الذي كان بمثابة الأب مع
أبنائه، كما أشكر ادارة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية على التسهيلات
التي قدمتها خلال فترة الدراسة الى غاية التخرج، كما لا يفوتني ان اشكر مسير
مؤسسة سلسبيل للمياه بالمنية، ومن خلاله جميع عمال المؤسسة على
تجاوبهم لنا خلال تلك الفترة، فكل التحية والتقدير لمن ساهم ولوا بالقليل في
هذا العمل

ملخص الدراسة

يتناول هذا البحث موضوع "البيئة التنظيمية وتأثيرها على الاغتراب المهني" من خلال دراسة ميدانية بمؤسسة سلسيل للمياه بولاية المنية، حيث انطلق من فرضيتين رئيسيتين مفادها أن طبيعة العمل تؤثر على الاغتراب المهني لدى العمال في مؤسسة سلسيل للمياه بالمنية، وأن المشاركة التنظيمية لها نفس التأثير على ذلك، من جهة أخرى. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام أداتي الاستبيان والمقابلة لجمع البيانات، عبر أربع زيارات ميدانية بين ديسمبر 2024 وماي 2025. شملت العينة الكاملة 46 عاملا باعتماد أسلوب الحصر الشامل، وتم تحليلها كلها توصلت النتائج إلى وجود تأثير لطبيعة العمل على الاغتراب المهني، وكذلك بين المشاركة التنظيمية والاعتراب المهني، ما يؤكد أن تحسين البيئة التنظيمية من خلال ظروف العمل وتعزيز المشاركة الداخلية يساهمان في الحد من ظاهرة الاغتراب المهني داخل المؤسسات.

الكلمات المفتاحية: البيئة التنظيمية , طبيعة العمل , المشاركة التنظيمية, الإغتراب المهني

ABSTRACT

This research addresses the topic "The Organizational Environment and Its Impact on Professional Alienation" through a field study conducted at Salsabil Water Company in El Menia. The study is based on two main

hypotheses: the existence of an inverse relationship between both the quality of the organizational environment and organizational participation on one hand, and levels of professional alienation on the other. The research adopted a descriptive-analytical approach and used questionnaires and interviews as data collection tools, during four field visits conducted between December 2024 and May 2025. The entire population consisted of 50 employees, using a comprehensive survey method, with 40 valid questionnaires analyzed. The results revealed an inverse relationship between the quality of the organizational environment and professional alienation, as well as between organizational participation and professional alienation. These findings highlight the importance of improving the work environment and enhancing employee participation to reduce professional alienation within institutions.

Keywords:

Regulatory environment - Nature of work -
Organizational participation Professional alienation .

فهرس المحتويات

الشكر والعرفان

الاهداء

ملخص الدراسة

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

ملخص الأشكال

الفصل الأول: المدخل المنهجي للدراسة

5	أسباب اختيار موضوع الدراسة.....
6	أهمية الدراسة.....
7	أهداف الدراسة.....
7	اشكالية الدراسة.....
9	فرضيات الدراسة.....
10	تحديد وتحليل مفاهيم الدراسة.....
16	المقاربة السوسولوجية للدراسة.....
23	الدراسات السابقة.....

الفصل الثاني: البيئة التنظيمية وعلاقتها بطبيعة العمل والمشاركة التنظيمية

تمهيد

1. مفهوم البيئة التنظيمية..... 33
- 2.1 أنواع البيئة التنظيمية..... 35
- 3.1 أهمية البيئة التنظيمية..... 38
- 4.1 خصائص البيئة التنظيمية..... 39
- 5.1 عناصر البيئة التنظيمية..... 40
- 6.1 العوامل المؤثرة في البيئة التنظيمية..... 42
- 7.1 البيئة التنظيمية في تناول المقاربات السوسولوجية..... 43
- المدرسة الكلاسيكية..... 43
- المدرسة لنيوكلاسيكية..... 45
- النظريات الحديثة..... 47
2. مدخل إبستمولوجي حول العمل..... 50
- 1.2 مفهوم العمل في التراث النظري..... 50
- 2.2 خصائص العمل..... 52
- 3.2 مصادر طبيعة العمل..... 53
- 4.2 العمل في ضوء مقاربات التنظيم..... 56
- نظرية الادارة العلمية لفريدريك تايلور..... 56
- النظرية البيروقراطية لماكس فيبر..... 56

57 نظرية سلم الحاجات لأبراهم ماسلو
57 نظرية فريدريك هرزبرغ
58 نظرية العلاقات الانسانية لألتون مايو
58 3مدخل نظري حول المشاركة التنظيمية
58 1..3 مفهوم المشاركة
60 2.3 أهمية المشاركة التنظيمية
60 3.3 أشكال المشاركة التنظيمية

الفصل الثالث: سوسولوجيا الاغتراب المهني

64 1. مفهوم الاغتراب وقراءة في تطوره
68 2. أنواع الاغتراب المهني
70 3. أبعاد الاغتراب المهني
71 4. مظاهر الاغتراب المهني
72 5. العوامل المؤدية للإغتراب المهني
75 6. الاغتراب المهني في تناول المقاربات السوسولوجية
75 نظرية كارل ماركس
76 نظرية روبرت بلونز
77 نظرية إميل دوركايم
78 نظرية ماكس فيبر

الفصل الرابع: الاطار المنهجي

- 81..... (1) عينة الدراسة
- 81..... (2) منهج الدراسة
- 81..... (3) مجالات الدراسة
- 83 (4) الدراسة الإستطلاعية ونتائجها
- 86..... (5) أدوات الدراسة
- 87..... (6) خصائص مجتمع البحث

الفصل الخامس : تحليل ومناقشة فرضيات الدراسة ونتائجها

- 94..... عرض وتحليل بيانات الفرضيات
- 94..... عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
- 107..... عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
- 120..... الإستنتاج العام
- 123..... الخاتمة
- 125..... قائمة المراجع والمصادر
- 131..... الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
22	يبين مفاهيم المقاربة وزاوية دراستها من خلال موضوع الدراسة	01
45	يبين المبادئ الاساسية للتوجه الكلاسيكي في التنظيم	02
47	يبين اهم مبادئ العلاقات الانسانية لألتون مايو في التنظيم	03
70	يبين انواع الاغتراب	04
80	يبين الأبعاد الأساسية لماكس فيبر حول الاغتراب	05
84	يبين دليل شبكة الملاحظة ضمن الدراسة الاستطلاعية	06
85	يبين دليل المقابلة المعتمد	07
87	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	08
88	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	09
90	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	10
91	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة	11
94	يوضح العلاقة بين طبيعة المهام الذهنية والشعور بالراحة النفسية في بيئة العمل.	12
95	يوضح العلاقة بين رتبة المهام اليومية والشعور بالإحباط نتيجة ظروف العمل.	13
96	يوضح العلاقة بين الروتين اليومي في العمل والشعور بالانتماء للمؤسسة	14
97	يوضح العلاقة بين منح فرص إبداء الأفكار والاندماج في النشاطات داخل المؤسسة.	15
98	يوضح العلاقة بين طبيعة العمل والشعور بتقدير العمل داخل المؤسسة	16
99	يوضح العلاقة بين طبيعة المهام من حيث التحديات وإدراك قيمة العمل	17
101	يوضح العلاقة بين وضوح توزيع المهام وفق قدرات العمال والشعور بالرضا المهني.	18
102	يوضح العلاقة بين رتبة العمل اليومي والشعور بالرضا المهني	19
104	يوضح العلاقة بين طبيعة المهام من حيث التحديات والشعور بالرضا المهني	20
105	يوضح العلاقة بين وضوح توزيع المهام حسب قدرات العاملين والشعور بالانتماء للمؤسسة.	21
107	يوضح العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات المرتبطة بالمهام والشعور بالرضا المهني	22
108	يوضح العلاقة بين مدى أخذ رأي العامل في قضايا العمل ودرجة اهتمامه بإنجاز المهام.	23
109	يوضح العلاقة بين وجود قنوات تواصل واضحة وفعالة مع الإدارة والشعور بالانتماء للمؤسسة.	24
111	يوضح العلاقة بين وجود التعاون بين الزملاء وسهولة الاندماج في النشاطات داخل المؤسسة	25

112	يوضح العلاقة بين تلقي الدعم من الزملاء والشعور بالراحة النفسية في بيئة العمل	26
113	يوضح العلاقة بين توفر بيئة عمل مشجعة وأداء المهام وتحقيق الرضا المهني	27
114	يوضح العلاقة بين تلقي التشجيع عند إنجاز المهام المميزة والشعور بالاستغلال من طرف المؤسسة	28
115	يوضح العلاقة بين توفر بيئة عمل مشجعة وأداء المهام والشعور بأن العمل ذو قيمة.	29
116	يوضح العلاقة بين تلقي التشجيع عند إنجاز المهام والشعور بالإحباط نتيجة ظروف العمل.	30
118	يوضح العلاقة بين تلقي الدعم من الزملاء عند الحاجة والاندماج في النشاطات داخل المؤسسة.	31

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
10	يوضح متغيرات الدراسة	01
17	يبين التحليل المفهومي لمتغيرات الدراسة	02
38	يبين اهم الابعاد الاساسية للبيئة الخارجية للمؤسسة	03
68	يوضح تطور مفهوم الاغتراب	04
72	يبين ابعاد الاغتراب	05
88	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	06
89	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	07
91	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	08
92	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات العمل في المؤسسة	09

مقدمة

تعد البيئة التنظيمية أحد أهم المواضيع التي تحتل موقعا مركزيا في الدراسات السوسولوجية، حيث ترتبط بشكل وثيق بالسلوك التنظيمي والعلاقات داخل المؤسسة، في هذا السياق تتنامى أهمية فهم تأثير البيئة التنظيمية على الافراد داخل المؤسسة، خاصة في ظل التحولات السريعة التي شهدتها منظومة العمل الحديثة، وتتجلى أهمية هذه الدراسة في ربط النماذج النظرية بالواقع العلمي، بما يسمح بتقديم رؤية تأويلية إن صح التعبير تسهم هذه الاخيرة بتحسين الممارسات التنظيمية وتقليل مظاهر الاغتراب. إن صياغة مفهوم الاغتراب المهني ضمن السياق التنظيمي في اعتقادنا تقدم مدخلا ضروريا وحاسما لتحليل الابعاد الاجتماعية والنفسية للعمال ونسق فعلهم الملموس داخل المؤسسة، فالاغتراب المهني لا يقتصر على مجرد الاحساس بالعزلة أو فقدان الانتماء بل يتجاوز ذلك ليشمل ضعف الفعالية التنظيمية، وتراجع الانتاجية، وبالتالي فإن فهم العلاقة بين البيئة التنظيمية ومستويات الاغتراب المهني يسهم في وضع استراتيجيات فعالة لمعالجة هذه الظاهرة، مما يعزز من الاستقرار التنظيمي ويحسن من جودة الحياة المهنية، في ضوء ما سبق تسعى هذه الدراسة الى تحليل الاشكالية من خلال استعراض مفاهيم البيئة التنظيمية التي رأينا أنها تشكل فرقا حاسما في تجليات مظاهر الاغتراب المهني من عدمه، إضافة الى ما زكته التجربة الميدانية والمتمثلة في الدراسة الاستكشافية من خلال نص المقابلة، حيث هذا ما سيكون محل اهتمامنا في هذه الدراسة مستندين الى خطة منهجية وفق المعايير العلمية التي يحتمها علينا البحث العلمي، حيث رسمنا خارطة طريق عملنا انطلاقا من عناصره على النحو التالي:

بدأنا بالفصل الاول وهو المدخل المنهجي للدراسة، اذا وباعتبار المدخل المنهجي هو أول الفصول في الكثير من الدراسات، اخترنا في دراستنا هذه الاستهلال به، حيث تضمن الفصل الاول الاسباب التي ألهمتنا لاختيار الموضوع دون غيره من الكثير من المواضيع، كما تطرقنا بعدها الى أهمية الموضوع أبستمولوجيا وامبريقيا، لنعرج بعدها لتحديد أهم نقطة وهي إشكالية دراستنا، عبر تحديد سؤالنا المركزي والاسئلة الفرعية التي تنبثق عنه، لننتقل بعد ذلك الى الأهم وهو تحديد فرضيات دراستنا، وعرض أهم المفاهيم التي تناولتها دراستنا ومحاولة طرح المفاهيم اللغوية

والاصطلاحية والاجرائية المستمدة من الميدان , كما تطرقنا الى جوهر البحث الذي لا يمكن التخلي عنه وهو المقاربة السوسولوجية التي اعتمدناها في دراستنا والتي في نظرنا تعتبر سلاحا لتحليل ظاهرة دراستنا , والتطرق الى مختلف الدراسات السابقة التي تخدم دراستنا.

لنعرج بعد ذلك الى الفصل الثاني وهو الاطار النظري, حيث إحتوى على " البيئة التنظيمية وعلاقتها بطبيعة العمل والمشاركة التنظيمية, حيث جاءت عناصر هذا الفصل كالتالي: مفهوم البيئة التنظيمية, وأنواع البيئة التنظيمية , و أهمية البيئة التنظيمية, وخصائص البيئة التنظيمية , عناصر لبيئة التنظيمية, والعوامل المؤثرة في البيئة التنظيمية , وأخيرا البيئة التنظيمية في تناول المقاربات السوسولوجية, مدخل ابستمولوجي حول العمل , تطرقنا فيه الى مفهوم العمل في التراث النظري, خصائص العمل, مصادر طبيعة العمل , واخيرا العمل في ضوء مقاربات التنظيم, لنعرج بعد ذلك للبعد الثاني للبيئة التنظيمية ألا وهو المشاركة التنظيمية مدخل نظري حولها, مفهومها وأهميتها , وأشكالها.

أما الفصل الثالث والمعنون سوسولوجيا الاغتراب المهني فقد جاءت عناصره كالتالي, مفهوم الاغتراب المهني مشيرين الى اهم التعاريف التي طرأت على هذا المفهوم , كما تطرقنا الى أنواع الاغتراب المهني ومظاهر الاغتراب المهني وأبعاده , وأخيرا الاغتراب المهني في تناول المقاربات السوسولوجية.

لنتقل بعد ذلك لأخر محطات البحث وهو الفصل الرابع وهو الجانب الميداني للدراسة حيث جاءت عناصر كالتالي , مجالات الدراسة والدراسة الاستطلاعية , ونعني بذلك المجال الزمني والمكاني للدراسة, , والدراسة الاستطلاعية ونتائجها , لنتقل الى مجتمع الدراسة وعينته, ومنهج الدراسة , وأدوات وتقنيات جمع البيانات , وخصائص العينة, وأخيرا الفصل الخامس تحليل نتائج الفرضيات الجزئية, والاستنتاج العام, وخاتمة

المدخل المنهجي

الفصل الأول: المدخل المنهجي

1 أسباب الدراسة

2 أهمية الدراسة

3 أهداف الدراسة

4 إشكالية الدراسة

5 فرضيات الدراسة

6 تحديد وتحليل مفاهيم الدراسة

7 المقاربة السوسيولوجية للدراسة

8 الدراسات السابقة

تمهيد الفصل:

لا شك أن الجانب المنهجي هو أحد أهم الجوانب المهمة ضمن أي دراسة كانت، حيث يعتبر بداية الطريق لأي باحث، من خلال ذلك وضعنا خارطة انطلاقنا بأسباب اختيار الموضوع، وأهمية الدراسة، وأهدافها، إلى وضع اشكالية دراستنا إلى الفرضيات، محاولين توضيح مفاهيم الدراسة وتحديدتها من خلال مجمل التعاريف النظرية والاجرائية، لنعرض بعد ذلك أهم عنصر ألا وهو المقاربة السوسيولوجية المعتمدة في دراستنا، إضافة إلى مختلف الدراسات السابقة التي لها علاقة بدراستنا.

1. أسباب اختيار الموضوع

لا شك أن لكل باحث سببا في اختياره لموضوع ما ينبع من دوافع ذاتية وأخرى موضوعية، فهذا الاختيار في اعتقادنا لا ينفصل عن السياق السوسيو مهني الذي يشهده الواقع التنظيمي اليوم، خاصة التغيرات التي طرأت على البيئة التنظيمية كأشكال التهميش والعزلة.

1.1 الأسباب الذاتية لاختيار الموضوع:

- محاولة شخصية لفهم ظاهرة الاغتراب المهني باعتبارها تمس الجوانب النفسية والاجتماعية للعامل في بيئة العمل.

- الفضول العلمي نحو تحليل تأثير هذه الظاهرة على الأداء المهني والرضا الوظيفي.

- محاولة الاهتمام بالبعد الإنساني للعامل داخل المؤسسة، بما يتجاوز النظر إليه كأداة إنتاج.

- تأثرنا بالقراءات النظرية في علم اجتماع التنظيم، خصوصا أفكار ألتون مايو، التي تُبرز أهمية العلاقات الإنسانية في بيئة العمل.

- محاولة تحسين الواقع المهني داخل المؤسسات.

2.1 الاسباب الموضوعية لاختيار الموضوع:

- محاولة لفهم ظاهرة الاغتراب المهني في ظل التحولات التي تعرفها المؤسسات المعاصرة ذات الطابع البيروقراطي.

- غياب آليات المشاركة الفعالة للعاملين في اتخاذ القرار داخل المؤسسات.

- انتشار حالات عدم الاستقرار المهني وكثرة التنقلات، مما يضعف الإحساس بالانتماء.
- تراجع الاستقلالية المهنية وشيوع الشعور بالتهميش داخل بيئات العمل.
- التأثير المباشر للاغتراب المهني على الأداء والإنتاجية، ما يتناقض مع أهداف المؤسسات الاقتصادية.
- محاولة السعي إلى فهم أعمق للعلاقة بين العامل ومؤسسته في ظل بيئة تنظيمية متغيرة.

2- أهمية موضوع الدراسة:

تكتسي البحوث العلمية عموماً، أهمية بالغة من الناحية النظرية أو العلمية وهو ما ينطبق على هذه الدراسة التي تندرج ضمن حقل سوسيولوجيا التنظيم والعمل، بحيث أن موضوع البيئة التنظيمية وتأثيرها على الاغتراب المهني يعنى بأهمية خاصة في ظل التغيرات التي تعرفها المؤسسة الجزائرية خصوصاً، وتبرز أهمية هذه الدراسة من خلال مايلي:

- إنه في اعتقادنا تشكل دراسة البيئة التنظيمية من منظور سوسيولوجي مدخلا هاماً لفهم العلاقات التفاعلية بين الافراد داخل المؤسسة، التي تحتوي بدورها على مكونات قد تؤثر بشكل أو بآخر على العمال.

إن ربطنا بين البيئة التنظيمية كمتغير مستقل والاغتراب المهني كمتغير تابع لا يندرج فقط في إطار توصيف الظاهرة، بل يتعداه لفهم العلاقة العكسية القائلة بأن تحسين البيئة التنظيمية قد يسهم في خفض مستويات الاغتراب المهني والعكس.

إنه في اعتقادنا رغم أن موضوع الاغتراب المهني قد أستهلك من قبل دراسات أخرى، إلا أن دراسته ضمن السياق الجزائري بالخصوص في بيئة تنظيمية تتسم بأشكال البيروقراطية أو المركزية قد يمنح البحث قيمة إضافية ونتائج جد مهمة.

إذا يمكن القول أن هذه الدراسة ما هي إلا رؤية نحاول من خلالها إثراء النقاش حول سبل تحسين الواقع المهني.

3- أهداف موضوع الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أبعاد البيئة التنظيمية داخل مؤسسة سلسبيل للمياه بالمنية، وهل هناك تأثير على الاغتراب المهني لدى العاملين بها. كما تسعى إلى تحديد العوامل المحتملة التي قد تكون مرتبطة بهذه الظاهرة، مع مراجعة الأدبيات النظرية ذات الصلة لفهم الإطار المفاهيمي للاغتراب المهني. وتعمل الدراسة كذلك على تحليل العلاقة بين أبعاد البيئة التنظيمية (مثل طبيعة العمل والمشاركة التنظيمية) والاغتراب المهني، من خلال جمع بيانات ميدانية وتحليلها، بما يسمح بتقديم قراءة موضوعية قد تسهم في فهم الواقع التنظيمي بشكل أفضل.

4. الإشكالية

منذ القديم احتاج الانسان ليعيش ضمن مجموعات بقصد التضامن والتعاون , حيث يرى ابن خلدون أن الانسان كائن اجتماعي بطبعه , ولا يمكنه العيش بمعزل عن الآخرين , واطلق على هذا المفهوم مصطلح الاجتماع البشري , وهو ما يعرف اليوم بالتضامن الاجتماعي.¹ كما ركز بارسونز على فكرة التضامن الاجتماعي في اطار النظام الاجتماعي المتوازن , حيث اعتبر المجتمعات تعمل كنظام عضوي , كل عضو يؤدي وظيفة , وحدوث اي انفصال في هذه الاعضاء يؤدي الى ما سماه بارسونز بالاختلال الوظيفي, كما اشار بيتر بلاو الى اهمية التبادل الاجتماعي كأحد الركائز الاساسية لاستمرار التعاون , حيث اعدت الجدة وامها لكايوكو هدية عيد ميلاد لأنها شعرت انها ملزمة بأعدادها لانها تجمعهم علاقة اسرية.² , ان هذه الاشكال من التعاون

¹ عبد الرحمان بن خلدون، مقدمة ابن خلدون، الهيئة المصرية العامة للكتاب، دار الفكر، بيروت، 2001

² الان توران، النظرية الاجتماعية، ط1 , دار المعرفة الجامعية، 1993.

والتضامن تبين مدى حاجة الانسان لأخيه الانسان كي لا يشعر بالغرابة والوحدة , تلك الظاهرة التي اجتاحت التنظيمات لتخلق فراغا وفجوة بين العمال فيما بينهم , وبين العمال والادارة , فالاغتراب باعتباره ظاهرة تولد في البيئة التي يعمل بها العامل , فإنها تؤثر على حياته الشخصية , وعلاقاته مع زملائه , لتصل به للاغتراب عن المؤسسة بكل كيانها , وهذا ما ينتج عنه الاغتراب المهني , حيث يعتبر الاغتراب المهني من اهم المواضيع التي نالت اهتماما واسعا من قبل الباحثين , وظل يمتد منذ الارهاصات الاولى له الى يومنا هذا , حيث تناوله زعماء الفلاسفة , أمثال هيكل و صاغه عنه كارل ماركس , حملت العلوم الاجتماعية على كاهلها تبني هذا المفهوم , بحيث تعتبر هي أول من اهتمت به , كما حمل الباحثون هذه الرسالة على عاتقهم مكرسين انفسهم لفهم هذه الظاهرة الجلل في التنظيمات والمجتمع , والعوامل المؤدية لها .¹ حيث حمل الاغتراب المهني في طياته العديد من المؤشرات من بينها, الاغتراب عن الذات , والاغتراب الثقافي ولقيمي , والاغتراب عن المنظمة , والاغتراب عن اهداف المنظمة , والاغتراب عن الزملاء , إذا لا شك أن موضوع الاغتراب من أبرز القضايا التي استقطبت اهتماما متزايدا من قبل الباحثين خلال السنوات الاخيرة, نظرا لما له من تأثيرات مباشرة على أداء الافراد واستقرار المؤسسات, إننا عندما نتبع الجدور الأولى لمفهوم الاتراب نجده ليس مفهوم حديثا تماما, بل تعودارهاصاته الى عصور فائتة, حيث تطرق اليه كما ذكرنا سابقا العديد من الفلاسفة أمثال هيكل و ماركس , وأدركوا مبكرا حالة الانعزال والانفصال التي قد يعيشها العامل عن ذاته وعن محيطه, غير أن الاهتمام العلمي والمنهجي للاغتراب ظهر جليا في إطار العلوم الاجتماعية , حيث تناولته العديد من الدراسات محاولة معرفة أسبابه وانعكاساتها. حيث والبحث عن أهم أبعاده ومؤشرات, لا شك أن المؤسسة الجزائرية تعتبر موطننا خصبا لظهور هذه المؤشرات , وغير مستثناة عن غيرها من مؤسسات الاوروبية لتجلي ظاهرة الاغتراب فيها , كون بيئتها التنظيمية يمكن ان تحدث تحولات تستدعي

¹ بيتر بلاو، التبادل والقوة في الحياة الاجتماعية , جوهن ويلي وسون ذوو, 1964 , ب ص

انبثاق هذه الظاهرة , وكون مؤسسة سلسبيل للمياه في ولاية المنية احد هذه المؤسسات الاقتصادية , فإن بيئتها التنظيمية لا تخلو من التحولات التي يمكن ان تؤدي الى بروز تلك المؤشرات التي الرسالة على عاتقهم مكرسين انفسهم لفهم هذه الظاهرة الجلل في التنظيمات والمجتمع , والعوامل المؤدية لها.¹ " من خلال هذه التوطئة ومن خلال تبلور فكرة بحثنا طرحنا السؤال التالي: "هل هناك تأثير للبيئة التنظيمية على الاغتراب المهني لدى العمال في مؤسسة سلسبيل للمياه - المنية ؟. , هذا السؤال الذي دفعنا الى محاولة معرفة تجليات ظاهرة الاغتراب المهني في الاوساط التنظيمية في ظل بعدي البيئة التنظيمية , ونقصد بذلك طبيعة العمل , و المشاركة التنظيمية , من خلال سؤالنا هذا , ومن خلال النزول الى الميدان انبثق عن سؤالنا هذا أسئلة جزئية تمثلت في :

هل هناك تأثير لطبيعة العمل على الاغتراب المهني لدى العمال في مؤسسة سلسبيل للمياه - المنية ؟.

هل للمشاركة التنظيمية تأثير على الاغتراب المهني لدى عمال مؤسسة سلسبيل للمياه - المنية ؟.

5- فرضيات الدراسة

من خلال ما زكته الدراسة الاستطلاعية، ومن اجل الاجابة على اشكالية دراستنا، ثم اقتراحنا الفرضية الرئيسية والفرضيتين الجزئيتين:

الفرضية الرئيسية:

هناك تأثير للبيئة التنظيمية على الاغتراب المهني لدى العمال في مؤسسة سلسبيل للمياه بالمنية.

¹ معدن شريفة والعمرى سليمة, الاغتراب الوظيفي في ضوء مقاربات سوسولوجية, مجلة العلوم الاجتماعية-المركز الجامعي علي كافي تندوف الجزائر, العدد 05, جامعة لعربي بن مهدي, أم البواقي 2018, ص 276

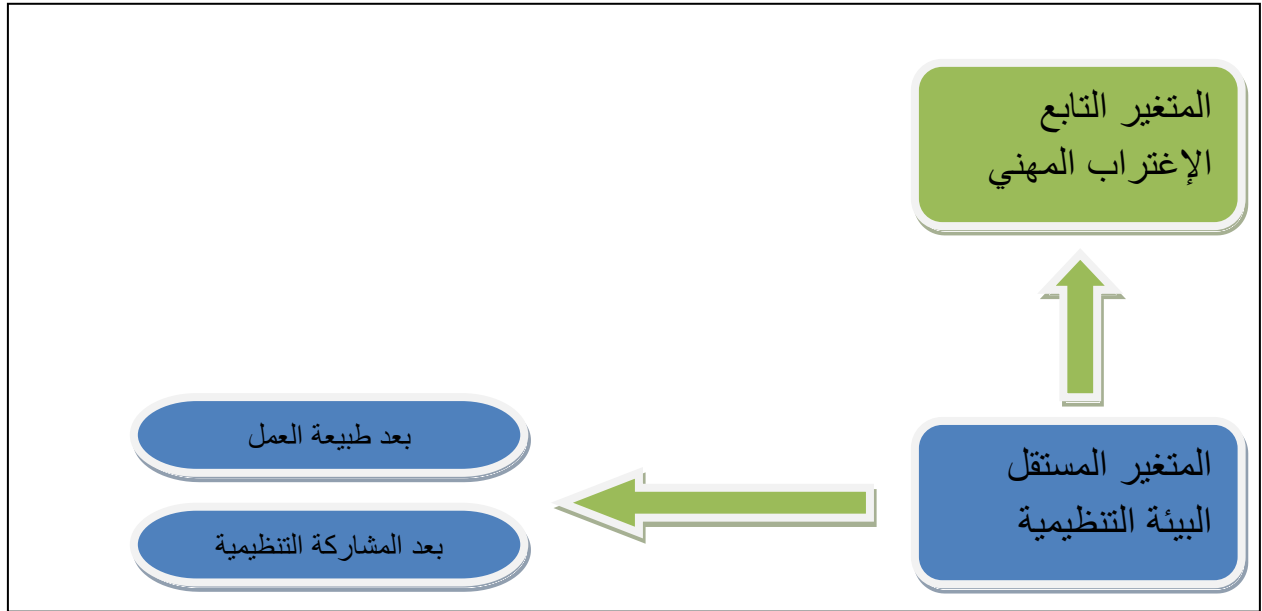
الفرضية الاولى:

هناك تأثير لطبيعة العمل على الاغتراب المهني لدى العمال في مؤسسة سلسبيل للمياه . المنفعة .

الفرضية الثانية:

للمشاركة التنظيمية تأثير على الاغتراب المهني لدى العمال في مؤسسة سلسبيل للمياه المنفعة .

الشكل رقم (01) : يبين متغيرات الدراسة



المصدر : من إعداد الطالب

6- تحديد وتحليل مفاهيم الدراسة:

تعتبر المفاهيم من اهم العناصر التي تبني عليها الدراسات , وذلك لثقل خلفيتها النظرية , حيث تندرج المفاهيم ضمن الاطار المنهجي , اذ ان موضوعنا والمتمثل في " البيئة التنظيمية وتأثيرها على الاغتراب المهني تندرج ضمنه العديد من المفاهيم الاساسية , والمتمثلة في , طبيعة العمل , والمشاركة التنظيمية, وكذا مفهوم الاغتراب المهني, وما يندرج تحته من مؤشرات عديدة , هذه المفاهيم تختلف في طبيعة طرحها , فمنها ما يحتاج الى تعريف نظري واجرائي , ومنها من يحتاج الى

التعريف النظري او اجرائي فقط , ومنها من لا يحتاج الى كلاهما , ف اعتقادنا ان طرح هذه المفاهيم ضمن تعريفات نظرية تساهم في تقريب القارئ من فهم الطرح الذي نحن بصدد تقديمه , كما ان التعريفات الاجرائية ستمكنه من فهم وتوضيح العديد من الجوانب التي احتوتها دراستنا وفي ما يلي طرح هذه المفاهيم .

أ_ مفهوم الاغتراب المهني

التعريف النظري:

جاء مفهوم الاغتراب المهني على عدت أوجه واختلفت التعريفات الخاصة بها عبر كل فترة زمنية منذ أزمنة عديدة، حيث جاءت التعريفات على النحو التالي:

- يعرفه **Seeman** , هو فقدان القوى واللامعنى، والعزلة الاجتماعية، والاعتراب عن الذات، وهو الانفصال الحاد عن العالم.¹

- كما يعرفه رولان دورونوفرانسواز بور " الاغتراب المهني بالقول إن العامل المغترب في نتاج عمله غريب عن نفسه لأنه مغترب عن نشاط العمل، فهو بذلك يشعر بأنه يخسر نفسه، فالاعتراب يكون أكبر كل ما كان العمل الذي يقوم به العامل دون معنى.²

- عرفه هيقل الاغتراب نتيجة لصدام ما هو ذاتي وما هو موجود في الواقع، فالاعتراب عند هيقل هو نتيجة وليس نتيجة للنشاط الخالق التي تقوم به الروح، اذ تجسد فكرتها خارج ذاتها في موضوع وتصبح بذلك في حالة اغتراب عن ذاتها، وهذا ما يحث على رفع الاغتراب.

¹ سيفي يوسف , المناخ التنظيمي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي , اطروحة دكتوراه تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل , جامعة وهران

و الجزائر , 2018ذ2019 , ص 82

² بحري صابر, خرموش منى, الاعتراب المهني في بيئة العمل, مدخل سيكولوجي في ضوء المفاهيم والمظاهر, مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية, العدد01, جامعة الجلفة 02, 2016, ص 14

- كما يعرف الاغتراب المهني على أنه انفصال الافراد عن أماكن عملهم ويحدث نتيجة لشعورهم بالعجز وانعدام القيمة والمعنى في العمل بالتالي عدم تلبية حاجياته الاجتماعية.¹

من خلال التعاريف السابقة يمكننا القول بأن الاغتراب المهني هو محاولة إقتلاع العامل بكل كيانه داخل المؤسسة, من خلال عدة أسباب لعل المؤسسة هي نتيجتها.

- التعريف الاجرائي للاغتراب المهني:

نعرف الاغتراب المهني وفقا لطبيعة دراستنا اجرائيا على أنه تلك الحالة النفسية التي يشعر بها العامل داخل بيئة عمله في مؤسسة سلسيل للمياه بالمنية، والتي تأثر بالتالي على أدائه لمهامه وعلاقته مع اعضاء التنظيم نتيجة عدم توفر الظروف الملائمة في ميدان العمل داخل المؤسسة.

- مفهوم البيئة التنظيمية:

- التعريف النظري:

- يعرفها davis1975, بصفتها مجموعة من الظروف والعوامل التي تحيط بالمؤسسة وتؤثر عليها.²

- يعرفها قاسم القيروني " القيم والاتجاهات السائدة في التنظيمات الادارية ومدى تأثيرها على السلوك التنظيمي للعاملين، وعلى جملة العمليات الادارية بالمؤسسات.

¹ Belal dahiam saif ghaleb, the concept osalienaton, and alieon in

organizations, sakarya univeersitg, turkey, تاريخ الاستلام 2024.02.10, تاريخ القبول 2024.03.12

²Ujwa, majnus, the Impact of orjqniwqtionql environ, ent on corporqte perfor,qncem reseqrch journql of coerce behqviourim scienc, pag 38

- يعرفها ايضا البصام " بأنها جملة الظروف والعوامل المحيطة بالعامل وكانت تلك العوامل داخلية او خارجية والتي لها علاقة مباشرة وغير مباشرة بالعمل، ومدى تأثير هذه الظروف والعوامل على أداء العامل سلبا وايجابا.¹

- تعرف ايضا على أنها مجموعة العوامل التي تحدد سلوك العمال داخل التنظيم، وتجعلهم يقومون بعمل ليس له معنى او قيمة تعزز الاداء وتطوره، وتشمل بيئة العمل العوامل الداخلية والخارجية التي تحيط بالعامل اثناء ادائه لعمله، والتي تؤثر في سلوكه وتشكل اتجاهاته نحو المؤسسة، كما تحدد رضاه ومستوى أدائه وتتضمن من جهة اخرى المهام والانشطة، والمستويات وعلاقات الاتصال وغيرها.²

- يعرفها العالم الصيني كونفوشيونس kong tseu kong fuzi, الذي كان له تعريف غير مباشر للبيئة التنظيمية بحيث ركز على الواقع الاجتماعي والطبيعي والسياسي اذي يعمل فيه القائد في صناعة القرار والقيادة.

- كما عرفها دانيال ورن ودان فوش " مختلف الظواهر والمنظمات والقوى والجماعات الاخرى ذات الطبيعة السياسية او الاقتصادية او الاجتماعية والتكنولوجية والتي هي خارج سيطرة التنظيم.

- كما يرى جون جاوس " البيئة التنظيمية هي مجمل العوامل التي تؤثر على طبيعة عمل المؤسسة وفعاليتها.³

¹ القيزي عبد الحفيظ, البيئة التنظيمية وعقلنة الفعل العمالي في ضوء المقاربة السوسولوجية , مجلة العلوم الانسانية والحضارة, العدد07, جامعة الجزائر02, 2018, ص ص 384.385

² عبادي محمد السعير, بحث ميداني لعوامل البيئة التنظيمية المحددة لتوقع السلوك الابداعي بين الموظفين, مجلة التنمية الاقتصادية, المجلد 08, العدد 01, جامعة محمد شريف مساعدي, الجزائر, 2016, ص 08

³ بن العايب بلقاسم, بـجـقـينة مصطـفى, أثر العوامل البيئية التنظيمية الداخلية على الاداء الوظيفي, مجلة ادارة الاعمال والدراسات الاقتصادية , ب ط, العدد 04, الجزائر, ب س ن, ص 256

من خلال هذه التعاريف يمكننا القول بأن البيئة التنظيمية هي مختلف الابعاد التي تؤثر على العامل داخل المؤسسة بما في ذلك طبيعة العمل والمشاركة التنظيمية .

التعريف الاجرائي :

- نعرف البيئة التنظيمية حسب محل دراستنا بأنها مجمل الابعاد التي قد تؤثر على العامل نفسيا واجتماعيا في بيئة العمل وهي محيطة به , تؤثر بشكل او باخر على أداء المؤسسة في نسقتها الانتاجي كون العامل هو المحرك لها، او اعضاء التنظيم, قد تكون هذه الابعاد متعلقة بطبيعة العمل في حد ذاته واخرى تتعلق بعلاقة العامل مع زملائه والمسيرين مما يسبب المزيد من العزلة والاغتراب.

مفهوم طبيعة العمل:

التعريف الإجرائي:

اقتصرنا في هذا العنصر على التعريف الاجرائي فقط، لكون هذا البعد وجدنا بأنه يحتاج هذا النوع من التعريفات التي يمكن أن تقرب الفهم للقارئ أكثر وتقريبه من معرفة توجهات الدراسة وأهدافها، فنعرف طبيعة العمل وفق لما يخدم دراستنا اجرائيا على أنها كل الابعاد والمصادر والجزئيات التي تتعلق بالعمل الذي يزاوله العامل داخل مؤسسة سلسبيل للمياه بالمنطقة، والتي في اعتقادنا قد تلعب دورا هاما في تحديد مدى قبول العامل للعمل من عدمه ومدى تأثيرها عليه.

مفهوم المشاركة التنظيمية:

التعريف النظري:

في هذا العنصر سنحاول فصل كل مفهوم عن الاخر وتعريفه، ونقصد بذلك مفهوم المشاركة، والمشاركة التنظيمية.

المشاركة:

عرفت المشاركة بأنها الطريقة التي يؤثر بها الافراد على متخذي القرار، كما يرى ماثيوز¹1971, أن المشاركة هي مناقشة متبادلة وباتجاهين، بين متخذي القرار والمتأثرينبه، وبأنها الجهود المبذولة للتأثير على صانعي القرار في المؤسسة.

- يعرفها ايضا فرانش: " المشاركة تشير الى عملية يتبادل فيها طرفان أو عدة أطراف التأثير في الاخر في وضع بعض المخططات او رسم السياسات واتخاذ القرارات، وهي مقتصرة على القرارات التي لها تأثيرات اضافية على كافة أولئك الذين يتخذون القرار، وعلى من يمثلهم"¹.

تعريف المشاركة التنظيمية:

هي حق فعال من حقوق العمال اعضاء التنظيم في المشاركة في اتخاذ القرارات التي تسهم في الاثراء الفعلي للعمل والانشطة والمهام المتعلقة بالعمل، وذلك من خلال تبادل الافكار والمعلومات التي من شأنها أن تعود بالنفع على المؤسسة في تحقيق اهدافها مما يعزز اشكال التعاون والتضامن والتماسك الاجتماع، ويرسخ ثقافة الحوار والمشاركة والتعاون داخل بيئة العمل وتحسين التواصل بين الاعضاء.²

¹ بن داود العربي، المشاركة في اتخاذ القرارات والعلاقات الانسانية، من ركائز الاتصال الفعال في المؤسسة، مجلة العلوم

الاجتماعية والانسانية، العدد 16، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014

² منى شعان عثمان، التميز التنظيمي كمحل لتفعيل المشاركة التنظيمية في ادارة الجامعات الحكومية بمصر، المجلة التربوية،

العدد77، كلية التربية، جامعة فيوم، مصر، 2020، ص 2773

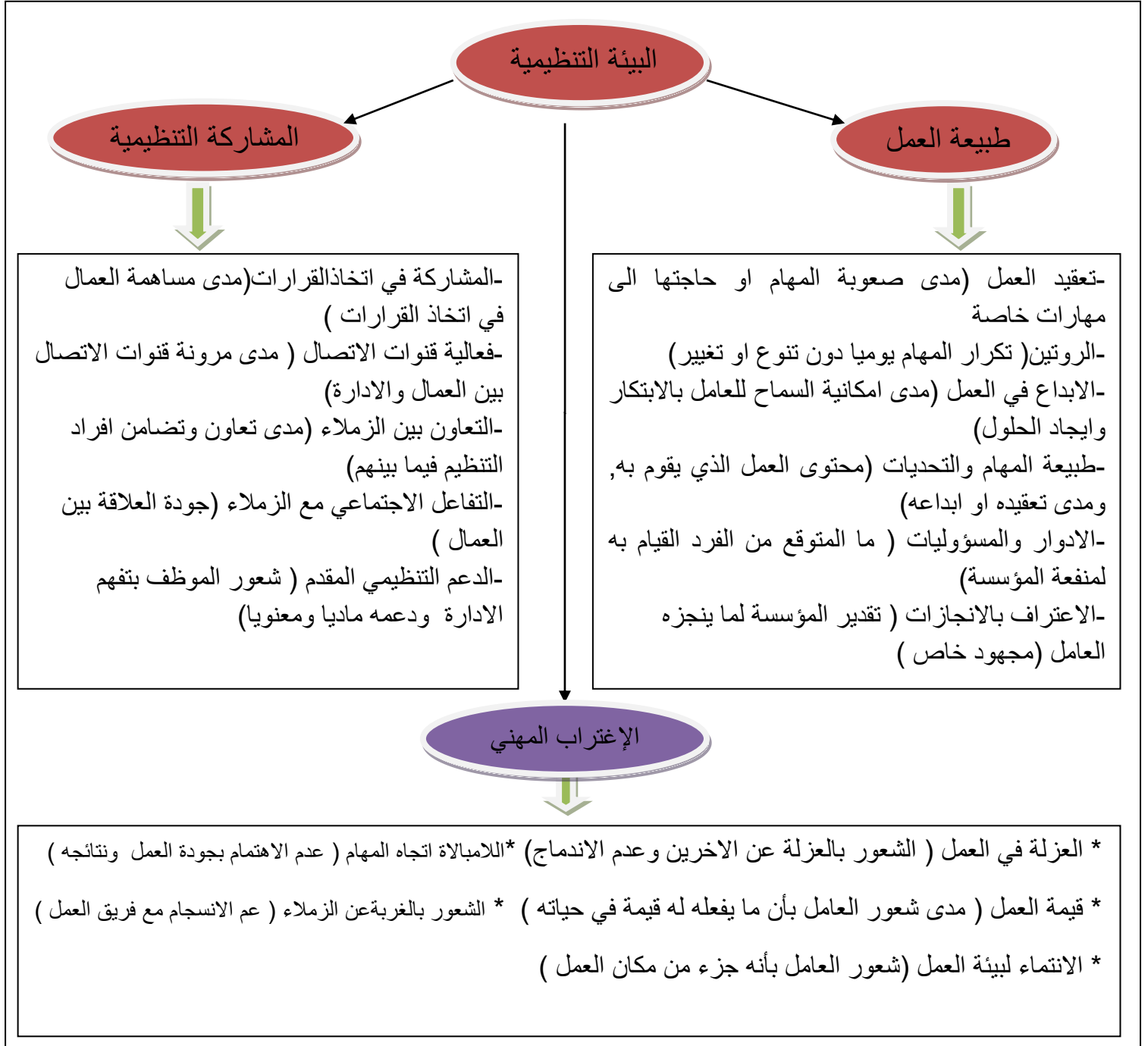
- يعرفها marchington and § wilkinson , بأنها قد تخرج على غير المؤلف لتشمل أشكال المشاركة، فقد تتعلق بتمثيل النقابي للعمال من خلال اللجان الاستشارية المشتركة، او التشريعات التي تهدف الى توفير قنوات لممثلي العمال للمشاركة في نوع من اتخاذ القرار, او هي اليات لأصحاب العمل لتوفير المعلومات للعمال واطاحة الفرصة لهم للمشاركة في حل المشكلات¹ من خلال ما سبق نعرف المشاركة التنظيمية على أنها عملية تفعيل المشاركة في اتخاذ القرار , وتفعيل جميع اعضاء التنظيم بما يخدم الاهداف المشتركة.

التعريف الاجرائي للمشاركة التنظيمية:

نعرف المشاركة التنظيمية وفق دراستنا على أنها عملية يتم من خلالها تبادل المعلومات وطرح القرارات من قبل عمال مؤسسة سلسبيل للمياه بالمنية وبالتالي مساهمة هؤلاء في حل المشكلات

¹ David lewin et alia. **The oxford handbook of Participation in organisations**, oxford university Press, 2010, pag04

الشكل رقم (02) يبين التحليل المفهومي لمتغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الطالب

المقاربة السوسيولوجية للدراسة:

لعلنا نعتبر أن هذا العنصر المسمى بالمقاربة السوسيولوجية يعد من أهم العناصر الميثودولوجية, فهو بذلك يعد اقتراباً نظرياً يستند إليه الباحث للاقتراب بدراسة ظاهرتيه لتحليلها من زاوية أهداف بحثه, إن الاعتماد على هذا العنصر هو في حد ذاته حتمية تقود الباحث لفهم معالم نقاط دراسته, حيث يعرفها الباحث نورالدين بولعراس بالمقاربة السوسيولوجية " هي جملة المفاهيم التي زكته تجربة البحث الاستكشافي وتبنتها الدراسة, أي ان للمقاربة السوسيولوجية هوية, وهويتها هي نسبها العلمي او حقلها النظري الذي تنتمي إليه , مما يتعين على الباحث مسؤولية تدقيق المستند المعرفي لدراسته, أي ربط مفاهيم مقاربتيه باطارها النظري المنتمية إليه " ¹, يتضح من خلال هذا ان المقاربة السوسيولوجية ليست مجرد اكمال فراغ اعتباطي, وان موضوعها في البحث ليس موضع عشوائي البتة, انه اختيار دقيق يناسب البحث.

ان تواجد هذا العنصر ضمن اي دراسة هو حتمية منهجية ودينامية لاستمرار البحث.

من خلال هذه التوطئة فإننا سنحاول تبيان المقاربة الانسب لموضوع دراستنا المتمثلي " البيئة التنظيمية وتأثيرها على الاغتراب المهني ", حيث رشحنا لدراستنا هذه المقاربة النسقية التنظيم كنسق اجتماعي " لتالكوتبارسونز " باعتبارها مقارنة في الماكروسوسولوجي ضمن المقاربة البنائية الوظيفية, ان مبررات اختيارنا لمقاربة ضمن هذا الإطار تنم عن اعتقادنا بأن موضوع دراستنا يقع ضمن نسق مفتوح يؤثر ويتأثر.

¹ نورالدين بولعراس, المقاربة السوسيولوجية في البحث الاجتماعي, محاولة ميثودولوجية امبريقية من اجل تجاوز اشكالية الاختيار, العرض والتوظيف, مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية, جامعة غرداية, العدد 35, الجزائر, 2018, ص

حيث تعد اسهامات تالكوتبارسونز ضمن هذه المقاربة في فهم التنظيمات المركبة اسهاما متميزا، متأثرا بأعمال كل من ماكس فيبر و امايلدوركاييم، حيث حملت النظرية في اعتقادنا بشكل مباشر او غير مباشر مفاهيم شطلت وعاء دراستنا.

مسلمات النظرية:

النسق الاجتماعي يتكون من مجموعة من الفاعلين تحدث بينهم علاقات تفاعل اجتماعي في هيئة فيزيقية بيئية، حيث يسعى هؤلاء الفاعلين لتحقيق اقصى الاشباع في تواجدهم داخل التنظيم، حيث تربط هؤلاء الفاعلين انساق ثقافية مشتركة، ويمكن تحليل التنظيمات من خلال ثلاث عناصر اساسية هي :

العناصر الاساسية لتحليل التنظيمات

the actor:الفاعل

حيث يعتبر الفاعل وحدة تعمل داخل الكل وهو التنظيم.....، حيث يشمل الفاعل على مجموعة من الحوافز والدوافع والطموحات والطاقات، ويعتبر الفاعل الوحدة لاساسية للتحليل الوظيفي.

the status :المكانة

وهي الوضع الخاص داخل التنظيم القائم على تقسيم العمل، حيث ترتبط المكانة بالتوقعات، اي ما يتوقع الفرد من المؤسسة، وتحديد الحقوق والواجبات في ضوء اهداف التنظيم

the role:الدور

هو المحرك الاساسي لكل من الفاعل والمكانة، لكون دور والمكانة يقعان على عاتق الفاعل، كما ان الدور لا يمكن تأديته بدون فاعل او مكانة.

كما ينتقل بارسونز الى التحليل الوظيفي بدراسته العلاقة بين الانساق الفرعية والنسق العام، وتكاملية النسق مع الانساق العامة الاخرى، حيث يحمل هذا العنصر عدة مفاهيم لعل اهمها يكمن في ثلاثة مفاهيم اساسية ترتبط بدراستنا، وهي النظام العام، التكامل، التوازن .

التوازن: integration

تناول بارسونز التوازن من منظور دينامي، حيث ان لكل نسق فرعي مشكلاته الخاصة التي تتعلق بإشباع الحاجات، حيث يتوف عان تظهر توترات تفض الى نتائج غير مرغوب فيها داخل النسق حيث يسعى للتغلب عليها لتحقيق التوازن وتكامله مع الانساق الاجتماعية الكبرى، في المقابل يسعى النسق الاكبر لتطوير قيم اساسية كهدف لمواجهة تلك المشكلات، حيث يسعى لتحقيق التكامل والتوازن بين معايير الانساق الفرعية والنسق المركزي للقيم لتحليل الصراعات والتوترات، وعبر بارسونز عن هذا بالضرورات البنائية structural Imperatives، التي تتولى مهمة التنسيق وتنظيم العلاقات بين الانساق المختلفة.

اشار بارسونز الى انه كي يحقق التنظيم كنسق اجتماعي وظائفه واهدافه ان يضمن تحقيق اربع متطلبات اساسية هي كالتالي

التكامل، الكمون، التكيف والموائمة، تحقيق الاهداف، وفيما يلي سنستعرض هذه النقاط كل على حدى.¹

1/ التكامل:

ويعني به وجود مستوى من التضامن داخل النسق حتى يتمكن من اداء وظيفته كما ينبغي .

2/ الكمون:

¹ اعتماد محمد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة الانجلو المصرية للنشر، ط1، جامعة عين الشمس،

- المحافظة على النمط: وهو مشكلة في التطابق بين الادوار التي يؤديها الفرد داخل التنظيم، حيث تتطلب المطابقة وجود اليات تحقق التناغم والانسجام بين التوقعات داخل التنظيم وخارجه.
- احتواء التوترات: وهي العمليات التي تؤكد وجود انتمائية الفرد ودافعيته لتأدية ما يكلف به من ادوار ومهام.

3/ التكيف والموائمة:

هي تلك التدابير التي تساهم في تحقيق اهداف التنظيم من موارد بشرية ومادية ومهارات متنوعة

4/ تحقيق الاهداف:

يتعلق هذا العنصر بعملية صنع القرار التي تتوقف على نجاح تحقيق الاهداف التي تعتمد على ملائمة الوسائل مع هذه الاهداف.

حيث يشمل النسق داخل التنظيم ثلاث عناصر اساسية لا تخلو من اي تنظيم كان وهي:

أ/ النسق الفني:

المسؤول عن الانشطة الاساسية التي تسعى المؤسسة من خلالها لتحقيق اهدافها كالإنتاج.

ب/ التنسيق الاداري:

يهتم هذا العنصر بإدارة الموارد البشرية وتسويق المنتج.

ج/ النسق التنظيمي المؤسسي:

العلاقة بين بيئة العمل والبيئة الخارجية.¹

¹ اعتماد محمد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مرجع سبق ذكره، ص 158,157

تحليل زاوية الدراسة من خلال المقاربة النسقية:

لعل التراثاللسوسيوتنظيمي يحمل في طياته العديد من النظريات التي تتقاطع مع دراستنا وتحمل مفاهيم ومتغيرات لها علاقة بدراسة, سواء كان ذلك من جانب المتغير المستقل البيئة التنظيمية او المتغير التابع الاغتراب المهني, حيث وبعد تفتيشنا في قاموس المقاربات مع الاعتماد على شبكة المفاهيم التي احتوتها المقاربة ومطابقتها على ما احتواه دليل المقابلة, اضافة الى الدليل الملاحظة الاستكشافية, قررنا الاعتماد على ما جاءت به المقاربة النسقية لتالكوتبارسونز, والتي استطعنا من خلالها تحليل موضوع دراستنا, حيث حملت جملة من المفاهيم على غرار الدور, التوازن, المكانة, التكيف, الكمون, احتواء التوترات والمحافظة على النمط و تحقيق الاهداف المتعلق بصنع القرار ضمن بعد المشاركة التنظيمية, التي لها علاقة بأبعاد دراستنا البيئة التنظيمية ببعديها طبيعة العمل والمشاركة التنظيمية والاغتراب المهني.

الجدول رقم(01): يبين مفاهيم المقاربة وزاوية دراستها من خلال موضوع الدراسة

المفهوم المقاربة	زاوية دراسته من خلال الموضوع
الدور	عنما يكون دور العامل في المؤسسة غي واضح وغامض، طبيعة العمل او متعارض ولا يساهم في تحقيق الاهداف هذا يقوده الى الاغتراب والشعور بالملل والعكس
التكامل	يشير الى الاندماج والشعور بالانتماء والترابط مع الزملاء في العمل، حيث ان غياب المشاركة في اتخاذ القرار تؤدي الى العزلة والعكس
التوازن	ما يتوقعه الفرد من التنظيم من جهود ومكافئات يحصل عليها، حيث ان طبيعة العمل والمشاركة التنظيمية بضعفهما قد يحدثا خلل في التوازن بين ما يقدمه الفرد وما يتوقعه

المحافظة على النمط	إذا كانت طبيعة العمل سلبية فسيحدث خلل في تطابق الادوار التي تؤديها الفرد داخل التنظيم والعكس
احتواء التوترات	إذا كانت المشاركة التنظيمية سلبية فقد يحدث ضعف الانتمائية الفرد للمؤسسة ودافعيته لتأدية ما كلف به من ادوار ومهام

المصدر: من اعداد الطالب

لعل ما تطرقنا اليه في هذا العنصر هو المقاربة النسقية التي تتموضع ضمن المقاربات الماكروسوسيولوجي, غير أننا سنحاول اقحام مدرسة العلاقات الانسانية ضمن الاطار الميكروسوسيولوجي, لما لها من تقاطعات مع دراستنا خاصة في بعض المفاهيم:

نشأة العلاقات الانسانية:

نشأة مدرسة العلاقات الانسانية في ميدان العمل والتنظيم , حيث اهتمت بتنظيم العلاقات بين الافراد داخل البيئة التنظيمية , سواء بين العمال أو بين رؤسائهم, وقد ظهرت هذه المدرسة في ثلاثينيات القرن العشرين , وظهرت نتيجة عدة عوامل اهمها اهتمام الادارة العلمية بزيادة الانتاج واهمال العنصر البشري دون مرعاة الظروف الانسانية للعمال, اضافة الى اعتبار العامل مجرد آلة لا إعتراف لإنسانيته , اضافة الى اهمال قدرات الافراد, و الابداع والابتكار.

حيث يشير مفهوم العلاقات الانسانية الى مجموعة من السلوكيات والعلاقات الاجتماعية التي تراعي مشاعر العمال ومواهبهم وطموحاتهم.¹

¹ مازن سليمان الحوش, العلاقات الانسانية, مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية, كلية العلوم الانسانية والاجتماعية, جامعة قاصدي مرباح , ورقلة , تاريخ الاستلام 25-03-2022, تاريخ القبول 30-09-2022, ص 02, 2022

دور العلاقات الانسانية:

تلعب العلاقات الانسانية دورا محوريا في تحسين البيئة التنظيمية وزيادة الكفاءة ويتمثل دورها في:

- اعتبار العمل نشاطا اجتماعيا وليس فرديا مما يعزز التعاون.

- شعور العامل بالاستقرار والانتماء يعزز من روحه المعنوية ونتاجيته.

- اهمية العلاقات غير الرسمية في زيادة الانتاج.

- تمكين العمال من المشاركة في القرارات وطرح آرائهم.

أسس العلاقات الانسانية:

الايمان بقيمة الفرد حيث يجب احترام شخصيته كعامل والاعتراف بقدراته

المشاركة والتعاون يحققان نتائج أفضل

مبادئ العلاقات الانسانية

ترتكز العلاقات الانسانية في طرحها على عدة مبادئ رئيسية أهمها:

- احترام الكرام الانسانية لكل عامل داخل المؤسسة

- مراعاة الفروق الفردية في القدرات والاحتياجات

- الايمان بالمصلحة المشتركة كأساس للتعاون بين الافراد

- الاعتماد على الحوافز لدفع الافراد لبذل الجهد

- تشجيع التنظيم غير الرسمي داخل المؤسسة

تجارب إلتون مايو

قام إلتون مايو بعدة تجارب في مصانع " هاوثورن " , ساهمت في تغيير فهم المؤسسة لطبيعة العمل والعلاقات الانسانية وأبرزها:

تجربة الاضاءة : حيث بينت أن العامل النفسي أهم من الظروف المادية في التأثير على المازن انتاجية.

العلاقة بين الاجر والانتاج , حيث لم تكن واضحة مما بين ان الدوافع النفسية لم تكن ملتبطة بالاجر

الاستماع الى العمال زاد من رضاهم ورفع معنوياتهم من خلال اجراء مقابلات.

الجماعات غير الرسمية التي تشكل جزء كبير من المؤسسة

هذه التجارب اثبتت ان العامل في البيئة التنظيمية ليس مجرد آلة بل كائن اجتماعي يسعى للتقدير والالتقاء وتقدير الذات.¹

الدراسات السابقة:

لعل الباحث عند انجازه لبحث أكاديمي علمي لا بدأ عليه من استيقاق التراث النظري للبحث عن اهم الدراسات والابحاث التي تناولت موضوع دراسته سواء كان من تحدثت عن المتغير المستقل او التابع، ان هذا البحث في هذا التراث سيمكن الباحث في النهاية من جمع المادة العلمية لدراسته،وفيما يلي اهم الدراسات التي استندنا اليها:

¹ مازن سليمان الحوش, العلاقات الانسانية, مرجع سبق ذكره, ص 08

الدراسة الأولى: دراسة للباحثة منى شعبان عثمان والتي كانت بعنوان " التميز التنظيمي كمدخل لتفعيل المشاركة التنظيمية في إدارة الجامعات الحكومية بمصر، وهي مقالة في المجلة التربوية العدد 77, بكلية التربية جامعة فيوم بمصر 2020

تساؤلات الدراسة:

حيث طرحت الباحثة مجموعة من التساؤلات الاشكالية لدراسنا محاولة من خلال ذلك الاجابة عليها، حيث جاءت التساؤلات كالتالي:

- ما اهم الاطر النظرية للمشاركة التنظيمية في ادارة الجامعات الحكومية في الفكر الاداري التربوي المعاصر؟

- ما أهم الجهود بعض الجامعات الاجنبية في مجال التميز التنظيمي والمشاركة التنظيمية في ادارة الجامعات الحكومية؟

- ما الوضعية الراهنة للتميز التنظيمي والمشاركة التنظيمية في ادارة الجامعات الحكومية بمصر؟

- ما الاليات المقترحة لتوظيف مدخل التميز التنظيمي في تفعيل المشاركة التنظيمية في ادارة الجامعات الحكومية بمصر على ضوء الوضعية الراهنة وجهود بعض الجامعات الاجنبية؟

منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة في دراستها هذه على المنهج الوصفي

أدوات جمع البيانات:

ثم بناء أداة الدراسة في صورة استطلاع لرأي الخبراء من أساتذة الادارة التربوية.

عينة الدراسة:

العينة: أساتذة وخبراء الادارة التربوية بجامعة فيوم بمصر

الحجم: عدد الخبراء 18 خبير

نتائج الدراسة:

- مجموعة ابعاد التميز التنظيمي حصلت على موافقة عالية من وجهة نظر الخبراء بنسبة (91.77) مما يوضح انه إذا ما توفرت اليات ابعاد التميز التنظيمي، فإن ذلك يسهم في تحقيق أبعاد المشاركة التنظيمية.

- مجموع أبعاد محور المشاركة التنظيمية حصلت على الموافقة العالية من وجهة نظر الخبراء بنسبة (90.83) وقد يرجع ذلك لكون المشاركة التنظيمية تقق ميزة تنافسية للجامعات وتحولها الى جامعات ابداعية، بما توفره من مناخ داعم للمشاركة في اتخاذ القرارات طبقا لأهدافها.

- هناك ارتباط قوي بين محوري التميز التنظيمي والمشاركة التنظيمية حيث بلغت قيمة (R) (0.79)، وهذا الارتباط دالا عند مستوى (0.1).

توصي الباحثة بنشر ثقافة المشركة التنظيمية من خلال برنامج التنمية المهنية، واطلاق وتبني سياسة دعم المشاركة، اضافة الى اتاحة مشاركة المعلومات مع الاعضاء من ذوي الخبرة والمهارة بالطرق المباشرة.

1) الدراسة الثانية: دراسة للباحثة مريم شيخي والموسومة بـ " طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة " دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات، وهي أطروحة لنيل شهادة الماجستير، جامعة اب بكر بلقايد، تلمسان 2013ذ2014

تساؤلات الدراسة:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل ومستويات جودة الحياة لدى الاستاذة الجامعيين أفراد العينة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات مصادر طبيعة العمل تعزى لمتغير الخبرة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات مصادر طبيعة العمل تعزى إلى الفئة

عينة الدراسة:

- العينة: أساتذة الجامعيين بجامعة أبي بكر بلقايد بتلمسان

- الحجم: 100 أستاذ جامعي من أربع كليات

نوع العينة:

استخدمت الباحثة العينة العشوائية

أدوات جمع البيانات:

استخدمت الباحثة في دراستها أداة الاستبيان

نتائج الدراسة:

- الفرضية الاولى: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين استبيان مصادر طبيعة العمل وجودة الحياة لدى الأساتذة الجامعيين أفراد العينة، حيث تم التوصل الى وجود علاقة ارتباطية بين استبيان مسار طبيعة العمل وجودة الحياة لدى الاستاذة الجامعيين أفراد العينة.

الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات مصادر طبيعة العمل تعزى الى الجنس، حيث اسفرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الدرجة الكلية لمصادر طبيعة العمل التي تعزى الى الجنس.

الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات مصادر طبيعة العمل وفق لسنوات الاقدمية، اظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بن متوسطات الاساتذة في الدرجة الكلية لمصادر طبيعة العمل.

الفرضية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة احصائية في كل مجال من مجالات جودة الحياة في متوسطات أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس، حيث اسفرت النتائج الى وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0,5.

الفرضية الخامسة: توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة استبيان مصادر طبيعة العمل تبعاً للفتة، حيث أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية حسب اختبار "ت".

توصي الباحثة في الاخير بتهيئة الظروف المادية والنفسية والاجتماعية للعمال بصفة عامة، والعمل على اشباع حاجاتهم ورغباتهم النفسية، اضافة الى القيام بدراسات واسعة مماثلة للتعرف على مصادر متعلقة بالعمل تؤدي الى ضغوطات نفسية وعدم التوافق.

الدراسة الثالثة: دراسة للباحث بسام التزه والموسومة ب " أثر ابعاد المناخ التنظيمي في لاغتراب الوظيفي، دراسة ميدانية على العاملين في مستشفى المواساة في دمشق، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 34، العدد 01، 2018

تساؤلات الدراسة:

- هل تؤثر ابعاد المناخ التنظيمي السائد في مستشفى المواساة المتمثلة في طبيعة التنظيم (المركزية والرسمية) والمناخ العمل المادي (الاجور والتعويضات) والنفسي والاجتماعي (علاقات العمل) والثقافة السائدة، في مستوى احساس العمال في اغترابهم عن عملهم.
- هل يختلف احساس العمال المبحوثين بالاغتراب، باختلاف العوامل الشخصية (الجنس، العمر، الفئة الوظيفية)

عينة الدراسة:

العينة: جميع العمال في مستشفى المواساة في مدينة دمشق

الحجم: بلغ عدد العينة مجتمع البحث 1807 عامل

نوع العينة: استخدم الباحث العينة الطبقية

أدوات جمع البيانات:

استخدم الباحث اداة الاستمارة والتي سماها في بحثه ب " لاستبانة"

نتائج الدراسة:

- الفرضية القائلة: يوجد أثر معنوي لأبعاد المناخ التنظيمي في الاغتراب الوظيفي، فقد تبين انه يوجد أثر معنوي لطبيعة التنظيم السائد ممثلا في المركزية والرسمية واحساس العمال بالاغتراب عن عملهم.
- يوجد أثر ذو دلالة احصائية لمناخ العمل المادي السائد في درجة احساس العمال بالاغتراب عن عملهم.
- يوجد أثر دال معنوي لثقافة العمل السائدة في المستشفى في الاغتراب الوظيفي للعمال.

- لا يوجد أثر دال معنويا لعلاقة العامل مع زملائه في شعورهم بالاغتراب عن عمله.
- يوجد أثر دال معنويا لعلاقة العامل مع رؤسائه في درجة احساسه بالاغتراب.
- الفرضية الثانية: لا يختلف احساس العمال بالاغتراب الوظيفي اختلافا جوهريا باختلاف خصائصهم الشخصية (الجنس والعمر والفئة الوظيفية للعامل)، حيث توصل الباحث على انه توجد فروق جوهرية لدى العمال في درجة احساسهم بالاغتراب الوظيفي بالنسبة الى متغيري الجنس والعمر، في حين لا توجد اختلافات .

الدراسة الرابعة

دراسة للطالبين جليل محمد الامين و ابراهيمي يوسف المعنونة ب " البيئة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي, وهي دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بمدينة الجلفة, قسم علم الاجتماع والديموغرافيا, وهي مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل.

تساؤلات الدراسة :

انطلقت الدراسة من سؤال رئيسي مفاده ما مدى تأثير البيئة التنظيمية على الولاء التنظيمي لعمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الجلفة؟.

ويتفرع عن هذا السؤال أسئلة جزئية:

- ما مدى تأثير البيئة التنظيمية الفيزيائية على بعد الانتماء التنظيمي بمؤسسة سونلغاز بمدينة الجلفة؟

- ما مدى تأثير البيئة التنظيمية العلائقية على الالتزام التنظيمي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بمدينة الجلفة؟

عينة الدراسة:

اعتمد الباحثان على عينة عشوائية بسيطة تتكون من 30 عامل وعاملة من مجتمع بحث مكون من 120 عامل وعاملة

المنهج المستخدم:

اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي .

أدوات الدراسة:

استخدم الباحثان ادات الاستمارة او كما سماها ب الاستبيان , اضافة الى المقابلة.

نتائج الدراسة:

الفرضية الاولى : البيئة التنظيمية الفيزيكية تؤثر على بعد الانتماء التنظيمي للعاملين

الفرضية الثانية: البيئة التنظيمية العلائقية تؤثر على الالتزام التنظيمي للعاملين فيها.

- البيئة التنظيمية الفيزيكية من حيث مواصفات المكان تؤثر على الانتماء التنظيمي من حيث زيادة الجهود.

- نستنتج ان البيئة الفيزيكية من حيث الخصائص المكان تؤثر على الانتماء التنظيمي من حيث الاشتراكي المهام.

- البيئة التنظيمية العلائقية من حيث اختيار نوع المهام تؤثر على الولاء التنظيمي .

- البيئة التنظيمية العلائقية من حيث حل المشكلات تؤثر على الولاء التنظيمي.

نقد الدراسات السابقة:

بعد مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت موضوع البيئة التنظيمية نجد أن مجمل الدراسات قد ركزت في ادواتها ومنهجها وتقنياتها على عناصر محددة كالاستبيان والمقابلة , اضافة الى الاشتراك في المنهج الوصفي , وحجم عينة الدراسة, كما اضافت هذه الدراسات توضيحا لبعض النقاط التي يمكن قد اغفلناها, في موضوعنا المتعلق بالبيئة التنظيمية وتأثيرها على الاغتراب المهني , حيث دفعتنا لتصويب ما هو خطأ في بحثنا , كما تبين ان الدراسات السابقة تشترك مع دراستنا في دراسة العمال داخل المؤسسات ومحاولة اعطاء الشرعية للعامل الذي يعاني من التهميش داخل المؤسسة, وتغليب الطابع الانساني

الجانب النظري للدراسة

الفصل الثاني

البيئة التنظيمية وعلاقتها بطبيعة العمل والمشاركة التنظيمية

تمهيد

1 مدخل نظري حول البيئة التنظيمية

2 سوسيولوجيا العمل

3 مدخل ابستمولوجي حول المشاركة التنظيمية

تمهيد:

لقد تعددت التعاريف والروى حول مفهوم البيئة التنظيمية، واختلفت أطروحات الباحثين فيه، ونظرا لاتساع هذا المفهوم بسبب تغير هياكل المؤسسات وتطورها، كان لزاما تغير المفهوم ليواكب هذا التطور الذي ألت إليه المؤسسة، وفيما يلي أهم التعريفات اللغوي والاصطلاحية لمفهوم البيئة التنظيمية كما طرحتها الروى والاتجاهات.

(1) ماهية البيئة التنظيمية:

1.1 تعريف البيئة التنظيمية

أ- لغة: البيئة اسم مشتق من العل " بوأ " والذي يحمل معاني النزول الى المكان أو اتخاذه مستقرا، فيقال: بوأهم منزلا أ أنزلهم عند سفح الجبل وأبات بالمكان أي أقام فيه، كما يقال " بوأتك بيتا" بمعنى أنني هيأت لك مسكنا وقد ورد هذا المعنى في قوله تعالى " أن تبوغ لقومكما بمصر بيوتا" ومن هذا الاصل اللغوي اكتسبت " البيئة" معنى التهيئة المكان واعداده فيقال " بوأه منزلا" أي أصلحه وهياه له، واطلاقا من هذا المفهوم أصبحت البيئة تفهم على أنها المكان الحسن المهيأ للسكن والمعيشة.

ومن مقومات هذا المكان المناسب حسن اختيار ما يحيط به من ظروف وعناصر، وهو ما يعب عنه اليوم بكلمة " بيئة " عند الحديث عن خصائص المكان وظروفه المحيطة.¹

¹ بن العايب بلقاسم، بجقينة مصطفى، أثر العوامل البيئية التنظيمية الداخلية على الاداء الوظيفي، مرجع

سبق ذكره، ص 251.250

- يعرف لغة ايضا: البيئة المنزل والحالة، والبيئة تحمل المعاني التالية (كل ما يحيط بالكائن الحي،الوسط، الجو العام)،وبذلك فإن البيئة تأخذ المعاني التالية: المنزل والحالة وكل ما يحيط بالكائن الحي والوسط والجو العام.¹

ب- اصطلاحا:

بالمقابل تعددت التعريفات الاصطلاحية والنظرية لمفهوم البيئة التنظيمية:

- يعرفها الدكتور محمود شلمان العميان " البيئة التنظيمية بأنها البيئة الداخلية المادية وغير المادية التي يعمل الفرد في اطارها، اذا من خلال هذا التعريف يمكننا ان نستنتج بان البيئة التنظيمية هي البيئة الداخلية للمنظمة، والتي تشمل العناصر المادية كالاتوالافراد، وغير مادية كالقيم والمعتقدات والاتجاهات.

- في تعريف اخر يعرفها الدكتور أحمد يوسف دودين " إدراك اعضاء التنظيم لطبيعته ونمط وأسلوب ادارته، ويلاحظ أن هناك من يعتبر مفهوم البيئة التنظيمية الداخلية مرادفا لمفهوم المناخ التنظيمي، والذي يعبر عن التفاعل بين الافراد بقيمهم ومشاعرهم ومعتقداتهم ومعاييرهم ومجموعة النظم المتبعة والمأخوذ بها داخل التنظيم.²

¹ عبد القادر حبيتر, البيئة التنظيمية وعلاقتها بفعالية المؤسسة الجزائرية, دراسة ميدانية بالوكالات المحلية العمومية للضمان الاجتماعي ببلدية ادرار, اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه, تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل, جامعة محمد خيضر, بسكرة 2021, ص 16

² عبد القادر حبيتر, البيئة التنظيمية وعلاقتها بفعالية المؤسسة الجزائرية, مرجع سبق ذكره, ص 43

- تعرف ايضا على أنها المكان الذي يتم فيه انجاز لعمل من طرف العامل، وتحتوي على مجمل العناصر المادي والمعنوية والظروف المحيطة والمؤثرة على العامل وعلى علاقته بأعضاء التنظيم داخل المؤسسة.¹

- تعرف ايضا انها كل ما يحيط بالعامل في عمله، ويؤثر على سلوكه وأدائه وميوله اتجاه عمله والمجموعة التي يعمل معها والادارة التي يتبعها، وتشمل على الظروف العمل المادية وظروف العمل الاجتماعية ' ونوعية الاشراف والقدرة على الاندماج مع مجموعة العمل والشعور بالراحة النفسية والمعاملة الحسنة.

- تعرف ايضا على انها كافة الظروف والعناصر السائدة داخل المؤسسة، والتي تحيط بالفرد اثناء عمله وتؤثر على سلوكياته نحو المؤسسة التي يعمل بها، مما يؤثر سلبا او اجابا على تحقيق اهداف المؤسسة.²

- تعرف ايضا على أنها البيئة التنظيمية والبيئة العامة للمؤسسة، في حيت تعد البيئة العامة مصدر للاتجاهات الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية العامة، فإن البيئة التنظيمية تؤثر بشكل مباشر على تحقيق أهداف المؤسسة وتتكون البيئة التنظيمية من عناصر مثل المنافسين والموارد والعملاء الذين تتفاعل معهم المؤسسة بشكل مباشر.³

¹ لانا عبد الرزاق عوده الحشوة, عايد الوريكات, أثر بيئة العمل على الاغتراب الوظيفي لدى الموظفين الاداريين في المستشفيات الخاصة, دراسة ميدانية في عمان, المجلة العربية للعلوم الانسانية والاجتماعية, العدد20, عمان, 2023, ص20

² حدو نورة, بيئة العمل والفعالية التنظيمية, دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية لتصفية الدم بتيارت, مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل, كلية العلوم الاجتماعية والانسانية, قسم علم الاجتماع, جامعة ابن خلدون, تيارت, 2022 و2023, ص 24

³ Meinhart, R, junge, S,& weiss , The organizational environment with its mesasures, antecedents, and consequences review and research agenda, Management Review Quarterly, M2018,pag 02

1) 2 أنواع البيئة التنظيمية:

تتنوع الاساليب التي تصنف البيئة التنظيمية، وتختلف باختلاف التوجهات والأراء، حيث تتعامل المؤسسة باعتبارها نسق مفتوح يؤثر ويتأثر مع مختلف العناصر، وفيما يلي اساليب الشائعة لتصنيف البيئة التنظيمية:

1- البيئة العامة:

البيئة العامة عي ذلك الإطار الجغرافي الذي تنشط ضمنه جميع المؤسسات، بما في ذلك مؤسسة سلسيل للمياه بالمنية، حيث تمتد تأثيرات هذه البيئة لتشمل مختلف المؤسسات العاملة في نطاقها، وتتضمن هذه البيئة مجموعة من العناصر مثل القيم الثقافية والاجتماعية، والظروف السياسية والاقتصادية والقانونية، الى جانب الازواض الاقتصادية، والمستوى التعليمي، التقدم التكنولوجي، اضافة الى العوامل الطبيعية مثل التضاريس والمناخ وغيرها.¹

2- البيئة الخاصة:

تشير البيئة الخاصة الى المحيط الذي تتفاعل فيه المؤسسة بشكل مباشر، حيث تتداخل فيه علاقاتها مع المؤسسات الاخرى ذات الصلة، وتتكون هذه البيئة من عناصر تقوم اما بتزويد المؤسسة بالمدخلات او تستقبل منها المخرجات، وذلك فان علاقة المؤسسة ببيئتها الخاصة عادة ما تكون أوثق وأعمق من علاقتها بالبيئة العامة الخارجية، وتشمل بيئة العمل الخاصة مجموعة من الابعاد مثل: العوامل السياسية الاقتصادية والاجتماعية التعاونية والطبيعية، والتي تؤثر بشكل مباشر على مؤسسة معينة دون غيرها.

ويتم التمييز بين البيئة العامة والبيئة الخاصة من حيث التأثير، فالبيئة العامة تمثل الإطار الاشملي الذي تعمل في ظله جميع المنظمات، حيث تؤثر فيها بطريقة متقاربة، اما البيئة الخاصة، فهي تخص

¹ حدو نورة، بيئة العمل والفعالية التنظيمية، مرجع سبق ذكره، ص 27

المؤسسة ذاتها، حيث تتعلق بعناصر داخلية مثل انظمتها واساليب التسيير المعتمدة لديها، ومن هنا قد تبدو الحدود بين البيئتين غير واضحة في بعض الاحيان نتيجة التداخل والتأثير المتبادل بينهما.

فالتمييز بينهما يعتمد على درجة العلاقة بين المؤسسة ومتغيرات العمل من حيث القوة والضعف، المباشرة او غير مباشرة.

3-بيئة العمل الخارجية:

تشير البيئة الخارجية للمؤسسة الى مجموع المتغيرات والعوامل التي تقع خارج حدود المؤسسة، والتي تؤثر بشكل مباشر او غير مباشر على ادائها وتوجهاتها الاستراتيجية.¹

تنقسم هذه الاخيرة ونقصد بيئة العمل الخارجية الى قسمين بيئة عمل خارجية عامة، وبيئة عمل خارجية خاصة.

أ) بيئة العمل الخارجية العامة

تضم هذه الاخيرة المجتمع توسع بكل مكوناته المختلفة، السياسية منها والاقتصادية والثقافية والاجتماعية، هذه الاخيرة لها تأثير واسع على المؤسسة، بحيث انها تحدد سلوك الافراد وتوجهاتهم داخل المؤسسة.

ب)بيئة العمل الخارجية العامة:

وتشير الى الابعاد السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتعاونية والمناخية التي تؤثر بشكل مباشر على المؤسسة.

¹ كويجل منصور، طبعان عماد، علاقة بيئة العمل بتحسين اداء العمل، دراسة ميدانية بالمؤسسة المنائية جن جن جيجل،

مذكرة ماستر في علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، الجزائر 2018-

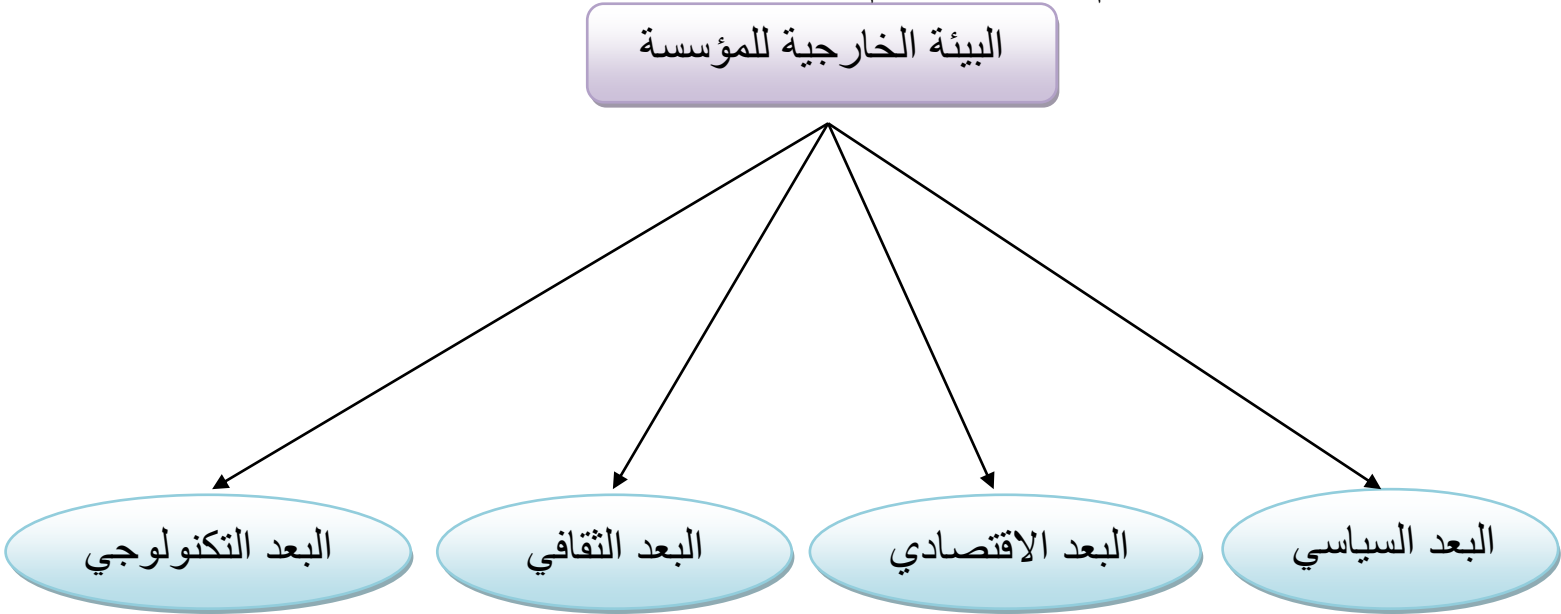
2019، ص 62

4- بيئة العمل الداخلية:

تعرف هذه الاخيرة على أنها مختلف القيم والاتجاهات السائدة داخل المؤسسات، ومدى تأثيرها على السلوك التنظيمي داخل المؤسسة، بالتالي يمكن القول ان بيئة العمل الداخلية هي مجموعة من العناصر التنظيمية والاجتماعية لها تأثير على السلوك التنظيمي.¹

- تعرف البيئة الداخلية ايضا على انها تتعلق بالمؤسسة من حيث الاطر الادارية والفنية العاملة فيها والانظمة الرسمية وغير الرسمية الهياكل التكنولوجية، ومختلف انماط الاتصالات، تشترك البيئة الداخلية نفس المتغيرات التي تحمل على لبيئة الخارجية، ونقصد بذلك النسق السياسي والتكنولوجي، والتربوي والاقتصادي والاجتماعي.²

شكل رقم (03) : يبين اهم الابعاد الاساسية للبيئة الخارجية للمؤسسة



المصدر: من إعداد الطالب

¹ كويل منصور، طبعان عماد، علاقة بيئة العمل بتحسين اداء العمل، مرجع سبق ذكره، ص 62

² القيزي عبد الحفيظ، البيئة التنظيمية وعقلنة الفعل العمالي في ضوء المقاربة السوسولوجية، مرجع سابق، ص 385

(1) 3 أهمية البيئة التنظيمية:

للبيئة التنظيمية أهمية بالغة خاصة في الدراسات السوسولوجية, كونها تعتبر أحد أهم العناصر التي تؤثر على العامل في بيئة العمل وبالتالي التأثير على الانتاج وتحقيق اهداف المؤسسة, كما ان موضوع البيئة التنظيمية من المواضيع الهامة في العديد من التخصصات العلمية, وهذا ان دل فإنما يدل على ثقل وخصوصية هذا العنصر الهام في التنظيمات الحديثة, خاصة وانه يؤثر على أهم شيء وهو سلوك الافراد الذي يعتبر اساس العمل, من خلال هذا يمكننا طرح أهم النقاط الاساسية التي تبرز أهمية البيئة التنظيمية وهي كالتالي:

- البيئة التنظيمية تؤثر على المؤسسات في تحقيق اهدافها وذلك من خلال ما تحمله من مؤشرات سلبية يمكن أن تؤثر على العمال داخل المؤسسة.

- هناك علاقة عكسية صريحة بين البيئة التنظيمية والمؤسسة, فكلما كانت جودة البيئة التنظيمية ايجابية تحققت اهداف المؤسسة, والعكس كلما كانت ودة البيئة التنظيمية سلبية وقف ذلك عائق امام المؤسسة في تحقيق اهدافها.

- البيئة التنظيمية يصل تأثيرها على سلوكيات الافراد واتجاهاتهم, كون العامل يقضي معظم وقته في هذه البيئة¹ وبالتالي هو يخضع في سلوكه لتأثيرات هذه البيئة بأبعادها المختلفة.

- البيئة التنظيمية المحفزة على العمل والايجابية تساهم في الحفاظ على العنصر البشري الذي له أهمية كبيرة في عنصر الإنتاج, وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة من جهة, وتلبية حاجيات العامل من جهة اخرى.¹

¹ أمجد عبد الرحمان الاهدل, أثر البيئة التنظيمية على الاداء الوظيفي للعاملين في شركات الدخان الاردنية, رسالة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال, جامعة الشرق الاوسط, كلية الاعمال, قسم ادارة الاعمال, 2011, ص 08

(1) 4 خصائص البيئة التنظيمية:

تتعدد خصائص البيئة التنظيمية، وتختلف حسب طبيعة كل مؤسسة، بحيث يمكن ان تتوفر خصائص في بيئة ما دون توفرها في اخرى، وذلك لطبيعة المحيط التي تتموقع فيه والتأثيرات الخارجية، وفيما يلي مجموعة من الخصائص:

- تتمثل في البيئة الداخلية لمادية وغير المادية، وتشمل البيئة التنظيمية الجوانب المادية كالمكاتب والإضاءة والتهوية وادوات العمل، وكل ما يسهم في راحة العامل داخل المؤسسة، كما تشمل الجوانب الغير مادية مثل العلاقات بين العمال واسلوب القيادة والتسيير ونظام التنفيذ واشكال الاتصال، هذه العناصر مجتمعة تؤثر بشكل مباشر على اداء الافراد وشعورهم بالانتماء او الاغتراب.

- تعتبر بالنسبة للعمال مال إدراك لطبيعة المؤسسة واسلوب ادارتها، فالبيئة التنظيمية لا تعاش فقط بل تدرك وتفسر من طرف العمال، فالفرد داخل المؤسسة يتفاعل مع نظام اداري، ويكون انطباعا عن العدالة والتقدير وحسن التواصل والاحترام ومختلف المعاملات، هذا الادراك يؤثر على دافعية والتزام هذا العامل داخل المؤسسة.

- تعد البيئة التنظيمية مرآة تعكس المناخ التنظيمي الذي يسود العلاقات بين العمال، كأشكالالتعاون، والصراع، والثقة داخل التنظيم، وهذا المناخ يتشكل من خلال التخطيط الاستراتيجي للمؤسسة، فكلما كانت البيئة التنظيمية محفزة انعكس ذلك على سلوك العمال والعكس.

- تتجلى البيئة التنظيمية في العنصر البشري، والاداري، والقواعد واللوائح القانونية، فيمثل العنصر البشري العمال بجميع مستوياتهم، وطرق تفاعلهم وتواصلهم، ومهارتهم وخبراتهم، بينما يتمثل الجانب الاداري في اسلوب التسيير ونمط القيادة، وطرق اتخاذ القرار والصلاحيات، بين ما تمثل

القواعد والقوانين الطريق الذي تمشي عليه المؤسسة لضبط العمال وتسيير العمل وضمان الحقوق والواجبات.¹

1) 5 عناصر البيئة التنظيمية:

أ- عناصر غير مادية

تكتسي بيئة العمل العديد من العناصر التي تتميز بها, تعتبر هذه العناصر المحرك الاساسي للبيئة التنظيمية ومن بين أهم العناصر كالتالي:

-القوانين واللوائح لتنظيمية:

فمع التقدم الصناعي وتوسع المؤسسات في العصر الحديث برزت الحاجة الملحة لوضع سياسات فعالة تمثلت في اللوائح والقوانين والاجراءات تضبط مختلف انماط السلوك المهني داخل المؤسسة مما جعل من هذه النظم واللوائح دليلا للعمال في المؤسسات.

-الرقابة الادارية:

تستخدمها الادارة لتحقيق القيادة الفعالة لتأكد من كفاءة المورد البشري في المؤسسة.

- طبيعة العمل والتخصص:

تشكل طبيعة العمل أحد الجوانب الهامة في البيئة التنظيمية، حيث لا يمكن للمؤسسة ان تحقق اهدافها دون تحديد واضح لطبيعة المهام المطلوبة، كما ان فهم طبيعة العمل يسهم في تحديد احتياجات المؤسسة من القوى العاملة من حيث الكم.

¹ عبد القادر حبيتر, البيئة التنظيمية وعلاقتها بفعالية المؤسسة الجزائرية, مرجع سبق ذكره, ص 44

- نمط القيادة:

تعتبر القيادة عنصر فعال داخل البيئة التنظيمية، وهي قوى تسييره يتميز بها القائد تجعله يتحكم في مرؤوسيه، ويوجههم ويعطيهم طاقة لتحقيق الاهداف المرجوة والتي تسعى المؤسسة لتحقيقها.

- الاتصال الاداري:

يعتبر الاتصال الاداري عنصرا فعالا في تحقيق الأهداف من خلال تبادل المعلومات والخبرات بين العمال، وسلامة الاتصال بين العمال والمسيرين.

- الحوافز والمكافئات:

الادارة او المؤسسة الناجحة هي م تستخدم اسلوب الحوافز والمكافئات لتحفيز العمال وتشجيعهم على بذل جهدهم في اداء مهامهم، مما ينعكس ايجابا على مستوى الانتاجية.¹

عناصر مادية:

العناصر الغير مادية لبيئة العمل هي مختلف الظروف المناخية الموجودة داخل المؤسسة، والتي تؤثر بشكل او باخر على العمال، وعلى الانتاج، وتشمل هذه الظروف التهوية والاضاءة ونظافة مكان العمل، ضغوط العمل، الضوضاء والضجيج، والاصوات العالية لمحركات الآلات، وعدد ساعات العمل.

¹ بريك فاطمة، عيشاوي كريمة، تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداء الاداري، دراسة حالة مؤسسة الهامل، مذكرة لنيل شهادة ماستر اكايمي، قسم علوم التسيير، تخصص ادارة الاعمال، 2020-2021، ص 09

(1) 6 العوامل المؤثرة في البيئة التنظيمية:

" تتأثر بيئة المؤسسة الداخلية بعدة عوامل في مقدمتها المواد الخام المستخدمة في العمل، والموارد البشري والموارد المالية والاقتصادية، وغيرها من العوامل التي يمكن استعراضها بإيجاز على النحو التالي ":

- المواد الخام: تعتمد المؤسسة على البيئة الخارجية في توفير احتياجاتها من المواد الخام، والتي تشمل كل ما يلزم بيئة العمل من ادوات ومعدات واجهزة وتقنيات وأثاث وتجهيزات مكتبية، وتمثل هذه العناصر البنية المادية الاساسية التي تقوم عليها بيئة العمل.

- المورد البشري: يؤثر المورد البشري داخل المؤسسة من اداريين وفنيين وعمال على البيئة الداخلية للمؤسسة من حيث حجم وجودة العمل المنجز، لذلك تهتم المؤسسة بشكل فعال بالمورد البشري من خلال عمليات الاستقطاب، والتحفيز، والتعيين والتدريب لسقل مهارات العمال للوصول الى تحقيق الاهداف المرجوة.

- الموارد المالية: توفر المورد المالي فياي مؤسسة ما والدلالة على قوة وسيطرت هذه المؤسسة، بالتالي هو ينعكس ايجابا عليها، حيث انه يسهم في توفير بيئة عمل مريحة تضمن سلامة الامن الوظيفي للعمال والاستقرار، والشعور بالرضا والثقة بين اعضاء التنظيم.

- النمط القيادي: يلعب نوع الاسلوب القيادي في تشكيل مناخ المؤسسة، حيث يختص كل اسلوب بمميزات قد تحد من فعالية اعضاء التنظيم والعكس.¹

¹ خالد زحراح, تأثير بيئة العمل الداخلية في الولاء التنظيمي للأفراد لعاملين, مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات,

المجلد 01, العدد 11, جامعة البليدة 02, 2018, ص 79-80

- الهياكل التنظيمية: كلما كانت الهياكل التنظيمية مرنة كلما شجع ذلك على الابداع، وغياب الروتين والرسمية.¹

(1) 7 البيئة التنظيمية في تناول المقاربات السوسولوجية:

" لقد ادى اختلاف طبيعة عناصر ومكونات البيئة التنظيمية الى تعدد المداخل النظرية لمفسرة للعلاقة القائمة بين السلوك التنظيمي للأفراد العاملين، وخصائص بيئاتهم التنظيمية، لكن على الرغم من هذت الاختلاف الظاهر بين هذه المحاولات النظرية الا انها تؤكد في مجملها على وجود علاقة ارتباطية بين كفاءة وفعالية التنظيم ويجابية سلوك افراده، والذي يرتبط هو الاخر بمدى ايجابية ادراك هؤلاء الافراد لميزات وخصائص البيئة التنظيمية التي يعملون فيها "

- المدرسة الكلاسيكية

في هذا السياق اعتمدت المدرسة الكلاسيكية في سعيها لتحقيق الكفاءة التنظيمية والانتاجية على المقومات المادية للبيئة التنظيمية، حيث نظرت الى العامل بانه مجرد كائن اقتصادي عقلائي يحفز بالأجر، التي اعتبرته الدافع الاساسي المؤثر في سلوك العمال داخل التنظيم، وفي هذا الاطار يرى ماكس فيبر أن النظام العقلائي يشكل ركيزة فعالة للإدارة ما يجعله يركز على فعالية الاداء التنظيمي أكثر من اهتمامه بحاجات العمال.

وتتجلى هذ الرؤية ايضا في نظرية الادارة العلمية التي طرحها فريدريك تايلور، حيث افترض ان توفير بيئة عمل مادية ملائمة كفيل بإلغاء شكوى وتدمير العمال من الاوضاع داخل المؤسسة، وتجدد الاشارة الى ان هذه المدرسة اعتبرت العامل مجرد آلة.

¹ خالد زحراح، تأثير بيئة العمل الداخلية في الولاء التنظيمي للأفراد العاملين، مرجع سبق ذكره، ص 80

كما أكد تايلور على مبدأ الحركة والزمن الذي يقوم بتحليل تصرفات العمال واستغراقهم للوقت والحركة اثناء تأديتهم للعمل، واستبعاد الحركات الزائدة وغير الضرورية، بهدف ترسيخ نمط ميكانيكي يضمن الكفاءة في الانتاج، وهذا ما يعتبر المقياس الفعال لذلك.¹

- كما اضافة نظرية التقسيم الاداري لهنري فايول بعدا جديدا لفهم البيئة التنظيمية, من خلال تحليل الكفاية الإنتاجية بالاستناد الى المبادئ الاربعة عشر التي طرحها فايول, والتي تعتمد عليا المؤسسة لتحقيق الفالية, ففيول لم يقتصر على مبدأ تقسيم العمل والتخصص الوظيفي, بل تجاوز ذلك الى ابراز اهمية الجوانب المعنوية داخل البيئة الداخلية للمؤسسة, وعلى الرغم من اتفاهه مع ماكس فيبر, وفريدريك تايلور في التأكيد على اهمية البعد المادي للبيئة التنظيمية الا ان فايول تميز طرحه بإبراز البعد الانساني والمعنوي لسلوك الافراد داخل المؤسسة, وقد تجلّى ذلك من خلال ابرازه لمبادئ التعاون والمساواة وخلق انسجام بين العاملين والإدارة هذا الاخير منحه رالف داهندورف اهمية سوسولوجية خاصة, باعتباره محورا لفهم ديناميكيات السلطة والصراع داخل التنظيمات الحديثة.

" وعليه يمكن القول ان النظريات الكلاسيكية اولت اهتماما كبيرا للبيئة التنظيمية من خلال تأكدها لأهمية التجنب المادي في تحقيق فعالية التنظيم, وذلك في ضوء تركيزها على الضبط الصارم, والمركزية, فضلا عن اهتمامها بالجانب الرسمي وقرارها لنبدا الرشد والعقلانية في تحقيق الكفاءة الادارية والانتاجية داخل المؤسسة ".²

¹ خالد بوشارب, البيئة التنظيمية من منظور نظرية الموارد البشرية, مجلة الفكر المتوسطي, العدد 13, جامعة ابن خلدون, تيارت, 2018, ص 91

² خالد زحراح, تأثير بيئة العمل الداخلية في الولاء التنظيمي للافراد لعاملين, مرجع سبق ذكره, ص 91-92

الجدول رقم (02) يبين المبادئ الاساسية للتوجه الكلاسيكي في التنظيم

المبادئ الاساسية	الرواد
<ul style="list-style-type: none"> - العامل مجرد كائن اقتصادي عقلائي يحفز بالاجر - الاجر هو الدافع الاساسي المؤثر على سلوك العمال داخل التنظيم -النظام العقلائي يركز على فعالية الاداء بدل الاهتمام باحتياجات العمال - اعتبار العامل مجرد آلة - دراسة عنصر الحركة والزمن لزيادة الانتاج - تحليل الكفاية الانتاجية من خلال المبادئ 14 لهنري فايول - الاهتمام بالجانب المادي لتحقيق الفعالية وقرار مبدأ الرشد والعقلانية 	<ul style="list-style-type: none"> - فريدريك تايلور - ماكس فيبر - هنري فايول

المصدر: من اعداد الطالب

- المدرسة النيوكلاسيكية:

" تعتبر نظرية العلاقات الانسانية قديمة قدم الانسان، فهي تدل على حقيقة وجوده ككائن انساني، يرتبط بغيره من المخلوقات الانسانية الاخرى بروابط مختلفة، وتنشأ عن وجود عدة كائنات انسانية تتفاعل فيما بينها وتتشرك بأهداف ومصالح وغايات وبيئة واحدة، وأن اقوى العلاقات هي تلك التي تربط اناسا لهم نفس الاعمال مثل زملاء العمل وغيرهم. "

من بين اهم رواد نظرية العلاقات الانسانية التون مايو الذي ادخل بعدا جديدا في البيئة التنظيمية، ويقصد بالعلاقات الانسانية مجمل الوسائل التي يمكنها استشارة داعية العمال وتحفيزهم على المزيد من العمل المنتج' وتحقيق الرضا له وتلبيث حاجياتهم المادية والمعنوية , حيث ابرز التون مايو في تجاربه هذه الحقيقة، خاصة تجارب مصنع هاوثورن حول عوامل الاضاءة وتأثيرها على الانتاج، وزيادة الاجور، والعلاقات الغير رسمية وأهميتها في زيادة الانتاج، مبرزاً اهمية العامل الانساني في تحقيق الانتاجية، فالإنتاج مقرون بالروح المعنوية السائدة داخل المؤسسة، والرضا الوظيفي للعمال.

- من بين النتائج التي توصل اليها التون مايو من تجاربه:

ضرورة الاهتمام بالمشاكل الانسانية في الادارة، والاهتمام بالتنظيم غير الرسمي لجماعات العمل وهذا ما بينته تجربة العاملات في المصنع، اضافة الى الاعتراف بمجهودات العامل، ورغبته والاهتمام باحتياجاته، حيث تضمنت العلاقات الانسانية مجموعة من العناصر الهامة التي لا تكاد تنفك عن البيئة التنظيمية حصرناها في :

الحاجات والدوافع: تعتبر من المحركات الاساسية للسلوك الانساني، حيث يسعى الفرد لتلبية حاجياته.

العواطف: تمثل الحالات الانفعالية لمختلفة، وتؤثر بشكل واضح في سلوك لأفراد وتفاعلهم.

القيم: تعد بمثابة معايير توجه تصرفات الافراد وتؤثر في كيفية ادراهم للواقع.

الادراك: هو عملية عقلية من خلالها يفسر الفرد المواقف والاشياء من حوله وفقا لخبراته السابقة وبيئته الاجتماعية.¹

الجدول رقم (03) يبين اهم مبادئ العلاقات الانسانية لألتون مايو في التنظيم

المبادئ	الرائد
<ul style="list-style-type: none"> - اهمية العامل الانساني في تحقيق الانتاجية - فعالية التنظيم غير الرسمي واهميته داخل المؤسسة - الاعتراف بمجهودات العمال والاهتمام باحتياجاتهم المعنوية والمادية 	التون مايو

المصدر: من اعداد الطالب

¹ مصطفىوي الحسين, تطور الفكر الاداري, مجلة الحكمة للدراسات التاريخية, مجلد 04, العدد 01, جامعة البويرة, الجزائر, 2016, ص 71-72

نظرية الحاجات لماسلو:

اضاف ابرهام ماسلو عنصر حاسا في البيئة التنظيمية حله من خلاله هذه الاخيرة , نقصد بذلك هنا الحاجات التي تعتبر الدافع الرئيسي للإنسان, وصنف الحاجات الى حاجات اساسية كالأكل والشرب, والامن والطمأنينة , وثانوية كالانتماء والمكانة والتقدير, وتحقيق الذات, وهي حاجات تخضع لتدرج في سلم الحاجات, مما يبين ان البيئة التنظيمية لا تخلو من هذه الحاجات التي يعتبرها الفرد ملاذه الذي يحركه لإنجاز المهام الموكلة اليه, فغياب احد الحاجات قد يحدث خللا على مستوى الانتاج وتحقيق اهداف المؤسسة, ووفق نظرية ماسلو فان الحاجات الغير مشبعة تولد عند الافراد نوعا من التوتر أو عدم التوازن , لذلك يرى ان البيئة التنظيمية لا بد ان تحتوي على كل السبل الداعمة لتحقيق هذه الحاجات لتحقيق اهداف المؤسسة.¹

" وبناء على هذا يمكن القول ان النظريات النيوكلاسيكية عنت بالبيئة التنظيمية من خلال اهتمامها بالحوافز المعنوية ودعمها للقيادة الديمقراطية، ولا مركزية اتخاذ القرار والمسؤوليات، فضلا عن اقرارها بمبدأ تحقيق حاجات الامن والاستقرار والتنمية الذاتية."²

النظريات الحديثة:

نظرية Z لوليام أوشي: تعد نموذجا اداريا ذا اصول بيانية, صمم لموائمة الممارسات التنظيمية اليابانية مع السياق الغربي, حيث اهتمت هذه النظرية بالبيئة الداخلية للمؤسسة, ومزجت بين العناصر المادية والمعنوية , كما ركزت على المكونات المعنوية للبيئة التنظيمية لا انها لم تغفل الجنب المادي كالتخصص الوظيفي, بعد أن لاحظ اوشي التفوق الانتاجي للمؤسسات البيانية رغم تفوق نظيرتها الامريكية من حيث الموارد, حيث يعزى هذا التفوق في نظر اوشي الى طبيعة التنظيم البياني

¹ مصطفىاوي الحسين, تطور الفكر الاداري, مرجع سبق ذكره ص 75

² خالد بوشارب, البيئة التنظيمية من منظور نظرية الموارد البشرية, مرجع سبق ذكره, ص 94

الذي يقوم على الثقافة المؤسسية جماعية تركز على قيم الولاء والانتماء والتوظيف مدى الحياة، والتكامل بين الفرد والمؤسسة.

انه في اعتقادنا تعكس هذه النظرية بعدا سوسولوجيا يتمثل في العلاقة بين العامل والمؤسسة، حيث تتشكل هوية العامل من خلال اندماجه العميق في ثقافة تنظيمية تعتبره عضوا دائما، وتأطر هذه العلاقة أخل بني اجتماعية واقتصادية.

ان نظرية وليام اوشي تركز بشكل كبير على البعد الثقافي للمؤسسة " الثقافة التنظيمية " كنظام متكامل يعيد تشكيل العلاقات المهنية، ويعيد انتاج بني السلطة والهيمنة بشكل غير مباشر، من خلال اليات كالانتماء المؤسسي طويل الامد، والضبط الثقافي، والتعليم، مما يعزز اندماج الافراد داخل النظام الانتاجي.¹

" كما احتفظت نظرية Z, بالعديد من سمات نظرية الادارة اليابانية, ومن بين أهم هذه السمات كما اشار لها مجموعة من الكتاب والمؤلفين " كما تميزت نظرية Z بالعديد من الخصائص, والتي تؤثر على البيئة التنظيمية, ومدى قبول العمال للأوضاع داخلها :

التوظيف مدى الحياة: يعكس هذا النمط الثبات والاستمرارية بين العامل والمؤسسة مما يزيد الشعور بالأمن الوظيفي، والانتماء للمؤسسة، وبعد هذا التوجه ناتجا عن بيئة تنظيمية تضع الثقة والولاء في قلب علاقتها بالموارد البشري.

الترقية والتقييم: حيث تتم الترقية على اساس الاقدمية وليس الاداء الفوري، وهو ما يعكس تصور طويل المدى لتكوين الكفاءات وتطويرها داخل التنظيم، هذه الممارسة تتناغم مع بيئة تنظيمية تسعى لتثبيت الافراد وتمكينهم من خلال التدريب والتطور التراكمي.

¹ خلود اسحاق بخاري, اشواق عبد الرحمن الحقباني, التأصيل الاسلامي والتربوي لنظرية Z اليابانية, المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية, المجلد 09, العدد 02, ب ب ن, 2021, ص 639

عدم التخصص الصارم: تنقل العمال بين وظائف مختلفة داخل مستوى يعتبر اداة لبناء فهم شامل للمنظمة وتكوين ثقافة تنظيمية تشاركية، تقلل من فجوات, وتزيد من التعاون.

الرقابة الضمنية: بدلا من الرقابة المباشرة، تعتمد الادارة اليابانية على الثقة والمسؤولية الفردية في الالتزام بمعايير الاداء.

اتخاذ القرار الجماعي: تعتمد الادارة اليابانية في اتخاذ القرارات على الاسلوب التشاركي.

المسؤولية الجماعية: يتم قياس الاداء بناء على الانتاجية الجماعية لا الفردية.¹

- ايضا في هذا الصدد اضاف روبرت ميرتوتاسهاماته في البيئة التنظيمية مركزا على احلال السلوك الانساني غير الرشيد بدل السوك الرشيد الذي نادى به النظرية الكلاسيكية, من خلال هذا انتقد ميرتون النموذج المثالي لفيبر, وقدم اسهاما متميزا لفهم البناء الاجتماعي عامة, والبناء التنظيمي خاصة, حيث انتقد فيبر في الرشادة والكفاءة التنظيمية, في الحد الذي يمكنه ان يبلغه التنظيم في تحقيقهما, وهذا امر يعد غير مقبول اذ ان واقع التنظيم يقتضي وجود حدود لكل من الكفاية والخبرة والدقة والصدق.²

" وهذا ما أثاره سلزنيك حين اعتبر السلطة أداة رقابية لتحقيق اهداف التنظيم، وما يترتب عنها من نتائج متوقعة وغير متوقعة, فتفويض السلطة حسب رأيه يؤدي الى نتائج متوقعة كتنمية روح المبادرة والتدريب, ونتائج غير متوقعة كسعي كل قسم لتحقيق اهدافه الخاصة على حساب الاهداف العامة.³

¹ خلود اسحاق بخاري, اشواق عبد الرحمن الحقباني, التأصيل الاسلامي والتربوي لنظرية Z اليابانية, مرجع سبق ذكره, ص 641-640

² اعتماد محمد علام, دراسات في علم الاجتماع التنظيمي, مكتبة انجلو المصرية للنشر, ط 1, كلية البنات, جامعة عين الشمس, 1994, ص 161

³ خالد بوشارب, البيئة التنظيمية من منظور نظرية الموارد البشرية, مرجع سبق ذكره, ص 95

أما هيربرت سيمون من خلال نظريته صنع القرار، " يرى أنها تدرس قضيتين أساسيتين، الأولى طبيعة صنع القرار في علاقتها باستقرار أو نمو التنظيمات، والثانية رؤية التنظيم كنسق مفتوح تحد البيئة من صنع القرار الرشيد وذلك من خلال القيود التي تفرضها على التنظيم"، وفيما يلي الفرضيات الأساسية لصنع القرار:

يرى انه لا يمكن النظر الى اعضاء التنظيم باعتبارهم الات كما بين تايلور، وانما افراد لهم رغباتهم وتوجهاتهم ومتطلباتهم ودوافعهم، كما ان الافراد يمتلكون قدرات محدودة لحل المشكلات، فتصرفاتهم مقيدة بتفهم بيئتهم ومتطلباتهم.

عملية صنع القرار تمثل افضل مدخل لفهم وتحليل التنظيم، وبما ان الافراد داخل التنظيم هدفهم هو المصلحة الخاصة وتحقيق اهدافهم، فان سلوكهم داخل التنظيم لا يكون رشيدا وعقلانيا على الاطلاق.¹

في الاخير يمكن القول ان هناك العديد من النظريات الحديثة التي تناولت مسألة البيئة التنظيمية، اقتصرنا في هذه الدراسة على اهمها، حيث طرحت هذه النظرية العديد من الافكار والاطروحات التي حللت من خلالها البيئة التنظيمية سواء المادية او المعنوية.

2 مدخل إستمولوجي حول العمل

(2)-1 إستمولوجيا العمل:

" ارتبط الحقل الدلالي لمسألة العمل بعدة مصطلحات ومفاهيم، تشكل هذه الاخيرة جدلية اتساع المفهوم واختلاف التعاريف المحددة و الواصفة له، اذ نجد ضمن هذا الحقل مفهوم العمل وكذا الشغل والمهنة والوظيفة ". وفي ما يلي التعريفات اللغوية والاصطلاحية لمفهوم العمل :

¹ اعتماد محمد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مرجع سبق ذكره، ص 105

مفهوم العمل في اللغة :

العمل في اللغة حسب ما ورد في معجم لسان العرب لصحابه ابن منظور " المهنة والفعل , والجمع اعمال , عمل عملا " , اما في اللغة الفرنسية فقد ورد على تسميات مختلفة جاء بها , ففي قاموس Le Double Motkan , فجاء مفهوم العمل ب besogne, action, acteouvrage, travail , حيث ان كل الكلمات تشير الى العمل بشكل عام.¹

التعريف الاصطلاحي:

بصعوبة يمكن ايجاد تعريف شاملا للعمل نظرا لارتباطه بكافة نشاطات الانسان الجسدي والنفسي والاجتماعي والاقتصادي، وفي ما يلي سنحاول تعريف المفهوم على حسب كل بعد:

قبل ذلك لابتدا الى الاشارة بأن العمل كما ورد في معجم علم الاجتماع " بأنه نشاط انساني مقصود, يهدف الى تسيير موقف معين كلية او جزءا "

العمل وفق البعد الاقتصاديوالايولوجي والنفسي والاجتماعي:

اقتصاديا العمل هو كل جهد مبذول لإنتاج شيء مفيد يلي الاحتياجات المادية والمعنوية لهذا للعامل، حيث يربط ماركسوانجلز مدلول العمل بالطبيعة الاجتماعية للعمل التي تحكمها العلاقة (الانسان- طبيعة) لتلبية الحاجات، فالعمل عملية ارادية وواعية، ذات نتائج موضوعية واجتماعية غير ارادية من الافراد.

¹ بارود أسامة, التكنولوجية الحديثة وأثرها على إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية, اطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل, كلية العلوم الاجتماعية والانسانية, قسم علم الاجتماع والديموغرافيا, جامعة غرداية, 2023-2024, ص 111

حسب مرسال موس عالم الاجتماع فالعمل له ابعاد منها البعد البيولوجي المتمثل فيما يبده الانسان من طاقة جسدية لممارسة لعمل، ومنها البعد النفسي الذي له علاقة وثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة، وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه ومنها اجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الافراد الموجودين داخل بيئات العمل، اذا يمكن القول ان العمل يمثل نشاطا مهنيا يتلقى الفرد من اجله تكويننا ويكتسب مهارات وخبرة ودراية، وهو سلوك او نشاط هادف يسعى الانسان من خلاله الى تحقيق اهدافه.¹

(2) 2 خصائص العمل :

تعد خصائص العمل من المحاور الأساسية لفهم طبيعة العلاقة بين الفرد والمؤسسة التي ينتمي اليها، اذ تعكس هذ الخصائص الابعاد التقنية والتنظيمية والاجتماعية التي تحيط بعملية العمل، حيث ان فهم هذه الخصائص من شأنه ان يسمح بتفسير كيفية تشكل التفاعلات داخل المؤسسة، وفي ما يلي أهم خصائص العمل:

1- يرتبط بالعنصر البشري صفة رئيسية:

حث يعتبر العنصر البشري الفاعل المركزي في العملية الانتاجية، وهو ما اشار اليه الباحث اونيس عبد الحميد في كتابه " ادارة العلاقات الانسانية"، حيث اصر على ان العمل لا يمكن ان يفصل عن الانسان، سواء كان ذلك من حيث قدراته او امكانياته المحدودة، التي تجعل من عمره الانتاجي محددًا وغير قابل للتعويض، فالإنسان يعد دينامو النشاط العملي، وهذا لتوفره على عدة مميزات منها القدرات والمهارات المعرفية التي تخوله لأحداث التغيير داخل المؤسسة.

¹ شيخي مريم، بشلاغم يحي، طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة، مرجع سبق ذكره، ص 22-23

2- العمل منتج لقيم جديدة:

الى جانب ذلك يعد العمل منتج لقيم جديدة، اذ يتيح للفرد من خلال ممارسته مجالا للتفكير والتأمل, بما يمكنه من البحث والتجديد والابتكار, وبهذا يتضح ان العمل هو اداة لإعادة الانتاج النسق الاجتماعي من خلال غرس قيم جديدة تتماشى مع التحولات البنيوية للمجتمع.¹

ان هذه التغيرات لا تكاد تنفصل في اعتقادنا عن البيئة التنظيمية التي ادت من خلال ابعادها والتي طرحناها في دراستنا , ويتعلق الامر بكل من بعدي طبيعة العمل الذي ظهر جليا, وبعد المشاركة التنظيمية في التأثير عن العامل سواء بسلب او بالإيجاب داخل المؤسسة الجزائرية.

(3) 3 مصادر طبيعة العمل:

" ان طبيعة العمل ونوع العلاقات والتفاعلات التي تتم بين العمال انفسهم, وبين العمال والرؤساء او المشرفين وكذلك اسلوب القيادة المتبع في المنظمة ونوع الحوافز التي تقدم الى العمال تدخل وتشمل طبيعة كل من ظروف العمل وعبء العمل ". وفي ما يلي اهم مصادر طبيعة العمل التي قد تؤثر على العامل وتحدد سلوكه:

1- ظروف العمل الفيزيائية:

لا شك ان البيئة التنظيمية التي تتوفر فيها الخصائص المشجعة للعمال على العمل هي بيئة سليمة خالية من كل سلب، هذا ان دل فإنما يدل على نجاح المؤسسة، وفي ما يلي نستعرض اهم الظروف الفيزيائية المؤثرة على العامل.

¹ بارود أسامة, التكنولوجيا الحديثة وأثرها على إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية,

مرجع سبق ذكره, ص 120

الإضاءة:

يقصد بالإضاءة تلك الأشعة الطبيعية او الاصطناعية التي تأخذ مسار معين في توجيهها وتنعكس على العين, وتعرف ايضا بأنها كمية الضوء الساقط على العين, فالإضاءة الكافية والمناسبة عامل هام لا بد من توفره في بيئة العمل كشرط للإنتاج, وقد بين التون مايو في تجربته هذا النوع من الظروف, وقد تنجم عن الإضاءة اثار سلبية نذكر منها ما يلي:

كثرة الحوادث: تسبب الإضاءة القوية الكثير من امراض ضعف النظر, وحتى العمى نتيجة الضوء المنبعث.

الضوضاء:

ان الضوضاء هي ذلك الضجيج الغير مرغوب فيه في مواقع العمل , كما تعتبر عاملا مشتتا للتركيز والانتباه, مما يعود سلبا على العامل وبالتالي على الانتاجية, حيث يعرفها بوراوس " الضجيج هو ذلك الحافز السمعي الذي لا علاقة له بالمهمة الاتية التي يقوم بها الفرد ولا يمد به بأية معلومات ذات صلة بهذا الهدف, حيث يوجد نوعين من الضوضاء, الضوضاء الثابتة ويقصد بها الثابتة التي تشهد تغيرات طفيفة في شدتها خلال فترة لملاحظة, وهناك ضوضاء اندفاعية تتميز باندفاعات للطاقة الصوتية.¹, كما ان اعامل جزء لا يتجزأ من التنظيم والمؤسسة اتي ينتمي اليها, فهو في تفاعل مستمر معها ومع الظروف الفيزيائية المحيطة بها, والتي يتعرض لها من داخل بيئته, حيث يضطر في الكثير من الأحيان لتصارع معها قصد لتكيف وضمان الاستمرار في العمل والحفاظ على منصبه داخل المؤسسة.²

¹ صليحة بلاش, الضوضاء الصناعية وعلاقتها بالتقدير الذاتي للفقدان السمعي المهني, مخبر علم النفس الصحة الوقاية ونوعية الحياة, ب س ن, جامعة الجزائر 02, ص 101

² صليحة بلاش, وقاي عادل, مخاطر البيئة الفيزيائية الصناعية على الصحة النفسية والجسمية للعمال, مجلة الوقاية والارغونوميا, المجلد 11, العدد 03, جامعة الجزائر 02, 2017, ص 46

اضافة الى هذا هناك عدة عوامل اخرى الحرارة والرطوبة، التلوث والتهوية، الحركة، وغيرها من العوامل.

2- الظروف النفسية المتعلقة بطبيعة العمل:

" اظهرت البحوث ان سلوك العامل يتأثر بمشاعر الخصوصية والاحساس بالمكانة والاهمية ومشاعر عدم التميز وفقدان المكانة والاهمية، هذه المشاعر تتأثر الى حد كبير بترتيب بيئة العمل الفيزيائية وتنظيمها وكساحة مكان العمل ذاته وتترك اثرا ايجابيا على مشاعر الرضى والاداء المهنيين للعاملين "

3- الظروف الاجتماعية المتعلقة بطبيعة العمل:

حيث ما يهمنا هنا هو التركيز على هذا العامل باعتباره عاملا مهما يرتبط بعلاقة العمال فيما بينهم وسط البيئة التنظيمية، ويرتبط بقدرة الفرد على الاندماج مع المجموعة التي يعمل معها، وفيما يلي شرح لهذا العنصر واهم العوامل الاجتماعية لطبيعة العمل.

لعل تجارب " هارثون و " بشيكاغو قد افادت نتائجها انه لا يمكن فصل العامل عن الادارة في المشروع عن الظروف الاجتماعية المحيطة بهم واتجاهاتهم الفكرية وتداخل العلاقات فيما بينهم:

الاتصال:

الاتصال او الاتصال التنظيمي هو تلك القنوات التي تضمن انسياب المعلومات داخ الهيكل تنظيمي من خلال نفس الرسائل المتعلق بعملية العمل.¹، حيث لا يقتصر دور الاتصال على كونه وسية لربط طرفين فحسب، بل يتجاوز هذا المفهوم، فهو نقل فكرة او رسالة من

¹ قمانه محمد، القيادة والاتصال المؤسسي ، مطبوعة بيداغوجية لطلبة السنة اولى ماستر علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة غرداية، 2022-2023، ص 34

شخص مرسل الى اخر مستقبل، بهدف التأثير في سلوكه، فهو عملية مقصودة خاصة في التنظيمات.

القيادة:

تعد القيادة عاملا اجتماعية مؤثر في سلوك لعمال داخل المؤسسة، اذ تلعب دورا محوريا في تنظيم شؤونهم، حيث انه لا يوجد جماعة من العمال يقومون بعمل بإتقان دون وجود قائد يسيروهم، فالقائد هو الاداة التنظيمية التي تساهم في تحفيز القدرات الذهنية للأفراد.¹

الحوافز:

تلعب الحوافز دورا هاما وفعالا في اثاره سلوك العمال خاصة ما تعلق بجانب الانتاج، ومنها ظروف العمل التي تتعلق بشروط المهنة مثل الحوافز، والاجر، والترقيات، التكريمات، التأمين... الخ، وللحوافز انواع نذكر منها:

الحوافز المادية:

تتعدد انواع الحوافز المادية فنجد الاجر الذي يعتبر المحرك الاساسي لطاقت الافراد.

ساعات العمل، الاتصالات في العمل، وغيرها من الانواع اقتصرنا فيها على ما تم ذكره.²

(2) 4 العمل في ضوء مقاربات التنظيم:

رغم تناولنا لبعض المقاربات في عنصر سابق لا انه لا مانع من ذكرها باختصار، والتركيز على ما لم يتم ذكره، وفي ما يلي اهم المقاربات التي عاجت مسألة العمل:

1- نظرية الادارة العلمية: (فريدريك تايلور)

¹ شيخي مريم، بشلاغم يحي، طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة مرجع سبق ذكره، ص 48

² شيخي مريم، بشلاغم يحي، طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة، المرجع نفسه، ص 49-50

حيث اهتمت هذه الاخيرة بدراسة موضوعين هما الحركة والزمن، وحذف الحركات الزائدة للعمال' مما يسهم في زيادة الانتاج، حيث قمت هذه النظرية اسهامات مفيدة في ميدان التنظيم، ولعل اعمال فريدريك تايلور، وجيلبرت كانتا من بين الإسهامات الكبيرة في هذه النظرية، خاصة ما تعلق بالإنتاجية، وتحليل السلوك التنظيمي الذي تطرق اليه جيلبرت.

2- النظرية البيروقراطية (ماكس فيبر)

- حيث تعتقد هذه النظرية في تفسيرها للسلوك التنظيمي ن الافراد غير العقلانيين في اداء مهامهم وبالتالي في ترى ان الاعتبارات الشخصية هي السائدة في ميدان العمل على حسب الاعتبارات الموضوعية والعقلانية غير الموجودة في اعتقاد هذه النظرية.¹

3- نظرية الحاجات: (أبراهم ماسلو)

- يعتبر ماسلو احد مؤسسي نظرية الحاجات او الهرمية الحاجات، التي افترض فيها ان الرغبات الانسانية هي بمثابة دوافع تتخذ شكلا هرميا متدرج للحاجات يقوم على قاعدة مفادها " انه كلما انخفضت درجة الدافع على هذا الهرم كلما كانت اسبقيتها.

4- نظرية فريدريك هيرزبرغ

نظرية ثنائية العوامل لهيرزبارغ نقطة تحول اساسية في نظرية الحاجات لانها منبثقة عن مجموعة من البحوث التي اجراها، توصل فيها الى:

- ان الافراد عندما يكونون غير راضين فان مشاعر ترتبط ببيئة العمل، وعندما يشعرون بسعادة فذلك يتيح بصفة عامة من العمل ذاته.²

¹ مرجع نفسه، ص 27

² عبد العزيز جاهمي، نظريات التنظيم، محاضرات موجهة لطلبة الماستر والدكتوراه، تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الاجتماع، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2021-2022، ص 73-74

نظرية X وY (دوغلاس ماك جريجور)

تقوم نظرية X النظرية على عدة افتراضات أهمها:

- الانسان بطبعه يكره العمل، ويتجنبه ولا يحبه
- الانسان العادي يجب ان يوجه وان لا يقود نفسه بنفسه

افتراضات Y

- الانسان يحب العمل بطبعه, وان ميوله اتجاه عمله يكون نتيجة لخبراته السابقة وتعامله مع المنظمة.

- استخدام العقوبة كوسيلة لدفع الفرد للعمل غير سليمة
- الافراد يمتلكون الارادة والابتكار، والقائد الناجح هو الذي يدفعهم لإخراج هذه العناصر.

5-نظرية العلاقات الانسانية (آلتون مايو)

- تفترض هذه النظرية ان الانسان يجب انيؤخذبعين، تركز على اهمية العلاقات والتنظيم غير الرسميين العمال داخل التنظيم،فإهمال هذا العنصر من شأنه ان يؤثر على المؤسسة في تحقيق اهدافها، ولا يلبي حاجات العامل.

- اسباب ضعف الانتاج لا تعود الى العوامل الفيزيقية
- الانتاج يتعلق بتفعيل العلاقات الاجتماعية والتنظيمات غير الرسمية.¹

¹ شيخي مريم, بشلاغم يحي, طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة, مرجع سبق ذكره 28-30

2- مدخل أستمولوجي حول المشاركة التنظيمية:

مفهوم المشاركة:

تعرف المشاركة كما عرفها blumberg1968 , المشاركة بأنها الطريقة التي يؤثر بها الافراد على متخذي القرار، وتعرف على انها مناقشة متبادلة وباتجاهين بين متخذي القرار والمتأثرين به. كما تعرف على انها الجهود المبذولة للتأثير على صانعي القرارات في منظمة ما عند الاختيار من بين البدائل.

- تعرف ايضا بأنها تفاعل الفرد عقليا وانفعاليا مع الجماعة التي يعمل معا بطريقة تمكنه من تعبئة جهوده وطاقته لتحقيق الاهداف المشتركة وتحمل المسؤولية تجاهها بوعي واندفاع.

كما يعرفها البعض امثال وال و ليسرون، على انها استشارة تتمثل في تقديم الآراء والاقتراحات، وهي وسيلة للإفصاح عن الآراء والافكار، وبالتالي تظهر المشاركة كمدرسة حقيقية لتكوين العمال واثارة افكارهم وتحفيزهم لتحقيق الاهداف والمصالح المشتركة.

تعرف ايضا حسب علماء علم الاجتماع الصناعي على انها هي العلاقة الاجتماعية المتبادلة بين الطرفين، ونقصد بذلك العامل والادارة، في المؤسسة، ونقطة التقاء لمصالح كلا منهما.

يعرفها ليسرون " على انها ذلك النفوذ الذي يقع على عملية اتخاذ القرارات من قبل العمال وقادة المؤسسة، ويرتكز هذا النفوذ على تقسيم المهام...¹

في الاخير يمكن القول ان المشاركة هي عملية مرنة يتم من خلالها تبادل المعلومات والقرارات بين العمال والادارة، بما يحقق اهداف ومصالح كلا منهما.

¹ دليل الحسين، مسعودي عبد المالك، المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة محمد دراية، ادرار، 2019-2020، ص 07

حيث تعتبر المشاركة من بين انماط اتخاذ القرار، حيث " يعتمد اشراك المرؤوسين في اتخاذ القرار مهما كان مركزهم الوظيفي، والمشاركة من طرف المرؤوسين يجعل القرار مقبول لديهم باعتباره حصيلة تفكيرهم مع الرئيس لهذا يتم تنفيذه بشكل أحسن ويتحمل كل من الرئيس والمرؤوس نتائج مسؤولية هذا القرار كما ينمي قدراتهم " ¹.

- كما تعرف على انها " عملية يتبادل فيها طرفان او عدة أطراف التأثير كل في الاخر في وضع بعض المخططات او رسم السياسات الاضافية على كافة اولئك الذين يتخذون القرار وعلى من يمثلهم " ².

أهمية المشاركة التنظيمية:

لعل ان المشاركة التنظيمية لها اهمية بالغة داخل المؤسسة، فهي تعتبر أحد العناصر التي لا غنا عنها، وفيما يلي سنستعرض ايجاز هذه الاهمية

- هي عملية استشارية بالدرجة الاولى، حيث يقوم الاعضاء الاداريين بفحص افكار واره الاعضاء غير الاداريين، وتقدير هذه القرارات المتخذة³ بالتالي فالمشاركة لها اهمية بالنسبة للطرفين.

- الحفاظ على توازن المؤسسة داخليا وخارجيا.

-التقليل من الصراعات والتصادمات التي تحدث داخل لتنظيم بين العمال

- تكريس قيم العلاقات الانسانية، وروح التعاون والتضامن، وتقوية الاتصالات بين افراد المؤسسة.

¹ خواجه عبد العزيز، مدخل الى علم النفس الاجتماعي للعمل، دار الغرب للنشر والتوزيع، ب ط، وهران، 2005، ص

² مشري صافي، ليلي سيدي موسى، أثر المشاركة في عملية اتخاذ القرار على علاقات العمل، دراسة ميدانية على عمال

ادارة مدرسة تاونزة العلمية بغرداية³ مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 08، العدد 03، تاريخ الارسال 01-06-

2023، تاريخ النشر 01-09-2023، الجزائر، 2023، ص 183

- تساهم المشاركة في توحيد الجهود للوصول الى أكبر قدر ممكن من الاهداف المبرمجة للتحقيق من طرف المؤسسة.
- المشاركة تشجع اعضاء التنظيم على الابداع والخروج عن الروتين المعتاد.
- تقوي الروابط والعلاقات بين العمال, وتزيد من ثقة أعضاء التنظيم ببعضهم البعض.
- اناشراك العمال في مسألة اتخاذ القرار من شأنه ان يشعر العمال بأن لهم قيمة ومسؤولية اتجاه ما يحدث للمؤسسة في المواقف.
- المشاركة تساهم في اثارة افكار العمال وتنوعها مما يمكن من ايجاد الكثير من القرارات القادرة على حل المشكلات.

أشكال المشاركة التنظيمية:

" تأخذ المشاركة عدة اشكال وبعده درجات، الا انه يمكن التمييز خاصة بين المشاركة السلبيه التي تمنح السلطة الكاملة للآخرين في صنع القرارات، او العكس تلك التي لا تسمح الا بالإصغاء السلبي وليس المساهمة في القرارات، وبين المشاركة الايجابية التي يمكن ان تعطي امكانية الادارة للمشاركين " ¹.

¹ بطاط نصيرة, في المشاركة العمالية كألية للفعالية التنظيمية المؤسسة, مجلة الابراهيمية للعلوم الاجتماعية والانسانية, العدد03, تاريخ الارسال 01-06-2018, تاريخ النشر 30-12-2018, جامعة محمد بوضياف المسيلة, 2018, ص 144

من بين اهم اشكال المشاركة:

المشاركة في الوسائل:

تتمثل في المشاركة في راس المال الذي تحوزه المؤسسة، حيث يحصل العمال على ارباح جراء نجاح المؤسسة.

المشاركة في العمليات:

ونقصد بذلك مشاركة العمال في أي نشاط تقوم به المؤسسة سواء تعلق الامر بالإنتاج او التسيير.

المشاركة في النتائج:

وهو شبيه بالشكل الاول، حيث يحصل الافراد على نصيب من الارباح التي تحققها المؤسسة، حيث تعتمد بعض المؤسسات استراتيجية تخصيص ارباح للأفراد لدفعهم لبذل جهد اكثر.

المشاركة في التصور:

يضع العمال في تصورهم المساهمة في المنتج الذي ستصنعه المؤسسة، او الاهداف التي تسعى لتحقيقها.

المشاركة في الانجاز:

ويقصد بها اعداد الاجراءات والخطط التي سيتم اتباعها لتنفيذ العمل.

المشاركة في التنفيذ:

ويتعلق هذا الامر بالنقطة السابقة، وهي المساهمة في تنفيذ العمل حسب الطرق والاجراءات

المعدة مسبقا.¹

¹ بطاط نصيرة، المشاركة العمالية كألية للفعالية التنظيمية في المؤسسة، نفس المرجع، ص 144-145

الفصل الثالث:

سوسيولوجيا الإغتراب المهني

1. مفهوم الاغتراب وقراءة في تطوره

2. أنواع الاغتراب المهني

3. أبعاد الاغتراب المهني

4. مظاهر الاغتراب المهني

5. الاغتراب المهني في تناول المقاربات السوسيولوجية

سوسيولوجيا الاغتراب المهني:

1-1 مفهوم الاغتراب

" على الرغم من شيوع مفهوم الاغتراب في الحياة المعاصرة الا ان هذا المفهوم يعد غامضا ومتنوع المعايير, فهو يحمل أكثر من معنى, كما ان المفهوم لا يبدو واضحا في اغلبية المراجع, فالاغتراب مفهوم فلسفي داخل محراب علم النفس وخاصة القياس السيكولوجي "

الاغتراب في اللغة:

في اللغة العربية اغترب يعني ابتعد وناء, ويعني تغرب انفصل, ويشير في العلوم الاجتماعية الى عملية القطيعة والانفصال التي تقع بين الذات والعالم الخارجي وهو يعني الخلل العقلي أو الانفصال الفرد عن ذاته.

ونقول تغرب فهو غريب والجمع غرباء والغرباء هم الابعاد والتغريب هو النفي عن البلد, وايضا الغربة النزوح عن الوطن , ويقال غربت الشمس, تغرب غروبا اي بعدت وتوترت في مغيبها, وغروب الشخص بالضم غربة اي بعد عن وطنه فهو غريب.

- استخدمت كلمة غربة في الشعر الوجداني او في شعر الزهد بمعنى النزوح عن الوطن والبعث والنوى والانفصال عن الآخرين, ولم تقتصر على البعد المكاني وانما حملت تعابير اخرى من مشاعر الخوف والرجاء والشوق والحنين وغيرها من المعاني.¹

- كما ان الكثير من المعاجم والموسوعات تدلنا على ان كلمة الاغتراب لغة لها معاني كثيرة نجد " غرب " بمعنى ذهب وتنحى من الناس, و" التغرب " والغربة والغرب " يعني النزوح عن الوطن, اما الغريب فهو البعيد عن وطنه, جاءت اللفظة في اللغة اليونانية من الاصل اليوناني بمعنى الانتماء الى

¹ بحري صابر, خرמוש منى, الاغتراب المهني في بيئة العمل, مرجع سبق ذكره, ص 14

شخص اخر، وتقابلها بالغة الانجليزية أما الفرنسية، وتشير الكلمة الى الانتقال ملكية شيء ما الى اخر.¹

الاغتراب في الاصطلاح:

لقي مفهوم الاغتراب اهتماما واسعا من قبل الباحثين في مختلف التيارات الفكرية، وذلك لنتيجة تعقده وتعدد ابعاده، وفيما يلي اهم التعريفات التي جاءت حول هذا المفهوم:

- يرى هيقل وهو اول من صاغ هذا المفهوم في فلسفته ان الاغتراب يتمثل في الانفصال الذات الانسانية ككيان روحي عن وجودها ككائن اجتماعي، كما طرح في سياق اخر ان الاغتراب يعني تخلي الانسان عن استقلالته الذاتية.²

الاغتراب المهني:

يعرف على انه مواقف يختبر فيها الافراد مشاعر الانفصال والعزلة، والفراغ ومحدودية التعبير، او انعدام المهني المرتبطة بمهامهم، حيث ان هذا المفهوم يرتبط بمواضيع الظلم المهني والقيود النظامية، أن هذه المفاهيم تستخدم لتحليل الحالات التي يشعر بها الافراد بالاغتراب، حيث ان بعض الدراسات تناولت كذلك مفاهيم مثل الاختلال المهني، والتهميش، والحرمان، والاغتراب المهني وناقشت كيف يمكن ان يعاني الافراد من الانفصال، او فقدان المعنى بمهامهم.³

¹ معدن شريفة و العمري سليمة، الاغتراب الوظيفي في ضوء مقاربات سوسيولوجية، مرجع سبق ذكره ، ص 279

² جديدي زليخة، الاغتراب، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد08، جامعة وادي سوف، 2012، ص 348

³Shanon Phelan, Occupation, **Ethical Tensions Related to Systemic**

Constraints: Occupational Alienation in Occupational Therapy

Practice, Participation and Health, Volume36, Issue 04, 2016, pag 217

- " يعرف الاغتراب المهني ايضا على انه الحالة التي تسيطر على الفرد سيطرة تامة تجعله يشعر بأنه غريب وبعيد عن بعض نواحي واقعه الاجتماعي، ويعرف الاغتراب على انه ضياع الفرد واغترابه عن ذاته وعن المجتمع " ¹.

- " كما يعرف على انه شعور الفرد بالاغتراب عن عمله نتيجة فقدانه شخصيته ويجرده من حريته وقدرته على الابتكار أما اغتراب الفرد عن نفسه فيبدو من خلال شعوره انه أصبح مسلوب الحرية والارادة " ².

قراءة في تطور مفهوم الاغتراب

" لقد شغل موضوع الاغتراب الجانب الاكبر من اهتمامات المفكرين والادباء والفلاسفة والانثربولوجيين، والفنانين، اذ نجده قد زاحم المصطلحات في كتب النقد والادب، وعلم النفس، والتحليل الاجتماعي واللاهوت، وظهر موضوعا اساسيا في كثير من الاعمال، فهو ظاهرة انسانية وجدت نفسها في مختلف انماط الحياة الاجتماعية، وقد تعددت معاني الاغتراب مع مرور الزمن".

لفهم الاغتراب بمختلف معانيه، من الضروري التطرق الى جذوره الفكرية والتاريخية، وربط تلك المعاني بالفترات الزمنية التي ظهر فيها، ففي العصور الوسطى، ارتبط مفهوم الاغتراب بعلاقة الانسان بالله، اذ استخدمه كالفن للدلالة على " الموت الروحي " اي اغتراب الروح عن الخالق، وهكذا كان المفهوم يحمل بعدا فلسفيا روحانيا في بداياته.

وقد ظهر مصطلح الاغتراب قديما في الفكرين المسيحي والاسلامي، مستخدما في سياقات قانونية واجتماعية ونفسية، ويرجع أصل الكلمة الى المصطلح اللاتيني الذي يعني " غير المنتمي " او

¹ احمد مجدي منصور راشد، محمد حسنى محمد الجمل، اثر مظاهر الاغتراب المهني للاخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمؤسسات الطبية، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، المجلد 02، العدد 20، تاريخ التسليم 2022-12-29، تاريخ القبول 2023-1-20، ص 31

² خالد بن قوراش، العايب رايح، الاغتراب المهني لدى المرأة العاملة بمركز اعادة التربية بنات، مجلة العلوم الانسانية، المجلد 34، عدد 02، قسنطينة، تاريخ الاستلام 2022-08-31، تاريخ القبول 2023-03-15، ص 181

" غير المتطابق مع الآخرين " كما يدل ايضا على انتقال الملكية من شخص الى اخر، اي الانفصال بين الشيء وصاحبه الاصلي.

ويقع الاغتراب كذلك ضمن نظرية العقد الاجتماعي التي قدمها جون جاك روسو، والتي تفترض ان المجتمع نشأ نتيجة تنازل الافراد عن جزء من حقوقهم وحريرتهم طوعا لصالح جهة اخرى تحفظ لهم هذه الحقوق.

ويعتبر هيجل اول من استخدم هذا المفهوم استخداما علميا ومنهجيا، خاصة في كتابه " فينومولوجيا الروح " (1807)، رغم وجود اشارات سابقة له وفي كتاباته الدينية خلال فترة تدريسه في الجامعة، وقد وصل هيجل الى تطوير مفهوم الاغتراب حتى وفاته، ومن بعده ماركس الذي اعاد صياغته في إطار نقده للعلاقات الاجتماعية ضمن النظام الرأسمالي، بالتالي يمكن طرح اربع اتجاهات رئيسية تناولت الاغتراب وهي: الاتجاه الهيجلي، والاتجاه الماركسي، والاتجاه دوركايموتوكفيل والتحليل النفسي.¹

ورغم ان مفهوم الاغتراب يعد واحدا من اهم المفاهيم السوسيولوجية وأكثرها شيوعا الا انه لم يزل اقل المفهومات تعريفا، ويرجع هذا لتنوع المصادر الكلاسيكية للمفهوم والتي تأثرت الى حد كبير بعد " هيجل " بالفارقات الايديولوجية لكل منها على نحو ما أوضح " جون هورتون " .²

" كما يشير كارل ماركس الى ان الاغتراب هو تأكيد علة قوة رأسمال التي تتم عن طريقها تأكيد سيطرة الطبقة المالكة والحاكمة في نفس الوقت فيالمجتمع، واحتكار الانسان وتحويله الى اداة لسلطتها وأهدافها " ³

¹ بحري صابر، خرموش منى، الاغتراب المهني في بيئة العمل، مرجع سابق، ص 10-11

² بحري صابر، خرموش منى، الاغتراب المهني من منظور علم النفس العمل والتنظيم بين التناول واشكالية المفهوم، مجلة افاق للعلوم، العدد01، 2016، جامعة سطيف02، ص 71

³ جوزه عبد الله، اشكالية الاغتراب في الفكر العربي والغربي، مجلة الباحث، العدد09، جامعة الاغواط، الجزائر، 2012،

الشكل رقم(04) : يوضح تطور مفهوم الاغتراب



المصدر: من اعداد الطالب

1-2 أنواع الاغتراب المهني :

تعدد انواع الاغتراب في بيئة العمل واختلفت حسب كل سياق طرح بها, وفيما يلي انواع الاغتراب المعروفة في بيئة العمل:

- الاغتراب الثقافي:

" يشير هذا النوع من الاغتراب الى ابتعاد الفرد عن ثقافته الخاصة بمجتمعه، والتي سلبها منه التنظيم بثقافته الجديدة، وظروف بيئة العمل التي حتمت عليه التأقلم مع هذه الثقافة الجديدة، ومن بينها العادات والتقاليد والقيم السائدة في ذلك المجتمع ومخالفة المعايير التي تضبط سلوك افراده".

الاغتراب الاجتماعي:

ظهر هذا المفهوم مع كارل ماركس, ويتمثل في شعور العامل بالانفصال عن عمله, رغم وجوده الجسدي داخل المؤسسة, فينفصل بذلك ن جماعات العمل ويقل تفعله معهم داخل بيئة العمل, مما يولد لديه العزلة, وضعف الاندماج, هذا الشعور يولد لديه حالة من العجز والملل والخوف من المستقبل وضياع الامن الوظيفي, حيث تتحول المادة الى غاية بدل وسيلة, وبذلك مفهوم الاغتراب الاجتماعي يقع بين الاغتراب الذاتي وهو اغتراب الفرد عن ذاته, وبين الاغتراب الثقافي اي رفض القيم الثقافية.¹

-الاغتراب السياسي:

يقصد به شعور الفرد بعدم القدرة على التأثير في المجال السياسي خاصة ما تعلق الامر باتخاذ قرارات تخص المؤسسة في قضية ما, وعدم الرضا عن القوانين والإجراءات التي تضعها المؤسسة, واسلوب التسيير فيها, حيث يهمل هذا العامل من المشاركة في اتخاذ القرارات, بذلك تكون المؤسسة هي السبب في ابتعاده عن هذا الاندماج من خلال احتكارها السلطة, مما ينعكس سلبا على أدائه وعلاقاته داخل التنظيم.²

الاغتراب الديني:

" حيث شكل موضوع الدين نقطة هامة في فلسفة ماركس حول الاغتراب, حيث مثل اول بدايات مرحلة النقد بالنسبة اليه ".³

¹ تامر سالم عبد الله القريناوي وآخرون, الاغتراب رؤية سوسيوأنثروبولوجية, مجلة الدراسات الافريقية, مجلد45, العدد03, 2023

² جديدي زليخة, الاغتراب, مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية, مرجع سبق ذكره, ص 349-350

³ وابل نعيمة, الاغتراب عند كارل ماركس, دراسة تحليلية نقدية, مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع, الجزائر, 2013, ص 69

الجدول: (04) يبين انواع الاغتراب

الشرح	انواع الاغتراب
ابتعاد الفرد عن الثقافة الخاصة بمجتمعه	الاغتراب الثقافي
الانفصال عن جماعات العمل	الاغتراب الاجتماعي
عدم القدرة على التأثير في المجال السياسي (القرارات)	الاغتراب السياسي
ابتعاد الروح عن التعلق بالله	الاغتراب الديني

المصدر: من اعداد الطالب

1-3 ابعاد الاغتراب المهني:

يجمع اغلب الباحثين على ان اهم ابعاد الاغتراب الوظيفي ومظاهره في منظمات الاعمال هي:

العجز: وتعني شعور العامل بأن حرته مقيدة داخل المؤسسة سواء في تصرفاته او في الاعمال التي يؤديها، وان هناك سلطة ادارية تتحكم فيه، هذا ما يجعله يفقد حرته، ويشعر انه غير قادر على اداء مهامه في وظيفته.

غياب الهوية في العمل: العمل في المؤسسة الجزائرية لا يحتوي على اي رفاهية اجتماعية، هذا يعني ان العامل الجزائري ليس لديه الاحساس او الشعور بتواجده من خلال او عن طريق العمل، ولا يعتبر هذا الاخير وسيلة لتحقيق اهدافه.¹

¹ زروال نصيرة، القيم الاجتماعية كعميق للمشروع التنموي الصناعي في الجزائر، جامعة المدية، ب س ن، ص 11

الانعزال الاجتماعي: في بيئة تنظيمية لا تشجع على روح المشاركة والتعاون تنتشر اشكال فقدان العلاقات الاجتماعية الحميمة التي اشارت اليها عدة مفاهيم كالتضامن والتعاون، مما يولد لدى العامل الشعور بالرفض الاجتماعي ويزيد من رغبته فيحب الانفصال عن قيم وروح الجماعة.¹

فقدان المعايير: وهي مسألة حاسة حين يشعر العامل بأن قدراته ومؤهلاته لا تساعد في النجاح فيلجأ لأساليب غير شرعية بما يسمى فقدان المعايير والقيم التي توجه السلوك.²

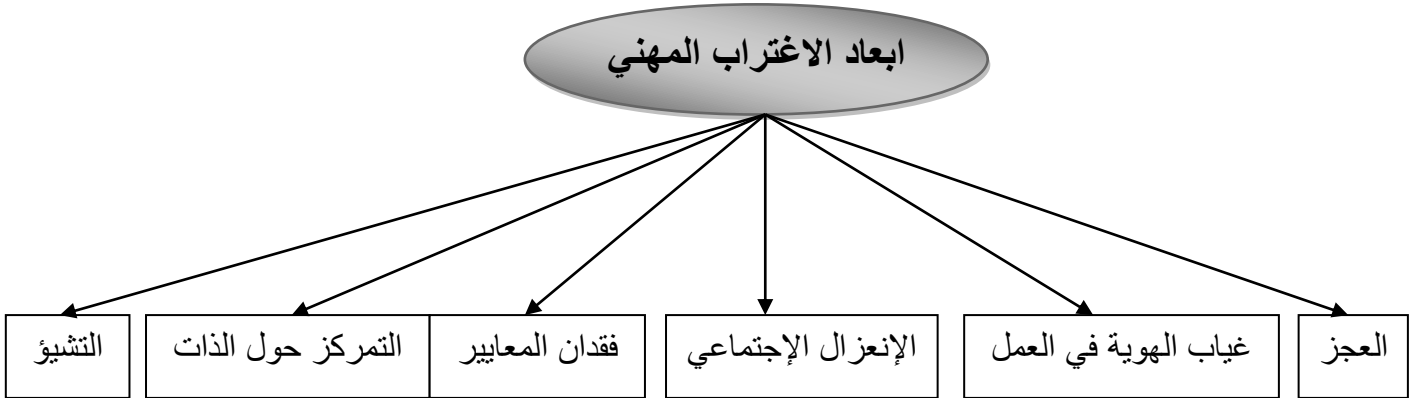
التمركز حول الذات: هو انشغال الفرد بذاته واحواله انشغالا لا يتيح له فرصة لمشاركة الاخرين في احوالهم.

التشويؤ: " يعني ان الفرد يتحول الى شيء, ويفقد ذاته كما تنشأ العلاقات الانسانية وتتحول الموجودات الانسانية الحية الى اشياء او موضوعات جامدة, ورغم تعدد تلك الابعاد فإن كلا منها يكمل الاخر ويدعم تفسيره وظيفيا ويتداخل معه, اي ان هذه الابعاد تتكامل بنائيا في مفهوم الاغتراب الواسع".

¹ بسام التزه, اثر ابعاد المناخ التنظيمي في الاغتراب الوظيفي, دراسة ميدانية على العاملين في مستشفى المواساة في دمشق مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية, المجلد 34, العدد 01, 2018, ص 59-60

² بلالي عبد المالك, العولمة الاقتصادية واغتراب العمال في المؤسسات الاقتصادية, مجلة تنمية الموارد البشرية, العدد 12, 2016, جامعة سطيف 02, ص 120

الشكل رقم (05): يبين ابعاد الاغتراب المهني



المصدر: من اعداد الطالب

1-4 مظاهر الاغتراب المهني:

السلبية: كثيرا ما يحدث للمؤسسة مواقف تجعلها تضعف ولا تجد حلا لمشاكل كالتنمية، فتحتاج بذلك الى روح احساس فريق العمل بالمسؤولية اتجاه هذه المواقف، غير ان بعض الفئات المهنية لا تلقي لذلك بالا وتقف موقفا سلبيا غزاء هذه القضايا.

اهتزاز بناء القيم:

من خلال التطورات الحديثة والمتسارعة التي توكبها المؤسسات الاقتصادية والصناعية، احدثت خلال في اندثار القيم والاتجاهات للعديد من العمال.

ضعف الشعور بالانتماء: تتنوع ابعاد الشعور بعدم الانتماء من الاسرة الى جماعة الرفاق، وحتى في المدارس، اما في بيئة العمل فهذا ما يشكل صور ضعف الشعور بالانتماء، حيث يشعر العمال بأنهم لا علاقة لهم بما يحدث في المؤسسة، ولا يتدخلون في طرح انشغالاتهم، ينجزون اعمالهم وساعات عملهم، ويغادرون المؤسسة، دون مراعاة للعلاقات داخلها.¹

¹ عبد الحميد محمد الشاذلي, الاغتراب النفسي لدى الطالب الجامعي , مجموعة اجيال لخدمات التسويق والنشر والانتاج الثقافي, ط1, القاهرة, 2008, ص 18-19

1-5 العوامل المؤدية للاغتراب المهني:

تتنوع العوامل التي قد تؤدي الى الاغتراب المهني، ولا تكاد تخلو مؤسسة اقتصادي وصناعية من هذه العوامل التي تحدث في الغالب خلال تنظيمها، وفي الغالب تعود هذه العوامل لسببين رئيسيين هما: سبب يعود للعمال انفسهم، وسبب اخر يعود للمؤسسة بحد ذاتها:

اسباب تعود للمؤسسة:

المكننة والامتة:

" يذكر شتا ان الثورة التكنولوجية ساهمت في انتشار ظاهرة الاغتراب بين العاملين في المؤسسة الإنتاجية والخدماتية على حد سواء وذلك نتيجة لهيمنة الامتة واجهزة الحاسوب والاجهزة الاليكترونية على العمل اليومي فظهر هذا الخطر التكنولوجي وكأنه مهدد للعلاقات الانسانية ومثير للأمراض والمشاكل النفسية، فبعد ما كان الحرفيون والمهنيون والاداريون سادة على اجهزتهم ومكاتبهم أصبحوا خدما لها خاضعين لإرادتها".

الخلل في تقارير كفاية الاداء:

حيث تظهر الكثير من المنظمات خلال في نظام تقييم الاداء، حيث تفتقر تقارير الكفاءة السنوية في الغالب الى معايير موضوعية وتعتمد بشكل كبير على مجهودات المشرفين الفردية، هذا الاسلوب ينتج تقييمات قد تكون مشوبة بالتحيزات الشخصية والمجاملات، مما يؤدي الى ضعف مصداقية هذه التقارير، وكنتيجة لذلك تتأثر العلاقات المهنية سلبا وتزرع بيئة تنظيمية يسودها التوس وانعدام الثقة بين العمال والادارة، مما يعزز مشاعر الاغتراب وفقدان الانتماء التنظيمي.

ضعف الفعالية الادارية:

عندما تغيب الفعالية الادارية تفقد المؤسسة قدرتها على تحقيق الاهداف المرجوة، ويصبح من الضروري اعادة بناء بنيتها الادارية استنادا الى مبادئ الادارة السلوكية، التي تركز على ملائمة

المهارات المطلوبة لطبيعة العمل ولا تتيح فرصة للمشاركة في صنع القرار، وتسهم في شعور العمال بالتهميش والعزلة، مما يعزز مظاهر الاغتراب المهني داخل بيئة العمل، وفي هذا السياق فإن البيئة التنظيمية التي تفتقر الى اساليب الادارة الرشيدة تسهم مباشرة في تغذية الاغتراب، حيث يفقد العامل شعوره بجدوى المساهمة الفعالة.

خلل في نظام الحوافز:

حيث تمثل الحوافز أحد اهم الدعائم الاساسية في بناء بيئة تنظيمية سليمة، لكن حين يكون نظام الحوافز غير واضح او خاضع للمجاملات والعلاقات الشخصية تتزعزع ثقة العمال بعدالة المؤسسة مما يولد مشاعر الغبن وعدم المساواة، مما يحدث خللا في حالتهم النفسية، ويعزز مشاعر الاغتراب والعزلة.¹

اسباب تعود للفرد:

يعد التفاعل الاجتماعي من الاسس الجوهرية التي يحقق من خلالها الفرد نوعا من التكامل النفسي داخل الوسط الاجتماعي الذي ينتمي اليه، غير ان انقطاع الفرد عن هذا الوسط او شعوره بعدم الانتماء اليه يؤدي الى حالة من الاغتراب، والتي تعزى في جزء كبير منها الى العوامل السيكولوجية وشخصية الفرد بحد ذاته.

فمن بين ابرز الاسباب التي اشار اليها الباحثين في هذا السياق، نجد الشعور بالإحباط الناتج عن عدم تحقق التوقعات الشخصية، والتوتر الناتج عن تضارب الادوار الاجتماعية، إضافة الى الاحساس بفقدان الالفة سواء داخل محيط العمل او في الحياة العامة، كما قد تسهم الازمات الشخصية والاجتماعية مثل الحرمان الاقتصادي وغيرها في الشعور بالاغتراب، ويبرز هنا اثر التنشئة الاجتماعية والتربية كعامل حاسم في تشكيل شخصية الفرد واستجابته الاجتماعية، فالقيم

¹ منصور بن زاهي، تاويريت نور الدين، الاغتراب الوظيفي كشكل من اشكال المعاناة في العمل، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، ص 138-139

والمعايير التي يتلقاها منذ الطفولة تسهم في بلورة طريقته في التفاعل مع المجتمع, وعلى هذا الاساس يمكن القول ان الاغتراب لا ينشأ من عوامل موضوعية كالقهر البيروقراطي او الانظمة الاقتصادية بل ينشأ ايضا من داخل الفرد نفسه, من شعوره بعدم التحقق الذاتي, والضعف الوعي بالذات, وعجزه عن التعبير عن ذاته او اثباتها.¹

- ايضا من العوامل التي تعود الى الفرد نذكر منها:

- الخوف وعدم الامن الوظيفي: حيث يعتبر هذا الاخير انفعالا عاطفيا تثيره المواقف الخطرة التي تهدد العامل في مهنته، والذي يقف عاجزا عن بدل جهد في مواجهتها، فشعور العامل بالخوف يؤدي حتما الى هروبهم من تلك المشاعر والانفعالات.

الشعور بعدم مصداقية التوقعات: وفي هذه الحالة يجد العامل ان ما كان يتوقع من مهنته والخطط التي كان يقوم بنائها لا تتطابق مع واقعه الملموس، كأن يجد ان الدخل الذي يتقاضاه لا يحقق له متطلباته وغيرها.

سواء التوافق والتكيف: فشعور العامل بعدم الاندماج رغم اعتباره كائن اجتماعي كما اشار ابن خلدون، الا ان هذه الفطرة في بيئة العمل تندر، وتأخذ شكل معاكسا، حيث ينفصل الفرد عن الجماعة، ويهتم بحل مشاكله الشخصية، ويفقد بذلك الالفة بينه وبين جماعة العمل مما يولد المزيد من مشاعر الاغتراب.

نقص الكفاءة: " نقص كفاءة العمال في المؤسسة من شأنه ان يؤدي الى انخفاض الاداء الوظيفي بين العاملين، حيث يسعى كل منهم الى محاولة ارجاع اسباب ضعف ادائه الى ظروف خاصة

¹ ريم عبد الله، اثر الثقافة التنظيمية على الاغتراب الوظيفي للعاملين، دراسة ميدانية شركة سيريتل للاتصالات، بحث مقدم

لنيل درجة الماجستير ادارة الاعمال التخصصي، الجامعة الافتراضية السورية، ب س ن، ص 72

بالمؤسسة التي يعمل بها، ونتيجة لنقص الكفاءة، فإن بعض العمال يلجؤون للغياب عن العمل كمبرر¹.

6. الاغتراب المهني في تناول المقاربات السوسيولوجية:

يعد مفهوم الاغتراب المهني من بين المفاهيم السوسيولوجية التي اثارت اهتمام الباحثين في علم الاجتماع لما له من علاقة تمس الفرد وعلاقته بالمؤسسة، وفي هذا السياق تعددت المقاربات التي شهدتها الحقل السوسيولوجي في تفسير هذه الظاهرة، واختلفت وجهات وزاويات الدراسة لكل مقارنة، وعليه فإن اعطاء رؤية تحليلية تفسيرية لظاهرة الاغتراب المهني لا يكتمل دون الوقوف على أبرز المقاربات السوسيولوجية التي تناولت هذه الظاهرة، وفي ما يلي اهم المقاربات:

- نظرية كارل ماركس:

" انطلق كارل ماركس في طرحه من نقد أفكار هيغل وما تضمنه الاقتصاد السياسي الكلاسيكي من مبادئ، ففي المجتمع السياسي الفرد يتصرف بنفس الطريقة وجها لوجه مع الحالة، بينما في الحياة اليومية توضع تبنى على المصلحة الخاصة "

طرح ماركس الاغتراب من منظور تاريخي، اقتصادي وسياسي محدد، وييدي ماركس نقدا شديدا للاغتراب الديني الذي حسبه يعكس الاغتراب الاقتصادي والاجتماعي.

من بين انواع الاغتراب ركز كارل ماركس بشكل كبير على لاغتراب الاقتصادي، حيث ينشأ هذا الاخير في اعتقاده من وجود طبقة برجوازية رأسمالية اقلية تحتكر السلطة والموارد، مقابل طبقة عظمى محرومة من الملكية، حيث ان هذه الاخرة تبذل كامل جهدها من اجل زيادة إنتاج وتحقيق

¹ الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى عينة من الموظفين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة, مجلة كلية التربية,

جامعة الازهر, العدد178, الجزء 03, 2016, ص 481-482

اهداف الطبقة الرأسمالية، بالتالي يكون نتاج العمل ليس ملكا للطبقة البروليتارية، بالتالي تشعر بالاغتراب عن ذاتها، وبالتالي تغترب عن العلاقات الاجتماعية التي تثبت انسانيتها.

" ويمثل الخطر المباشر لاغتراب الانسان عن نتاج عمله، وعن نشاطه، وعن حياته النوعية في انه يؤدي الى اغتراب الانسان عن ذاته وعن البشر الاخرين، وبالنسبة لاغتراب الانسان عن ذاته نجد ماركس كما بين شاخست يستعمل تعبير الذات بمعنيين " , احدهما يقوم على اساس " ان عمل الانسان يمثل حياته , وان انتاجه هو بحد ذاته حياته في شكل متموضع، ومن هنا فانه عندما يغترب عنه فانه بذلك يغترب عن حياته، اما المعنى الثاني الذي يشير اليه ماركس " الى انفصال الانسان عن حياته الانسانية الحقة، وبهذا يقصد ماركس بالاغتراب عن الذات الفقد الكلي للإنسانية.¹

نظرية روبرت بلونز:

" يرى بلونز ان الاغتراب يوجد عندما يكون العمال غير قادرين على السيطرة على العمليات في عملهم، وغير قادرين على تطوير الشعور بالفرض، وبالعلاقة وظائفهم بكل انتاج التنظيم، وغير قادرين على الانتماء للمجتمعات الصناعية "

فحسب بلونز الشخص المغترب عندما يكون مستغلا من طرف المؤسسة، او من طرف نسق اخر كالعوامل البيئية للتنظيم...لنسق التكنولوجي مثلا..

ويطرح بلونز مجموعة من الافكار في اعتقاده تشجع على بروز الاغتراب المهني نذكرها كالتالي :

-النموذج البروقراطي الذي طرحه فيبر مشجع على شعور العامل بالامعنى.

-اجراءات تقسيم العمل كما بين دوركايم، والتخصص في التنظيمات مولد للاغتراب المهني .

¹ حسن محمد، الانسان المغترب عند اريك فروم، مكتبة دار الحكمة للنشر، القاهرة مصر، 2005، ص 95-96

- في اعتقاد بلون زان الافراد المغتربين يمكنهم السيطرة على اغترابهم من خلال السيطرة على احوالهم في العمل.

- هناك فجوة عميقة بين العزلة الاجتماعية للعامل واللامعيارية في التنظيمات.¹

مقاربة امایل دوركايم :

كانت اللامعيارية وهي احد الاسباب التي حلل بها دوركاين ظاهرة الاغتراب " تعني قديما مخالفة نواهي القانون وخاصة القانون السماوي وتعاليم الدين, وقد عم استخدامها حتى فترة ما بعد العصور الوسطى, واستخدم دوركايم اللفظ " اللامعيارية " لتحليل اباب السلوك المنحرف نتيجة حدوثها "

حيث تعد النظم المعيارية, بما تتضمنه من قوانين وقواعد واعراف الاساس الذي يبني عليه التنظيم العلاقات داخل المؤسسات والهيئات التي تجسد البنية الاجتماعية وتوجه سلوك الافراد, غير ا ناي اختلال يصيب هذه المنظومة المعيارية من شأنه ان يؤدي الى تفكك اجتماعي شامل, فتظهر حالة الانوميا او ما يعرف باللامعيارية, ان اللامعيارية بهذا المعنى ليست مجرد غياب الضوابط, بل هي تعبير عن فشل منظومة الاجتماعية في اداء وظيفتها في توجيه وضبط سلوك الافراد , اذا ومع تفكك وانحلال تلك المعايير التي توجه سلوك الفرد, يجد الافراد انفسهم في مواجهة التكيف, مما يولد مشاعر الاحباط ويفقدون الشعور بالانتماء, ويعزز شعور الاغتراب داخل المؤسسة.

ففي المؤسسة يؤدي غياب المرجعية القانونية الواضحة الى زيادة الشعور بالاغتراب ويقل الانتماء بين العمال, فيفقد القانون الداخلي والاجراءات التنظيمية فعاليتها كوسائل ضبط.

¹ معدن شريفة, العمري سليمة, الاغتراب الوظيفي في ضوء مقاربات سوسيولوجية, مرجع سبق ذكره, ص 283-284

يفسر دوركايم تزايد حالات الاغتراب داخل النسق التنظيمي للمؤسسة الى غياب روح التضامن والتعاون, فتنفك العلاقات الاجتماعية, خاصة مع التطور التكنولوجي والتسارع الحديث للمؤسسة , فيجد الافراد انفسهم في بيئات عمل تفتقد للاستقرار والوضوح فتنهار القيم والمعايير, ويترسخ الشعور بالاغتراب.¹

مقاربة ماكس فيبر:

" اذا كان كارل ماركس قد ركز على الاغتراب لدى العامل, وتحدث عن حالة عجز الافراد في المجتمعات الرأسمالية, فإن عالم الاجتماع ماكس فيبر الالماني قد رأى خلاف ذلك أن هذا العجز هو حالة عامة ولا تقتصر على العامل فحسب بل تتصف بها جميع العلاقات الاجتماعية " يصر ماكس فيبر ان الاغتراب ينتج بفعل عدم سيطرة الافراد على وسائل انتاجهم بفعل كونها مستقلة عنهم في كثير من الاحيان , فتنظيمات الحديثة تسيطر على العامل من خلال القوانين واللوائح, وليس هو من يسيطر عليها, بالتالي تنشأ هذه الحالة من الاغتراب, فيكون الافراد بذلك عاجزين عن المشاركة في اتخاذ القرارات المهمة, وحتى تلك التي قد تحاكي مصيرهم.² , حيث يتمحور اهتمام ماكس فيبر بموضوع الاغتراب من حيث ثلاثة أبعاد أساسية:

¹ دحمان نوال, بن عروس محمد لمين, مظاهر اللامعيارية في مستوياتها الثلاث, مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية, العدد15, ب س ن, ص 71-72

² سعاد مريمي, قراءة في مفهوم الاغتراب, مجلة الساورة للدراسات الانسانية والاجتماعية, المجلد 06, العدد01, تاريخ الاستلام 2019-10-22, تاريخ النشر 2020-06-30, المغرب, 2020, ص 67

الجدول رقم (05): يبين الأبعاد الأساسية لماكس فيبر حول الاغتراب:

الشرح	البعد
خضوع العامل لإجراءات وقوانين صارمة تحد من قدرته على الابداع والابتكار	الاعتماد على القواعد
الادارة تملك وسائل العمل مما يؤدي الى تقليص حرية العامل في اتخاذ القرار	فقدان السيطرة
العقلنة المفرطة تجعل العامل سجيناً للتنظيم البيروقراطي وتفقد حريته	سلب الحرية بالعقلنة

المصدر: من اعداد الطالب

الجانب الميداني
للدراسة

الفصل الرابع

- عينة الدراسة

- منهج الدراسة

- مجالات الدراسة

- الدراسة الاستطلاعية ونتائجها

- أدوات جمع البيانات

- خصائص مجتمع البحث

1. عينة الدراسة

تم اعتماد أسلوب الحصر الشامل نظرًا لصغر حجم مجتمع الدراسة، والذي يتكون من 46 عاملاً، ما يسمح بالإمام الكامل بكافة مفرداته. ويُعرف الحصر الشامل بأنه: طريقة علمية يُلجأ إليها في حال كان حجم المجتمع صغيراً ويمكن تغطيته كاملاً، حيث لا يتم استثناء أي فرد، ما يسمح بجمع بيانات دقيقة وشاملة تساعد على تحليل العلاقات بين المتغيرات بشكل أكثر دقة.

وقد تم توزيع الاستمارة على كامل أفراد المجتمع، والمتمثلة في 46 استمارة صالحة للتحليل،

2. منهج الدراسة:

تم اعتماد المنهج الوصفي في هذه الدراسة، وهو من أكثر المناهج استخداماً في البحوث الاجتماعية، نظرًا لقدرته على تقديم وصف دقيق ومفصل للظواهر المدروسة، مما يتيح فهمها وتحليلها واستخلاص المؤشرات والدلالات المرتبطة بها.

3. مجالات الدراسة :

(أ) الإطار الزمني للدراسة :

يعد تحديد الاطار الزمني للدراسة من أهم العناصر البالغة الأهمية في الدراسات السوسولوجية والسويوتنظيمية، حيث يمكن الباحث من ضبط المدة الزمنية التي أستغرقها البحث من اجل الامام بجوانب الدراسة والبيانات الخاصة بها، لذلك فإننا ووفقا راستنا الموسومة ب " البيئة التنظيمية وتأثيرها على الاغتراب المهني " فإنه تقرر تقسيم هذه الدراسة الى خمسة مراحل حتمتها علينا خصوصية موضوع الدراسة، وهي كالتالي:

1/ المرحلة الاولى:

شهدت المرحلة الاولى والممتدة من 1 ديسمبر 2024 الى غاية 15 ديسمبر 2024، الاطلاع الاولي على ميدان الدراسة، ومحاولة بلورة سؤال الانطلاق، واستكشاف الظاهرة عن قرب، ومحاولة وضع العديد من الملاحظات، وجمعها، وربطها بالثراث النظري.

2/ المرحلة الثانية:

امتدت هذه المرحلة من 17 جانفي 2025 الى غاية 24 جانفي 2025، تمثلت في الدراسة الاستطلاعية، كان الهدف التقرب من الميدان اكثر ومحاولة تحري الظاهرة. عن كئيب، حيث قمنا ببناء علاقات اخوية مع العمال لمحاولة الحصول على معلومات صادقة، ولعل هذه المرحلة اكثر من سابقتها اهتماما، حيث في الاخير شكلت لنا صورة عامة حول الدراسة الاستطلاعية.

3/ المرحلة الثالثة والرابعة:

في هذين المرحلتين والممتدتين من 30 مارس 2025 الى غاية 17 ماي 2025، حاولنا النزول الى الميدان معتمدين على اداة الاستمارة، ثم توزيع الاستمارة على العمال بمختلف الرتب، ثم استرجاع الاستمارات، غير ان الاجوبة لم تكن مرضية، حتم علينا هذا زيادة زيارة ميدانية اخرى معدلين اسئلة الاستمارة لتناسب مع الوضع.

4/ المرحلة الخامسة:

من 17 جوان 2025 الى غاية 20 جوان 2025، ثم في هذه المرحلة توزيع الاستمارة النهائية المعدلة، واستلامها في مدة اربع ايام، ووضع البيانات في قاعدة SPSS، وتحليل الجداول البسيطة والمركبة والربط بين الاسئلة، وتحليل الفرضيات.

ب) المجال المكاني:

أنجزت الدراسة ميدانيًا في مؤسسة سلسبيل للمياه بالمنبعة، وهي مؤسسة محلية تضم 46 عاملاً، تتبع مؤسسة سلسبيل للمياه المؤسسة الأم وهي منبع القولية وتتفرع عنه مؤسستين هما المؤسسة محل الدراسة "مؤسسة سلسبيل" و "مؤسسة القولية" ، وتم التركيز على العمال في مختلف المصالح لجمع معلومات متنوعة وشاملة حول الموضوع المدروس.

4. الدراسة الإستطلاعية ونتائجها :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية احد اهم المحطات السوسيوتنظيمية في البحوث الاجتماعية، حيث تسهم في فهم معالم الظاهرة المراد دراستها، ومحاولة فك اللبس والغموض عن الظاهرة محل الدراسة، وذلك في شقها الميداني الامبريقي، وبالاستناد الى التراث النظري، حيث كانت اول الخطوات للدراسة الاستطلاعية هي التقرب من المؤسسة محل دراستنا وهي مؤسسة سلسبيل للمياه بالمنبعة، معتمدين في ذلك على الملاحظة العلمية، ما شكل لنا شبكة الملاحظة من خلال ثلاث أسئلة تشكل هذا المسعى وهي: ماذا لاحظت؟، كيف لاحظت؟، متى لاحظت؟، والتي كانت تفاصيلها على النحو التالي:

الجدول رقم (06) يبين دليل شبكة الملاحظة ضمن الدراسة الاستطلاعية

النتائج	أسئلة شبكة الملاحظة
<p>– طبيعة العمل داخل المؤسسة, ومقارنة كل وظيفة على الأخرى من حيث مستوى تعقيد المهام ووضوحها, موقع العمل, خصائص العمل وظروفه, سواء كان العمل يتعلق بالإنتاج, أو يشمل المهام الإدارية والفنية</p> <p>– الهيكل التنظيمي للمؤسسة, وعلاقات العمل الأفقية والعمودية</p> <p>– طبيعة الأعمال الموكلة لكل فئات العمال, من مشرفين ومنفذين</p> <p>– المجال المسموح به لمشاركة العمال في اتخاذ القرار, ومستوى قبول اقتراحاتهم من طرف المسير</p> <p>– الثقة بين أعضاء التنظيم سواء بين العمال فيما بينهم, أو بين العمال والإدارة</p> <p>– ساعات العمل التي يقضيها العمال في المؤسسة, ومستويات دلالة الرضا عن الظروف المحيطة بهم</p>	<p>ماذا لاحظت؟</p>
<p>– ثم الاعتماد على الملاحظة العلمية الدقيقة, والملاحظة بالمشاركة, من خلال الاحتكاك بالعمال, واحساسهم بأننا جزء من فريق العمل لنكسب ثقتهم في أخذ المعلومات بشكل موثوق.</p> <p>– تحري طبيعة عمل كل عامل, ودراسة تصرفات العمال مراعين كل كلمة تقال</p> <p>– المستوى التعليمي لكل عامل وعلاقته بالمهنة التي يشتغل فيها</p>	<p>كيف لاحظت؟</p>
<p>ثم القيام بالملاحظة في ساعات العمل العادية, واختيار بداية الاسبوع يوم الأحد بالتحديد الذي يعبر عن انطلاقة جديدة تحمل الجد والنشاط من طرف فريق العمل, ونشاط مختلف الورشات والوظائف</p>	<p>متى لاحظت؟</p>

المصدر: من إعداد الطالب

مكنتنا هذه المرحلة من معرفة خارطة طريقنا وما نود الوصول اليه من خلال هذه الدراسة.

الجدول رقم (07) : يبين دليل المقابلة المعتمد

المفهوم	البعد	أسئلة المقابلة المرتبطة بمؤشرات الأبعاد المعتمدة في الدراسة
البيئة التنظيمية	طبيعة العمل	<p>* صف لنا مستوى تعقيد المهام التي تؤديها، هل تشعر أنها تتطلب حل مشكلات جديدة باستمرار، أم أنها روتينية؟.</p> <p>* كيف تؤثر طبيعة المهام (روتينية/متنوعة) على حماسك في العمل؟.</p> <p>* هل تشعر أن لديك مساحة لتقديم أفكار إبداعية أو تحسينات في طريقة أداء العمل؟، أعطنا مثالا إن أمكن"</p> <p>* ماهي التحديات التي تواجهها في عملك، كيف تتعامل معها؟.</p> <p>* هل تعتقد ان دورك في المؤسسة واضح؟، وما الذي قد يجعل هذا الدور أكثر وضوحاً؟.</p> <p>* كيف تقيم مستوى الامان الوظيفي (الاستقرار، الحماية من المخاطر) في عملك؟.</p>
	المشاركة التنظيمية	<p>هل تستشار في القرارات التي تؤثر على عملك؟ حدثنا عن تجربة شاركت فيها في اتخاذ قرار مهم"</p> <p>ما الذي يعيق مشاركتك في صنع القرار برأيك؟.</p> <p>صف لنا طبيعة العلاقة بينك زملائك. هل تشعر أنكم تعملون كفريق واحد؟.</p> <p>هل تتيق في أن الادارة تسمع ملاحظاتك وتأخذها على محمل الجد؟.</p> <p>كيف تتعامل الادارة مع الانجازات التي تحققها؟. هل تشعر بالتقدير؟.</p> <p>ما هي أنواع الدعم التي تتمنى من المؤسسة أن توفرها لك؟.</p>

المفهوم	الأسئلة
الاغتراب المهني	هل تشعر احيانا ان عملك لا معنى له؟. ما الذي يجعلك تشعر بذلك هل يوجد فرق بين ما تطمح لتحقيقه في العمل. وما تنجزه فعليا؟. صف هذا الفرق" كيف تؤثر علاقتك مع الزملاء او الادارة على شعور بالانتماء للمؤسسة؟. اذا كان بإمكانك تغيير شيء واحد في بيئة العمل. ما ذا سيكون؟. هل لديك اي تعليقات اخرى لم نتطرق لها؟.

المصدر: من اعداد الطالب

انطلاقا من المؤشرات التي حملتها الاسئلة في دليل المقابلة والتي حملت ابعاد الظاهرة محل الدراسة، وبعد عرضها على عينة الدراسة في مؤسسة سلسبيل للمياه بالمنية، وعليه وبعد القيام بهذه المرحلة وصلنا الى:

- محاولة اقحام انفسنا في ميدان الدراسة اكثر وتقصي جوانبها.
- اعادة ضبط الفرضيات بما يتناسب مع اهداف البحث.

5. أدوات الدراسة:

في هذه الدراسة، تم الاعتماد على أداتين رئيسيتين لجمع البيانات هما: الاستمارة والمقابلة.

- الاستمارة: تُعد من أكثر أدوات البحث استخدامًا في البحوث الاجتماعية، لما تتميز به من سهولة وسرعة في جمع البيانات من عدد كبير من الأفراد. وتُعرف الاستمارة بأنها "مجموعة من الأسئلة المكتوبة والمعدة مسبقًا، يتم تقديمها إلى أفراد العينة لتعبئتها وفقًا لآرائهم وتجاربهم الشخصية، بهدف الحصول على بيانات كمية أو نوعية حول

ظاهرة معينة."

وتتميز الاستمارة بالموضوعية وتوفير الوقت، كما تتيح إمكانية تصنيف وتحليل البيانات بسهولة.

وقد تم تصميم استمارة هذه الدراسة وفقاً لفروض البحث ونتائج الزيارات الاستطلاعية، حيث وزعت على **46** عاملاً يشكلون مجتمع البحث، أي باستخدام أسلوب الحصر الشامل باعتباره الأنسب للمجتمعات الصغيرة.

- **المقابلة:** تم إجراء مقابلات مباشرة مع بعض الأفراد العاملين في المؤسسة، بالإضافة إلى بعض المسؤولين، بهدف توضيح بعض النقاط التي يصعب الوصول إليها عبر الاستمارة، والحصول على معلومات أكثر عمقاً.

6. خصائص مجتمع البحث

توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

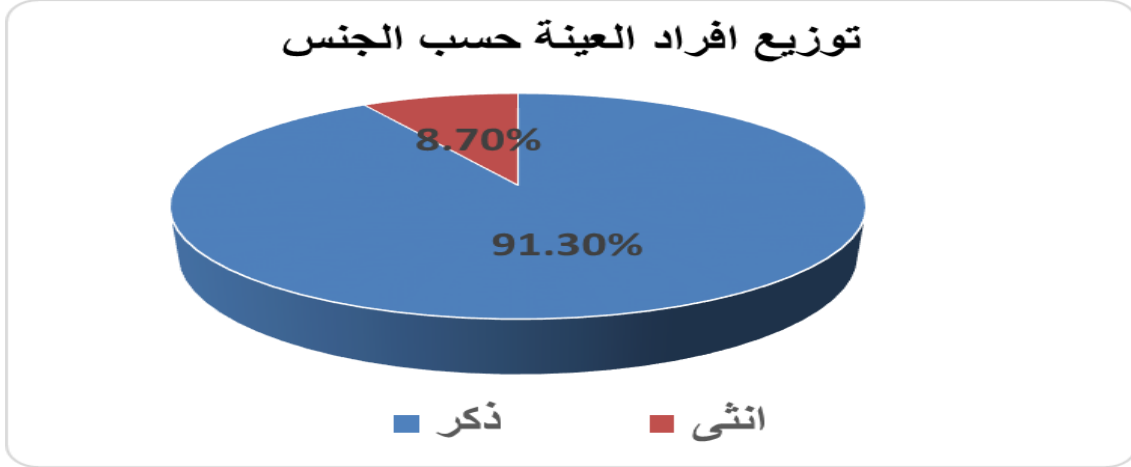
الجدول رقم (08) يوضح توزيع افراد العينة حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
91.3 %	42	ذكر
8.7 %	4	انثى
100 %	46	المجموع

من خلال الجدول رقم (8) الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس، نلاحظ أن عدد الذكور بلغ 42 فرداً من أصل 46، أي بنسبة 91.3%، في حين لم يتجاوز عدد الإناث 4 أفراد بنسبة 8.7%. يبيّن هذا التوزيع وجود تفاوت كبير في تمثيل الجنسين ضمن العينة، حيث يطغى الطابع الذكوري بشكل واضح على تركيبة العمال في مؤسسة سلسبيل للمياه المنيعة.

يتضح أن فئة الذكور هي الفئة السائدة بين أفراد العينة، مما يجعل "ذكر" هو المنوال في هذا التوزيع. ويشير هذا إلى أن المؤسسة تعتمد بدرجة أكبر على العنصر الرجالي في مواردها البشرية، وهو ما قد يعكس طبيعة العمل ومتطلباته أو السياسات المعتمدة في التوظيف.

الشكل رقم (06) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس



الجدول رقم (09) يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

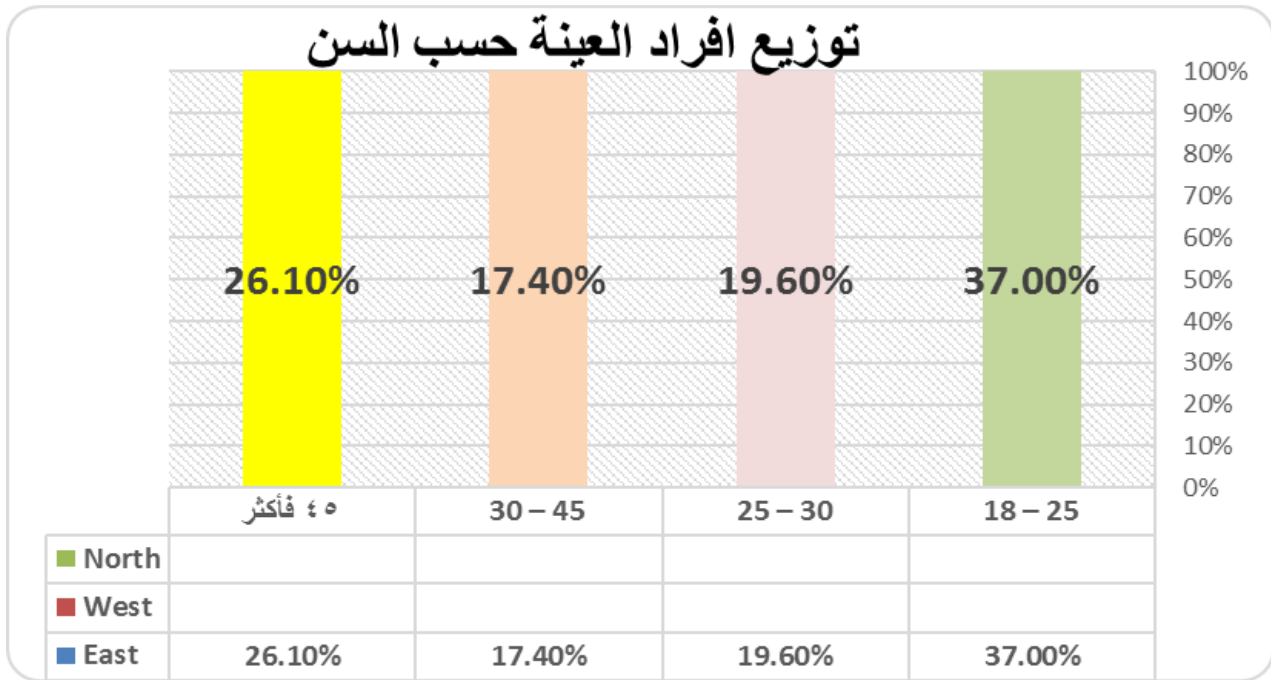
العمر	التكرار	النسبة
25 – 18	17	37.0 %
25– 30	9	19.6 %
30– 45	8	17.4 %
45 فأكثر	12	26.1 %
المجموع	46	100.0%

من خلال الجدول رقم (8) الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن، نلاحظ أن الفئة العمرية من 18 إلى 25 سنة هي الأكثر تمثيلاً بنسبة 37.0%، تليها فئة 45 سنة فأكثر بنسبة 26.1%، ثم فئة 25 – 30 سنة

بـ19.6%، وأخيرًا فئة 30 – 45 سنة بنسبة 17.4%. هذا التوزيع يعكس تواجدًا معتبرًا لفئة الشباب داخل المؤسسة، إلى جانب نسبة مهمة من العمال ذوي الخبرة المتقدمة في الفئة الأكبر من 45 سنة.

يتضح من النتائج أن الفئة العمرية 18 – 25 سنة هي الأكثر تمثيلًا ضمن العينة، مما يجعلها المنوال في هذا التوزيع. كما بلغ المتوسط الحسابي لأعمار أفراد العينة حوالي 32.9 سنة، مما يدل على أن العينة تميل إلى الفئة النشطة مهنيًا. وبلغ الانحراف المعياري حوالي 11.56 سنة، وهو ما يعكس وجود تباين ملحوظ في أعمار العمال، ويشير إلى تنوع الخبرات المهنية داخل المؤسسة.

الشكل رقم (07) يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن



الجدول رقم (10) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

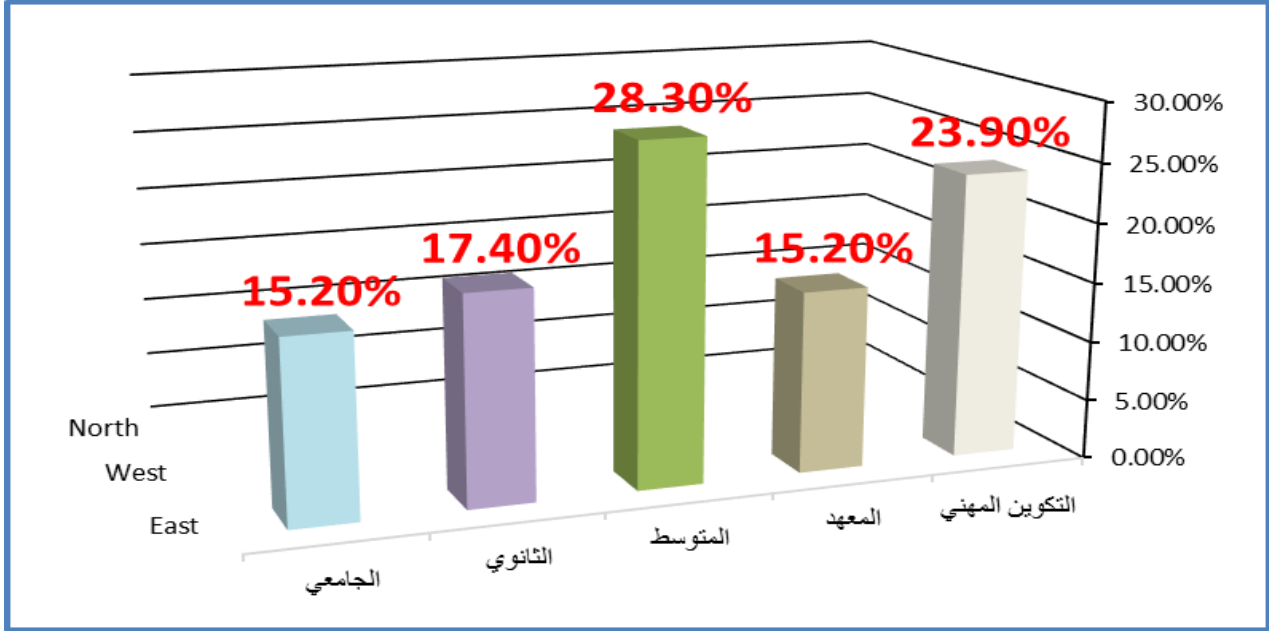
النسبة	التكرار	المستوى
%23.9	11	التكوين المهني
%15.2	7	المعهد
%28.3	13	المتوسط
%17.4	8	الثانوي
15.2%	7	الجامعي
% 100	46	المجموع

من خلال الجدول رقم (9) الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي، نلاحظ أن أكبر نسبة تمثيل كانت من نصيب المستوى المتوسط، حيث شكّل حاملو هذا المستوى 28.3% من إجمالي العينة. يليهم العاملون من خريجي التكوين المهني بنسبة 23.9%، ثم الذين بلغوا المستوى الثانوي بـ 17.4%. أما الحاصلون على شهادات المعهد والجامعيين فقد تقاسموا نسبة 15.2% لكل منهما. يشير هذا التوزيع إلى حضور قوي لذوي التحصيل المتوسط، مع تمثيل متوازن نسبياً لبقية المستويات.

يتضح أن المستوى التعليمي المتوسط هو الأكثر شيوعاً ضمن العينة، مما يجعله المنوال في هذا التوزيع. ويُبرز ذلك اعتماد مؤسسة سلسبيل للمياه بدرجة معتبرة على يد عاملة ذات تكوين متوسط، مع تواجد شريحة مهمة من العمال ذوي التكوين المهني

الشكل رقم (8) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

والثانوي، بالإضافة إلى نسبة أقل من المؤهلين بمعهد أو تعليم جامعي، وهو ما يعكس تنوعاً في الكفاءات والمؤهلات داخل المؤسسة.



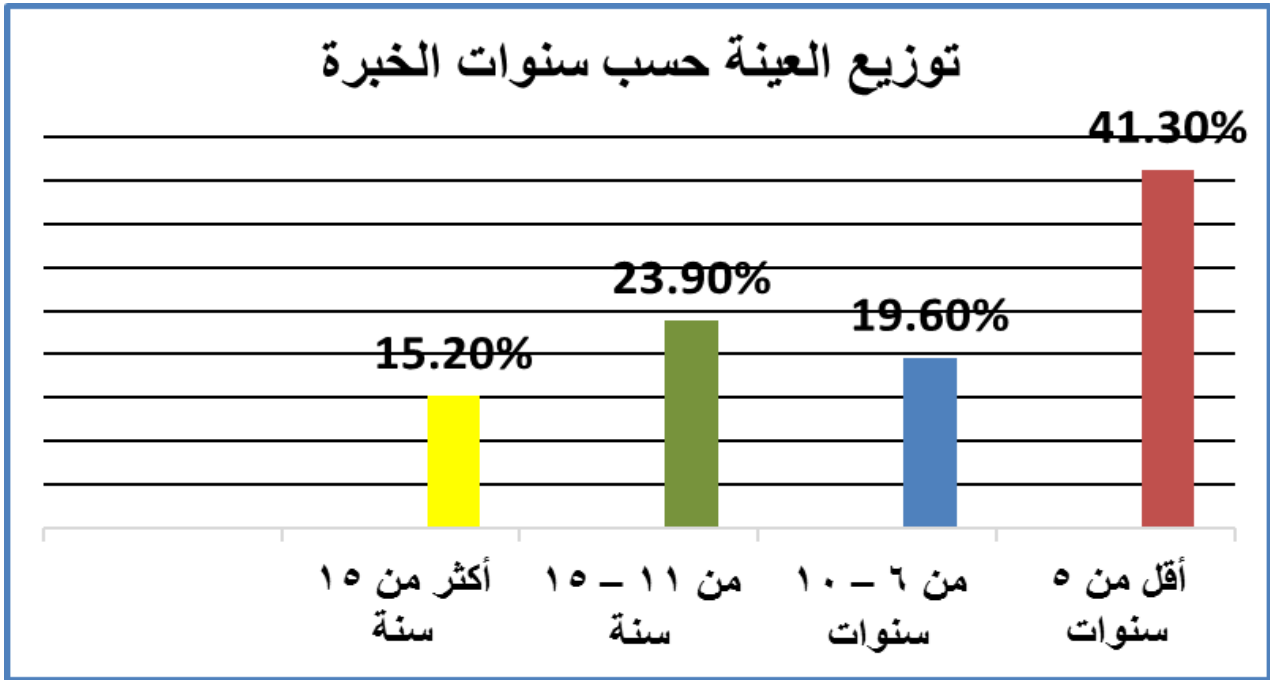
الجدول رقم (11) يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

النسبة	التكرار	المستوى
41.3%	19	أقل من 5 سنوات
19.6%	9	من 6 – 10 سنوات
23.9%	11	من 11 – 15 سنة
15.2%	7	أكثر من 15 سنة
100%	46	المجموع

من خلال الجدول رقم (11)، الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة، نلاحظ أن العمال ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات يمثلون النسبة الأكبر بـ 41.3%، يليهم من تتراوح خبرتهم بين 11 و 15 سنة بنسبة

23.9%، ثم من لديهم خبرة بين 6 و10 سنوات بـ 19.6%، في حين تمثل فئة أكثر من 15 سنة النسبة الأقل وهي 15.2%. يتبين من ذلك أن المستوى "أقل من 5 سنوات" هو الأكثر تكرارًا ضمن العينة، مما يجعله المنوال في هذا التوزيع. كما بلغ المتوسط الحسابي لسنوات الخبرة حوالي 8.45 سنوات، وهو مؤشر على أن العينة تتكون في الغالب من عمال ذوي خبرة مهنية متوسطة. أما الانحراف المعياري فقد قُدِّرَ بـ 5.78 سنوات، مما يعكس وجود تباين واضح في سنوات الخبرة بين العمال داخل المؤسسة، بين عناصر حديثة وأخرى أكثر أقدمية.

الشكل رقم (9) يوضح توزيع فراد العينة حسب سنوات الخبرة



الفصل الخامس:

تحليل ومناقشة فرضيات الدراسة ونائجها.

1. تحليل ومناقشة الفرضية الأولى
2. تحليل ومناقشة الفرضية الثانية
3. النتائج العامة للفرضية

عرض وتحليل بيانات الفرضيات

عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى: لطبيعة العمل تأثير على الاغتراب المهني لدى العمال في مؤسسة سلسبيل للمياه - المنبوعة.

الجدول رقم (12) يوضح العلاقة بين طبيعة المهام الذهنية والشعور بالراحة النفسية في بيئة العمل.

المجموع ك/ %		نعم		لا		الشعور بالراحة النفسية المهام تتطلب مجهوداً
		ك	%	ك	%	
%	ك	%	ك	%	ك	لا
%100	8	37.5	3	62.5	5	لا
%100	38	15.8	6	84.2	32	نعم
%100	46	19.6	9	80.4	37	المجموع

من خلال الجدول رقم 12 وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 80.4% من المبحوثين صرّحوا بأنهم لا يشعرون بالراحة النفسية في بيئة العمل، تدعمها نسبة 84.2% صرّحوا بأن المهام الموكلة إليهم تتطلب مجهوداً ذهنياً وتحليلاً دقيقاً، في حين أن نسبة 19.6% من المبحوثين صرّحوا بأنهم يشعرون بالراحة النفسية، تدعمها نسبة 37.5% صرّحوا بأن مهامهم لا تتطلب مجهوداً ذهنياً وتحليلاً دقيقاً.

تشير المعطيات إلى أن الأغلبية من العمال الذين يؤدون مهاماً ذهنية لا يشعرون بالراحة النفسية، ما قد يعكس وجود ضغط معرفي أو عبء ذهني غير مدعوم بإطار تنظيمي مريح. وهذا يدل على أن مجرد الطابع الذهني للعمل لا يكفي لتعزيز الراحة، بل لا بد من دعم تنظيمي ومناخ نفسي ملائم يحول المجهود الذهني إلى مصدر رضى مهني لا إلى مصدر إرهاق.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة بين طبيعة المهام الذهنية ومستوى الشعور بالراحة النفسية في بيئة العمل.

يتضح من نتائج اختبار كاي تربيع أن قيمته تقدر بـ 5.77 عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 0.02، وهي أقل من مستوى الخطأ 0.05، مما يشير إلى وجود دلالة إحصائية بين طبيعة المهام الذهنية والشعور بالراحة النفسية في بيئة العمل.

الجدول رقم (13) يوضح العلاقة بين رتبة المهام اليومية والشعور بالإحباط نتيجة ظروف العمل.

المجموع ك/ %		نعم		لا		الشعور بالاحباط القيام بنفس المهام يوميًا
		%	ك	%	ك	
%100	9	77.8	7	22.2	2	لا
%100	37	86.5	32	13.5	5	نعم
%100	46	84.8	39	15.2	7	المجموع

من خلال الجدول رقم 13 وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 84.8% من المبحوثين صرّحوا بأنهم يشعرون بالإحباط نتيجة ظروف العمل، تدعمها نسبة 86.5% صرّحوا بأنهم يؤدون نفس المهام يوميًا دون تغيير يُذكر، في حين أن نسبة 15.2% من المبحوثين صرّحوا بأنهم لا يشعرون بالإحباط، تدعمها نسبة 22.2% صرّحوا بأنهم لا يؤدون نفس المهام بشكل يومي.

تعكس هذه النتائج وجود علاقة بين نمط العمل الروتيني والشعور بالإحباط، حيث إن تكرار المهام اليومية دون تنويع قد يؤدي إلى فقدان الحافز، والشعور بالملل والضغط النفسي. الروتين الوظيفي المستمر غالبًا ما يحرم العامل من الشعور بالتجديد والتحدي، ما يُضعف ارتباطه المعنوي بالمؤسسة ويؤثر على رضاه المهني.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين رتبة المهام اليومية والشعور بالإحباط نتيجة ظروف العمل.

يتضح من نتائج اختبار كاي تربيع أن قيمته تقدر بـ 4.91 عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 0.027، وهي أقل من مستوى الخطأ 0.05، مما يشير إلى وجود دلالة إحصائية بين رتبة المهام اليومية والشعور بالإحباط نتيجة ظروف العمل.

الجدول رقم (14) يوضح العلاقة بين الروتين اليومي في العمل والشعور بالانتماء للمؤسسة

المجموع ك/ %		نعم		لا		الشعور بالانتماء للمؤسسة العمل يتسم بالروتين اليومي
		%	ك	%	ك	
%	ك	%	ك	%	ك	نوعا ما
	10	10	1	90	9	لا
%100	10	10	1	90	9	نعم
%100	26	15.4	4	84.6	22	المجموع
%100	46	13	6	87	40	

من خلال الجدول رقم 14 وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 87% من المبحوثين صرّحوا بأنهم لا يشعرون بالانتماء للمؤسسة التي يعملون بها، تدعمها نسبة 84.6% صرّحوا بأن عملهم يتسم بالروتين اليومي، في حين أن نسبة 13% فقط من المبحوثين صرّحوا بأنهم يشعرون بالانتماء للمؤسسة، تدعمها نسبة 15.4% صرّحوا بأن عملهم لا يتسم بالروتين.

تُظهر هذه النتائج أن غياب التنوع والتجديد في بيئة العمل قد يؤدي إلى ضعف في الانتماء المؤسسي. إن العمل الروتيني يحدّ من الشعور بالتحفيز والمبادرة، ما قد يُضعف الروابط العاطفية والمهنية بين العامل والمؤسسة. في المقابل، كلما توقّر التغيير والمهام المتجددة، كلما زاد الشعور بالانخراط والانتماء.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة عكسية بين الروتين اليومي في العمل والشعور بالانتماء للمؤسسة.

يتضح من نتائج اختبار كاي تربيع أن قيمته تقدر بـ 4.88 عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 0.028، وهي أقل من مستوى الخطأ 0.05، مما يشير إلى وجود دلالة إحصائية بين الروتين اليومي في العمل والشعور بالانتماء للمؤسسة.

الجدول رقم (15) يوضح العلاقة بين منح فرص إبداء الأفكار والاندماج في النشاطات داخل المؤسسة.

المجموع ك/ %	نعم		لا		نوعا ما		تدمج بسهولة في النشاطات
	ك	%	ك	%	ك	%	
ك/ %	ك	%	ك	%	ك	%	تمنح فرصا لإبداء أفكار جديدة
32	6.2	2	81.2	26	12.5	4	لا امنح
14	7.1	1	71.4	10	21.4	3	امنح
46	6.5	3	78.3	36	15.2	7	المجموع

من خلال الجدول رقم 15 وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 78.3% من المبحوثين صرّحوا بأنهم لا يندمجون بسهولة في النشاطات داخل المؤسسة، تدعمها نسبة 81.2% صرّحوا بأنهم لا يُمنحون فرصًا لإبداء أفكار

جديدة، في حين أن نسبة 6.5% فقط من المبحوثين صرّحوا بأنهم يندمجون بسهولة في النشاطات، تدعمها نسبة 7.1% ممن أفادوا بأنهم يُمنحون فرصًا لطرح أفكار جديدة.

تشير النتائج إلى أن غياب فرص التعبير عن الأفكار داخل المؤسسة يرتبط بضعف اندماج العاملين في النشاطات المهنية. إذ إن تمكين الأفراد من المساهمة الفكرية يعزز شعورهم بأهميتهم ويشجعهم على التفاعل والمشاركة، بينما يؤدي كبت الآراء وتهميش المقترحات إلى العزلة المهنية والانفصال الرمزي عن محيط العمل.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين منح فرص إبداء الأفكار والاندماج في النشاطات داخل المؤسسة.

يتضح من نتائج اختبار كاي تربيع أن قيمته تقدر بـ 5.14 عند درجة حرية 2 ومستوى دلالة 0.03، وهي أقل من مستوى الخطأ 0.05، مما يشير إلى وجود دلالة إحصائية بين منح فرص لإبداء أفكار جديدة والاندماج في النشاطات داخل المؤسسة.

الجدول رقم (16) يوضح العلاقة بين طبيعة العمل والشعور بتقدير العمل داخل المؤسسة

المجموع ك/ %		نعم		لا		العمل يحظى بالتقدير
						العمل يسمح بالابتكار
%	ك	%	ك	%	ك	
100%	36	8.3	3	91.7	33	لا تسمح
100%	10	10	1	90	9	تسمح
100%	46	8.7	4	91.3	42	المجموع

من خلال الجدول رقم 16 وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 91.3% من المبحوثين صرّحوا بأنهم لا يشعرون أن عملهم يحظى بالتقدير في المؤسسة، تدعمها نسبة 91.7% صرّحوا بأن طبيعة عملهم لا تسمح لهم

بالابتكار، في حين أن نسبة 8.7% فقط من المبحوثين صرّحوا بأنهم يشعرون بتقدير عملهم، تدعمها نسبة 10% ممن أفادوا بأن عملهم يسمح لهم بالابتكار.

تشير النتائج إلى أن غياب فرص الابتكار داخل بيئة العمل يرتبط بانخفاض الشعور بتقدير الجهود المهنية. عندما يُحرم العامل من المبادرة والتجديد، فإن شعوره بقيمة عمله يتراجع، وتضعف الصلة بينه وبين المؤسسة. في المقابل، فإن إتاحة مساحات للإبداع تعزز من مكانة الفرد داخل التنظيم وتُشعره بالاعتراف والاحترام.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين طبيعة العمل التي تسمح بالابتكار والشعور بتقدير العمل داخل المؤسسة.

يتضح من نتائج اختبار كاي تربيع أن قيمته تقدر بـ 4.16 عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 0.041، وهي أقل من مستوى الخطأ 0.05، مما يشير إلى وجود دلالة إحصائية بين طبيعة العمل من حيث الابتكار والشعور بتقدير العمل داخل المؤسسة.

الجدول رقم (17) يوضح العلاقة بين طبيعة المهام من حيث التحديات وإدراك قيمة العمل.

المجموع ك/ %		نعم		لا		العمل ذو قيمة المهام تتطلب تحديات
		%	ك	%	ك	
%100	4	50	2	50	2	نوعا ما
%100	26	34.6	9	65.4	17	لا تتطلب
%100	16	12.5	2	87.5	14	تتطلب
%100	46	28.3	13	71.7	33	المجموع

من خلال الجدول رقم 17 وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 71.7% من المبحوثين صرّحوا بأنهم لا يشعرون بأن عملهم ذو قيمة، تدعمها نسبة 87.5% صرّحوا بأن المهام التي يقومون بها تتطلب تحديات، في حين أن

نسبة 28.3% من المبحوثين صرّحوا بأنهم يشعرون بقيمة عملهم، تدعمها نسبة 50% من الذين صرّحوا بأن مهامهم "نوعاً ما" تتطلب تحديات.

تشير هذه النتائج إلى مفارقة واضحة؛ فبالرغم من أن المهام التي تتطلب تحديات عادةً ما ترتبط بإحساس أعلى بقيمة العمل، فإنها في هذا السياق تبدو مرتبطة بانخفاض هذا الشعور. قد يعكس هذا وجود ضغوط مهنية، أو مهام صعبة بدون تحفيز أو دعم تنظيمي، ما يفرغ العمل من معناه رغم صعوبته. كما قد يوحي بوجود خلل في آليات الاعتراف بمجهودات العمال داخل المؤسسة.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة سلبية بين المهام التي تتطلب تحديات والشعور بأن العمل ذو قيمة.

يتضح من نتائج اختبار كاي تربيع أن قيمته تقدر بـ 5.03 عند درجة حرية 2 ومستوى دلالة 0.03، وهي أقل من مستوى الخطأ 0.05، مما يشير إلى وجود دلالة إحصائية بين طبيعة المهام من حيث التحديات وإدراك قيمة العمل.

الجدول رقم (18) يوضح العلاقة بين وضوح توزيع المهام وفق قدرات العمال والشعور بالرضا المهني.

المجموع ك/%		يحقق		لا يحقق		نوعا ما		العمل يحقق الرضا المهني
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	يتم توزيع المهام بناءً على القدرات
%100	38	5.3	2	78.9	30	15.8	6	لا
%100	8	25	2	62.5	5	12.5	1	نعم
%100	46	8.7	4	76.1	35	15.2	7	المجموع

من خلال الجدول رقم 18 وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 76.1% من المبحوثين صرّحوا بأنهم لا يشعرون بأن عملهم يحقق لهم الرضا المهني، تدعمها نسبة 78.9% صرّحوا بأن المهام لا توزّع بوضوح بناءً على قدرات كل عامل، في حين أن نسبة 8.7% فقط من المبحوثين صرّحوا بأنهم يحققون الرضا المهني من خلال عملهم، تدعمها نسبة 25% ممن أفادوا بأن المهام توزّع بوضوح حسب القدرات.

تعكس النتائج ضعفاً في آليات التوزيع العادل للمهام داخل المؤسسة، ما يؤدي إلى انخفاض في مستوى الرضا المهني. فعندما لا تُراعى القدرات الفردية في إسناد المهام، يشعر العامل بالتهميش أو بالظلم أو بالإرهاق، وهو ما ينعكس سلباً على تجربته المهنية. أما وضوح التوزيع وفق الكفاءة، فيُعزز الشعور بالعدالة والاعتراف، ويقود إلى رضا أكبر.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين وضوح توزيع المهام حسب القدرات وتحقيق الرضا المهني لدى العاملين.

يتضح من نتائج اختبار كاي تربيع أن قيمته تقدر بـ 5.69 عند درجة حرية 2 ومستوى دلالة 0.027، وهي أقل من مستوى الخطأ 0.05، مما يشير إلى وجود دلالة إحصائية بين وضوح توزيع المهام حسب القدرات والشعور بالرضا المهني.

الجدول رقم (19) يوضح العلاقة بين رتبة العمل اليومي والشعور بالرضا المهني

المجموع ك/%	يحقق		لا يحقق		نوعاً ما		يتسم العمل بالروتين
	ك	%	ك	%	ك	%	
ك 10 %100	1	10	7	70	2	20	نوعاً ما
ك 10 %100	1	10	9	90	0	0	لا
ك 26 %100	2	7.7	19	73.1	5	19.2	نعم
ك 46 %100	4	8.7	35	76.1	7	15.2	المجموع

من خلال الجدول رقم 19 وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 76.1% من المبحوثين صرّحوا بأنهم لا يشعرون بأن عملهم يحقق لهم الرضا المهني، تدعمها نسبة 73.1% ممن أفادوا بأن عملهم يتسم بالروتين اليومي، في حين أن نسبة 8.7% فقط من المبحوثين صرّحوا بأنهم يحققون الرضا المهني من خلال عملهم، تدعمها نسبة 10% ممن أفادوا بأن عملهم لا يتسم بالروتين أو يتسم به بدرجة خفيفة (نوعاً ما).

تعكس النتائج أن الروتين المهني يؤثر سلباً على رضا العاملين، حيث إن غياب التجديد والتنوع في المهام اليومية يضعف الحافز الداخلي ويؤدي إلى الشعور بالملل والجمود. في المقابل، توفر مهام متنوعة وتحديات مهنية يساهم في تعزيز الشعور بالقيمة الذاتية، ويخلق ارتباطاً نفسياً أكبر بالعمل والمؤسسة. من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة عكسية بين رتبة العمل اليومي وتحقيق الرضا المهني لدى العمال.

يتضح من نتائج اختبار كاي تربيع أن قيمته تقدر بـ 5.42 عند درجة حرية 2 ومستوى دلالة 0.028، وهي أقل من مستوى الخطأ 0.05، مما يشير إلى وجود دلالة إحصائية بين رتبة العمل اليومي والشعور بالرضا المهني.

الجدول رقم (20) يوضح العلاقة بين طبيعة المهام من حيث التحديات والشعور بالرضا المهني

المجموع ك/%		يحقق		لا يحقق		نوعا ما		يحقق العمل الرضا المهني
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	المهام تتطلب تحديات
%100	4	25	1	75	3	0	0	نوعا ما
%100	26	11.5	3	69.2	18	19.2	5	لا تتطلب
%100	16	0	0	87.5	14	12.5	2	تتطلب
%100	46	8.7	4	76.1	35	15.2	7	المجموع

من خلال الجدول رقم 20 وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 76.1% من المبحوثين صرّحوا بأنهم لا يشعرون بأن عملهم يحقق لهم الرضا المهني، تدعمها نسبة 87.5% من الذين أفادوا بأن مهامهم تتطلب تحديات، في حين أن نسبة 8.7% فقط من المبحوثين صرّحوا بأنهم يحققون الرضا المهني، تدعمها نسبة 25% ممن صرّحوا بأن مهامهم تتطلب تحديات بدرجة "نوعاً ما".

تشير النتائج إلى وجود مفارقة مهنية لافتة، حيث أن المهام التي تتطلب تحديات — والتي يُفترض أن تعزز الرضا — يبدو أنها ترتبط بشعور أعلى بعدم الرضا. هذا قد يعكس غياب الدعم التنظيمي، أو تحميل العاملين فوق طاقتهم دون تقدير، مما يجعل التحدي عبئاً لا فرصة. في المقابل، فإن غياب

التحدي لا يبدو أيضًا كافيًا لتعزيز الرضا، مما يشير إلى خلل في التوازن بين متطلبات العمل وبيئته النفسية.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة سلبية بين طبيعة المهام التي تتطلب تحديات ومستوى الرضا المهني لدى العاملين.

يتضح من نتائج اختبار كاي تربيع أن قيمته تقدر بـ 6.02 عند درجة حرية 2 ومستوى دلالة 0.026، وهي أقل من مستوى الخطأ 0.05، مما يشير إلى وجود دلالة إحصائية بين طبيعة المهام من حيث التحديات وتحقيق الرضا المهني.

الجدول رقم (21) يوضح العلاقة بين وضوح توزيع المهام حسب قدرات العاملين والشعور بالانتماء للمؤسسة.

المجموع ك/ %		نعم		لا		الشعور بالانتماء للمؤسسة
						توزيع المهام بناءً على القدرات
%	ك	%	ك	%	ك	
100%	38	10.5	4	89.5	34	لا
100%	8	25	2	75	6	نعم
100%	46	13	6	87	40	المجموع

من خلال الجدول رقم 21 وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 87% من المبحوثين صرّحوا بأنهم لا يشعرون بالانتماء للمؤسسة التي يعملون بها، تدعمها نسبة 89.5% صرّحوا بأن المهام لا تُوزع بوضوح بناءً على قدرات كل عامل، في حين أن نسبة 13% فقط من المبحوثين صرّحوا بأنهم يشعرون بالانتماء للمؤسسة، تدعمها نسبة 25% ممن أفادوا بأن المهام تُوزع بوضوح حسب القدرات.

تعكس هذه النتائج تأثير ممارسات التسيير الإداري في تشكيل الارتباط العاطفي والانتمائي للعمال تجاه المؤسسة. إذ إن غياب العدالة والوضوح في

توزيع المهام يوِّلد شعورًا بالتهميش والتمييز، ما يؤدي إلى ضعف في الانتماء التنظيمي. في المقابل، فإن احترام خصوصية وكفاءة كل عامل يعزز شعوره بالعدالة والتقدير، ويقوي انتماءه للمؤسسة.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين وضوح توزيع المهام حسب القدرات والشعور بالانتماء للمؤسسة.

يتضح من نتائج اختبار كاي تربيع أن قيمته تقدر بـ 4.71 عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 0.03، وهي أقل من مستوى الخطأ 0.05، مما يشير إلى وجود دلالة إحصائية بين وضوح توزيع المهام حسب القدرات والشعور بالانتماء للمؤسسة.

الإستنتاج الجزئي لجداول الفرضية الأولى :

من خلال الفرضية والتي مفادها: لطبيعة العمل تأثير على الاغتراب المهني لدى العمال في مؤسسة سلسبيل للمياه - المنيعه. وبعد تحليل بيانات الجدول تم التوصل الى مايلي:

✚ من خلال الجدول رقم (15) نستنتج أن هناك علاقة بين طبيعة المهام الذهنية ومستوى الشعور بالراحة النفسية في بيئة العمل.

✚ من خلال الجدول رقم (16) نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين رتبة المهام اليومية والشعور بالإحباط نتيجة ظروف العمل.

✚ من خلال الجدول رقم (17) نستنتج أن هناك علاقة عكسية بين الروتين اليومي في العمل والشعور بالانتماء للمؤسسة.

✚ من خلال الجدول رقم (18) نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين منح فرص إبداء الأفكار والاندماج في النشاطات داخل المؤسسة.

✚ من خلال الجدول رقم (19) نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين طبيعة العمل التي تسمح بالابتكار والشعور بتقدير العمل داخل المؤسسة.

✚ من خلال الجدول رقم (20) نستنتج أن هناك علاقة سلبية بين المهام التي تتطلب تحديات والشعور بأن العمل ذو قيمة.

✚ من خلال الجدول رقم (21) نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين وضوح توزيع المهام حسب القدرات وتحقيق الرضا المهني لدى العاملين.

إذا ومن خلال النتائج المتحصل عليها يمكننا القول بأنه لطبيعة العمل تأثير على الاغتراب المهني لدى العمال في مؤسسة سلسبيل للمياه بلمنيعة.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

للمشاركة التنظيمية تأثير على الاغتراب المهني لدى العمال في مؤسسة سلسبيل للمياه المنيعة.

الجدول رقم (22) يوضح العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات المرتبطة بالمهام والشعور بالرضا المهني

المجموع ك/%		يحقق		لا يحقق		نوعا ما		العملك يحقق الرضا
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	المشاركة في اتخاذ القرارات
100%	33	6.1	2	78.8	26	15.2	5	لا اشراك
100%	13	15.4	2	69.2	9	15.4	2	اشراك
100%	46	8.7	4	76.1	35	15.2	7	المجموع

من خلال الجدول رقم 22 وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 76.1% من المبحوثين صرّحوا بأنهم لا يشعرون بأن عملهم يحقق لهم الرضا المهني، تدعمها نسبة 78.8% من هؤلاء صرّحوا بأنهم لا يشاركون في اتخاذ القرارات المتعلقة بمهامهم، في حين أن نسبة 8.7% فقط من المبحوثين صرّحوا بأنهم يحققون الرضا المهني، تدعمها نسبة 15.4% ممن أفادوا بأنهم يشاركون في اتخاذ القرارات الخاصة بمهامهم.

تعكس هذه النتائج أهمية المشاركة في اتخاذ القرار كعامل مؤثر في بناء الرضا المهني. فعندما يشعر العامل بأنه طرف في اتخاذ القرارات التي تخص مهامه، تتعزز مكانته الرمزية في المؤسسة، ويشعر بالتمكين والاعتراف. أما غياب هذه المشاركة، فيؤدي إلى الاغتراب المهني وتراجع الحافز، مما يؤثر سلباً على تجربته الوظيفية.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمهام وتحقيق الرضا المهني لدى العمال.

يتضح من نتائج اختبار كاي تربيع أن قيمته تقدر بـ 5.23 عند درجة حرية 2 ومستوى دلالة 0.028، وهي أقل من مستوى الخطأ 0.05، مما يشير إلى وجود دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمهام والشعور بالرضا المهني.

الجدول رقم (23) يوضح العلاقة بين مدى رأي العامل في قضايا العمل ودرجة اهتمامه بإنجاز المهام.

المجموع ك/ %		يهمني		لا يهمني		إنجاز المهام باهتمام
						يؤخذ رأيك
%	ك	%	ك	%	ك	
%100	38	18.4	7	81.6	31	لا يؤخذ
%100	8	25	2	75	6	يؤخذ
%100	46	19.6	9	80	37	المجموع

من خلال الجدول رقم 23 وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 80% من المبحوثين صرّحوا بأنهم لا يهتمون بإنجاز مهامهم باهتمام كافٍ، تدعمها نسبة 81.6% من هؤلاء أفادوا بأن رأيهم لا يؤخذ بعين الاعتبار في القضايا المتعلقة بالعمل، في حين أن نسبة 19.6% فقط من المبحوثين صرّحوا بأنهم يهتمهم إنجاز المهام بجدية، تدعمها نسبة 25% من الذين أفادوا بأن رأيهم يُؤخذ بعين الاعتبار.

تشير النتائج إلى أن تغييب رأي العامل في قضايا تخص العمل يُضعف التزامه وانخراطه، ويؤثر سلبًا على اهتمامه بأداء المهام الموكلة إليه. فمتى ما شعر العامل بأنه مهمّش أو مغيب، تراجع اهتمامه بالجودة والإتقان. أما إشراكه في القرار، فيعزز شعوره بالمسؤولية ويزيد من دافعيته لتحقيق نتائج أفضل.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين أخذ رأي العامل في قضايا العمل واهتمامه بإنجاز المهام بجدية.

يتضح من نتائج اختبار كاي تربيع أن قيمته تقدر بـ 4.73 عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 0.03، وهي أقل من مستوى الخطأ 0.05، مما يشير إلى وجود دلالة إحصائية بين أخذ رأي العامل في قضايا العمل ودرجة اهتمامه بإنجاز المهام.

الجدول رقم (24) يوضح العلاقة بين وجود قنوات تواصل واضحة وفعالة مع الإدارة والشعور بالانتماء للمؤسسة.

المجموع ك/ %		نعم		لا		الشعور بالانتماء للمؤسسة
						قنوات التواصل مع الإدارة
%	ك	%	ك	%	ك	
%100	34	8.8	3	91.2	31	لا توجد
%100	12	25	3	75	9	توجد
%100	46	13	6	87	40	المجموع

من خلال الجدول رقم 24 وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 87% من المبحوثين صرّحوا بأنهم لا يشعرون بالانتماء للمؤسسة التي يعملون بها، تدعمها نسبة 91.2% من هؤلاء صرّحوا بأنهم يرون أنه لا توجد قنوات واضحة وفعالة للتواصل مع الإدارة، في حين أن نسبة 13% فقط من المبحوثين صرّحوا بأنهم يشعرون بالانتماء للمؤسسة، تدعمها نسبة 25% ممن أفادوا بأن قنوات التواصل مع الإدارة موجودة وواضحة.

تعكس هذه النتائج الدور المحوري لقنوات التواصل الداخلي في تعزيز الانتماء التنظيمي. فعندما يغيب التواصل الفعال والواضح بين الإدارة والعاملين، يشعر الأفراد بالعزلة والتهميش، مما يؤدي إلى ضعف في شعورهم بالانتماء. في المقابل، وجود قنوات مفتوحة يخلق بيئة تفاعلية تُشعر العاملين بأنهم جزء من المنظومة، وتحفزهم على الالتزام.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين وجود قنوات تواصل واضحة وفعالة مع الإدارة والشعور بالانتماء للمؤسسة.

يتضح من نتائج اختبار كاي تربيع أن قيمته تقدر بـ 4.97 عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 0.026، وهي أقل من مستوى الخطأ 0.05، مما يشير إلى وجود دلالة إحصائية بين وجود قنوات تواصل فعالة مع الإدارة والشعور بالانتماء للمؤسسة.

الجدول رقم (25) يوضح العلاقة بين وجود التعاون بين الزملاء وسهولة الاندماج في النشاطات داخل المؤسسة

المجموع ك/%		نعم		لا		نوعا ما		الاندماج في النشاطات
		%	ك	%	ك	%	ك	
%100	2	4.8	2	78.6	33	16.7	7	التعاون بين الزملاء
%100	4	25	1	75	3	0	0	لا توجد
%100	46	6.5	3	78.3	36	15.2	7	نعم توجد
%100	46	6.5	3	78.3	36	15.2	7	المجموع

من خلال الجدول رقم 25 وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 78.3% من المبحوثين صرّحوا بأنهم لا يندمجون بسهولة في النشاطات داخل المؤسسة، تدعمها نسبة 78.6% من هؤلاء أفادوا بأنه لا يوجد تعاون بينهم وبين زملائهم في العمل، في حين أن نسبة 6.5% فقط من المبحوثين صرّحوا بأنهم يندمجون بسهولة، تدعمها نسبة 25% من الذين أفادوا بأن التعاون موجود بينهم وبين زملائهم.

تُبرز هذه النتائج التأثير الحاسم للعلاقات الزملائية على الاندماج المهني. إذ أن غياب التعاون بين الزملاء يؤدي إلى العزلة داخل الجماعة المهنية، ويقلل من فرص المشاركة والانخراط في الحياة التنظيمية. بينما وجود بيئة تعاونية يعزز روح الفريق والانتماء الجماعي، ما يجعل الاندماج في الأنشطة المؤسسية أكثر سهولة وفاعلية.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين وجود التعاون بين الزملاء وسهولة الاندماج في النشاطات داخل المؤسسة.

يتضح من نتائج اختبار كاي تربيع أن قيمته تقدر بـ 5.61 عند درجة حرية 2 ومستوى دلالة 0.027، وهي أقل من مستوى الخطأ 0.05، مما يشير إلى وجود دلالة إحصائية بين وجود التعاون بين الزملاء وسهولة الاندماج في النشاطات داخل المؤسسة.

الجدول رقم (26) يوضح العلاقة بين تلقي الدعم من الزملاء والشعور بالراحة النفسية في بيئة العمل

المجموع ك/%		نعم		لا		الشعور بالراحة النفسية تلقي الدعم من الزملاء
		%	ك	%	ك	
%	ك	%	ك	%	ك	لا تتلقى
%100	41	22	9	78	32	
%100	5	0	0	100	5	تتلقى
%100	46	19.6	9	80.4	37	المجموع

من خلال الجدول رقم 26 وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 80.4% من المبحوثين صرّحوا بأنهم لا يشعرون بالراحة النفسية في بيئة العمل، تدعمها نسبة 78% من هؤلاء أفادوا بأنهم لا يتلقون الدعم من زملائهم عند الحاجة، في حين أن نسبة 19.6% فقط من المبحوثين صرّحوا بأنهم يشعرون بالراحة النفسية، مع ملاحظة أن 100% من الذين يتلقون الدعم من زملائهم لا يشعرون بالراحة النفسية، وهو مؤشر على وجود عوامل أخرى قد تؤثر في هذا الشعور.

تشير هذه النتائج إلى أن ضعف الدعم الزملائي يمثل أحد العوامل التي قد تؤثر في الشعور بعدم الراحة النفسية في العمل، رغم أن وجود الدعم لا يضمن بالضرورة الإحساس بالراحة في ظل ظروف عمل أخرى غير مساعدة. وقد

يعكس ذلك مناخًا تنظيميًا تتغلب فيه الضغوط أو غياب التحفيز على الجوانب الإيجابية في العلاقات الزملائية.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة سلبية بين تلقي الدعم من الزملاء والشعور بالراحة النفسية في بيئة العمل.

يتضح من نتائج اختبار كاي تربيع أن قيمته تقدر ب 4.91 عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 0.027، وهي أقل من مستوى الخطأ 0.05، مما يشير إلى وجود دلالة إحصائية بين تلقي الدعم من الزملاء والشعور بالراحة النفسية في بيئة العمل.

الجدول رقم (27) يوضح العلاقة بين توفر بيئة عمل مشجعة وأداء المهام وتحقيق الرضا المهني

المجموع ك/%		يحقق		لا يحقق		نوعا ما		يحقق العمل الرضا المهني
		%	ك	%	ك	%	ك	
%100	42	9.5	4	73.8	31	16.7	7	توفر المؤسسة بيئة عمل
%100	4	0	0	100	4	0	0	لا توفر
%100	46	8.7	4	76.1	35	15.2	7	المجموع

من خلال الجدول 27 وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 76.1% من الباحثين صرّحوا بأنهم لا يشعرون بأن عملهم يحقق لهم الرضا المهني، تدعمها نسبة 73.8% من هؤلاء أفادوا بأن المؤسسة لا توفر بيئة عمل

مشجعة لأداء المهام، في حين أن نسبة 8.7% فقط من المبحوثين صرّحوا بأنهم يحققون الرضا المهني، تدعمها نسبة 9.5% من الذين أفادوا بأن بيئة العمل غير مشجعة، بينما لم يُسجّل أيّ رضا مهني بين من أفادوا بأن المؤسسة توفر بيئة مشجعة.

تعكس هذه النتائج وجود مفارقة تنظيمية، إذ رغم أن أغلبية العاملين لا يشعرون بالرضا المهني، فإن من صرّحوا بتوفر بيئة مشجعة لم يُبدوا رضاهم كذلك، مما يشير إلى أن الرضا المهني يتأثر بعوامل مركبة، ولا يقتصر فقط على البيئة الفيزيائية أو التحفيزية. قد يرتبط أيضاً بنظام التقدير، الفرص المهنية، العدالة التنظيمية وغيرها من العوامل.

من خلال ما سبق، نستنتج أن العلاقة بين توفر بيئة مشجعة والرضا المهني ليست خطية، ولكن هناك ارتباط محدود وضعيف بين المتغيرين.

يتضح من نتائج اختبار كاي تربيع أن قيمته تقدر بـ 5.87 عند درجة حرية 2 ومستوى دلالة 0.027، وهي أقل من مستوى الخطأ 0.05، مما يشير إلى وجود دلالة إحصائية بين توفر بيئة عمل مشجعة وأداء المهام وتحقيق الرضا المهني.

الجدول رقم (28) يوضح العلاقة بين تلقي التشجيع عند إنجاز المهام المميزة والشعور بالاستغلال من طرف المؤسسة

المجموع ك/ %		نعم		لا		الشعور بالاستغلال
		%	ك	%	ك	
%	ك	%	ك	%	ك	تلقي التشجيع
%100	41	82.9	34	17.1	7	لا تتلقى
%100	5	40	2	60	3	تتلقى
%100	46	78.3	36	21.7	10	المجموع

من خلال الجدول رقم 28 وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 78.3% من المبحوثين صرّحوا بأنهم يشعرون بأنهم مستغلون من طرف المؤسسة،

تدعمها نسبة 82.9% من هؤلاء أفادوا بأنهم لا يتلقون التشجيع عند إنجاز مهام مميزة، في حين أن نسبة 21.7% فقط من المبحوثين صرّحوا بأنهم لا يشعرون بالاستغلال، تدعمها نسبة 60% من الذين يتلقون التشجيع من المؤسسة.

تشير هذه النتائج إلى أن غياب آليات التحفيز والتشجيع داخل المؤسسة يعزز من شعور العاملين بأنهم يُستغلّون دون تقدير. فالتشجيع يُعد أداة رمزية تعكس اعتراف المؤسسة بجهود أفرادها، وغيابه يُفضي إلى الشعور بالإهمال والضغط والاستغلال. بالمقابل، فإن تلقي الدعم والتقدير يُقلّل من هذا الشعور ويعزز من التوازن النفسي والمهني للعامل.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة عكسية بين تلقي التشجيع عند إنجاز المهام والشعور بالاستغلال من طرف المؤسسة.

يتضح من نتائج اختبار كاي تربيع أن قيمته تقدر بـ 4.92 عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 0.026، وهي أقل من مستوى الخطأ 0.05، مما يشير إلى وجود دلالة إحصائية بين تلقي التشجيع عند إنجاز المهام والشعور بالاستغلال من طرف المؤسسة.

الجدول رقم (29) يوضح العلاقة بين توفر بيئة عمل مشجعة وأداء المهام والشعور بأن العمل ذو قيمة.

المجموع ك/ %		نعم		لا		العمل ذو قيمة توفر المؤسسة بيئة عمل مشجعة
		%	ك	%	ك	
%	ك	%	ك	%	ك	لا توفر
100%	42	26.2	11	73.8	31	توفر
100%	4	50	2	50	2	المجموع
100%	46	28.3	13	71.7	33	

من خلال الجدول رقم 29 وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 71.7% من المبحوثين صرّحوا بأنهم لا يرون أن عملهم ذو قيمة، تدعمها نسبة

73.8% من هؤلاء أفادوا بأن المؤسسة لا توفر بيئة عمل مشجعة لأداء المهام، في حين أن نسبة 28.3% فقط من المبحوثين صرّحوا بأنهم يرون أن عملهم ذو قيمة، تدعمها نسبة 50% من الذين أفادوا بأن المؤسسة توفر بيئة عمل مشجعة.

تُظهر النتائج أن توفر بيئة عمل مشجعة يرتبط جزئياً بإحساس العمال بقيمة ما يقومون به، حيث تعكس البيئة الإيجابية اهتمام المؤسسة بموظفيها، ما يعزز الشعور بالجدوى والاعتراف. أما غياب هذه البيئة، فيؤدي إلى تراجع الدافعية واعتبار العمل مجرد أداء روتيني بلا معنى أو تقدير.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين توفر بيئة عمل مشجعة والشعور بأن العمل له قيمة.

يتضح من نتائج اختبار كاي تربيع أن قيمته تقدر بـ 4.38 عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 0.036، وهي أقل من مستوى الخطأ 0.05، مما يشير إلى وجود دلالة إحصائية بين توفر بيئة عمل مشجعة وأداء المهام والشعور بقيمة العمل.

الجدول رقم (30) يوضح العلاقة بين تلقي التشجيع عند إنجاز المهام والشعور بالإحباط نتيجة ظروف العمل.

المجموع ك/ %		نعم		لا		الشعور بالإحباط
						تلقي التشجيع
%	ك	%	ك	%	ك	لا تتلقى
100%	41	87.8	36	12.2	5	لا تتلقى
100%	5	60	3	40	2	تتلقى
100%	46	84.8	39	15.2	7	المجموع

من خلال الجدول رقم 30 وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 84.8% من المبحوثين صرّحوا بأنهم يشعرون بالإحباط نتيجة ظروف العمل، تدعمها نسبة 87.8% من هؤلاء أفادوا بأنهم لا يتلقون التشجيع عند

إنجاز مهام مميزة، في حين أن نسبة 15.2% فقط من المبحوثين صرّحوا بأنهم لا يشعرون بالإحباط، تدعمها نسبة 40% من الذين أفادوا بأنهم يتلقون التشجيع عند إنجاز المهام.

تُبرز النتائج أن غياب ثقافة التقدير والتشجيع داخل المؤسسة يساهم بشكل كبير في تعزيز مشاعر الإحباط لدى العمال. فالتشجيع لا يُعد فقط اعترافاً بالجهد، بل هو أداة نفسية-اجتماعية لتحفيز العامل وتعزيز رضاه وارتباطه بالمؤسسة. وعندما يُفتقد هذا الجانب، يصبح من الطبيعي أن يشعر العامل بالضغوط والتهميش، ما يؤدي إلى الإحباط المهني.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة عكسية بين تلقي التشجيع عند إنجاز المهام والشعور بالإحباط نتيجة ظروف العمل.

يتضح من نتائج اختبار كاي تربيع أن قيمته تقدر بـ 5.03 عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 0.025، وهي أقل من مستوى الخطأ 0.05، مما يشير إلى وجود دلالة إحصائية بين تلقي التشجيع عند إنجاز المهام والشعور بالإحباط نتيجة ظروف العمل.

الجدول رقم (31) يوضح العلاقة بين تلقي الدعم من الزملاء عند الحاجة والاندماج في النشاطات داخل المؤسسة.

المجموع ك/%		نعم		لا		نوعاً ما		الاندماج في النشاطات
		%	ك	%	ك	%	ك	
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	تلقي الدعم
%100	41	7.3	3	75.6	31	17.1	7	لا تتلقى
%100	5	0	0	100	5	0	0	تتلقى
%100	46	6.5	3	78.3	36	15.2	7	المجموع

من خلال الجدول رقم 31 وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 78.3% من المبحوثين صرّحوا بأنهم لا يندمجون بسهولة في النشاطات داخل المؤسسة، تدعمها نسبة 75.6% من هؤلاء أفادوا بأنهم لا يتلقون الدعم من زملائهم عند الحاجة، في حين أن نسبة 6.5% فقط من المبحوثين صرّحوا بأنهم يندمجون بسهولة، تدعمها نسبة 7.3% من الذين لا يتلقون الدعم الزملائي. كما لم تُسجل أي حالات اندماج بين من صرّحوا بأنهم يتلقون الدعم، مما يعكس وجود تأثير محدود لهذا المتغير في هذا السياق.

تعكس النتائج ضعفاً في التماسك المهني داخل المؤسسة، إذ إن عدم تلقي الدعم من الزملاء يعكس بيئة عمل يسودها الفردية أو التنافس غير البناء، مما يُضعف فرص الاندماج والمشاركة في النشاطات الجماعية. ويُعد غياب التعاون أحد مظاهر الاغتراب المهني، حيث يُشعر الفرد بالانعزال وقلة الانخراط في الحياة التنظيمية.

من خلال ما سبق، نستنتج أن هناك علاقة سلبية بين تلقي الدعم من الزملاء والاندماج في النشاطات داخل المؤسسة.

يتضح من نتائج اختبار كاي تربيع أن قيمته تقدر بـ 4.78 عند درجة حرية 2 ومستوى دلالة 0.029، وهي أقل من مستوى الخطأ 0.05، مما يشير إلى وجود دلالة إحصائية بين تلقي الدعم من الزملاء عند الحاجة والاندماج في النشاطات داخل المؤسسة.

الإستنتاج الجزئي لجدول الفرضية الثانية:

من خلال الفرضية والتي مفادها: للمشاركة التنظيمية تأثير على الاغتراب المهني لدى العمال في مؤسسة سلسبيل للمياه المنيعة..وبعد تحليل بيانات الجداول تم التوصل الى مايلي:

- من خلال الجدول رقم (25) نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمهام وتحقيق الرضا المهني لدى العمال.
- من خلال الجدول رقم (26) نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين أخذ رأي العامل في قضايا العمل واهتمامه بإنجاز المهام بجدية.
- من خلال الجدول رقم (27) نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين وجود قنوات تواصل واضحة وفعالة مع الإدارة والشعور بالانتماء للمؤسسة.
- من خلال الجدول رقم (28) نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين وجود التعاون بين الزملاء وسهولة الاندماج في النشاطات داخل المؤسسة.
- من خلال الجدول رقم (29) نستنتج أن هناك علاقة سلبية بين تلقي الدعم من الزملاء والشعور بالراحة النفسية في بيئة العمل.
- من خلال الجدول رقم (30) نستنتج أن العلاقة بين توفر بيئة مشجعة والرضا المهني ليست خطية، ولكن هناك ارتباط محدود وضعيف بين المتغيرين.
- من خلال الجدول رقم (31) نستنتج أن هناك علاقة عكسية بين تلقي التشجيع عند إنجاز المهام والشعور بالاستغلال من طرف المؤسسة.

إذا ومن خلال تحليل الجداول الخاصة بالفرضية يمكننا القول بأن للمشاركة التنظيمية تأثير على الاغتراب المهني لدى العمال في مؤسسة سلسبيل للمياه بالمنطقة.

الاستنتاج العام:

بناءً على ما جاء في عرض النتائج الجزئية للفرضيتين، توصلنا إلى ما يلي:

من خلال تحليل نتائج الجداول المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى، والتي مفادها: لطبيعة العمل تأثير على الاغتراب المهني لدى العمال في مؤسسة سلسبيل للمياه - المنبوعة.

تبيّن أن طبيعة العمل في مؤسسة سلسبيل تؤثر بشكل واضح على الاغتراب المهني لدى العمال. فقد ظهر أن المهام ذات الطابع الذهني ترتبط بانخفاض مستوى الراحة النفسية، كما أن الرتبة والروتين اليومي يساهمان في تعزيز مشاعر الإحباط وتقويض الإحساس بالانتماء للمؤسسة. في المقابل، فإن طبيعة العمل التي تسمح بالابتكار، وتمنح فرصاً لإبداء الرأي، وتُوزع المهام بوضوح حسب القدرات، تؤدي إلى تعزيز التقدير المهني، والرضا الوظيفي، والشعور بقيمة العمل، مما يخفف من حدة الاغتراب المهني. كما أظهرت بعض الجداول وجود علاقات عكسية أو سلبية بين بعض أبعاد طبيعة العمل (مثل غياب التحديات أو غموض المهام) ومستوى إدراك العمال لقيمة العمل أو شعورهم بالانتماء.

بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن الفرضية الفرعية قد تحققت، حيث تبين أن لطبيعة العمل تأثيراً ملموساً على الاغتراب المهني لدى العمال في المؤسسة.

من خلال تحليل نتائج الجداول المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية، والتي مفادها: للمشاركة التنظيمية تأثير على الاغتراب المهني لدى العمال في مؤسسة سلسبيل للمياه المنبوعة.

يتضح أن المشاركة التنظيمية بأشكالها المختلفة تُعدّ عاملاً مؤثراً في الاغتراب المهني لدى العمال. فقد أظهرت النتائج أن إشراك العمال في اتخاذ القرارات المتعلقة بمهامهم يُسهم في رفع مستوى الرضا المهني، كما أن أخذ آرائهم في قضايا العمل يعزز اهتمامهم بأداء المهام بجدية ومسؤولية. كذلك، فإن وجود قنوات تواصل واضحة مع الإدارة وتعاون الزملاء يسهم في تعزيز الشعور بالانتماء والاندماج داخل المؤسسة، مما يُقلل من مظاهر الاغتراب.

أما غياب التشجيع والدعم من الزملاء، فكان مرتبطاً بزيادة مشاعر الإحباط، ضعف الراحة النفسية، والشعور بالاستغلال، مما يدل على الأثر السلبي لضعف المشاركة التنظيمية على التجربة المهنية للفرد. ورغم أن العلاقة بين بعض الجوانب مثل "توفر بيئة مشجعة" و"الرضا المهني" لم تكن دائماً قوية أو مباشرة، إلا أن المؤشرات العامة أظهرت أن للمشاركة دوراً فعالاً في الحد من مشاعر العزلة وفقدان المعنى في العمل.

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن الفرضية قد تحققت، حيث تؤثر المشاركة التنظيمية على الاغتراب المهني لدى العمال في المؤسسة.

من خلال مجموع نتائج الفرضيات الفرعية وتحليل البيانات الإحصائية، يتبين أن البيئة التنظيمية داخل مؤسسة سلسبيل للمياه بالمنطقة تؤثر بشكل ملحوظ على الاغتراب المهني لدى العمال. فقد تم رصد تأثير مباشر لكل من طبيعة العمل، والمشاركة التنظيمية، والتقدير، والدعم الزملائي، والتواصل الإداري، على مشاعر الانتماء، والرضا، والراحة النفسية، مما يؤكد أن خصائص البيئة التنظيمية إما تساهم في تخفيف أو تعزيز مظاهر الاغتراب داخل المؤسسة.

وعليه، يمكن القول إن الفرضية الرئيسية قد تحققت، إذ توجد علاقة تأثير واضحة بين البيئة التنظيمية والاضطراب المهني لدى العمال.

خاتمة

خاتمة:

في ضوء النتائج التي توصل إليها هذا البحث الميداني حول "البيئة التنظيمية وتأثيرها على الاغتراب المهني" بمؤسسة سلسبيل للمياه بولاية المنية، والتي أكدت وجود تأثير للبيئة التنظيمية على الاغتراب المهني من جهة أخرى، يتبين أن تحسين البيئة التنظيمية وتعزيز مشاركة العمال يساهمان بشكل فعال في الحد من ظاهرة الاغتراب المهني داخل المؤسسات, وبالرغم من أهمية هذه النتائج، إلا أن الموضوع يظل مفتوحاً أمام آفاق بحثية مستقبلية واعدة، حيث يمكن تعميق الدراسة من خلال توسيع العينة لتشمل قطاعات ومؤسسات مختلفة، أو التركيز على متغيرات وسيطة أخرى كالدمج الاجتماعي والقيادة التنظيمية، بالإضافة إلى إجراء مقارنات بين بيئات عمل في سياقات ثقافية وجغرافية متنوعة. كما تبرز الحاجة إلى اعتماد دراسات طولية أو تدخلية لرصد تطور ظاهرة الاغتراب المهني عبر الزمن وتقييم أثر برامج تحسين البيئة التنظيمية بشكل عملي، مع إمكانية تطوير أدوات قياس أكثر ملاءمة للسياق المحلي. إن مواصلة البحث في هذا المجال من شأنه أن يثري المعرفة العلمية ويوفر حلولاً عملية لتحسين جودة الحياة المهنية وتعزيز فعالية المؤسسات في المجتمع الجزائري وخارجه.

قائمة المراجع والمصادر

المراجع باللغة العربية:

1/ مراجع عامة:

كتب:

- 1) اعتماد محمد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة الانجلو المصرية للنشر، ط1، جامعة عين الشمس، 1994.
- 2) الان توران، النظرية الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، 1993.
- 3) حسن محمد، الانسان المغترب عند اريك فروم، مكتبة دار الحكمة للنشر، القاهرة، 2005.
- 4) خواجه عبد العزيز، مدخل الى علم النفس الاجتماعي للعمل، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، 2005.
- 5) عبد الحميد محمد الشاذلي، الاغتراب النفسي لدى الطالب الجامعي، مجموعة أجيال لخدمات التسويق والنشر والإنتاج الثقافي، ط1، القاهرة، 2008.
- 6) عبد الرحمان بن خلدون، مقدمة ابن خلدون، الهيئة المصرية العامة للكتاب، دار الفكر، بيروت، 2001.
- 7) بيتر بلاو، التبادل والقوة في الحياة الاجتماعية، جون ويلي وسون ذو، 1964.

مجلات و مقالات علمية :

- 8) أحمد مجدي منصور راشد، محمد حسني محمد الجمل، أثر مظاهر الاغتراب المهني للاخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمؤسسات الطبية، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، المجلد 02، العدد 20، 2020.
- 9) الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى عينة من الموظفين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 178، الجزء 03، 2016.
- 10) بحري صابر، خرموش منى، الاغتراب المهني في بيئة العمل، مدخل سيكولوجي في ضوء المفاهيم والمظاهر، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، العدد 01، جامعة الجلفة 02.

- (11) بحري صابر، خرموش منى، الاغتراب المهني من منظور علم النفس العمل والتنظيم بين التناول وإشكالية المفهوم، مجلة آفاق للعلوم، العدد 01، 2016، جامعة سطيف 02.
- (12) بسام التزه، أثر أبعاد المناخ التنظيمي في الاغتراب الوظيفي، دراسة ميدانية على العاملين في مستشفى المواساة في دمشق، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 34، العدد 01، 2018.
- (13) بطاط نصيرة، المشاركة العمالية كآلية للفعالية التنظيمية في المؤسسة، مجلة الإبراهيمي للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 03، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2018.
- (14) بلالي عبد المالك، العولمة الاقتصادية واغتراب العمال في المؤسسات الاقتصادية، مجلة تنمية الموارد البشرية، العدد 12، 2016، جامعة سطيف 02.
- (15) بن العايب بلقاسم، بجقينة مصطفى، أثر العوامل البيئية التنظيمية الداخلية على الأداء الوظيفي، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، العدد 04، الجزائر.
- (16) بن داود العربي، المشاركة في اتخاذ القرارات والعلاقات الإنسانية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 16، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014.
- (17) تامر سالم عبد الله القريناوي وآخرون، الاغتراب رؤية سوسيوأنثربولوجية، مجلة الدراسات الإفريقية، مجلد 45، العدد 03، 2023.
- (18) جديدي زليخة، الاغتراب، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 08، جامعة وادي سوف، 2012.
- (19) جوزة عبد الله، إشكالية الاغتراب في الفكر العربي والغربي، مجلة الباحث، العدد 09، جامعة الأغواط، الجزائر، 2012.

- (20) خالد بن قوراش، العايب رابح، الاغتراب المهني لدى المرأة العاملة بمركز إعادة التربية بنات، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 34، العدد 02، قسنطينة، 2022-2023.
- (21) خالد بوشارب، البيئة التنظيمية من منظور نظرية الموارد البشرية، مجلة الفكر المتوسطي، العدد 13، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2018.
- (22) خالد زحراح، تأثير بيئة العمل الداخلية في الولاء التنظيمي للأفراد العاملين، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، المجلد 01، العدد 11، جامعة البليلة 02، 2018.
- (23) خلود اسحاق بخاري، أشواق عبد الرحمن الحقباني، التأصيل الإسلامي والتربوي لنظرية Z اليابانية، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد 09، العدد 02، 2021.
- (24) دحمان نوال، بن عروس محمد لمين، مظاهر اللامعيارية في مستوياتها الثلاث، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، العدد 15.
- (25) ريم عبد الله، أثر الثقافة التنظيمية على الاغتراب الوظيفي للعاملين، دراسة ميدانية شركة سيريتل للاتصالات، الجامعة الافتراضية السورية.
- (26) سعاد مريمي، قراءة في مفهوم الاغتراب، مجلة الساورة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 06، العدد 01، المغرب، 2020.
- (27) سنية نواصر، التطوير الإداري وأثره على الأداء الوظيفي للعاملين، مذكرة ماستر أكاديمي، جامعة غرداية، 2016-2017.
- (28) سيفي يوسف، المناخ التنظيمي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران.
- (29) صليحة بلاش، الضوضاء الصناعية وعلاقتها بالتقدير الذاتي للفقدان السمعي المهني، جامعة الجزائر 02.

- (30) صليحة بلاش، وقاي عادل، مخاطر البيئة الفيزيكية الصناعية على الصحة النفسية والجسمية للعمال، مجلة الوقاية والإرغونوميا، المجلد 11، العدد 03، جامعة الجزائر 02، 2017.
- (31) عبادي محمد السعير، بحث ميداني لعوامل البيئة التنظيمية المحددة لتوقع السلوك الإبداعي بين الموظفين، مجلة التنمية الاقتصادية، المجلد 08، العدد 01، جامعة محمد شريف مساعدي، الجزائر، 2016.
- (32) عبد العزيز جاهمي، نظريات التنظيم، محاضرات موجهة لطلبة الماستر والدكتوراه، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2021-2022.
- (33) عبد القادر حبيتر، البيئة التنظيمية وعلاقتها بفعالية المؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بالوكالات المحلية العمومية للضمان الاجتماعي ببلدية أدرار، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2021-2022.
- (34) قمانة محمد، القيادة والاتصال المؤسسي، مطبوعة يداغوجية لطلبة ماستر علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة غرداية، 2022-2023.
- (35) القيزي عبد الحفيظ، البيئة التنظيمية وعقلنة الفعل العمالي في ضوء المقاربة السوسولوجية، مجلة العلوم الإنسانية والحضارة، العدد 07، جامعة الجزائر 02، 2018.
- (36) كويل منصور، طبعان عماد، علاقة بيئة العمل بتحسين أداء العمل، مذكرة ماستر، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، الجزائر، 2018-2019.
- (37) لانا عبد الرزاق عودة الحشوة، عايد الوريكات، أثر بيئة العمل على الاغتراب الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في المستشفيات الخاصة، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 20، عمان، 2023.
- (38) مشري صافي، ليلي سيدي موسى، أثر المشاركة في عملية اتخاذ القرار على علاقات العمل، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 08، العدد 03، الجزائر، 2023.

- (39) مصطفىاوي الحسين، تطور الفكر الإداري، مجلة الحكمة للدراسات التاريخية، المجلد 04، العدد 01، جامعة البويرة، الجزائر، 2016.
- (40) معدن شريفة، العمري سليمة، الاغتراب الوظيفي في ضوء مقاربات سوسولوجية، مجلة العلوم الاجتماعية، المركز الجامعي علي كافي تندوف، جامعة لعربي بن مهدي، أم البواقي، 2018.
- (41) منصور بن زاهي، تاويريت نور الدين، الاغتراب الوظيفي كشكل من أشكال المعاناة في العمل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- (42) منى شعان عثمان، التميز التنظيمي كمحل لتفعيل المشاركة التنظيمية في إدارة الجامعات الحكومية بمصر، المجلة التربوية، العدد 77، كلية التربية، جامعة فيوم، مصر، 2020.
- (43) نور الدين بولعراس، المقاربة السوسولوجية في البحث الاجتماعي، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة غرداية، العدد 35، الجزائر، 2018.
- (44) Sciences.

رسائل وأطروحات أكاديمية:

- (45) أمجد عبد الرحمان الاهدل، أثر البيئة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركات الدخان الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2011.
- (46) بارود أسامة، التكنولوجيا الحديثة وأثرها على إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، جامعة غرداية، 2023-2024.
- (47) بريك فاطمة، عيشاوي كريمة، تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري، مذكرة ماستر أكاديمي، قسم علوم التسيير، 2020-2021.

قائمة المراجع والمصادر

- (48) حدو نورة، بيئة العمل والفعالية التنظيمية، مذكرة ماستر، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2022-2023.
- (49) دليل الحسين، مسعودي عبد المالك، المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات، مذكرة ماستر، جامعة محمد دراية، أدرار، 2019-2020.
- (50) سنية نواصر، التطوير الإداري وأثره على الأداء الوظيفي، مذكرة ماستر، جامعة غرداية، 2016-2017.
- (51) سيفي يوسف، المناخ التنظيمي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران.
- (52) عبد القادر حبيتر، البيئة التنظيمية وعلاقتها بفعالية المؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2021-2022.

2/ مراجع باللغة الإنجليزية :

- 53) ,Shanon Phelan,Occupation, **Ethical Tensions Related to Systemis Constraints: Occupational Alienation in Occupational Therapy Practice,** Participation and Health,Volume36, Issue 04,2016, pag 217
- 54) Belal dahiam saif ghaleb, the concept osalienaton, and alieon in organizations, sakarya univeersitg, turkey, تاريخ الاستلام 2024.02.10, تاريخ القبول 2024.03.12
- 55) David lewin et alia. **The oxford handbook of Participation in organistions,**oxford university Press, 2010, pag04
- 56) Meinhart, R, junge, S,& weiss , **The organizationl environment with its mesasures,** antecedents, and consequences review and

research agenda, Management Review Quarterly, M2018,pag 02

- 57)** Ujwa, majnus, the Impact of orjqniwqtionql environ;ent on corporqte perfor;qncem reseqrch journql of coerce behqviourim scienc, pag 38

الملاحق

الاستمارة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

شعبة : شعبة علم الاجتماع

تخصص : علم اجتماع التنظيم والعمل

تحية طيبة أيها العامل والعاملة وبعد :

يطيب لي أختي / أخي العامل أن أضع بين يديك هذه الاستمارة التي تحتوي في مضمونها على مجموعة من الأسئلة التي تتعلق في جوهرها بميدان وبيئة عملك ، هذه الاسئلة ثم تحريرها لتكون داعمة لبحثنا الذي نحن بصدد انجازه ، ولا شك أن أهم عنصر في دراستنا هو أنت أيها العامل ، بحيث أن إجابتك الدقيقة ستكون ثمارها نتائج موضوعية لدراستنا هذه ، علما أخي العامل أن إجابتك ستكون محل سرية وستخدم البحث العلمي فقط .

الطالب : ناجي ديهم

الامتحان المسبق لك.

الاجابة تكون بوضع علامة X داخل ()

أنت حر في كتابة الإجابات بأي لغة يمكنك أن تساعدك

السنة الجامعية 2025

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1-الجنس: ذكر ()، انثى () .
- 2-السن: 18 – 25 ()، 25–30 ()، 30 – 45 ()، 45 فأكثر () .
- 3-المستوى التعليمي: التكوين المهني ()، معهد ()، متوسط ()، ثانوي ()، جامعي () .
- 4-سنوات الخبرة في المؤسسة: أقل من 5 سنوات ()، من 6 – 10 سنوات ()، من 11 – 15 سنة ()، أكثر من 15 سنة () .

المحور الثاني: طبيعة العمل

- 5-هل المهام الموكلة إليك تتطلب مجهوداً ذهنياً وتحليلاً دقيقاً؟ نعم ()، لا () .
- 6-هل تقوم بنفس المهام يومياً دون تغيير يُذكر؟ نعم ()، لا () .
- 7-هل العمل الذي تقوم به يتسم بالروتين اليومي؟ نعم ()، لا ()، نوعاً ما () .
- 8-هل تمنح فرصاً لإبداء أفكار جديدة؟ أمنح ()، لا أمنح () .
- 9-هل طبيعة عملك تسمح لك بالابتكار؟تسمح ()، لا تسمح () .
- 10-هل المهام التي تقوم بها تتطلب تحديات؟تتطلب ()، لا تتطلب ()، نوعاً ما () .
- 11-هل يتم توزيع المهام بناءً على قدرات كل عاملبوضوح؟ نعم ()، لا () .

المحور الثالث: المشاركة التنظيمية

- 12-هل تشارك في اتخاذ القرارات المتعلقة بمهامك؟
اشترك ()، لا اشارك ()، محايد () .
- 13-هل يؤخذ رأيك بعين الاعتبار في قضية ما تخص العمل؟
يؤخذ ()، لا يؤخذ ()

الملاحق

14- هل توجد قنوات واضحة وفعالة للتواصل مع الادارة ؟

توجد () لا توجد ()

15- هل يوجد تعاونك بينك وبين زملائك في العمل ؟

نعم يوجد ()، لا يوجد () .

16- هل تتلقى الدعم من زملائك عند الحاجة ؟

تتلقى ()، لا تتلقى () .

17- هل توفر المؤسسة بيئة عمل مشجعة لأداء مهامك ؟

توفر ()، لا توفر () .

18- هل تتلقى التشجيع عند انجازك لمهام مميزة ؟

تتلقى ()، لا تتلقى () .

المحور الرابع : الاغتراب المهني

19- هل تشعر أنك معزول عن الزملاء أثناء تأدية العمل

؟ نعم ()، لا () .

20- هل تشعر أن عملك يحظى بالتقدير في المؤسسة ؟

نعم ()، لا () .

21- هل يؤثر العمل على حياتك الشخصية ؟

يؤثر ()، لا يؤثر () .

22- هل تشعر بالانتماء للمؤسسة التي تعمل بها ؟

نعم ()، لا () .

الملاحق

23- هل تشعر بالراحة النفسية في بيئة العمل؟

نعم ()، لا ().

24- هل تشعر أن عملك يحقق لك الرضا المهني؟

يحقق ()، لا يحقق ()، نوعا ما ().

25- هل تشعر أنك مستغل من طرف المؤسسة؟

نعم ()، لا ().

26- هل تشعر بالاحباط نتيجة ظروف العمل؟

نعم ()، لا ().

27- هل العمل عندك ذو قيمة؟

نعم ()، لا ().

28- هل تندمج بسهولة في النشاطات داخل المؤسسة؟

نعم ()، لا ()، نوعا ما ().

29- هل تعمل في وظيفتك لعدم وجود بديل فقط؟

نعم ()، لا ().

30- هل يهتمك القيام بمهامك بكل اهتمام؟

يهمني () لا يهمني ()