

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

العنوان

أثر الاغتراب الوظيفي على التسرب الوظيفي

دراسة حالة العاملين في شركة سونلغاز لإنتاج وتوزيع الكهرباء

-جيجل-

مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص: تسيير موارد بشرية

إشراف الأستاذة:

د. حسبية جبلي

إعداد الطالبتين:

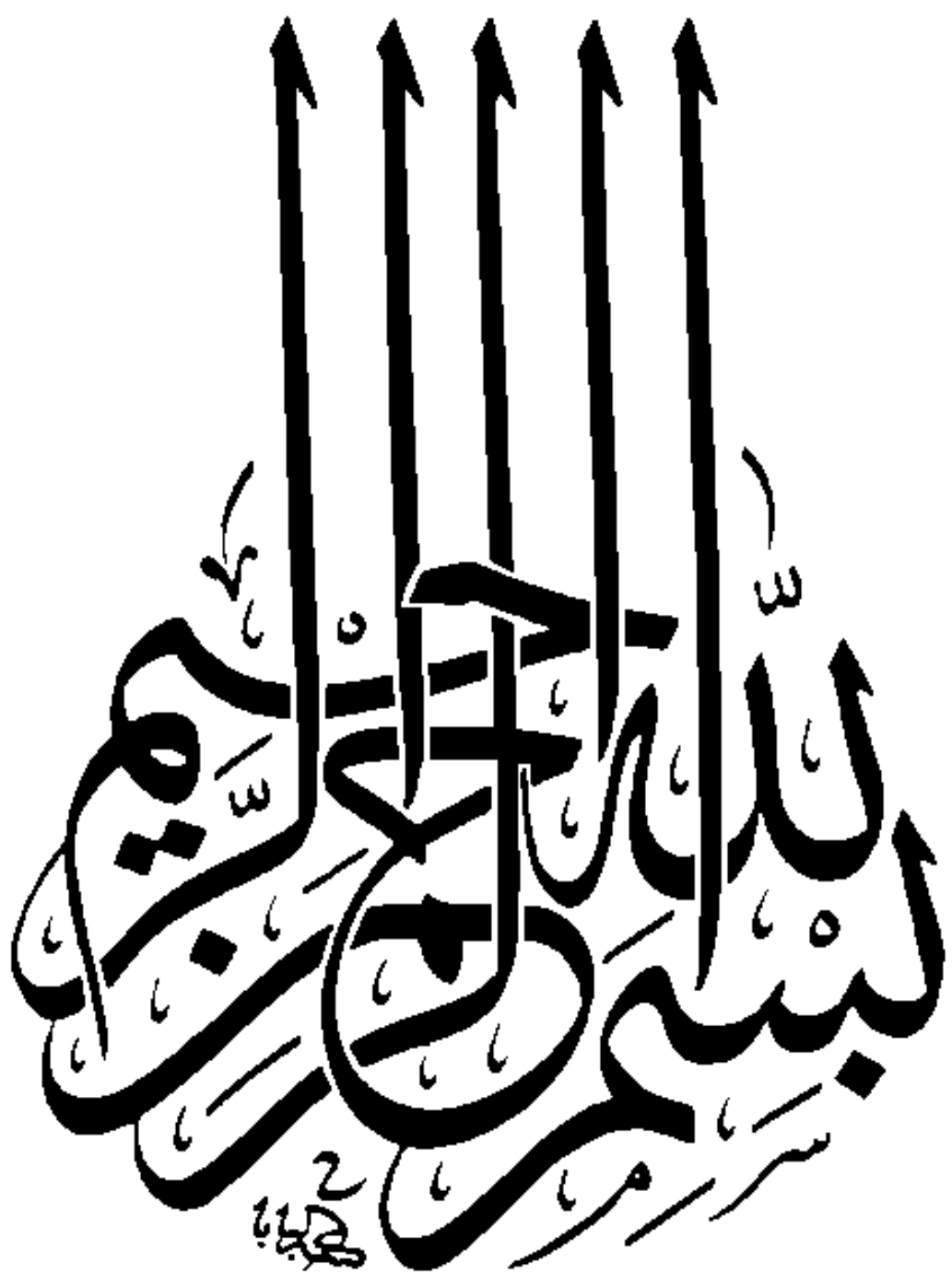
* وسام شرود

* وافية صحراوي

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	المؤسسة الأصلية	الصفة
الأستاذة(ة): رتيبة بوهالي		جامعة جيجل	رئيسة
الأستاذة: حسبية جبلي	أستاذة محاضرة (ب)	جامعة جيجل	مشرفا ومقررا
الأستاذة(ة): ادر مناد		جامعة جيجل	مناقشا

السنة الجامعية: 2021/2020



شكر

الحمد لله الذي من علينا بنعمة العلم وجعلها نبراسا ينير عقولنا ويضيئ طريقنا
ف لله الحمد والشكر، وامثالاً لقوله تعالى " لئن شكرتم لأزيدنكم" وأصلي وأسلم
على نبينا محمد بن عبد الله القائل لله " من لم يشكر الناس لم يشكر الله" وبعد؛

يطيب لنا في هذا المقام ونحن بصدد وضع اللمسات الأخيرة لعملنا، نتقدم
بخالص العرفان إلى الأستاذة المشرفة الدكتورة / جبلي حسيبة؛ إذ كان إشرافها
علينا شرف كبير لنا، لماله الأثر البالغ في تسديد الخطوات وإقالة العثرات
ومنحتنا من صبرها ووقتها حت أمست بصمتها واضحة جلية على معطيات
البحث فجزاها الله خيرا.

كما نتقدم بالشكر للسادة أعضاء اللجنة التي ستناقش هذا العمل.
وكلمات الشكر أيضا تمتد إلى كافة عمال شركة سونلغاز لإنتاج وتوزيع الكهرباء-
جيغل- ونخص بالذكر السيد "عبد النور مونداس" على تعاونهم معنا.
والله ولي التوفيق.

إهداء

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده محمد "صل الله عليه وسلم" وبعد؛
إلى من لو وضعت نجوم السماء بين يديهما ما وفيتهما حقهما أمي غاليتي "نادية"، أبي
حبيبي "عزالدين" أطال الله في عمرهما

إلى أختي حبيبتي التي ساندتني طيلة فترة إعداد هذا العمل "روميصة"
إلى من اشتاقت الروح لهما "حمزة"، "يحي" حفظهما الله وجمع شملنا في أقرب الآجال
إلى أخاي حسام، أكرم

إلى السند الذي لا يميل أخوالي: نجيب، سامي، طارق، محمد، صونيا، سعاد، وداد،
نسيمة والقائمة لازالت طويلة

إلى من بدعواتهما تسهل الحياة جدتي "ربيعة"، جدتي "وريدة"
إلى بنات الخالات اللاتي بوجودهن تطيب الحياة "أسماء"، "رشا"، "ماجدة"، "لينا"،
"دعاء"، "ملك"

إلى توأم الروح "جهاد"

إلى حلوتي "هناء"

إلى من تقاسمت معها هذا العمل بحلاوته شريكتي وصديقتي "وافية"

إلى أعمامي

أهدي ثمرة جهدي

أهدي هذا العمل:

إلى من رفع يدهما إلى السماء راجين من المولى عزوجل أن يوفقني في إتمام مشواري الدراسي والداي الكريمين (أمي حبيبتي "حورية"، أبي سندي "فوضيل") حفظهما الله وأطال في عمرهما ووفقني لرد ولو جزء صغير من تعيما وفضلهما علي؛

إلى جناحي أختاي حبيبنا قلبي "نجيبة" "نجاهة"

إلى صغيرتي ملكة قلبي "ريتاج"

إلى إخوتي كل باسمه حفظهم الله

إلى العائلة الكريمة (أخوالي وأعمامي)

إلى توأمتا الروح "نرجس" "فايزة"

إلى خطيبي حفظه الله "محمد"

إلى من تشاركنا سوية في إنجاز هذا العمل "وسام"

والله ولي التوفيق.

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تقصي أثر الإغتراب الوظيفي بمختلف أبعاده (العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية، الإغتراب عن الذات) على التسرب الوظيفي لدى العاملين بشركة سونلغاز لإنتاج وتوزيع الكهرباء بجيجل. تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، والذي تم توزيعه على عينة حجمها (66) عامل، في حين تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) من أجل تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

خلصت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الإغتراب الوظيفي على التسرب الوظيفي، يرجع هذا الأثر إلى أثر كل من: العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية والإغتراب عن الذات، في التسرب الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الإغتراب، الإغتراب الوظيفي، التسرب الوظيفي.

Abstract :

This study aimed to identify the impact of job alienation in its dimensions (powerlessness, meaninglessness, normlessness, social isolation, self-estrangement) on the job turnover among workers in SONALGAZ Production and Distribution of Electricity company at JIJEL. Also, the questionnaire was relied on as tool for data collection, which was distributed on a sample of (66) factors, while the statistical package for social sciences (SPSS) program was used in order to analyse the data and test the hypotheses of the study.

This study found that there is a statistically significant effect of the dimensions of job alienation on job turnover, and this effect is due to the effect of powerlessness, Meaninglessness, Normlessness, social Isolation, Self-estrangement on job turnover.

Key words: Alienation, Job Alienation, Job Turnover.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
/	الشكر
/	الإهداء
/	الملخص
/	قائمة المحتويات
/	قائمة الجداول
/	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة	
07	تمهيد
08	المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة
08	المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول الإغتراب الوظيفي
14	المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول التسرب الوظيفي
20	المطلب الثالث: أثر الإغتراب الوظيفي على الترب الوظيفي
21	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة
21	المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بالإغتراب الوظيفي
26	المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بالتسرب الوظيفي
31	المطلب الثالث: التعقيب على الدراسات السابقة
33	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
35	تمهيد
36	المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
36	المطلب الأول: طريقة ونوع أداة الدراسة
38	المطلب الثاني: إختيار أداة الدراسة
44	المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية
45	المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية
45	المطلب الأول: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بعينة الدراسة

قائمة المحتويات

49	المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالمتغير المستقل (الإغتراب الوظيفي)
53	المطلب الثالث: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالمتغير التابع (التسرب الوظيفي)
53	المطلب الرابع: اختبار فرضيات الدراسة
62	خلاصة الفصل
64	الخاتمة
68	قائمة المراجع
73	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
38	درجات مقياس ليكرت (Likert)	01
38	جدول التوزيع لمقياس ليكرت (likert)	02
39	الصدق الداخلي لعبارات بعد العجز	03
40	الصدق الداخلي لعبارات بعد اللامعنى	04
40	الصدق الداخلي لعبارات بعد اللامعيارية	05
41	الصدق الداخلي لعبارات بعد العزلة الاجتماعية	06
41	الصدق الداخلي لعبارات بعد الاغتراب عن الذات	07
42	الصدق الداخلي للمحور الأول (الاغتراب الوظيفي)	08
42	الصدق الداخلي لمحور التسرب الوظيفي	09
43	نتائج اختبار معامل الثبات لأبعاد ومحاور الدراسة والأداة ككل	10
46	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	11
46	توزيع أفراد العينة حسب السن	12
47	توزيع أفراد العينة حسب عدد الاقدمية	13
47	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	14
48	توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	15
48	توزيع أفراد العينة حسب الصنف المهني	16
49	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد العجز	17
50	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد اللامعنى	18
51	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد اللامعيارية	19
51	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد العزلة الاجتماعية	20
52	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الاغتراب عن الذات	21
53	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للاغتراب الوظيفي	22
54	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات التسرب الوظيفي	23
55	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات	24
56	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى	25
57	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية	26

قائمة الجداول

58	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة	27
59	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة	28
60	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة	29
61	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية	30

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
ج	نموذج البحث	01
18	أنواع التسرب الوظيفي	02

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
73	قائمة الأساتذة المحكمين	01
74	نموذج الإستبيان	02
78	الإتساق الداخلي لأداة الدراسة	03
85	اختبار ثبات أداة الدراسة	04
87	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية	05
91	اختبار فرضيات الدراسة	06

مقدمة

مقدمة

يعد التسرب الوظيفي من أهم التحديات التي تواجه المؤسسات المعاصرة، وذلك لما يسببه من نزيف مستمر في الخبرات والكفاءات البشرية، الأمر الذي سيؤثر على أداء المؤسسة من حيث إضعاف قدرتها في إثبات وجودها في السوق، لا سيما في ظل ما يشهده عالم الأعمال اليوم من منافسة شديدة تؤدي لانهاية المؤسسات التي لا تستطيع الاستثمار في مواردها البشرية الاستثمار الأمثل، حيث تركز العلوم الإدارية الحديثة على دور هذه الموارد في نجاح المؤسسات على اختلاف أنواعها.

والتسرب الوظيفي هو الإستقالة الإختيارية للفرد أو تخليه عن منصب العمل، إذ أصبح من المهم معرفة أن ظاهرة التسرب الوظيفي ليست محض صدفة، لكنها نتيجة لظروف وعوامل متعددة تدفع بالفرد للبحث عن فرص بديلة، وقد يرجع ذلك إلى الإغتراب الوظيفي الذي يعد ظاهرة إنسانية لها وجود في مختلف أنماط الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية، وبالرغم من تعدد أسباب الإغتراب في مكان العمل فإن نتائجها تكون متشابهة، حيث ينعدم شعور الفرد بأنه عنصراً مؤثراً في المواقف التي يواجهها في عمله، كما يعجز عن الوصول للقرار الذي ينبغي أن يفعله، وبالتالي يفقد الفرد تماسكه بالمعايير والضوابط في محيط عمله، وقد ينعزل ويشعر بالوحدة ويحاول الإبتعاد عن العلاقات الوظيفية أو الاجتماعية، مما يؤدي للإصابة بمشاعر غربة الذات.

1. الإشكالية

في ظل الواقع المعاش بدأت تبرز مشكلة إجتماعية ملفتة للإنتباه هي مشكلة التسرب الوظيفي داخل المؤسسات، أو ما يعرف أحياناً بـ "دوران العمل"، وبدأت هذه الظاهرة في التضخم وازدادت حدتها في الآونة الأخيرة، خاصة في القطاع العام، وعلى ضوء ذلك سيتم دراسة إحدى المؤسسات العمومية، وهي شركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء، وعليه تتمحور إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

هل يوجد أثر للإغتراب الوظيفي على التسرب الوظيفي لدى العاملين بشركة سونلغاز لإنتاج

الكهرباء بجيجل؟

يتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية، والتي جاءت كالتالي:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعجز على التسرب الوظيفي لدى العاملين بشركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء بجيجل؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للامعنى على التسرب الوظيفي لدى العاملين بشركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء بجيجل؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للامعيارية على التسرب الوظيفي لدى العاملين بشركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء بجيجل؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعزلة الاجتماعية على التسرب الوظيفي لدى العاملين بشركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء بجيجل؟



- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإغتراب عن الذات على التسرب الوظيفي لدى العاملين بشركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء بجيجل؟

2. فرضيات الدراسة

للإجابة على التساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية، تم صياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية

يوجد أثر لأبعاد الاغتراب الوظيفي مجتمعة على التسرب الوظيفي لدى العاملين في شركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء.

تتفرع هذه الفرضية إلى الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل لبعد العجز على التسرب الوظيفي لدى العاملين في شركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء.

- الفرضية الفرعية الثانية

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل لبعد اللامعنى على التسرب الوظيفي لدى العاملين في شركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء.

- الفرضية الفرعية الثالثة

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل لبعد اللامعيارية على التسرب الوظيفي لدى العاملين في شركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء.

- الفرضية الفرعية الرابعة

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل لبعد العزلة الاجتماعية على التسرب الوظيفي لدى العاملين في شركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء.

- الفرضية الفرعية الخامسة

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل لبعد الاغتراب عن الذات على التسرب الوظيفي لدى العاملين في شركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء.

3. أسباب اختيار الموضوع

يمكن تلخيص أسباب اختيار موضوع البحث فيما يلي:

* الأسباب الذاتية

المعرفة المسبقة لبعض المشاكل التي تواجه الفرد في المؤسسة زاد من اهتمامنا بموضوع الإغتراب الوظيفي، الذي يعد مشكلة تحدث نتيجة الظروف التي يعيشها الفرد في بيئة العمل، والتي تؤدي إلى ضعف ارتباطه بالعمل، وكذا علاقته مع الآخرين مما يدفعه إلى ترك العمل.

* الأسباب الموضوعية

يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- قلة الدراسات التي تناولت موضوع البحث؛
- طبيعة الموضوع، والتي تسمح بالتعرف على الأسباب التي تجعل الفرد يشعر بعدم الانتماء للمؤسسة وتدفعه للتخلي عن عمله؛
- حاجة المؤسسة الجزائرية إلى التعرف على أسباب ظاهرتي الإغتراب الوظيفي والتسرب الوظيفي، والتي قد تصبح عائقاً أمام تحقيق المؤسسة لأهدافها.

4. أهمية الدراسة

- الأهمية العملية

تكمن الأهمية العملية للدراسة الحالية في النتائج المتوصل إليها، والتي ستسمح بالكشف عن ظاهرتي الإغتراب والتسرب الوظيفي بشركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء بجيجل، وبناءً على ذلك يمكن تقديم جملة من الاقتراحات التي من شأنها التخفيف من حدة الظاهرتين.

- الأهمية العلمية

تتبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من أهمية الموضوع ذاته، حيث تعالج ظاهرة الإغتراب الوظيفي لدى العاملين، والذي يعد من العوامل المسببة للتسرب الوظيفي، كما تعد هذه الدراسة كمحاولة للإستفادة منها لكل باحث في المجال العلمي.

5. أهداف الدراسة

- تهدف الدراسة لاستكمال بعض النقائص الحاصلة في مثل هذه المواضيع، والتي تحاول معرفة أثر الإغتراب الوظيفي على التسرب الوظيفي من خلال النقاط التالية:
- قياس الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى العاملين بشركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء بجيجل؛
- محاولة إيجاد حلول لمشكلة التسرب الوظيفي (إن وجد) في المؤسسة محل الدراسة والتقليص منها؛
- التعرف على ما إذا كان هناك أثر ذو دلالة إحصائية للإغتراب الوظيفي على التسرب الوظيفي بالشركة محل الدراسة؛
- الإجابة عن الإشكالية المطروحة وتساؤلاتها الفرعية واختبار فرضيات الدراسة؛
- تقديم بعض الاقتراحات في إطار نتائج الدراسة.

6. حدود الدراسة

تحكم هذه الدراسة الحدود التالية:

- **الحدود الموضوعية:** بحثت هذه الدراسة في أثر الإغتراب الوظيفي بأبعاده (العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية، الاغتراب عن الذات) على التسرب الوظيفي.

- الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة في شركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء بجيجل.
- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على عينة حجمها 66 مفردة، من أصل 242 عامل بشركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء بجيجل.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة في السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2021/2020.

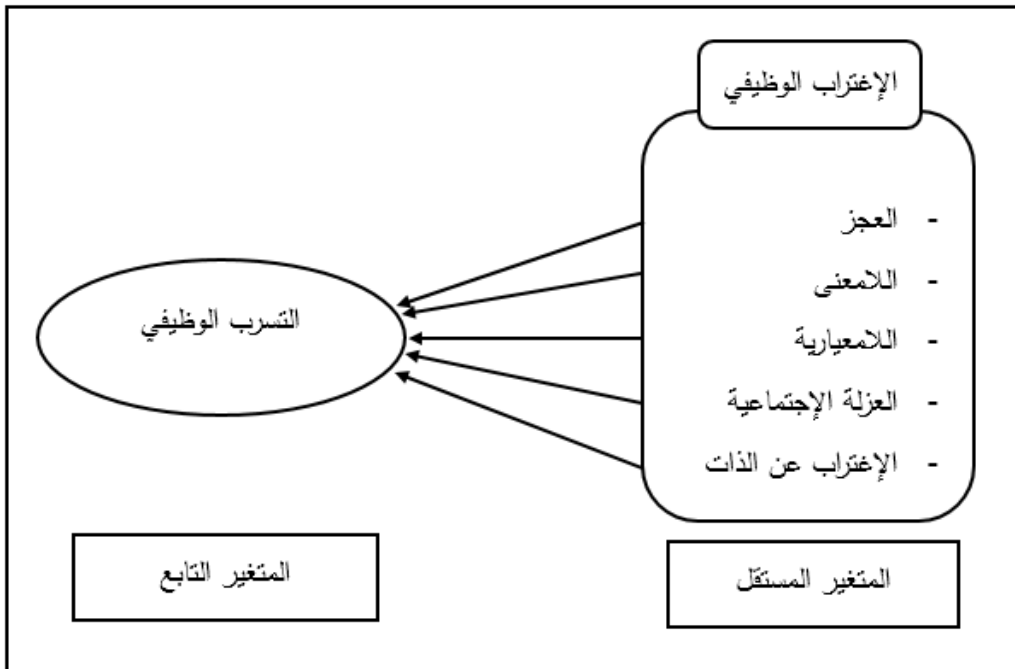
7. منهج البحث

تم الإعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لكونه يسمح بدراسة الظاهرة كما هي في الواقع، من خلال جمع البيانات وتبويبها وتفسيرها، بهدف الوصول إلى تعميمات مقبولة بشأنها. كما تم الإعتماد على مدخل دراسة الحالة، وهي حالة شركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء بجيجل، بإستخدام الإستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات، وذلك بهدف معرفة رأي أفراد العينة حول أثر الإغتراب الوظيفي على التسرب الوظيفي بالشركة محل الدراسة.

8. نموذج البحث

يوضح المخطط التالي نموذج البحث الذي يعبر عن تأثير المتغير المستقل (الإغتراب الوظيفي بأبعاده) على المتغير التابع (التسرب الوظيفي).

الشكل رقم (01) : نموذج البحث



المصدر: من إعداد الطالبتين.

9. صعوبات البحث

أي بحث علمي تواجهه صعوبة للحصول على المعلومات اللازمة، ومن بين الصعوبات التي صادفتنا نذكر:

- ندرة المراجع باللغة الأجنبية التي تناولت موضوع دراستنا لكلا المتغيرين (الإغتراب الوظيفي والتسرب الوظيفي)؛
- إنعدام الدراسات السابقة التي تربط بين متغيري الدراسة.

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

تمهيد

يتميز العصر الحالي بالتغير السريع والمستمر نتيجة ثورة الإتصالات والتكنولوجيا والتقدم العلمي الذي حققته البشرية في كافة المجالات، وهذا ما خلق لدى العامل شعوراً بالعجز والعزلة وفقدان المعايير والإحساس بالقلق والتشاؤم واليأس، مما أدى إلى بروز ظاهرة الاغتراب الوظيفي، ودفع بالعاملين إلى التسرب من منظمة لأخرى أو التفكير في ترك العمل نهائياً.

وعليه، سنحاول من خلال هذا الفصل توضيح الجوانب الأساسية المتعلقة بكل من الاغتراب والتسرب الوظيفي، وتوضيح العلاقة بينهما، من خلال مبحثين، المبحث الأول ركزنا فيه على الأدبيات النظرية المتعلقة بمتغيرات الدراسة، أما المبحث الثاني فتناولنا فيه الأدبيات التطبيقية، أي الدراسات السابقة التي أشارت لمتغيرات الدراسة الحالية.

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة

يعد الاغتراب الوظيفي من المواضيع التي نالت اهتمام الباحثين والدارسين، نظراً لما يتعرض له العاملين في المنظمة من عجز وعزلة واغتراب عن الذات وعن الوظيفية، وهذا ما يولد لديهم النية في ترك مجال العمل أو التسرب من المؤسسة. واستناداً لذلك سنتطرق في هذا المبحث إلى أهم المفاهيم المرتبطة بالاغتراب والتسرب الوظيفي.

المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول الاغتراب الوظيفي

تعد ظاهرة الاغتراب الوظيفي من بين أهم الظواهر التي تصيب العاملين، وهي ظاهرة إنسانية معقدة يصعب مواجهتها، لذا سنحاول في هذا العنصر عرض هذه الظاهرة ومعرفة أهم جوانبها.

أولاً: مفهوم الاغتراب الوظيفي

لقد تعددت وتنوعت تعريف الاغتراب الوظيفي، بتعدد وجهات نظر الباحثين، حيث يمكن ذكر بعضها كما يلي:

الاجتراب الوظيفي هو: "الشعور بالقطيعة من قبل العاملين، والذي يظهر من خلال ضعف علاقتهم بالمؤسسة وشعورهم بأن وظيفتهم ليست ذات معنى وغير مجدية في جوانب حياتهم الأخرى، ويتسبب في الإغتراب الوظيفي عدة عوامل، كعدم وجود فرصة للمشاركة في صنع القرار وضعف التواصل بين العاملين، قلة فرص الترقى والنمو، وكذا الشعور بالعجز داخل المؤسسة".⁽¹⁾

كما عرف بأنه: "شعور العامل بأن المؤسسة التي يعمل بها لم تعد المكان المناسب له، حيث يشعر بإضاعة الفرص أمامه للتأثير على مجريات العمل الذي يقوم به".⁽²⁾

وعرف أيضاً بأنه: "ظاهرة خطيرة ومؤشراً على مرور المؤسسة بأزمة حقيقية ربما تسارع بها إلى الإنحدار وال فشل، فالإغتراب الوظيفي يعني توصل العاملين إلى قرار بأن المؤسسة التي يعملون بها لم تعد المكان المناسب للإستقرار في العمل الولاء لها، ويترتب عليه نتائج وخيمة لكلا الطرفين، غالباً ما تنتهي بإنهاء العلاقة بينهما نهاية غير مرضية".⁽³⁾

كما يعبر الإغتراب الوظيفي عن: "شعور العامل بعدم السيطرة على مراحل عمله الحالي، حيث يتعذر عليه تحديد أهداف وظيفته، أو هو الفشل في الانتماء إلى الأنشطة التي يمارسها والتي تمكنه من التعبير عن شعوره".⁽⁴⁾

(1) يوسف عبد عطية بحر ومياسة سعيد محمد أبو سلطان، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، العدد 5، فلسطين، 2013، ص: 182، 183.

(2) موسى خاد عابد، الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بالمناخ التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص الإدارة التربوية، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2018، ص: 22.

(3) محمود أحمد أبو سمرة ومحمد عوض شعيبات، الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية - دراسة ميدانية في جامعتي القدس والخليل، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، جامعة القدس، فلسطين، العدد 34، 2014، ص: 56.

(4) يوسف عبد عطية بحر ومياسة سعيد محمد أبو سلطان، مرجع سبق ذكره، ص: 183.

مما سبق يمكن القول أن الإغتراب الوظيفي هو عبارة عن حالة نفسية يمر بها الفرد في المؤسسة، والتي يكون فيها عاجزاً عن التكيف معها والتأقلم مع المحيط الذي يتواجد فيه، مما يؤدي بالفرد إلى الشعور بالعجز والعزلة والإنطواء.

على ضوء التعاريف السابقة يمكن حصر أهم خصائص الاغتراب الوظيفي فيما يلي:

- الإغتراب ظاهرة إنسانية قد لا يخلو منها أي تنظيم، لكنها تختلف في أسبابها ومظاهرها من تنظيم لآخر، نتيجة لخصوصية كل تنظيم وظروفه.⁽¹⁾
- يتمحور مفهوم الإغتراب الوظيفي حول فكرة رئيسية، وهي الانفصال بين ذات الفرد وبعض العناصر الأخرى داخل المنظمة.
- الاغتراب الوظيفي ظاهرة معقدة متشابكة الأطراف يصعب السيطرة عليها، حيث أنها تتصل بالعديد من العوامل والمتغيرات المحيطة بالفرد، وتدخل غالباً في كل علاقاته.
- يصاحب الاغتراب الوظيفي نظرة تشاؤمية، فيما يتعلق بإحساس الفرد باستمرار الأوضاع المثيرة للسخط والعجز وفقدان المعايير وفقدان التوازن القيمي في الحاضر والمستقبل.⁽²⁾

ثانياً: أنواع الاغتراب الوظيفي

لقد باتت الشعور بالاغتراب في مكان العمل، مظهراً من المظاهر التي تشهدها المؤسسات الحديثة، حيث نجد أن الفرد يبدو مغترباً عن عمله وفي الوقت نفسه مغترباً عن ذاته، ومن هنا يضح أن للاغتراب الوظيفي نوعين هما:⁽³⁾

1. الاغتراب عن الذات

ويتمثل في شعور الفرد بأن هناك إختلاف أو تناقض بين ما يفعله بشكل يومي من تصرفات وأفعال وبين شخصيته الحقيقية، بمعنى عدم التوازن بين ذات الفرد وسلوكه اليومي، فالفرد في ذلك يصير مغترباً عن ذاته في نشاط العمل، وخاصة في حالة فقدان الفرد السيطرة على عمله، حيث يضعف لديه الإحساس بالهوية والانتماء والأمن والشعور بالقيمة.

2. الاغتراب الاجتماعي

يقصد به شعور الفرد بالإنعزال عن الآخرين سواء كانوا زملاء في العمل أو رؤساء أو أصدقاء أو أفراد الأسرة أو الأقارب، ويرجع الاغتراب الاجتماعي إلى غياب الإجماع على الأهداف العامة فيما بين العاملين والإدارة، وقد يرجع ذلك لعدم توافر المعطيات التي تمكن العاملين من مباشرة عملهم.

(1) عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية المواد البشرية، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، ص:363، 364.

(2) شعيل بن بخت المطرفي، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء- دراسة ميدانية بإدارة جوازات منظمة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2006، ص:225.

(3) عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، مرجع سبق ذكره، ص:365.

ثالثاً: أسباب الاغتراب الوظيفي

تتنوع الأسباب المؤدية للاغتراب الوظيفي لدى العاملين، ويمكن حصرها في مجموعتين رئيسيتين هما:

1. أسباب تعود للمؤسسة

تتمثل هذه الأسباب فيما يلي:

أ. المكننة والأتمتة

ساهمت الثورة التكنولوجية في انتشار ظاهرة الاغتراب بين العاملين في المؤسسة، وذلك نتيجة لهيمنة الأتمتة وأجهزة الحاسوب والأجهزة الالكترونية على العمل اليومي، وأصبحت التكنولوجيا كأنها خطر مهدد للعلاقات الإنسانية ومهدد للأمراض والمشاكل النفسية.⁽¹⁾

ب. الخلل في تقارير الأداء

تفتقر تقارير الأداء السنوية للعاملين إلى الأسس الموضوعية، وذلك لاعتمادها في الغالب على تقارير فردية من جانب المشرفين، مما قد يجعلها تتأثر بالأهواء الشخصية، وهذا يؤثر في النهاية على حسن العلاقات الوظيفية التي ينبغي أن تقوم بين العاملين وبين الإدارة.⁽²⁾

ت. ضعف الفعالية الإدارية

تؤدي عدم فعالية الإدارة إلى عدم قدرتها على أداء المطلوب منها، وبالتالي التفكير في إعادة بنائها على مبادئ الإدارة السلوكية، والتي يجب أن تأخذ بعين الاعتبار العمل الواجب أداؤه والمهارات التي تحتاجها لأداء العمل المطلوب، وذلك حتى تصبح قادرة على مواكبة التطورات التقنية وتحمل كافة المسؤوليات، ولا يتحقق لها ذلك إلا إذا كان وصف العمل يسمح لكل بالمشاركة في القرارات التي تؤثر به وتتعلق بعمله.⁽³⁾

ث. الشعور بتناقض الأدوار

من المعروف أن للفرد العديد من الأدوار، فالفرد له دور كعامل، وكذا كارب أسرة، كما له دور كرئيس ومرووس...إلخ، وفي بعض الحالات يشعر الفرد بأن هناك تناقض أو صراعات بين الأدوار كما هو الحال بين دور الفرد كعامل ودوره كارب أسرة، وقد يؤدي الشعور بهذا التناقض إلى شعور الفرد بالاغتراب الوظيفي.⁽⁴⁾

ج. حجم المؤسسة

يؤثر حجم المؤسسة سلباً على العاملين بها، من أهم هذه الآثار تشتت جهود المدراء بين العمل الإداري والإشرافي، مما يؤدي إلى شعور العامل بضعف الإشراف عليه من قبل الرئيس المباشر أو من ينوب عنه، كما

⁰¹ طلال محمد، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بسلوك العاملين، طبعة 1، مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، العدد 85، 2007، ص:20.

⁽²⁾ يعقوب هادي، العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والتوافق النفسي، مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، العدد 92، ص:61.

⁽³⁾ عيبر هاني، الاغتراب الوظيفي في منظمات الأعمال، طبعة 2، دار الشروق للطباعة والنشر والتوزيع، رام الله، فلسطين، 2011، ص:21.

⁽⁴⁾ صابر محمد، معايير الاغتراب الوظيفي، طبعة 3، مكتبة سور الأزيكية، القاهرة، 2010، ص:34.

يؤدي إلى تساوي العامل المجتهد بغيره من العاملين، مما يساهم في سيادة الشعور بعدم العدالة، وبالتالي تنتشر حالات الإهمال واللامبالاة وعدم الرضا عن العمل.⁽¹⁾

ح. ضعف مستوى التدريب

إن ضعف مستوى تدريب العاملين بشكل عام ومستوى كفاءتهم وإنتاجهم، من أهم العوامل المؤدية إلى الاغتراب الوظيفي، حيث أن إنتاجية الأفراد محكومة بما يدركونه من معارف وما يتقنون من مهارات، من أجل ذلك أصبح التعليم والتدريب جزءاً من العملية الإنتاجية في المجتمع الحديث لتحقيق التعلم، حيث أن المؤسسات اليوم في أمس الحاجة إلى تفجير طاقات الأفراد العمل والتفكير والإنجاز وبث روح التقدم.⁽²⁾

2. أسباب تعود للفرد

تتمثل هذه الأسباب فيما يلي:

أ. الخوف وعدم الأمن الوظيفي

إن شعور الفرد بالخوف وعدم الأمن الوظيفي يؤدي إلى محاولته الهروب من تلك المشاعر والانفعالات، كما أن تشتت الجهود المبذولة أثناء الوقت الرسمي للعمل من شأنه أن يؤدي إلى انتشار الاغتراب الوظيفي.

ث. وقت الفراغ

إن وجود وقت فراغ طويل للعاملين بالمؤسسة من شأنه أن يؤدي إلى كثرة الأحاديث الجانبية، خاصة إذا كانت المشكلة موجودة لدى عدد كبير منهم، حيث ينصرفون إلى الحديث عن مشاكلهم الشخصية، والبحث عن حلول لها بدلاً من قضاء وقت العمل الرسمي في إنجاز المهام.⁽³⁾

ب. الشعور بعدم مصداقية توقعات الفرد

يقصد بذلك أن واقع الفرد يصطدم بعدم مصداقية ما كان يتوقعه من وظيفته، كأن يجد أن الأجر الذي يحصل عليه مقابل عمله لا يلبي احتياجاته اليومية، أو أن التقدم الوظيفي الخاص بالمسار الوظيفي لا يحقق طموحاته وأهدافه.

ت. نقص الكفاءة

إن نقص كفاءة العاملين في المؤسسة من شأنه أن يؤدي إلى انخفاض الأداء الوظيفي، حيث يحاول كل فرد أن ينسب أسباب ضعف أدائه إلى ظروف خاصة بالمؤسسة التي يعمل فيها، ويلجأ بعض العاملين إلى الغياب عن العمل نتيجة لنقص الكفاءة، كما ينصرف البعض منهم قبل نهاية الوقت الرسمي للعمل، كما يكثر الصراع بين العاملين، وهذا يمثل وجهاً من أوجه الاغتراب الوظيفي.⁽⁴⁾

(1) محمود، الاغتراب الوظيفي دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص:26.

(2) محمد محمود، الاغتراب الوظيفي ودافعية الإنجاز، طبعة 2، دار الشروق للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007، ص:23.

(3) صابر محمد، مرجع سبق ذكره، ص:36.

(4) محمد محمود، مرجع سبق ذكره، ص:27.

ج. سوء التوافق والتكيف

يملك الفرد حاجات اجتماعية معينة، وحينما يفقد الشعور بالألفة بينه وبين العاملين في بيئة العمل، فإن ذلك يؤدي إلى شعوره بالاغتراب الوظيفي. إن المعوقات التي يواجهها الفرد في إشباع حاجاته بصورة منتظمة ودائمة، سواء كانت معوقات مادية أو معنوية، تعقد الجهود المبذولة لكي يحقق الفرد ذاته في إطار المجتمع الذي يعمل به، وينتهي به في الغالب إلى سوء التوافق وعدم التكيف، وتبرز مشاكل التوافق وعدم التكيف في صور متعددة، مثل الإحباط، الأزمات النفسية، الضغوط والصراعات النفسية.⁽¹⁾

رابعاً: مراحل الاغتراب الوظيفي

تمر ظاهرة الاغتراب بثلاث مراحل، حيث تؤدي كل مرحلة إلى المرحلة التي تليها، وتزيد خطورة كل مرحلة عن التي قبلها بسبب العلاقة الترابطية التي بينهم، وبالتالي لا يتحقق شعور الفرد بالاغتراب إلا بعد مروره بالمرحل التالية:

1. مرحلة التهيؤ للاغتراب

تمثل هذه المرحلة مدخل لعملية الاغتراب، حيث تتجسد بعض المظاهر لدى العاملين في مؤسساتهم، وتمثل هذه المظاهر في:⁽²⁾

- فقدان السيطرة على المواقف المختلفة في العمل؛
- فقدان المعنى، إذ يرى الفرد نفسه دون قيمة ودون أهداف؛
- فقدان المعايير، إذ يصبح غير محكوم بالقوانين والأعراف المعمول بها بإعتباره عضو في الجماعة.

2. مرحلة الرفض والنفور

تبدأ هذه المرحلة مباشرة بعد المرحلة السابقة، وفيها يقنع الفرد نفسه بترك الحوادث واختيار ما يعارض المعايير المألوفة، أي أن الفرد المغترب في هذه المرحلة يكون غير راض، وبالتالي يصبح معارض للاهتمامات السائدة والموضوعات والقيم والمعايير.⁽³⁾ وتتجسد مظاهر الاغتراب في هذه المرحلة في: القلق، الغضب، الحزن والاكتئاب، عدم القدرة على التركيز في العمل، كثرة الأخطاء التعطل في أداء المهام، صعوبة التعلم مع فقدان العامل الرغبة في تنمية مهاراته وقدراته.

3. مرحلة التكيف المغترب

(1) عامر إبراهيم، علاقة التوافق النفسي بالاغتراب الوظيفي، دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2006، ص:24.
(2) العمري سليمة، دور الاتصال التنظيمي في التخفيف من الاغتراب الوظيفي لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة أم بواقي، 2019، ص:157.
(3) بوتعي فريد، الاغتراب كمتغير وسيط بين تقدير الذات والنسق القيمي لدى طلبة المركز الجامعي بتمنراست، أطروحة دكتوراه علوم، تخصص علم النفس، فرع الإرشاد والتوجيه، جامعة باتنة، 2013، ص:80.

تعتبر مرحلة التكيف المغترب من أخطر مراحل الاغتراب، فهي نتيجة لتراكم المشاعر السلبية المختلفة للفرد في المرحلة الأولى والثانية. وفي هذه المرحلة يكون للفرد موقفين أساسيين هما: (1)

- الموقف الأول: يتخذ الفرد موقفاً إيجابياً فيحدث التمرد والثورة.
 - الموقف الثاني: يتخذ الفرد موقفاً سلبياً ويكون من خلال الانسحاب أو المسايرة أو الخضوع لكل المواقف.
- ومن أهم مظاهر الاغتراب في هذه المرحلة نجد: الاغتراب الجسدي ويتمثل في الغياب عن العمل دون مبرر، رفض الثقافة السائدة بالمؤسسة، وبتراء للفرد أن للمؤسسة التي يعمل بها ليست المكان المناسب له، وهو بدوره غير كفء للعمل بها (نكران الذات)، العدوانية، العداة للآخرين...إلخ.

خامساً: سبل التغلب على الاغتراب الوظيفي

هناك عدة سبل من شأنها مساعدة المؤسسة في خلق مناخ تنظيمي يساهم في القضاء والتغلب على ظاهرة الاغتراب الوظيفي، أو الحد من آثارها السلبية قدر المستطاع، ونذكر أهمها كما يلي: (2)

1. إشباع الحاجات

وذلك من خلال سعي المؤسسة إلى مساعدة العاملين بها على إشباع حاجاتهم الوظيفية المشروعة التي يطمح لها الجميع باختلاف مؤهلاتهم ودرجاتهم الوظيفية، كالحاجات والاجتماعية والحاجة الى الأمان، والتأمين الصحي والاجتماعي.

2. تدريب العاملين

يجب على تلك المؤسسة العمل الجاد من أجل خلق برامج تدريبية متطورة تهدف إلى تحسين مهارات العاملين لديها، إضافة إلى العمل على التدريب المستمر لكافة كوادر المؤسسة، والعمل على خلق مناخ تشاركي فيما بينهم، وبناء أسرة مؤسسية ذات روابط وثيقة.

3. العدالة التنظيمية

وهذا يعد من أهم الأدوار التي تقوم بها اللجنة المنظمة للمؤسسة، فمسألة العدالة والإنصاف في الفرص والمكافآت يساعد على خلق مناخ نزيه وشفاف يؤدي إلى المنافسة بين العاملين، جاعلين إعلاء مكانة المؤسسة من أولوياتهم وهذا يعني علو مكانتهم ضمناً.

4. المشاركة في اتخاذ القرارات

إن دعم العاملين نفسياً ومادياً بفتح المجال لهم للمشاركة الهادفة في نمو مؤسستهم وتطويرها، فهو عنصر هام للقضاء على الاغتراب الوظيفي، بالرغم من أن الرابح الأول في هذه المسألة هو المؤسسة ذاتها، إلا أن العاملين سوف يزيد لديهم الانتماء والولاء لمؤسستهم، مما يستأصل الاغتراب وآثاره من نفوسهم.

5. الاستقرار الوظيفي

(1) العمري سليمة، مرجع سبق ذكره، ص: 158.

(2) براجي سليمان، الاغتراب الوظيفي أسبابه وآثاره على الفرد والمجتمع، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد 6، العدد 2، أم البواقي، 2019، ص ص: 672، 673.

مما لا شك فيه أن الاستقرار الوظيفي للعاملين مؤشر هام ورئيسي على استقرار المؤسسة ذاتها، حيث أن نجاح المؤسسة واستمرارها يعتمد على هذا العنصر، فالاستقرار الوظيفي يؤدي إلى وصول العاملين بها إلى حالات الرضا والسعادة، وذلك لانخراطهم في نجاح مؤسستهم والذي يعني وصولهم إلى نجاحهم الشخصي.

6. الرضا الوظيفي

وهو الغاية المطلوب تحقيقها، حيث أن الوسائل السابقة ما هي إلا حلقات بناء مناخ مميز داخل المؤسسة لتحقيق الرضا والقناعة للعاملين بها، وعند الوصول إلى تلك الغاية تصير معادلة المؤسسة والعمل (رابح-رابح)، حيث أن الجميع يصل إلى الغاية المأمونة من هذا التعاون وهذه الجهود المبذولة سواء كانت معنوية أو مادية.

المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول التسرب الوظيفي

يعتبر التسرب الوظيفي مشكلة إدارية وتنظيمية كبيرة له أثار سلبية على الفرد والمؤسسة، فهو يكلف المؤسسة خسائر مادية ومعنوية، وهذا عندما يكون العاملين المتسربون من ذوي الكفاءات العالية، وهذا سيؤثر على أداء العاملين الباقين داخل المؤسسة. وسنحاول من خلال هذا العنصر الإحاطة ببعض التعاريف المتعلقة بالتسرب الوظيفي وتوضيح أهم جوانبه.

أولاً: مفهوم التسرب الوظيفي

التسرب في لغة هو: "الرشح أو التسلل"، وتسرب الماء أي: "رشح أو انساب وتسلل". والتسرب الوظيفي هو: "التوقف أو الانفصال عن المؤسسة طوعاً عن طريق الإستقالة أو النقل أو الفصل أو التقاعد المبكر".⁽¹⁾ ويعرف التسرب الوظيفي على أنه: "الإستقالة الإختيارية للعاملين التي لا تشمل الطرد والإستغناء عن الوظيفة".⁽²⁾

كما يمثل التسرب الوظيفي: "إنقال العاملين من المؤسسة إلى مؤسسة أخرى أو تركهم للعمل في مجال معين بشكل نهائي".

ويمكن تعريفه أيضاً بأنه: "توقف الفرد عن عضويته في إحدى المؤسسات التي يتقاضى منها مقابل مادياً".⁽³⁾

كما يعرف التسرب الوظيفي على أنه: "إنقطاع أو توقف الفرد عن العمل برغبته واختياره والانتقال إلى مؤسسة أخرى".

⁽¹⁾ تركي عبد العزيز الهليل، عوامل تسرب الموظفين بالقطاعات الصحية وانعكاساتها الإدارية والأمنية، دراسة تطبيقية على مستشفى قوى الأمن الداخلي ومجمع الرياض الطبي بالرياض، رسالة ماجستير غير منشورة في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2003، ص: 63.

⁽²⁾ الخضر محمد أبو سن أحمد وآخرون، أثر البيئة الداخلية على دوران العمل الإختياري في بعض الجامعات في بعض الجامعات السودانية. مجلة العلوم الإقتصادية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، العدد 16، السودان، 2015، ص: 142.

⁽³⁾ بن محفوظ، طالب، خسائر مجتمعية للتسرب الوظيفي... وأسبابه التنظيمية والإقتصادية والشخصية، موقع العكاظ، نشر في 3 جوان 2017 على 02:26 ساعة، تم زيارة الموقع يوم: 6 افريل 2021، على الساعة 11:30 ساعة، متوفر على الرابط التالي: www.okaz.com

ويربط بعض الباحثين التسرب الوظيفي بدوران العمل الذي يعرف بأنه: "تلك الحركة الناجمة عن ترك بعض العاملين للوظيفة داخل التنظيم وإحلال آخرين جدد محلهم، ويشير هذا التعريف إلى ظاهرة التغيير في عدد العاملين نتيجة الإلتحاق بالوظيفة أو إنتهائها".

من خلال التعاريف السابقة يمكن توضيح خصائص التسرب الوظيفي كما يلي:⁽¹⁾

- يقل معدل الضياع (التسرب) في العمالة بزيادة المهارة والخبرة؛
- يتوقف معدل الضياع (التسرب) في العمالة على حجم المؤسسة، فالمؤسسات الكبيرة التي تفتقر الى العلاقات الشخصية تواجهها مشكلة الاحتفاظ بالعاملين، وذلك بدرجة أكبر من المؤسسات الصغيرة التي تتوفر فيها علاقات شخصية بدرجة أكبر؛
- يقل معدل الضياع (التسرب) في العمالة بزيادة مستوى الأعمار.

ثانياً: أسباب وعوامل التسرب الوظيفي

توجد مجموعة من الأسباب والعوامل التي تؤدي للتسرب الوظيفي نذكر أهمها في النقاط التالية:

1. المناخ التنظيمي

يتمثل المناخ التنظيمي في مجموعة خصائص بيئة العمل، والتي تشمل الأساليب المتبعة في اتخاذ القرارات ومدى مشاركة العاملين فيها، طرق تقييم الأداء والعلاقة بين العاملين، سياسات التدريب والتحفيز والترقية وفلسفة التنظيم وغيرها. ويساعد المناخ التنظيمي الملائم على إسقاط أفضل الكفاءات والمحافظة عليها.⁽²⁾

2. توقعات الفرد عن الفوائد التي يحصل عليها

يرتبط هذا العنصر بمدى ادراك وبشعور الفرد أنه سيتقاضى مقابلاً عادلاً لما يبذله من جهد وما يقدمه من خدمات للمؤسسة، حيث أن ضعف الأجور والرواتب وعدم فاعلية نظام الأجور والحوافز بالمؤسسات المماثلة يولد لدى الفرد شعور بالإحباط وعدم الرغبة في بذل الجهد، وبالتالي يحاول إيجاد طرق وأساليب تمكنه من التهرب من المهام المنوطة إليه، ويزداد إحساسه بالعزلة عن المؤسسة ويصبح غير مبالي، كما ترتفع معدلات غيابه بعذر وبدون عذر.⁽³⁾

3. عدم الإختيار الأمثل لشاغل الوظيفة

قد تختلف القدرات والمؤهلات التي يتمتع بها الأفراد عن المؤهلات والقدرات اللازمة لشغل وظيفة ما، وعليه فالعامل حين يجد أن التوافق لم يتحقق بينه وبين الوظيفة التي يشغلها فإنه يلجأ إلى الإنقطاع عن العمل والإستقالة.

(1) هاشم، زكي محمود، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار السلاسل، الكويت، (دون تاريخ نشر)، ص ص: 107، 108.

(2) القطاونة، منال فوزي، العوامل التي تؤدي إلى الدوران الوظيفي، لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في إقليم جنوب الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الإدارة التربوية، جامعة مؤتة، 2007، ص ص: 9-11.

(3) الغانم، وليد بن ابراهيم، الاتجاهات نحو التسرب الوظيفي وعلاقتها بالأداء- دراسة على جمارك المطارات الدولية في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2003، ص ص: 22-26.

4. عدم كفاءة برامج التوجيه والإرشاد

يقضي العاملون الجدد فترة توجيه وإرشاد تسمى غالباً فترة التجربة، حيث يتعرف العاملون من خلالها على كافة المعلومات اللازمة لممارسة العمل، كما يتم تزويدهم بأفضل الممارسات التي يجب عليهم تقديمها للنجاح في عملهم الجديد. وذلك من خلال برامج الإرشاد والتوجيه، وعلى ذلك فإن كفاءة هذا النظام تحدد بشكل كبير النتائج المترتبة عنه من استمرار الأفراد في وظائفهم الجديدة أو إستقالتهم نظراً لعدم نجاح البرنامج في تأهيل الفرد بالشكل الذي يتناسب مع احتياجات تلك الوظيفة.

5. مشكلات تتعلق بظروف العمل

قد تتطلب الوظيفة ظروف عمل لا تتناسب مع عدد كبير من العاملين، مما تدفعهم إلى التسرب وترك العمل، ومن أمثلة ذلك ما يلي:⁽¹⁾

- اضطراب الفرد إلى التنقل المستمر خارج المدينة أو الدولة؛
- عدم توفر مستلزمات الأمن المهني والسلامة المهنية؛
- مكان العمل لا يوفر التهوية الصحية والإضاءة المناسبة؛
- الأجهزة والمعدات المتوفرة لممارسة الوظيفة غير جيدة وتتعلل باستمرار.

6. محتوى الوظيفة

إن محتوى الوظيفة يتضمن تلك الجوانب التي تحدد طبيعة العمل، مثل التنوع والإستقلالية، درجة التعقيد والرتابة، درجة الصعوبة، وحدة المهام، إضافة إلى الطرق والأساليب التي تنجز بها مهام الوظيفة. فالفرد عندما يشعر بتلاشي التنوع في المهام، من خلال التخصص الدقيق وإضفاء الروتينية في العمل، وشعوره بانخفاض المسؤولية والتقدير الذاتي للعمل، ومراقبة الذات إلى الحد الأدنى، فإن ذلك يؤدي إلى الملل والروتين من العمل وبالتالي التسرب منه.

7. الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي هو مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً، وهذه المشاعر تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أن يحققه من عمله. والأفراد الذين لديهم قدرة عالية على التكيف ويقتنعون بما يتاح لهم من إشباع، يميلون للرضا أكثر من الأفراد الذين لديهم قدرة محدودة على التكيف والذين يحتفظون بطموح وأهداف إشباع عالية. وبذلك تتفاوت درجة الرضا بين الأفراد عبر العوامل والعناصر المختلفة للرضا، ومن أسباب التسرب عدم الرضا الوظيفي، ف حيث أن الشعور بعدم الرضا يخلق الرغبة في ترك العمل.⁽²⁾

(1) الصواف، مالك بن محمود، التسرب الوظيفي تعريفه وأسبابه -التطبيق على قطاع الصيانة في الشؤون الفنية في المؤسسة العامة للخطوط الجوية العربية السعودية بجدة، تخصص إدارة الأعمال، جامعة الملك عبد العزيز، (دون تاريخ نشر)، ص:32.

(2) بيومي، مجدي أحمد، محمد السيد، الكفاءة التنظيمية والسلوك الإنتاجي، مدخل إلى علم الإجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، (دون مكان نشر)، 2009، ص:36.

ثالثاً: أنواع التسرب الوظيفي

تتمثل أنواع التسرب الوظيفي في: (1)

1. التسرب المؤقت

يقصد به خدمة عضو المؤسسة خارج المؤسسة، لصالح مؤسسة أخرى عن طريق الإعارة لفترة مؤقتة، وغالباً ما تكون لمدة سنة قابلة للتجديد، على ألا يتقاضى من مؤسسته تعويضاً مادياً خلال فترة إعارته.

2. التسرب الدائم

يعني خروج العامل طوعاً من المؤسسة بصفة دائمة قبل بلوغ سن التقاعد. ويعرف أيضاً بدوران العمل والذي يقصد به تحرك الفرد داخل المؤسسة أو خارجها، ويكون هذا التحرك بإرادة الفرد حيث تكمن وراءه عوامل اجتماعية أو اقتصادية أو نفسية أو اقتصادية. كما أن هناك عوامل أخرى تؤثر على الدوران الإداري منها: نوع المهنة، السن، الجنس، بالإضافة إلى عوامل داخلية في المؤسسة وعوامل خارجية محيطة بالفرد. ويمكن القول أن الفرد يغادر إرادياً المؤسسة كشكل من أشكال التذمر والاحتجاج، ويمثل ذلك طريقة ضغط تقليدية يتخذها العامل ضد المؤسسة، وتعرف هذه الأداة في المفهوم الإنجليزي التقليدي "Tourn out" أي إنهاء علاقة العمل من طرف العامل، كما قد يضطر العامل إلى التخلي عن عمله بالمؤسسة التي تعاني من عجز مالي وتتأخر في دفع أجور العمال، أو عدم دفعها نهائياً، وهذا ما يدفع بالكثير من العمال إلى التخلي الإرادي عن العمل والبحث عن عمل آخر.

3. الانتداب

يعبر عن وضعية نشاط بالنسبة للعامل المثبت في منصب عمله الذي يدعى إلى ممارسة وظائف أو نشاط في هيئة أو مؤسسة غير مؤسسته المستخدمة، ويستمر هذا العامل في الاستفادة من مؤسسته السابقة من حقوقه في الأقدمية في رتبته الأخيرة في الترقية وفي التقاعد. يقرر الانتداب بناءً على طلب من العامل ويعد موافقة المؤسسة التي يلتزم الانتداب إليها بمقرر من المؤسسة المستخدمة الأصلية لمدة محددة.

كما يختلف تصنيف التسرب الوظيفي حسب النظر إليه من حيث: (2)

1. من حيث النتيجة: هناك نوعان للتسرب من حيث النتيجة هما: تسرب سلبي وتسرب إيجابي، سواء كانت هذه الأنواع من وجهة نظر المؤسسة، أو من وجهة نظر الفرد، أو من وجهة نظر المجتمع.
2. من حيث الوجهة: ينقسم التسرب من حيث الوجهة إلى نوعين هما: تسرب إلى وظيفة أخرى وتسرب إلى خارج القوى العاملة، سواء عن طريق التقاعد أو الوفاة أو البطالة.
3. من حيث السبب: ينقسم التسرب الوظيفي من حيث السبب إلى نوعين هما:

(1) حامد العنزي، التسرب الوظيفي المهتد الصامت لمبادرات سوق العمل، مجلة القافلة، تم زيارة الموقع يوم: 06 أبريل 2021، على الساعة 20:18، متوفر على الرابط التالي: www.qafilah.com.

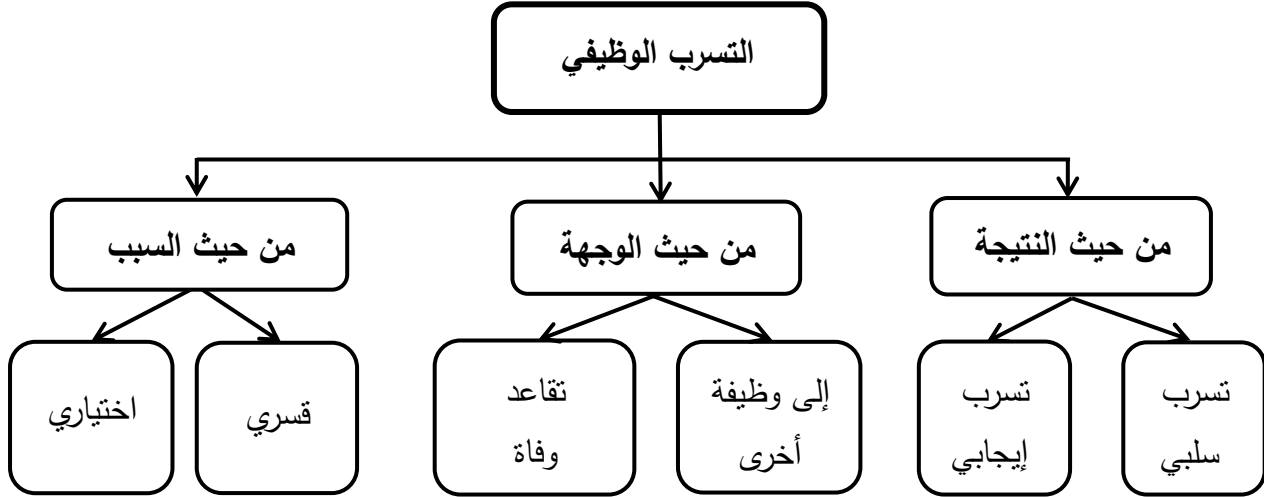
(2) الظاهري، حماد بن صالح، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي-دراسة تطبيقية على منسوبي الشؤون الإدارية بالأمن العام، رسالة ماجستير غير منشورة في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2007، ص ص: 13، 14.

أ. **قسري**: وهو عبارة عن حركة العاملين إلى خارج حدود المؤسسة والتي لا تنتج عن رغبة العامل، مثل التسريح، الفصل، التقاعد، الموت. وغالباً ما يكون التسرب ناتجاً عن رغبة المؤسسة.

ب. **اختياري**: وهو عبارة عن حركة العاملين إلى خارج حدود المؤسسة نتيجة لرغباتهم الخاصة، وهو ما يعبر عنه غالباً بالاستقالة أو ترك الوظيفة.

الشكل الموالي يوضح أنواع التسرب الوظيفي.

الشكل رقم (01): أنواع التسرب الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على أدبيات الدراسة.

رابعاً: أساليب معالجة التسرب الوظيفي

من الصعب القضاء على حالات التسرب الوظيفي بشكل تام، نتيجة لطبيعة العلاقات القانونية التي تربط بين التنظيمات والعاملين هذا من جهة، ولطبيعة النفس البشرية وما يتبعها من سلوكيات واتجاهات ورغبات يمكن التنبؤ بها وأخرى لا يمكن التنبؤ بها من جهة أخرى، وبالتالي فإن الحل الأنسب لمواجهة مشكلة التسرب الوظيفي هو العمل على جعل معدلاتها ضمن الحدود المرغوبة.

ولكي تتمكن المؤسسة من السيطرة على خفض معدلات التسرب الوظيفي لديها، فإن عليها العديد من المسؤوليات التي يجب أن تتوزع على مختلف المستويات الإدارية فيها، فهناك مسؤوليات تتحملها الإدارة العليا وهناك مسؤوليات تقع على المديرين في المؤسسة، وهناك مسؤوليات تقع على المشرفين المباشرين، ونلخص هذه المسؤوليات في النقاط التالية:⁽¹⁾

1. مسؤوليات الإدارة العليا

يمكن حصرها في النقاط التالية:

- وضع سياسات سليمة وواضحة لإدارة الموارد البشرية؛
- العمل على توفير سبل الاستقرار الوظيفي لدى العاملين؛
- تحديد مسؤولية المشرفين والرؤساء اتجاه مشكلة التسرب الوظيفي في الأقسام والإدارات؛

⁽¹⁾ تركي عبد العزيز الهليل، مرجع سبق ذكره، ص: 65

- التركيز على برامج التوعية اتجاه التسرب الوظيفي المنخفض وأهميته كعنصر تكلفة.

2. مسؤوليات المديرين

وهي كما يلي:

- التأكد من أن الشخص المناسب في المكان المناسب؛
- إقامة اتصالات وثيقة مع المشرفين ومساعدتهم في توفير الإحتياجات المستقبلية من القوى العاملة، وتنظيم حركات النقل وتخفيض حالات الاستغناء المؤقت؛
- العمل على وضع سياسات واضحة لترقية الأفراد.

3. مسؤوليات المشرفين

وتتمثل هذه المسؤوليات في:

- الاهتمام بالعاملين ودراساتهم من حيث المؤهلات والصفات، حتى يتم وضع كل فرد في المكان المناسب له؛
 - الاهتمام بالتدريب لمساعدة العامل على أن يبدأ عمله بداية صحيحة وتوجيهه عناية خاصة للجدد، إذ يكونوا أكثر عرضة لحالات عدم الرضا مما يدفعهم لترك العمل؛
 - توفير ظروف عمل جيدة من حيث الإضاءة والتهوية، مراعاة الشروط الصحية العامة، والعمل على توفير جو من الصداقة بين الجميع ومنع التكتلات بين العاملين؛
 - الإبتعاد عن التحيز والمحاباة، لأنها تشكل عنصر سلبي في التنظيم؛
 - تعريف العاملين بفرص الترقية المتاحة أمام كل منهم؛
 - البحث في الشكاوى وإزالة أي حالات من سوء الفهم أو الإشاعات غير الصحيحة بين العاملين.
- كما استعرض البعض مجموعة أساليب تحتاج إلى تركيز من قبل رؤساء المؤسسات أهمها:⁽¹⁾

1. نظم الأجور والحوافز

يجب على المؤسسات الاستمرار في تقدير مدى قدرتها في التنافس من حيث الأجور والمنافع في أسواق العمالة، ويتيح تقدير الإدارة المسبق لأثر الأجور والمنافع إجراء تقييم لاستراتيجيات مواجهة المنافسة الشديدة في الوقت المناسب وفي بعض أسواق العمل، وقد يؤدي عدم العرض الكافي لبعض الوظائف الهامة إلى ممارسة ضغط محدد بالنسبة لأجور تلك الوظائف. وتلجأ بعض المؤسسات إلى منح زيادات لجميع العاملين، إذ تعتبر هذه السياسة إشارة لذوي الأداء الضعيف بأن الأداء لا صلة له بالأجر، وبالرغم من عدم رضا الفرد ذي الأداء الضعيف عن قيمة الزيادة، فإنه يطمئن بأنه حصل على نفس الزيادة التي حصل عليها شخص آخر، والعكس صحيح بالنسبة لذوي الأداء الجيد، فقد تم إشعاره أن الراتب لا صلة له بالأداء.

قد يؤدي سوء معالجة الأجور والحوافز إلى التسرب الوظيفي بين الأفراد الذين تكون رغبة المؤسسة في تسربهم منخفضة، لذا تحاول بعض الإدارات تقادي الأخذ بنظام الأجور في مقابل الأداء.

(1) مولي وليام، تسرب الموظفين: أسبابه، نتائجه، السيطرة عليه، ترجمة محمد نجيب المقطوش، معهد الإدارة العامة، السعودية، 1982، ص ص: 80-82.

2. الترقية

تعتبر الترقية عاملاً مهماً للعامل، لما لها من دور مهم في إثارة الدافع لدى العاملين ليحسنوا أداءهم وإنتاجهم ولزيادة ولائهم والتصاقهم بالمؤسسة، وقد ترافقها زيادة في الأجر، مما يعزز إمكانية الاحتفاظ بالعاملين المميزين وعدم إعطائهم مبرر لترك العمل أو الانتقال إلى مؤسسة أخرى.

المطلب الثالث: أثر الاغتراب الوظيفي على التسرب الوظيفي

يعد الاغتراب والتسرب الوظيفي أحد المجالات الأساسية لاهتمام العديد من مفكري الإدارة والتنظيم، نظراً لما لهم من انعكاس كبير على أداء العاملين، حيث يؤثر الاغتراب الوظيفي على التسرب الوظيفي، فكلما زاد شعور العاملين بالاغتراب من حيث العجز واللامعنى واللامعيارية والعزلة الاجتماعية والاغتراب عن الذات زاد تسربهم من العمل. وفيما يلي توضيح للأثر الموجود بينهما:

1. أثر العجز على التسرب الوظيفي

يقصد بالعجز شعور الفرد بأنه لا يستطيع أن يؤثر في المواقف الاجتماعية التي يواجهها، وبالتالي لا يستطيع أن يقرر مصيره أو التأثير في مجرى الأحداث أو في صنع القرارات المهمة التي تختص بحياته، وعجزه هذا يجعله يقف أمام قرار ترك العمل.

2. أثر اللامعنى على التسرب الوظيفي

يقصد به أن الفرد لا يستطيع التنبؤ بدرجة عالية من الكفاءة من نتائج المستقبلية، كما يشعر أن الحياة فقدت معناها ودلالاتها ومعقوليتها، مما قد يؤدي ذلك إلى فقدان مسوغات استمرارها في نظرهم، وينجم مثل هذا الشعور لديهم بسبب الإحباط الذي يمكن أن يتعرضوا له وعدم إشباع الحاجات الجسدية والنفسية والاجتماعية، وبأن أولى إهتمامات الفرد هي الحصول على وظيفة تضمن الاستقرار المادي والنفسي في حياته، وإذا لم يصل إلى ما يرغب فيه، فإن هذا قد يدفعه إلى تخلي عن عمله والبحث عن بديل آخر لإشباع هذه الرغبات في مؤسسات أخرى.

3. أثر اللامعيارية على التسرب الوظيفي

تعني اللامعيارية حالة انهيار المعايير التي تنظم وتوجه السلوك، ومن ثم رفض الفرد للقيم والمعايير والقواعد السائدة في المجتمع، حيث يشعر الفرد أن الوسائل غير المشروعة مطلوبة، وأنه بحاجة لها لإنجاز الأهداف، كما يفشل في السيطرة على سلوكه وضبطه، مما يجعله يلجأ للتخلي عن عمله.

4. أثر العزلة الاجتماعية على التسرب الوظيفي

تشير العزلة الاجتماعية إلى شعور الفرد بالانعزال عن الأهداف السائدة في المؤسسة، أي الشعور بعدم الإلتزام إليها فابتعد عن العلاقات الاجتماعية، ومن ثم يصبح الفرد غير مرتبط بالمؤسسة، مما يؤدي به إلى البحث عن بدائل لعمله الحالي.

5. أثر الاغتراب عن الذات على التسرب الوظيفي

يتمثل الاغتراب عن الذات في انفصال الفرد عن ذاته وعدم التطابق معها، أي يخلق ذات غير حقيقية نتيجة لتأثيرات الضغوط الاجتماعية، وبما تحمله من نظم وأعراف وتقاليد وبكل تناقضاته، مما يؤدي إلى طمس الذات الحقيقية للفرد، بحيث يكون غير قادر على إيجاد الأنشطة والفعاليات التي تكافئ قدراته وإمكاناته، وهذا قد يؤدي إلى الشعور بعدم الرضا عن ذاته وعن نشاطاته، مما يولد اتجاهات سلبية لدى الفرد، تكون محصلتها تولد شعور عدم الرضا الوظيفي، وبالتالي الرغبة في ترك العمل.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة

سننظر في هذا المبحث إلى الدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث، حيث نتطرق في المطلب الأول للدراسات التي تناولت المتغير المستقل وهو الإغتراب الوظيفي، في حين خصص المطلب الثاني للمتغير التابع وهو التسرب الوظيفي، أما في المطلب الثالث والأخير فسيتم التعقيب على هذه الدراسات.

المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بالاغتراب الوظيفي

سنتناول في هذا المطلب بعض الدراسات السابقة التي تناولت متغير الاغتراب الوظيفي باللغتين العربية والأجنبية.

أولاً: الدراسات العربية

1. دراسة بوشلاغم حنان، بعنوان: التحرش الجنسي والاغتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الجزائرية، أطروحة دكتوراه علم الاجتماع، جامعة سطيف، 2020.

استهدفت هذه الدراسة تقصي موضوع التحرش الجنسي والاغتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية، وذلك من خلال الوقوف على واقع كلا المتغيرين في التنظيم مجال الدراسة، وتشخيص العلاقة التي تربط بينهما في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي بجيجل محل الدراسة، حيث تبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. أما تقنيات البحث الميداني فقد استخدمت الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، إلى جانب المقابلة مع مفردات العينة والملاحظة، حيث تتم توزيع الاستبيان باستخدام عينة كرة الثلج قدرت بـ (67) مفردة. توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين التحرش الجنسي والاغتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.562).

2. دراسة العمري سليمة، بعنوان: دور الاتصال التنظيمي في التخفيف من الاغتراب الوظيفي لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة أم البواقي، 2019.

سعت الدراسة إلى بحث دور الاتصال التنظيمي في التخفيف من الاغتراب الوظيفي لدى العمال في المؤسسة الجزائرية، كأحد المواضيع التي تلقت اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين والمفكرين في تخصصات عدة في

علم الاجتماع، حيث تنتمي هذه الدراسة إلى حقل البحوث الوصفية، وقد استخدم المنهج الوصفي، واعتمد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، تم توزيعها على 93 عامل (إطارات، تحكم، تنفيذ).

توصلت الدراسة إلى أن فعالية الاتصال التنظيمي تعد من بين العوامل التي تحد وتخفف من درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي.

3. دراسة عبد الله حلسي، بعنوان: المناخ التنظيمي وعلاقته بالاغتراب التنظيمي لدى العاملين في البنوك التجارية الفلسطينية، رسالة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، جامعة الأزهر، فلسطين، 2017.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي والاغتراب الوظيفي عند العاملين في البنوك التجارية الفلسطينية، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ثم توزيع استبيان على عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها (220) عامل، واستخدمت الدراسة برنامج (SPSS-22) للتحليل الإحصائي.

قد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود درجة منخفضة من الموافقة على فقرات مجال الاغتراب الوظيفي من وجهة نظر أفراد العينة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمجال ككل (2.43)، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين أبعاد المناخ التنظيمي لدى العاملين في البنوك التجارية الفلسطينية.

4. دراسة سعد الشنطي، بعنوان: الاغتراب الوظيفي وأثره في سلوك المواطنة التنظيمية في مركز أمانة عمان الكبرى، أطروحة دكتوراه، جامعة اليرموك، تخصص الإدارة العامة، الأردن، 2016.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي وأثره على سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مركز أمانة عمان الكبرى، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة وتوزيعها على عينة مكونة من (451) عاملاً في قطاعات مركز أمانة عمان الكبرى الستة.

أشارت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- هناك مستوى متوسط من الاغتراب الوظيفي للعاملين في مركز أمانة عمان الكبرى تبعاً لمتغيرات أبعاد الاغتراب الوظيفي (الشعور بالعجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية والتشاؤم).

- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الاغتراب الوظيفي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي).

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الاغتراب الوظيفي (اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية، التشاؤم) في السلوك المواطنة التنظيمية للعاملين في مركز أمانة عمان الكبرى.

5. دراسة نصيرة لمين، بعنوان: الاغتراب الوظيفي في ضوء المتغيرات: دراسة ميدانية بمصنع الاسمنت المسيلة، مجلة معارف، المجلد 10، العدد 19، الجزائر، 2015.

هدف البحث إلى دراسة الاغتراب الوظيفي في ضوء بعض المتغيرات الشخصية في المجال الصناعة (مصنع الاسمنت مسيلة)، حيث تكونت عينة الدراسة من (32) عمال، واستخدمت أداة الاستبيان لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي.

أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الاغتراب الوظيفي.
 - توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير الاقدمية.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير السن.
6. دراسة بلعابد عبد القادر بعنوان: الاتجاه نحو العنف وعلاقته بالاغتراب لدى الشباب في ضوء متغيري الثقافة والجنس، أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة وهران، 2014.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الاتجاه نحو العنف وعلاقته بالاغتراب لدى الشباب في ضوء متغيري الثقافة والجنس لدى طلبة العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة وهران. تم اختيار عينة من جامعة وهران، بطريقة عشوائية يبلغ عددها 627 مفردة. تم الاعتماد على أساليب إحصائية هي: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار (T)، معامل الارتباط بيرسون.

وبعد حساب الجانب السيكميترى للأداتين وتطبيق أدوات البحث العلمي على أفراد العينة، توصلت الدراسة إلى وجود فروق فردية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي، كما توجد فروق فردية بين أفراد العينة في الاتجاه نحو ظاهرة العنف.

7. دراسة عبد الرؤوف حسن الشفلو، بعنوان: العلاقة بين الاغتراب الوظيفي وجودة الخدمات المصرفية، مجلة الجامعة الإسمرية، العدد 29، ليبيا، 2014.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الاغتراب الوظيفي وجودة الخدمات المصرفية، تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين في مصرف شمال إفريقيا فرع قصر الأخبار بدولة ليبيا، حيث تم توزيع استبيان على عينة قدرها (19) عامل، واستخدام الباحث المنهج الوصفي، وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

أشارت أهم النتائج إلى ما يلي:

- لا توجد فروق معنوية بين آراء فئات الدراسة حول الاغتراب الوظيفي، وفقاً لبعض المتغيرات الديموغرافية في المصرف محل الدراسة.
- وجود علاقة ارتباط بين الاغتراب الوظيفي وبين أبعاد جودة الخدمات المصرفية باستخدام معامل ارتباط بيرسون.
- وجود تأثير معنوي لجميع أبعاد الاغتراب الوظيفي (الشعور باللامعنى والشعور باللامعيارية).

8. دراسة الدوسري، بعنوان: المناخ التنظيمي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي من وجهة نظر الضباط العاملين بالمديرية العامة لحرس الحدود بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2011.

هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على مستويات الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى حرس الحدود في مدينة الرياض، كما هدفت للكشف عن العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والولاء التنظيمي وفقا لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية. حيث:

- استخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات.
- تكون مجتمع الدراسة من جميع الضباط العاملين في المديرية العامة لحرس الحدود بمدينة الرياض، وكان عددهم الإجمالي (525) مفردة من رتبة ملازم فأعلى، وتم اختيار عينة قدرها (223) مفردة. من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:
- إن أفراد مجتمع الدراسة غير موافقين على مستويات الشعور بالاغتراب لدى الضباط العاملين في المديرية العامة لحرس الحدود في مدينة الرياض.
- وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل بين خصائص المناخ التنظيمي، ومستويات الشعور بالاغتراب الوظيفي.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) فأقل في اتجاهات مجتمع الدراسة، وفقاً لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية.

9. دراسة بن زاهي، بعنوان: الشعور بالاغتراب والوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات- دراسة ميدانية بشركة سوناطراك بالجنوب الجزائري-، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة قسنطينة، 2007.

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي الذي تميز به الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات الجزائري، وكذا مستوى الدافعية للإنجاز لديهم، حيث بلغت عينة الدراسة (231) إطار من الإطارات الوسطى العاملة بقطاع المحروقات، شملت الدراسة عدة أبعاد للاغتراب الوظيفي، هي: العجز، اللامعنى، الانعزالية، اللامعيارية، اللارضا، التشاؤم. من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أن مستوى شعور الأفراد بالاغتراب الوظيفي كان أقل بقليل عن المتوسط لدى أفراد العينة.
- أن مستوى الدافعية للإنجاز كان مرتفعاً جداً لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات.
- يوجد ارتباط سلبي ذو دلالة إحصائية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله بالدافعية للإنجاز.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

1. دراسة Masadeh، بعنوان: تحليل العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والصراع التنظيمي في شركات الاتصالات الأردنية- دراسة حالة مجموعة الاتصالات الأردنية أورانج.

Analysis of the relationship between the job alienation and the organizational conflict in Jordanian telecom companies -A case study of Jordan Telecom Group (Orange), Advances in Management & Applied Economics, Vol. 8, No. 5, 2018.

هدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والصراع التنظيمي في الشركات الاتصالات الأردنية- حالة مجموعة الاتصالات الأردنية، تكون مجتمع الدراسة من شركات الاتصالات الأردنية، وتم اختيار مجموعة الاتصالات الأردنية (أوانج)، كما تم توزيع استبانة على عينة عشوائية طبقية مختارة تناسبياً، بلغ عددها (61) عاملاً.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها:

- تقديرات العاملين لمستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي كانت عالية من وجهة نظرهم.
- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين أبعاد الاغتراب الوظيفي والصراع التنظيمي في مجموعة الاتصالات الأردنية.

2. دراسة Kurdi، بعنوان: أثر الاغتراب الوظيفي على الأداء لدى العاملين في مجمع فلسطين الطبي.

The impact of job alienation on the performance among Palestine medical complex employees, International Humanities Studies, Vol. 5, No. 3, USA, September 2018.

هدفت الدراسة إلى بحث أثر الاغتراب الوظيفي على أداء موظفي المجمع الطبي الفلسطيني في محافظة رام الله بفلسطين، ولتحقيق هذه الغاية تبنت الدراسة منهج البحث الكمي باستخدام طريقة مسح العينات، وتم توزيع استبيان على عينة عشوائية طبقية مكونة من (90) عامل، تم تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

أشارت أهم النتائج إلى ما يلي:

- أفراد العينة تعرضوا لمستوى عال من الاغتراب الوظيفي ومستوى معتدل من الأداء؛
- أن نسبة الاغتراب الوظيفي كانت أعلى لدى الإناث مقارنة بالذكور؛
- وجود أثر حاسم للاغتراب الوظيفي على خفض أداء العاملين في مجمع فلسطين الطبي، حيث أنه كلما زاد الاغتراب الوظيفي ينخفض الأداء والعكس صحيح.

3. دراسة Valikhani & Soltani، بعنوان: تأثير الاغتراب الوظيفي على سلوك المواطنة في المنظمة-دراسة حالة لفرع بنك سيباه في شهريزاودهاغان، 2015.

Investigating the effect of job alienation on the organizational citizenship behavior (branches of sepah bank in shahreza and dehaghan as case study), International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 5, No. 1, January 2015.

تهدف الدراسة إلى إبراز تأثير أبعاد الاغتراب في العمل (العجز، الفقر، الاغتراب الذاتي) في سلوك المواطنة في بنك سيباه في شهريزا ودهاغان بإيران. لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية، حيث تم توزيعها على (58) من المديرين التنفيذيين ونواب الرؤساء والموظفين ذوي الخبرة في فروع مصرف سيباه في شهريزا ودهاغان. توصلت الدراسة إلى أن القيام بتحفيز العلاقة التي تربط الفرد بالتنظيم أو المؤسسة التي يعمل بها، من شأنها أن يؤثر إيجابياً على سلوكه وتقلل من الشعور بالاغتراب الوظيفي، وبأن الجهود التنظيمية لاختيار العاملين في عملية التوظيف مفيدة أيضاً وقد يتم تقليل الآثار السلبية للاغتراب الذاتي.

4. دراسة Valadbigi & Ghobadi، بعنوان: دراسة عناصر الاغتراب الوظيفي- دراسة حالة مصنع أرومية للإسمنت الأبيض في إيران.

The study of the elements of work Alienation (a case study of the orumiye white cement factory: western azarbayjan proving -iran), OIDA International Journal of Sustainable Development, 2012.

هدفت هذا البحث إلى دراسة عناصر الاغتراب الوظيفي في مصنع أرومية للإسمنت الأبيض في إيران، وقد جاءت هذه الدراسة لتوضيح حالة الاغتراب الوظيفي، بهدف تحليل العناصر التي تخلق الاغتراب الوظيفي في مصنع أرومية للإسمنت الأبيض من خلال تطوير إستبائية تم توزيعها على عينة بلغت 90 فرداً. أشارت نتائج الدراسة إلى أنه توجد علاقة قوية بين الاغتراب الوظيفي وكل من الحالة الاجتماعية وطبيعة العمل ورضا العاملين عن الرواتب والأجور، وطبيعة العلاقات بين المدراء والعاملين.

5. دراسة Lars Tummers & Laura den Dulk، بعنوان: أثر الاغتراب الوظيفي على الالتزام التنظيمي وجهد وعلاقة العائلة بالعمل.

The effects of work alienation on organizational commitment, work effort and work-to-family enrichment, Journal of Nursing Management, 2013.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر الاغتراب الوظيفي على الالتزام التنظيمي وجهد وعلاقة العائلة بالعمل للقابلات على مستوى هولندا، وتم إجراء الدراسة الميدانية على القابلات العاملات بهولندا، وقد تم استخدام بعدين لمعرفة مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي وهما: العجز واللامعنى، حيث بلغت مفردات الدراسة حوالي 790 قابلة، وبمعدل استجابة قدره 61%، وتم استخدام برنامج الإحصائي (SPSS) لتفريغ المعطيات وتحليل البيانات المجمعة. توصلت الدراسة إلى أن هناك تأثير للاغتراب الوظيفي على كل من الالتزام التنظيمي وجهد وعلاقة العائلة بالعمل، حيث أنه عندما يشعر العاملون بأنهم ليس لهم أي تأثير في عملهم، وكذا عندما يشعرون بأنهم "عاجزون" وخاصة عندما يشعرون بأن عملهم غير جدير بالاهتمام (عندما يشعرون بأنهم "بلا معنى")، فإن هذا قد حدث آثار سلبية كبيرة.

المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بالتسرب الوظيفي

سنعرض بعض الدراسات التي تناولت هذا المتغير باللغتين العربية والأجنبية.

أولاً: الدراسات العربية

1. دراسة فهد مرشد المطيري، بعنوان: واقع التسرب الوظيفي في المؤسسة العامة لتحلية المياه المالحة بمحطة الجبيل، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد 3، العدد 7، 2019.

هدفت هذه الدراسة لمعرفة أسباب التسرب الوظيفي في المؤسسة العامة لتحلية المياه المالحة بالجبيل. واستخدم لهذه الدراسة المنهج المسحي، حيث تكون مجتمع البحث من 1900 مفردة، تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن الأسباب التنظيمية سبباً رئيساً من أسباب التسرب الوظيفي في المؤسسة، ويعد ثبات الراتب بدون علاوات أهم هذه الأسباب، ويعزى ذلك إلى ضعف الهيكل التنظيمي في المؤسسة وعدم تحديثه.

2. دراسة لطيفة بنت إبراهيم بن محمد الجابر، بعنوان: القيم التنظيمية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريب بمعهد الإدارة العامة، المجلة العربية للإدارة، المجلد 39، العدد 3، 2019.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد القيم التنظيمية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي بمعهد الإدارة العامة في مركزه الرئيسي بالرياض وفرعيه بجدة والدمام، يتكون مجتمع الدراسة من 532 عضو من أعضاء هيئة التدريس بمعهد الإدارة العامة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، حيث تم اختيار عينة الدراسة عشوائياً، كما استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم إجراء التحليلات الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها: توافر القيم التنظيمية بشكل كبير في معهد الإدارة العامة، كما توصلت إلى وجود علاقة سلبية غير دالة إحصائياً بين أبعاد القيم التنظيمية والاتجاه نحو التسرب الوظيفي ماعدا بعد العدالة.

3. دراسة عائشة صفران، بعنوان: عوامل الإستبقاء وأثرها على اتجاهات الأفراد العاملين نحو التسرب الوظيفي- دراسة حالة العاملين بمؤسسة سونلغاز- الأغواط، مجلة دراسات العدد الاقتصادي المجلد 09، العدد 01، 2018.

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة واقع ظاهرة التسرب الوظيفي في المؤسسة الجزائرية، وإظهار مدى تأثير عوامل الإستبقاء والجذب في الحفاظ على المورد البشري واتجاهاته نحو التسرب الوظيفي، من خلال استطلاع آراء بعض العاملين في مؤسسة سونلغاز، بتوزيع استبانة شملت محاور الدراسة المتمثلة في: عوامل الإستبقاء، الاتجاه نحو التسرب الوظيفي، وتم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لاختبار فرضيات الدراسة، بالاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية.

توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة عكسية بين عوامل الإستبقاء واتجاهات الأفراد نحو التسرب الوظيفي، كما لم تظهر الدراسة فروقاً في اتجاهات الأفراد نحو التسرب الوظيفي تعزى لكل من العوامل الشخصية والمتمثلة في العمر، الخبرة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، والحالة الاجتماعية.

4. دراسة عبد الله بن عادل بن رakan الشمري، بعنوان: ميول المشرفين التربويين نحو التسرب الوظيفي في إدارة الإشراف التربوي- دراسة حالة بإدارة التربية والتعليم بمحافظة حفر الباطن-،رسالة ماجستير في القيادة التربوية، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، الجامعة الألمانية للعلوم والتكنولوجيا، 2015.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاه المشرفين التربويين نحو التسرب الوظيفي في إدارة الإشراف التربوي (بنين) بإدارة التربية والتعليم بمحافظة حفر الباطن، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي،

حيث تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية، وقد تكونت من 30 مشرفاً تربوياً، وتمثلت أداة الدراسة في استبانة مكونة من 6 محاور.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- ارتفاع نسبة التسرب الوظيفي للمشرفين التربويين من إدارة الإشراف التربوي بإدارة التربية والتعليم بمحافظة حفر الباطن؛

- ارتفاع نسبة الرغبة في التسرب الوظيفي للمشرفين التربويين الحاليين في إدارة الإشراف التربوي بإدارة التربية والتعليم بمحافظة حفر الباطن؛

- وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الأسباب المؤدية إلى التسرب الوظيفي والأمن الوظيفي وعوامل الرضا الوظيفي، فكلما قلت عوامل الأمن والرضا كلما كانت هناك أسباب أقوى للتسرب الوظيفي من العمل.

5. دراسة ريم عمورة، بعنوان: أثر العوامل المعنوية الخاصة بالعاملين على نوايا ترك العمل - دراسة حالة على شركة الاتصالات السورية سيريتيل، رسالة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، 2014.

هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل المعنوية التي تؤدي إلى نوايا ترك العمل لدى العاملين في شركة الاتصالات السورية سيريتيل، اتبع الباحث منهج دراسة حالة، حيث تم أخذ عينة عشوائية طبقية تبعاً للمستويات الوظيفية في شركة سيريتيل للاتصالات.

توصلت الدراسة إلى أن ظاهرة الاحتراق الوظيفي ترتبط بوجود مستوى مرتفع من عدالة الإجراءات والتعاملات، الأمر الذي يخلق محيط اجتماعي داعم للأفراد العاملين يحول دون تحول ضغط العمل إلى احتراق وظيفي، كما أثبتت نتائج الدراسة أن الاحتراق الوظيفي يعتبر من أشد العوامل تأثيراً في تكوين نوايا ترك العمل.

6. دراسة حماد صالح الظاهري، بعنوان: بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي، رسالة ماجستير منشورة، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2007.

تم التركيز في هذه الدراسة على تحليل بيئة العمل الداخلية للشؤون الإدارية بمديرية الأمن العام، وذلك لتحديد العناصر الأكثر علاقة بالتسرب الوظيفي من وجهة نظر العاملين بها من جهة، ومحاولة التعرف على العوامل المشجعة على استقطابهم من جهة أخرى، بالإضافة إلى التطرق لأهم المقومات اللازمة لمعالجة مشكلة بيئة العمل الداخلية. شمل هذا البحث جميع العاملين بإدارة الشؤون الإدارية بمديرية الأمن العام بوزارة الداخلية في مدينة الرياض في المملكة العربية السعودية.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الأسباب الاقتصادية المرتبطة ببيئة العمل الداخلية تؤدي بدرجة عالية جداً إلى التسرب الوظيفي وترك العمل، وتظهر هذه الأسباب في: عدم مناسبة الراتب مع مجهودات الفرد وتضحياته، تليها ضعف الحوافز والبدالات، كما أن الأسباب التنظيمية المرتبطة ببيئة العمل الداخلية تؤدي بدرجة عالية جداً إلى التسرب الوظيفي وترك العمل، كما توصلت الدراسة لأسباب فرضية مرتبطة ببيئة العمل الداخلية تؤدي بدرجة عالية جداً إلى التسرب الوظيفي وترك العمل، حيث تتمثل هذه الأسباب في: عدم وجود

إهتمام كافي من قبل الإدارة بوضع الفرد الأسري، عدم تناسب التخصص الوظيفي مع الميولات الشخصية للفرد، بالإضافة لعمل الفرد في غير مجال تخصصه العلمي.

7. دراسة تركي عبد العزيز الهليل، بعنوان: عوامل التسرب الموظفين بالقطاعات الصحية وانعكاساتها الإدارية والأمنية، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2003.

جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على ظاهرة التسرب الوظيفي في القطاعات الصحية الحكومية، وهذا بتركيزها على أهم العوامل المؤدية للتسرب الوظيفي لدى العاملين بكل من مستشفى قوى الأمن الداخلي بالرياض ومجمع الرياض الطبي، من أجل معرفة مدى تأثير مجموعة من العوامل على اتجاهات العاملين نحو التسرب الوظيفي، حيث تم ربط هذه الظاهرة بمجموعة عوامل، مثل الرضا الوظيفي والحوافز وأثر العولمة. حيث طبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية تمثل جميع الفئات المختلفة (فئة الإداريين، الفنيين، الأطباء، الممرضين، وفئة الصيادلة من العاملين في المستشفى، قوى الأمن الداخلي بالرياض وبمجمع الرياض الطبي).

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الأجور والحوافز لها أثر كبير في اتجاهات العاملين نحو التسرب من المستشفيات التي يعملون بها، وأن المتعاقدين من زملائهم من الخارج غير السعوديين يحصلون على مزايا أفضل من زملائهم المتعاقدين من الداخل، وهذا ما يجعل العاملين السعوديين يتجهون نحو التسرب الوظيفي.

ثانياً. الدراسات الأجنبية

1. دراسة Sujin Shin & Others، بعنوان: تأثير نية ترك العمل، الرضا الوظيفي والإصابات المهنية على طاقم الممرضات في المستشفى الكوري، 2020.

Impact of nurse staffing on intent to leave, job satisfaction and occupational injuries in Korean hospital: a cross sectional study, Nursing & Health Sciences, vol.22, Iss.3, 2020.

هدفت هذه الدراسة إلى فحص طاقم الممرضات في وحدات الرعاية التمريضية في كوريا، بما في ذلك نية المغادرة (ترك العمل)، الرضا الوظيفي، والإصابات المهنية. طبقت هذه الدراسة في ثمانية مستشفيات كورية صغيرة الحجم، بلغت عينة الدراسة 356 ممرضة تعمل في وحدات الرعاية التمريضية في هذه المستشفيات. من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- فترات المناوبة ليس لها تأثير على التسرب الوظيفي، الرضا الوظيفي، والإصابات المهنية؛
- عبء العمل له علاقة قوية بنية ترك العمل والرضا الوظيفي؛
- ارتباط العمل الإضافي الطوعي بالإصابات المهنية؛
- عبء العمل عامل مهم في تكوين نية ترك العمل، حيث يؤثر على الرضا الوظيفي للممرضات العاملات في وحدات الرعاية التمريضية الشاملة وهذا ما يدفعهم للمغادرة.

2. دراسة Junchao Li & Others، بعنوان: أثر حالات الانسحاب القريبة على المواقف الوظيفية، البحث عن وظيفة، نية المغادرة والدوران الوظيفي.

The effects of proximal withdrawal states on job attitudes, job searching, intent to leave, and employee turnover, Journal of Applied Psychology, Vol. 101, No. 10, 2016.

قدمت هذه الدراسة أول اختبار رئيسي لنظرية حالات الانسحاب القريبة، كما قام أصحاب هذه الدراسة بتطوير واختبار أفكار جديدة لتوضيح كيفية عمل هذه النظرية على تحسين فهم وتوقع دوران العاملين، حيث أكدوا على وجود نقاط تشابه بين العاملين المقيمين المترددين (أولئك الذين يرغبون في المغادرة لكن يتعين عليهم البقاء) والعاملين المتسربين المتحمسين (أولئك الذين يرغبون في المغادرة ويمكنهم المغادرة)، وتتمثل هذه النقاط فيما يلي:

- ضعف الارتباط بين الفرد والمنظمة؛

- عدم الاهتمام بتحقيق أهداف ورؤية المؤسسة؛

- عدم شعور الفرد بالارتياح أثناء القيام بالعمل.

كما أكدوا على وجود نقاط تشابه بين العاملين المتسربين المترددين (أولئك الذين يريدون البقاء لكن يتعين عليهم المغادرة) والعاملين المقيمين المتحمسين (أولئك الذين يرغبون في البقاء ويمكنهم المغادرة)، وتتمثل نقاط التشابه في:

- ضعف الالتزام العاطفي؛

- ضعف الاندماج الوظيفي؛

- انخفاض حالات الرضا الوظيفي.

من أهم النتائج التي تم التوصل إليها: إن الرضا الوظيفي والاندماج الوظيفي يؤثران بقوة على نية المغادرة وترك العمل، وعليه يمكن التنبؤ بنية العاملين في المغادرة وترك العمل من خلال مؤشرات الرضا الوظيفي والاندماج الوظيفي.

3. دراسة Jui-Chu Ma & Others، بعنوان: التنبؤ بالعوامل المتعلقة برغبة الممرضات في المغادرة، الرضا الوظيفي وتصور جودة الرعاية في مستشفى الرعاية الحادة.

Predicting factors related to nurses' intention to leave, job satisfaction, and perception of quality of care in acute care hospitals, Nursing Economic, vol.27, No.3, June 2009.

تتمثل أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة في:

- ارتفاع معدل دوران العمل للممرضات مشكلة تواجه العديد من البلدان، منها تايوان، وقد يشكل هذا تحدياً كبيراً لقادة التمريض ومديري المستشفيات؛

- أكثر من ثلث الممرضات اللاتي تم إجراء مقابلة معهن يفكرن في ترك عملهن الحالي.

وعليه أوصت الدراسة بالاتي:

- العمل على دراسة العوامل التي أثرت على الممرضات وجعلتهن يتركون وظائفهم، وتكون موضع اهتمام لقادة التمريض ومديري المستشفيات في بيئة الرعاية الصحية المتغيرة اليوم؛

- ضرورة معالجة العوامل المتعلقة بنية المغادرة، بما في ذلك عدم الرضا عن الأجور ومناوبة العمل من قبل مسؤولي المستشفى.

4. دراسة Sharde & al، بعنوان: العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي وتوقعات التسرب الوظيفي. **Preceived career incentives and intent to leave, Informatin & Management, vol.40, Issu.5, May 2003.**

هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي وتوقعات التسرب الوظيفي - دراسة حالة لإحدى المراكز الطبية الأكاديمية بالولايات المتحدة الأمريكية، طبقت هذه الدراسة على عينة حجمها (908) مفردة من العاملين في التمريض.

وجدت الدراسة أن زيادة احتمالات التسرب الوظيفي ترتبط بارتفاع مستويات ضغط العمل؛ وتدني وحدة جماعة العمل وترابطها؛ وانخفاض مستويات الرضا الوظيفي، بينما وجدت أن استقرار جدول العمل وانخفاض الضغوط يؤديان إلى تقليص التسرب الوظيفي. خلصت الدراسة إلى تحديد عدة محددات للتسرب الوظيفي وهي: ضغوط العمل، الرضا الوظيفي، وحدة جماعة العمل، ساعات العمل الإضافية في العطل الأسبوعية، ساعات العمل اليومية، عدم وجود فرصة للتعلم، الرغبة في الانتقال إلى بلد أو مدينة أخرى.

المطلب الثالث: التعقيب على الدراسات السابقة

بعد استعراض الدراسات السابقة، التي اهتمت بموضوع الاغتراب الوظيفي، وكذا الدراسات التي اهتمت بظاهرة التسرب الوظيفي وفق التسلسل الزمني من الأحدث للأقدم، وتنوع البيئة التي أجريت فيها تلك الدراسات، تبين أن هناك أوجه تشابه وأوجه اختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، يمكن إبراز أهمها في النقاط التالية:

1. أوجه التشابه مع الدراسات السابقة

- تتشابه الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الاغتراب الوظيفي في تركيزها على أبعاد الاغتراب الوظيفي (فقدان المعنى، فقدان المعايير، العجز، العزلة الاجتماعية، الاغتراب عن الذات)؛
- تتشابه الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في اعتمادها على المنهج الوصفي التحليلي؛
- تتشابه الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات السابقة في اعتمادها على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات؛
- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في اعتمادها على الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

2. أوجه الاختلاف مع الدراسات السابقة

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الجوانب التالية:

- تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في المجال الزمني والمكاني، كون الدراسة الحالية أجريت في شركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء بجيجل من السنة الجارية (2021)، بينما الدراسات السابقة أجريت في بيئات عربية وأجنبية مختلفة؛
- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في حجم العينة، إذ أجريت هذه الدراسة على عينة حجمها (66) عاملاً ينتمون لشركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء بجيجل، أما الدراسات السابقة فقد تناولت عينات بأحجام مختلفة، أقل أو أكبر من عينة الدراسة، يتراوح قطاعيها بين العام والخاص، وبين ما هو خدمي وإنتاجي؛

- الدراسات السابقة تناولت الاغتراب الوظيفي والتسرب الوظيفي بشكل منفصل، على عكس الدراسة الحالية التي شملت المتغيرين معاً وهذا ما يميز الدراسة الحالية.

3. أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

بعد استعراض الدراسة السابقة يمكن القول أن هذه الدراسات مدت الدراسة الحالية بعدة عناصر، يمكن

ذكر أهمها كالتالي:

- الاستعانة بوقائع تلك الدراسات لتدعيم الجانب النظري؛
- المساعدة في تحديد مشكلة الدراسة وبيان أهميتها؛
- المساعدة في اختيار وتصميم أداة الدراسة؛
- الاستفادة من كيفية استخدامها للمناهج وأدوات جمع البيانات.

خلاصة الفصل:

قمنا في هذا الفصل بدراسة الإطار النظري لموضوع الإغتراب الوظيفي والتسرب الوظيفي، اتضح لنا أنهما من أهم المشكلات التي تعاني منها المؤسسات، ومن المواضيع التي اهتم الباحثين بدراستها، حيث ركزنا في هذه الدراسة على أهم النقاط لكلا المتغيرين، بالإضافة إلى أهم الدراسات السابقة التي تناولت متغيري الدراسة كل على حدا مع التعقيب على الدراسات، حيث قمنا بتقسيمه إلى مبحثين أساسيين، المبحث الأول تناول الاغتراب الوظيفي مفهومه، أنواعه، أسبابه وعوامله، ومراحله. وكذا التسرب الوظيفي مفهومه، أنواعه، أسبابه وعوامله، بالإضافة إلى الأثر الموجود بين الاغتراب الوظيفي والتسرب الوظيفي.

أما بالنسبة للمبحث الثاني فقد تناول الدراسات باللغتين العربية والأجنبية، والتي لها صلة بمتغيرات الدراسة، بالإضافة إلى التعقيب على الدراسات السابقة، حيث سنحاول إسقاط ما تم دراسته في هذا الفصل على إحدى المؤسسات العمومية وهي مؤسسة سونلغاز لإنتاج الكهرباء بجيجل، وهذا ما سيتم التطرق إليه في الفصل الموالي.

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية

تمهيد

بعدما تطرقنا في الفصل الأول لأهم الجوانب المتعلقة بمتغيرات الدراسة، ولإعطاء نظرة أكثر شمولية على موضوع الدراسة، سيتم في هذا الفصل إسقاط ما تم استعراضه على الواقع العملي من خلال إجراء دراسة ميدانية على عينة من عمال شركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء بجيجل، وذلك بهدف معرفة أثر الإغتراب الوظيفي لدى عمالها.

لذا سنتناول هذا الفصل في مبحثين، الأول نتطرق فيه إلى إجراءات وأدوات الدراسة من خلال تحديد إجراءات الدراسة، والتي تمثلت في اختبار مجتمع وعينة الدراسة، متغيريها وأساليب المعالجة الإحصائية التي سيتم الاعتماد عليها من أجل اختبار الأداة، وكذا من أجل اختبار الفرضيات واستخراج النتائج. أما المبحث الثاني فيستعرض نتائج الدراسة، من خلال عرض وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، عرض وتحليل آراء أفراد عينة الدراسة حول عبارات الاستبيان، وأخيرا اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

المطلب الأول: طريقة ونوع أداة الدراسة

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة

قبل التطرق إلى مجتمع وعينة الدراسة، يجب تحديد مكان إجراء الدراسة الميدانية والمتمثلة في شركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء والغاز -جيجل-، والتي تأسست سنة 1984م، حيث بدأت هذه الأخيرة أشغال التعمير والبناء في 1985م، وقد تم إدخال التجهيزات الخاصة بالإنتاج في سنة 1988م، وبدأت المجموعة الأولى من ورشات الإنتاج في العمل سنة 1992م، تبعتها المجموعة الثانية في سنة 1993م، ثم المجموعة الثالثة في سنة 1994م، حيث تم استلام المؤسسة، وبدأت الإنتاج باستعمال 100% من القدرات المتوفرة، وقد بلغت تكلفة إنجازها 317500000 دج، منها 48% بالعملة الصعبة، وتبلغ الطاقة الإنتاجية الإجمالية للشركة 630 ميغاواط.

تخضع الشركة لسلطة المديرية العامة لشركة سونلغاز بالجزائر العاصمة، كما تعتبر شركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء -فرع جيجل- من أهم الفروع السادسة عشرة المتواجدة عبر القطر الجزائري (المتخصصة في توليد وإنتاج الكهرباء)، ويتجلى ذلك من خلال مساهمتها بنسبة 16% من الإنتاج الوطني، وتنشيط الشركة في مجال توليد الكهرباء انطلاقاً من تحلية مياه البحر أو استعمال الغاز الطبيعي، وعرف حجم الإنتاج الكلي للشركة تطوراً مستمراً منذ إنشائها، مما سمح لها بتغطية جزء كبير من السوق الوطنية، بالإضافة إلى كونها تصدر إنتاجها.

إن تحديد مجتمع الدراسة أمر في غاية الأهمية لأنه يساعد في تحديد الأسلوب العلمي الأمثل لدراسة هذا المجتمع، ويعرف مجتمع الدراسة بأنه: "جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، أي جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة".⁽¹⁾ ويتمثل المجتمع المستهدف في كل موظفي شركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء والغاز بجيجل، والبالغ عددهم إلى غاية إجراء هذا الدراسة (242) موظفاً.

وهناك طريقتان لجمع البيانات هما: طريقة المسح الشامل وطريقة المسح الجزئي، في المسح الشامل يتناول الباحث في جمعه للبيانات جميع عناصر ووحدات المجتمع المدروس دون استثناء، بخلاف المعاينة التي يتناول فيها الباحث في جمعه للبيانات جزء أو نسبة من المجتمع المدروس (عينة). مقارنة بطريقة المسح الشامل توفر طريقة المسح الجزئي العديد من المزايا كاختصار الوقت والجهد، ودقة البيانات، والحصول عليها بأكبر سرعة ممكنة، بالإضافة لكونها في بعض الأحيان الطريقة الوحيدة المتوفرة لإجراء الدراسة نظراً لتعذر إجراء المسح الشامل،⁽²⁾ وتعرف العينة بأنها: "مجموعة الوحدات التي يتم اختيارها من مجتمع الدراسة لتمثيل هذا المجتمع في البحث".⁽³⁾

(1) ذوقان عبيدات وآخرون، البحث العلمي (مفهومه وأدواته وأساليبه)، دار الفكر، (دون مكان نشر)، (دون سنة نشر)، ص: 109.

ص: 07، 08، 1979.08 إبراهيم محمد العلي، مدخل إلى نظرية العينات، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، دمشق،

(3) سالم القحطاني وآخرون، منهج البحث في العلوم السلوكية، المطابع الوطنية الحديثة، الرياض، 2000، ص: 269.

وتم الاعتماد في تحديد حجم العينة على أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وعليه تم اختيار عينة قدرها 66 مفردة من أصل 242 عامل بالشركة، أي ما يعادل 27.27% من المجتمع الأصلي. حيث تم توزيع 66 استمارة، تم استرجاعها كلها، دون استبعاد أيًا منها.

ثانياً: أداة الدراسة

تعد أداة الدراسة ركناً هاماً في عملية التصميم المنهجي للدراسة الميدانية، وهي الوسيلة التي يستطيع من خلالها الباحث حل مشكلته والتقرب من معالم دراسته، وأن القدرة على استعمالها يعطي وزناً وقيمة للدراسة، وتتمثل أداة هذه الدراسة في الاستبيان، باعتباره أنسب أدوات البحث العلمي التي تتفق مع معطيات البحث، والاستبيان هو ذلك النموذج الذي يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد، للحصول على المعلومات اللازمة حول موضوع أو مشكلة الدراسة.

وقد تم تصميم أداة الدراسة بالرجوع إلى الإطار النظري، وبالاستفادة من استبيانات بعض الدراسات ذات العلاقة ببعض متغيرات الدراسة، حيث تم إعداد مشروع استمارة أولية، من خلال تحديد محاور الاستبيان التي تجيب على التساؤل الرئيسي وتساؤلاته الفرعية، وعلى ضوء ذلك تم صياغة عدد محدد من العبارات لكل محور، وقد تبنى الاستبيان الشكل المغلق، الذي يحدد الإجابة المحتملة لكل سؤال، والإشارة إلى الخيار المناسب، ويضم الاستبيان (26) عبارة، ويتكون الهيكل العام لأداة الدراسة من ثلاث محاور هي:

- **المحور الأول:** يتضمن البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة، وذلك بهدف التعرف على خصائص المبحوثين من حيث الجنس، السن، الأقدمية، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، الصنف الوظيفي.

- **المحور الثاني:** يضم عبارات المتغير المستقل، والمتمثل في الاغتراب الوظيفي بأبعاده، وقيس من خلال (21) عبارة، وزعت على النحو التالي:

* **البعد الأول:** العجز ويقاس بالعبارات من (01) إلى (05).

* **البعد الثاني:** اللامعنى ويقاس بالعبارات من (06) إلى (09).

* **البعد الثالث:** اللامعيارية ويقاس بالعبارات من (10) إلى (13).

* **البعد الرابع:** العزلة الاجتماعية ويقاس بالعبارات من (14) إلى (17).

* **البعد الخامس:** الاغتراب عن الذات ويقاس بالعبارات من (18) إلى (21).

- **المحور الثالث:** يضم عبارات المتغير التابع، والمتمثل في التسرب الوظيفي، وقيس من خلال (05) عبارات أي من العبارة (22) إلى العبارة (26).

كما اشتمل الاستبيان على مقدمة أو ما يسمى برسالة التغطية، والتي تعد حسب العديد من الدراسات ضرورية عند تصميم أداة الدراسة، حيث يتم فيها تعريف الأفراد المبحوثين بالدراسة وأهميتها وهدفها الأكاديمي، كما تتضمن أيضاً تحفيز وتشجيع المستقضي للإجابة عن الاستبيان.

تبنّت الدراسة في إعداد الأداة الشكل المغلق، حيث تم تصميم الأسئلة وفقاً للمقياس الذي وضعه العالم "ليكرت" (Likert)، وتم اعتماد المقياس الخماسي الذي يعطي خمس إجابات لكل عبارة من عبارات الاستبيان، ويطلب من المبحوث أن يشير إلى اختيار واحد فقط، كما يوضحه الجدول الموالي:

الجدول رقم (01): درجات مقياس ليكرت (Likert)

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

المصدر: محفوظ جودة، التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام SPSS، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان، 2008، ص23.

وللحكم على المؤشرات الإحصائية، خاصة المتوسط الحسابي، تم تحديد مجال الموافقة وعدم الموافقة بنوعيتها، وكذا الحياض المشكل للمقياس، على النحو الآتي:

- حساب المدى: المدى وفق مقياس ليكرت يكون كالآتي: المدى = 5-1 أي أن المدى = 4.

- حساب طول المدى: بما أن عدد الدرجات المشكلة للمقياس هي (5)، فإن طول المدى يكون كالآتي: طول المدى = $5/4$ ، أي أن طول المدى = 0.8.

ولتحديد حدود الفئات نضيف طول المدى (0.8) إلى القيمة الدنيا في المقياس لتحديد الحد الأعلى للفئة الأولى، الذي يكون هو الحد الأدنى للفئة الثانية، وبإضافة له طول المدى، يكون الحد الأعلى للفئة الثانية، ونواصل على هذا المنوال لتحديد الحدود الدنيا والعلوية الباقي للفئات، والجدول الموالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (02): جدول التوزيع لمقياس ليكرت (likert)

المجال	طول الخلية	الاتجاه	درجة الموافقة
الأول	من 1 إلى 1.80	غير موافق تماماً	ضعيفة جداً
الثاني	من 1.81 إلى 2.60	غير موافق	ضعيفة
الثالث	من 2.61 إلى 3.40	محايد	متوسطة
الرابع	من 3.41 إلى 4.20	موافق	مرتفعة
الخامس	من 4.21 إلى 5	موافق تماماً	مرتفعة جداً

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الجدول رقم (01).

المطلب الثاني: اختبار أداة الدراسة

سنتناول في هذا المطلب اختبار أداة الدراسة، وذلك من حيث صدقها وثباتها.

أولاً: اختبار صدق أداة الدراسة

حتى يتسنى استعمال مقياس ليكرت ينبغي أن يكون صادقاً، ونعني بذلك تناسق عبارات المقياس مع بعضها البعض، لذا توجب اختبار صدق (26) عبارة الخاصة بمتغيرات الدراسة، وهناك عدة طرق إحصائية تستخدم في قياس الصدق، وتم الاعتماد على طريقة الخبراء في قياس الصدق الظاهري، وطريقة معاملات الارتباط "بيرسون" (Pearson) في قياس صدق المحتوى.

1. الصدق الظاهري

للتأكد من صدق أداة الدراسة تم عرضها على الأستاذة المشرفة، كما تم استشارة عدد من الأساتذة المتخصصين في مجال إدارة الموارد البشرية وإدارة الأعمال، وممن لديهم الخبرة والمعرفة في موضوع الدراسة، والذين تفضلوا بإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول مدى وضوح العبارات ومدى انتمائها لمحاورها، ومدى قياسها لما وضعت لأجله، وبناءً على توجيهات المحكمين "انظر الملحق رقم (02)" تم تعديل وحذف بعض العبارات، ليستقر الاستبيان في صورته النهائية كما هو موضح في الملحق رقم (01).

2. الصدق الداخلي (صدق المحتوى)

إضافة إلى الصدق الظاهري تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي، وذلك بحساب معاملات الارتباط "بيرسون" بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه، كما تم حساب معامل الارتباط "بيرسون" بين كل بعد من أبعاد محاور الدراسة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه.

أ. الصدق الداخلي لعبارات المحور الأول (الاغتراب الوظيفي)

- الصدق الداخلي لعبارات العجز

يبين الجدول الموالي نتائج صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الأول (العجز)، من المحور الأول أي الاغتراب الوظيفي.

الجدول رقم (03): الصدق الداخلي لعبارات بعد العجز

الرقم	مضمون العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
(01)	تشعر أنك غير قادر على اتخاذ القرارات المتعلقة بعملك.	0.820**	0.000
(02)	تجد صعوبة في إتمام عملك.	0.844**	0.000
(03)	تعاني من صعوبة في إيجاد حلول للمشاكل التي تواجهك في العمل.	0.823**	0.000
(04)	تشعر بعدم الإرتياح في العمل بسبب صعوبة و كثرة المهام.	0.816**	0.000
(05)	تشعر أن العمل المسند إليك يفوق قدراتك.	0.639**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (SPSS-20).
** الارتباط دال إحصائياً عند (0.01) فأقل.

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد العجز والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.639) و(0.844)، وهي جميعها موجبة، وهذا يعني أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

- الصدق الداخلي لعبارات اللامعنى

يبين الجدول الموالي نتائج صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الثاني (اللامعنى)، من المحور الأول أي الاغتراب الوظيفي.

الجدول رقم (04): الصدق الداخلي لعبارات بعد اللامعنى

الرقم	مضمون العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
(06)	تشعر بالملل بسبب روتينية العمل.	0.745**	0.000
(07)	تشعر بالضيق عند توجيهك للعمل.	0.740**	0.000
(08)	تشعر بوجود تمييز بينك وبين الآخرين.	0.682**	0.000
(09)	العمل الذي تمارسه حالياً لا يلبي طموحاتك ولا يمكنك من تحقيق أهدافك	0.777*	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (SPSS-20).
** الارتباط دال إحصائياً عند (0.01) فأقل.

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد اللامعنى والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.682) و(0.777)، وهي جميعها موجبة، وهذا يعني أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

- الصدق الداخلي لعبارات اللامعيارية

يبين الجدول الموالي نتائج صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الثالث (اللامعيارية)، من المحور الأول أي الاغتراب الوظيفي.

الجدول رقم (05): الصدق الداخلي لعبارات بعد اللامعيارية

الرقم	مضمون العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
(10)	يصعب عليك الإلتزام بالأنظمة والقيم السائدة في محيط عملك.	0.662**	0.000
(11)	تتم الترقية في المؤسسة على أسس غير موضوعية.	0.687**	0.000
(12)	تلجأ إلى التحايل حتى تتغلب على المشكلة التي تواجهك في العمل.	0.757**	0.000
(13)	تتجزر العمل دون الإهتمام لقيم العمل لعدم قناعتك بها.	0.761**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (SPSS-20).
** الارتباط دال إحصائياً عند (0.01) فأقل.

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد اللامعيارية والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.662) و(0.761)، وهي جميعها موجبة، وهذا يعني أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

- الصدق الداخلي لعبارات العزلة الاجتماعية

يبين الجدول الموالي نتائج صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الرابع (العزلة الاجتماعية)، من المحور الأول أي الاغتراب الوظيفي.

الجدول رقم (06): الصدق الداخلي لعبارات بعد العزلة الاجتماعية

الرقم	مضمون العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
(14)	تشعر أنك غريب بين زملائك في العمل.	0.898**	0.000
(15)	تشعر بعدم الاندماج في العمل.	0.841**	0.000
(16)	علاقتك مع زملائك سيئة و لا تتسم بالثقة.	0.724**	0.000
(17)	يتجاهل الكثير من زملائك خبرتك الوظيفية.	0.746**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (SPSS-20).
** الارتباط دال إحصائياً عند (0.01) فأقل.

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد العزلة الاجتماعية والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.724) و(0.898)، وهي جميعها موجبة، وهذا يعني أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.
- الصدق الداخلي لعبارات الاغتراب عن الذات

يبين الجدول الموالي نتائج صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الخامس (الاغتراب عن الذات)، من المحور الأول أي الاغتراب الوظيفي.

الجدول رقم (07): الصدق الداخلي لعبارات بعد الاغتراب عن الذات

الرقم	مضمون العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
(18)	تشعر أن إمكانياتك غير مستغلة بصورة جيدة.	0.650**	0.000
(19)	تفتقد بالشعور إلى الأمان الوظيفي.	0.778**	0.000
(20)	تشعر أنك فقدت الاهتمام بكل شيء في العمل.	0.825**	0.000
(21)	قوة الرابطة بينك و بين العمل المكلف به ضعيفة.	0.763**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (SPSS-20).
** الارتباط دال إحصائياً عند (0.01) فأقل.

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الاغتراب عن الذات والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.650) و(0.825)، وهذا يعني أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

- الصدق الداخلي لعبارات المحور الأول (الاغتراب الوظيفي)

بعد التأكد من صدق الاتساق الداخلي لعبارات أبعاد الاغتراب الوظيفي، نقوم بقياس الصدق الداخلي لمحور الاغتراب ككل، من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد الاغتراب والدرجة الكلية للمحور، كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (08): الصدق الداخلي للمحور الأول (الاغتراب الوظيفي)

رقم البعد	البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
(01)	بعد العجز	0.890**	0.000
(02)	بعد اللامعنى	0.818**	0.000
(03)	بعد اللامعيارية	0.834**	0.000
(04)	بعد العزلة الاجتماعية	0.658**	0.000
(05)	بعد الاغتراب عن الذات	0.891**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (SPSS-20).

** الارتباط دال إحصائياً عند (0.01) فأقل.

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد محور الاغتراب الوظيفي والدرجة الكلية لهذا المحور تتراوح بين (0.658) و(0.891)، وهي جميعها موجبة، وهذا يعني أن المحور الأول (الاغتراب الوظيفي) صادق لما وضع لقياسه، وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

ب. الصدق الداخلي لعبارات المحور الثاني (التسرب الوظيفي)

الجدول الموالي يوضح نتائج اختبار الصدق الداخلي لعبارات المحور الثاني، والمتمثل في التسرب الوظيفي، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور، كما في الجدول الموالي:

الجدول رقم (09): الصدق الداخلي لمحور التسرب الوظيفي

الرقم	مضمون العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
(22)	الوظيفة التي تمارسها غير مناسبة لتطلعاتك المستقبلية.	0.672**	0.000
(23)	محدودية فرص الترقية بالمؤسسة تجعلك تفكر جدياً في البحث عن عمل آخر.	0.878**	0.000
(24)	تشعر بعدم الأمان في عملك الحالي، وهذا ما يدفعك للبحث عن وظيفة أخرى.	0.887**	0.000
(25)	في حال العثور على وظيفة أخرى لن تتردد في ترك العمل.	0.845**	0.000
(26)	عدم تناسب راتبك مع متطلبات المعيشة يدفعك للتفكير في البحث عن عمل آخر.	0.751**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (SPSS-20).

** الارتباط دال إحصائياً عند (0.01) فأقل.

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور التسرب الوظيفي والدرجة الكلية لهذا المحور تتراوح بين (0.672) و(0.887)، وهي جميعها موجبة، وهذا يعني أن المحور الثاني (التسرب الوظيفي) صادق لما وضع لقياسه، وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

ثانياً: اختبار ثبات أداة الدراسة

تعكس الموثوقية درجة ثبات أداة القياس، ويقصد بثبات أداة الدراسة أن تعطي الأداة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة على أفراد العينة تحت نفس الظروف، ولقياس الثبات يتم استخدام عدة طرق كطريقة معامل ألفا؛ طريقة التجزئة النصفية؛ طريقة الاختبار وإعادة الاختبار.⁽¹⁾ وتم استخدام طريقة معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، ويأخذ هذا المعامل قيمة بين الصفر والواحد، وكلما اقترب من الواحد فهذا يعني ثبات أكبر لأداة الدراسة.⁽²⁾ وهناك قاعدة للتعامل مع قيمة معامل كرونباخ ألفا مفادها:⁽³⁾

- إذا كان المعامل أقل من (0.60) فهذا يعني أن الأداة تتمتع بثبات ضعيف مما يتطلب إعادة النظر فيها.
- إذا كان المعامل يتراوح بين (0.60-0.70) فهذا يعني أن أداة الدراسة تتمتع بثبات مقبول.
- إذا كان المعامل يتراوح بين (0.70-0.80) فهذا يعني أن أداة الدراسة تتمتع بثبات جيد.
- إذا كان المعامل أكبر من (0.80) فهذا يعني أن أداة الدراسة تتمتع بثبات ممتاز.

وقد جاءت نتائج اختبار معاملات الثبات لأبعاد ومحاور الدراسة والأداة ككل كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): نتائج اختبار معامل الثبات لأبعاد ومحاور الدراسة والأداة ككل.

البعد/ المحور	رقم العبارة	معامل الثبات	درجة الثبات
العجز	05-01	0.849	ممتاز
اللامعنى	09-06	0.714	جيد
اللامعيارية	13-10	0.680	مقبول
العزلة الاجتماعية	17-14	0.803	ممتاز
الاغتراب عن الذات	21-18	0.748	جيد
الاغتراب الوظيفي	21-01	0.922	ممتاز
التسرب الوظيفي	26-22	0.866	ممتاز
الأداة ككل	26-01	0.930	ممتاز

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (SPSS-20).

نلاحظ من الجدول أعلاه أن معاملات الثبات بالنسبة لأبعاد الدراسة جاءت كما يلي:

- معامل الثبات بالنسبة للبعد الأول (العجز) تجاوز 80% حيث بلغ (84.9%)، بمعنى أن معامل ثبات البعد الأول يتمتع بدرجة ثبات ممتاز.
- معامل الثبات بالنسبة للبعد الثاني (اللامعنى) تجاوز 70% حيث بلغ (71.4%)، بمعنى أن معامل ثبات البعد الثاني يتمتع بدرجة ثبات جيد.

⁽¹⁾ SPSS.298، 297، ص: 2008، عمان، دار وائل، الطبعة الأولى، دار خوارزم، جدة، 2008، ص: SPSS.536⁽²⁾ عبد الفتاح عز، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام

⁽³⁾ أوما سيكاران، طرق البحث في الإدارة، ترجمة: إسماعيل على بسيوني وعبد الله بن سليمان العزاز، المنشورات العلمية لجامعة الملك

سعود، الرياض، 1998، ص: 445.

- معامل الثبات بالنسبة للبعد الثالث (اللامعيارية) تجاوز 60% حيث بلغ (68%) بمعنى أن معامل ثبات البعد الثالث يتمتع بدرجة ثبات مقبولة.
 - معامل الثبات بالنسبة للبعد الرابع (العزلة الاجتماعية) تجاوز 80% حيث بلغ (80.3%)، بمعنى أن معامل ثبات البعد الرابع يتمتع بدرجة ثبات ممتازة.
 - معامل الثبات بالنسبة للبعد الخامس (الاغتراب عن الذات) تجاوز 70% حيث بلغ (74.8%)، بمعنى أن معامل ثبات البعد الخامس يتمتع بدرجة ثبات جيدة.
- في حين جاءت معاملات الثبات بالنسبة لمحاور الدراسة كالتالي:
- معامل الثبات بالنسبة للمحور الأول (الاغتراب الوظيفي) تجاوز 80% حيث بلغ (92.2%)، بمعنى أن معامل ثبات المحور الأول يتمتع بدرجة ثبات ممتازة.
 - معامل الثبات بالنسبة للمحور الثاني (التسرب الوظيفي) تجاوز 80% حيث بلغ (86.6%)، بمعنى أن معامل ثبات المحور الثاني يتمتع بدرجة ثبات ممتازة.
- أما بالنسبة لأداة الدراسة ككل، فقد بلغ معامل الثبات (93%)، وهذا يعني أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة ثبات عالية، مما يدل على ثبات الأداة وصلاحياتها للدراسة.

المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية

لتحقيق أهداف البحث ومعالجة البيانات، تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for the Social Sciences) التي يرمز لها اختصاراً بـ (SPSS) نسخة 20 (V-20)، كما تم توظيف مجموعة من الأساليب الإحصائية، والمتمثلة في:

1. المدى

يعبر عن الفرق بين أكبر وأصغر قيمة حسب المعطيات المتوفرة، وهو غير دقيق كمقياس للتشتت، لأنه يتأثر بشدة بالقيم المتطرفة، وكلما كان حجم المدى أقل أصبح التجانس بين أفراد المجموعة أكثر.⁽¹⁾

2. التوزيعات التكرارية والنسب المئوية

يهدف التوزيع التكراري إلى تبسيط العمليات الإحصائية، وقد تم الاعتماد على التوزيعات التكرارية والنسب المئوية عند تحليل خصائص عينة الدراسة.

3. المتوسط الحسابي

تم استخدام المتوسط لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد العينة عن عبارات وأبعاد متغيرات الدراسة، مما يساعد على ترتيب العبارات والأبعاد حسب متوسطاتها الحسابية.

4. الانحراف المعياري

استخدم هذا المقياس لتحديد مقدار التشتت في إجابات الأفراد عن المتوسط الحسابي وانحراف إجابات الباحثين لكل عبارة عن متوسطها.

(1) محفوظ جودة، مرجع سبق ذكره، ص: 117.

5. مقاييس الالتواء والتفرطح

تم الاعتماد على معاملي الالتواء والتفرطح (Skewness) و (Kurtosis)، لاختبار خضوع توزيع الدراسة للتوزيع الطبيعي.

6. معامل الارتباط "بيرسون" (Pearson)

يعتبر معامل الارتباط "بيرسون" (Pearson) من أهم المعاملات التي تستخدم في معرفة مدى وجود علاقة ارتباط بين متغيرات الدراسة، إذ يحدد نوع وشدة العلاقة، فإذا كان معامل الارتباط موجباً كانت العلاقة طردية بين المتغيرين، أما إذا كان معامل الارتباط سالباً كانت العلاقة عكسية بين المتغيرين.

أما شدة العلاقة فتحدد وفقاً لقيمة معامل الارتباط، فإذا كان المعامل أكبر من (0.5) يمكن القول أن العلاقة قوية بين المتغيرين، ويمكن اعتبارها ضعيفة إذا كان أصغر من (0.5)، أما إذا كانت قيمة معامل الارتباط تساوي (0.5) نقول أن العلاقة متوسطة بين المتغيرين.

7. معامل ألفا كرونباخ (CronbachAlpha)

يستخدم معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة، ويأخذ هذا المعامل قيمة بين الصفر والواحد الصحيح.

8. الانحدار الخطي البسيط

الهدف من تحليل الانحدار هو تحديد تأثير وشكل العلاقة بين المتغير المستقل والتابع، وأي عناصر المتغير المستقل هي أكثر تأثيراً على المتغير التابع.

المبحث الثاني: عرض وتفسير نتائج الدراسة الميدانية

نستعرض من خلال هذا المبحث الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، وكذا التعرف على أثر الاغتراب الوظيفي على التسرب الوظيفي بالشركة محل الدراسة الميدانية، بالإضافة إلى اختبار فرضيات الدراسة، ومن أجل ذلك تم تفرغ إجابات أفراد عينة الدراسة ومناقشتها.

المطلب الأول: عرض وتفسير النتائج المتعلقة بعينة الدراسة

من أجل بيان بعض الحقائق المتعلقة بعينة الدراسة، تم اختيار بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية، التي تعد من المتغيرات المؤثرة في الفرد من حيث توجهاته وردود أفعاله، والمتمثلة في: الجنس، السن، الاقدمية، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، الصنف الوظيفي، وتم إعداد جدول توزيع تكراري لكل متغير، يضم التكرارات والنسب المئوية، معتمدين في ذلك على البيانات التي تم الحصول عليها من الاستبيانات الموزعة.

أولاً: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

عادة ما يكون الجنس متغير مؤثر على إجابات الأفراد إزاء العديد من المشاريع والمبادرات الجديدة، فهو متغير مساعد في تحديد فروق الاستجابة بين الجنسين، وكان توزيع أفراد العينة حسب هذا المتغير كما في الجدول الموالي:

الجدول رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية (%)
ذكور	59	89.40%
إناث	07	10.60%
المجموع	66	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان.

يتضح من الجدول أن أغلب أفراد العينة ذكور حيث بلغ عددهم 59 عامل ما يعادل 89.40%، في حين بلغ عدد الإناث 7 عاملات ما يعادل 10.60% من الحجم الإجمالي للعينة، ويمكن تبرير العدد الكبير للذكور دون الإناث في الشركة محل الدراسة إلى طبيعة نشاطها، حيث أن العمل في مثل هذه المؤسسات يحتاج إلى جهد عضلي وذلك من أجل القدرة على استعمال مختلف الوسائل اللازمة للقيام بعمليات التحويل والإنتاج والتحكم فيها، أي أن هذا النوع من العمل لا يتناسب مع القدرات الجسمية للعنصر النسوي ولا حتى ميولاتهن.

ثانياً: توزيع أفراد العينة حسب السن

يتطلب تحليل خصائص عينة الدراسة على أساس السن، تحديد فئات العمر التي تنتمي إليها مفردات العينة، حيث كانت الإجابات حول هذا المتغير كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	التكرارات	النسبة المئوية (%)
أقل من 30 سنة	03	4.55%
من 30 إلى 40 سنة	25	37.87%
من 40 إلى 50 سنة	28	42.43%
من 50 سنة فما فوق	10	15.15%
المجموع	66	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان.

انطلاقاً من معطيات الجدول يتضح أن أغلب العمال الممثلين لعينة الدراسة تتراوح أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 سنة بنسبة مقدرة بـ 42.43% وهي تمثل أعلى نسبة وتعكس 28 عامل، وتليها فئة الذين أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة بنسبة قدرها 37.87% ما يمثل 25 عامل، وتليها فئة الذين تتراوح أعمارهم 50 سنة بنسبة 15.15%، ونلاحظ من خلال النتائج أن أغلب أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم من 40 إلى 50 سنة، أي أن الشركة لا تتجه بشكل كبير إلى توظيف فئات شابة، حيث نجد هذه الأخيرة تمثل نسبة ضئيلة بنسبة للفئات الأخرى.

ثالثاً: توزيع أفراد العينة حسب الإقدمية

مما لا شك فيه أن خبرات الفرد المتراكمة عبر تجاربه، تساهم إلى حد كبير في تكوين اتجاهات ايجابية أو سلبية نحو موضوع ما، ويمكن توضيح توزيع أفراد العينة حسب هذا المتغير كما في الجدول الآتي:

الجدول رقم (13): توزيع أفراد العينة حسب عدد الإقدمية

النسبة المئوية (%)	التكرارات	الإقدمية
15.15%	10	أقل من 5 سنوات
53.03%	35	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
10.61%	07	من 10 إلى أقل من 15 سنة
21.21%	14	15 سنة فما فوق
100%	66	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان.

من نتائج الجدول أعلاه يتضح أن ما نسبته 53.03% تمثل 35 عامل من الحجم الإجمالي للعينة تتراوح خبرته من 5 إلى أقل من 10 سنوات، تليها الفئة التي تفوق خبرتهم أكثر من 15 سنة، والتي تمثل 14 عامل، ثم الفئة التي تقل سنوات خبرتهم عن 5 سنوات، أما أدنى نسبة سجلت فهي نسبة الفئة التي تتراوح سنوات خبرتهم ما بين 10 إلى 15 سنة والتي قدر عددهم بـ 7 عمال. نلاحظ من النتائج أن أغلب أفراد العينة ذوي خبرة وبعد ذلك عامل مهم بالنسبة للشركة، فقد تساعدها خبرة هؤلاء الأفراد في أداء الأعمال بفاعلية أكثر من خلال قدراتهم الكبيرة على استغلال الوقت، وكذلك التقليل من احتمال الوقوع في الخطأ.

رابعاً: توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

إن المستوى العلمي له أثر كبير على إجابات الأفراد نحو متغيرات الدراسة، لأن العلم يكسب الفرد قيماً وخبرات تساهم إلى حد كبير في تكوين اتجاهات ايجابية أو سلبية نحو موضوع معين، والجدول الموالي يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة حول متغير المؤهل العلمي.

الجدول رقم (14): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية (%)	التكرارات	المؤهل العلمي
19.70%	13	بكالوريا فأقل
53.03%	35	جامعي
19.70%	13	تقني سامي
07.57%	05	شهادة أخرى
100%	66	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان.

من خلال نتائج الجدول أعلاه نجد أن أكبر عدد من أفراد العينة لديهم مستوى تعليمي جامعي، حيث بلغ عددهم 35 فرد، أي ما نسبته 53.03%، أما أفراد العينة الذين لديهم بكالوريا فأقل وتقني سامي لديهم نسب متساوية، حيث قدر عددهم بـ 13 عمال أي بما يعادل 19.70%، أما أفراد العينة الذين لديهم شهادة أخرى بلغ عددهم 5 أفراد، أي ما نسبته 7.57%.

تعزى هذه النتيجة إلى أن اغلب الترقيات في المناصب الإدارية يشترط فيها شهادات جامعية، وهذا ما جعل غالبية الموظفين في الإدارات العليا والوسطى هم من حملة الشهادات الجامعية، كما يمكن تفسير هذه النتيجة بالتحسن في المستوى التعليمي الذي عرفته الجزائر مؤخراً، بسبب سياسة التوسع في التعليم العالي التي تنتهجها السلطات العامة من خلال إنشاء الجامعات في كل الولايات، مما يعني إتاحة الفرصة أمام أكبر عدد ممكن من أفراد المجتمع من الالتحاق بالتعليم الجامعي.

خامساً: توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

يمكن توضيح توزيع أفراد العينة حسب هذا المتغير كما في الجدول الآتي:

الجدول رقم (15): توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية (%)	التكرارات	الحالة الاجتماعية
13.64%	09	أعزب
86.36%	57	متزوج
00%	00	مطلق
00%	00	أرمل
100%	66	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان.

من الجدول أعلاه نجد أن أغلب أفراد العينة متزوجون بنسبة 86.36%، أما نسبة العزاب فقد بلغت 13.64%، في حين تتعدم نسبة الفئات الأخرى. ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أن معظم أفراد عينة الدراسة مستقرين نفسياً واجتماعياً.

سادساً: توزيع أفراد العينة حسب الصنف الوظيفي

الجدول رقم (16): توزيع أفراد العينة حسب الصنف المهني

النسبة المئوية (%)	التكرارات	الصنف الوظيفي
25.75%	17	الإطارات
42.42%	28	أعوان التحكم
31.81%	21	أعوان التنفيذ
100%	66	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان.

من خلال معطيات الجدول نجد أن نسبة 42.42% من حجم العينة تمثل أعوان التحكم وهي أعلى نسبة، تليها نسبة 25.75% من فئة الإطارات، في حين نجد أن نسبة 31.81% من أعوان التنفيذ وهي تمثل أدنى نسبة. من خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلب المبحوثين من فئة أعوان التحكم، وهذا راجع لطبيعة عمل الشركة وحاجتها لهذه الفئة.

المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالمتغير المستقل (الاغتراب الوظيفي)

سيتم في هذا المطلب عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول عبارات المتغير المستقل، ويضم خمسة أبعاد هي: العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية، الاغتراب عن الذات. وفيما يلي عرض وتحليل لكل بعد من هذه الأبعاد.

أولاً: عرض وتحليل النتائج المتعلقة ببعد العجز

لمعرفة مستوى العجز من وجهة نظر أفراد العينة، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بالإضافة إلى درجة الموافقة والترتيب لجميع العبارات المكونة لهذا البعد. وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (17): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد العجز

الرقم	مضمون العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
(01)	تشعر انك غير قادر على اتخاذ القرارات المتعلقة بعملك.	3.454	1.230	مرتفعة	4
(02)	تجد صعوبة في إتمام عمالك.	3.590	1.149	مرتفعة	3
(03)	تعاني من صعوبة في إيجاد حلول للمشاكل التي تواجهك في العمل.	3.697	1.022	مرتفعة	2
(04)	تشعر بعدم الارتياح في العمل بسبب صعوبة وكثرة المهام.	3.090	1.146	متوسطة	5
(05)	تشعر أن العمل المسند إليك يفوق قدراتك.	3.833	0.970	مرتفعة	1
/	القيم الإحصائية الكلية	3.533	0.875	مرتفعة	/

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (SPSS -20).

يظهر الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد العجز، حيث تراوحت المتوسطات لهذا البعد بين (3.090) و(3.833)، بانحرافات معيارية تتراوح بين (0.970) و(1.230).

في حين قدر المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد بـ (3.533)، وهو يعبر عن درجة مرتفعة من الموافقة، وبانحراف معياري قدره (0.875) وهو أقل من الواحد الصحيح، مما يدل أن هناك انسجام عام في آراء أفراد العينة، وبناءً على ذلك فإن أفراد العينة بالشركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء يشعرون بدرجة مرتفعة

من الاغتراب الوظيفي المرتبط ببعد العجز، مما يعكس شعورهم بالعجز في عملهم وهذا دليل على عدم كفاءة العاملين وجدارتهم ما يصعب عليهم اتخاذ قرارات المتعلقة بعملهم وتقديم الحلول للمشاكل التي تعترضهم.

ثانياً: عرض وتحليل النتائج المتعلقة ببعد اللامعنى

لمعرفة مستوى اللامعنى من وجهة نظر أفراد العينة، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بالإضافة إلى درجة الموافقة والترتيب لجميع العبارات المكونة لهذا البعد. وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (18): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد اللامعنى

الرقم	مضمون العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
(06)	تشعر بالملل بسبب روتينية العمل.	2.697	1.095	متوسطة	4
(07)	تشعر بالضيق عند توجيهك للعمل.	3.106	1.097	متوسطة	1
(08)	تشعر بوجود تمييز بينك وبين الآخرين.	2.818	1.263	متوسطة	2
(09)	العمل الذي تمارسه حالياً لا يلبي طموحاتك ولا يمكنك من تحقيق أهدافك.	2.742	1.193	متوسطة	3
/	القيم الإحصائية الكلية	2.840	0.854	متوسطة	/

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (SPSS -20).

يظهر الجدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد اللامعنى، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد بين (2.697) و(3.106)، بانحرافات معيارية تتراوح بين (1.095) و(1.263).

في حين قدر المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (2.840) وهو يعبر عن درجة متوسطة من الموافقة، وبانحراف معياري قدره (0.854) وهو أقل من الواحد الصحيح، مما يدل أن هناك انسجام عام في آراء أفراد العينة، وبناء على ذلك فإن أفراد العينة بالمؤسسة سونلغاز لإنتاج الكهرباء يشعرون بدرجة متوسطة من الاغتراب المرتبط ببعد اللامعنى، نتيجة إدراكهم بأهمية الأهداف التي تتبناها الشركة، فضلا عن أهمية المهام التي يقومون بها.

ثالثاً: عرض وتحليل النتائج المتعلقة ببعد اللامعيارية

لمعرفة مستوى اللامعيارية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بالإضافة إلى درجة الموافقة والترتيب لجميع العبارات المكونة لهذا البعد. حيث جاءت النتائج كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (19): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد اللامعيارية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مضمون العبارة	الرقم
1	متوسطة	0.914	3.454	يصعب عليك الالتزام بالأنظمة والقيم السائدة في محيط عملك.	(10)
4	ضعيفة	1.209	2.272	تتم الترقية في المؤسسة على أسس غير موضوعية.	(11)
3	متوسطة	1.175	3.060	تلجأ إلى التحايل حتى تتغلب على المشكلة التي تواجهك في العمل.	(12)
2	متوسطة	1.038	3.424	تنجز العمل دون الاهتمام لقيم العمل لعدم قناعتك بها.	(13)
/	متوسطة	0.778	3.053	القيم الإحصائية الكلية	/

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (SPSS -20).

يظهر الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد العجز، حيث تراوحت المتوسطات لهذا البعد بين (2.272) و(3.454)، بانحرافات معيارية تتراوح بين (0.914) و(1.209).

في حين قدر المتوسط الحسابي الكلي (3.053)، مما يعنى وجود درجة متوسطة من الموافقة، وانحراف معياري قدره (0.778)، مما يدل أن هناك انسجام في آراء أفراد العينة، وبناء على ذلك فإن أفراد العينة بالشركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء يشعرون بدرجة متوسطة من الاغتراب المرتبط ببعد اللامعيارية، مما يعكس شعورهم بنقص التزامهم بالمعايير السائدة بالشركة وضعف الالتزام بالقيم المؤسساتية.

رابعاً: عرض وتحليل النتائج المتعلقة ببعد العزلة الاجتماعية

لمعرفة مستوى العزلة الاجتماعية بالشركة محل الدراسة، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، بالإضافة لدرجة الموافقة والترتيب لجميع العبارات. كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (20): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعببارات بعد العزلة الاجتماعية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مضمون العبارة	الرقم
3	مرتفعة	0.822	4.030	تشعر أنك غريب بين زملائك في العمل.	(14)
2	مرتفعة	0.858	4.030	تشعر بعدم الاندماج في العمل.	(15)
1	مرتفعة جداً	0.937	4.166	علاقتك مع زملائك سيئة ولا تتسم بالثقة.	(16)
4	مرتفعة	1.053	3.575	يتجاهل الكثير من زملائك خبرتك الوظيفية.	(17)
/	مرتفعة	0.731	3.950	القيم الإحصائية الكلية	/

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (SPSS -20).

يظهر الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد العزلة الاجتماعية، حيث تراوحت المتوسطات لهذا البعد بين (3.575) و(4.166)، بانحرافات معيارية تتراوح بين (0.822) و(1.053).

في حين قدر المتوسط الحسابي الكلي بـ (3.950)، وهو يعبر عن وجود درجة مرتفعة من الموافقة، بانحراف معياري قدره (0.731) وهو أقل من الواحد الصحيح، مما يدل على أن هناك انسجام عام في آراء أفراد العينة، وبناءً على ذلك فإن أفراد العينة بالمؤسسة سونلغاز لإنتاج الكهرباء يشعرون بدرجة مرتفعة من الاغتراب المرتبط ببعد العزلة الاجتماعية، نتيجة شعورهم بضعف مكانتهم داخل الجو الاجتماعي للمؤسسة، فضلاً عن عدم قدرتهم على الانسجام مع الزملاء في العمل وجماعات العمل.

خامساً: عرض وتحليل النتائج المتعلقة ببعد الاغتراب عن الذات

لمعرفة مستوى الغربة الذاتية من وجهة نظر أفراد العينة، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، بالإضافة لدرجة الموافقة والترتيب لجميع العبارات. كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (21): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الاغتراب عن الذات

الرقم	مضمون العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
(18)	تشعر أن إمكانياتك غير مستغلة بصورة جيدة.	2.515	1.153	متوسطة	4
(19)	تفتقد بالشعور إلى الأمان الوظيفي.	2.924	1.193	متوسطة	3
(20)	تشعر أنك فقدت الاهتمام بكل شيء في العمل.	3.121	1.170	متوسطة	2
(21)	قوة الرابطة بينك وبين العمل المكلف به ضعيفة.	3.257	1.113	متوسطة	1
/	القيم الإحصائية الكلية	2.954	0.873	متوسطة	/

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (SPSS -20).

يظهر الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد الغربة الذاتية، حيث تراوحت المتوسطات لهذا البعد بين (2.515) و(3.257)، بانحرافات معيارية تتراوح بين (1.113) و(1.170).

في حين قدر المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد بـ (2.954) وهو يعبر عن درجة متوسطة من الموافقة، وانحراف معياري قدره (0.873) وهو أقل من الواحد الصحيح، مما يدل على أن هناك انسجام عام في آراء أفراد العينة، وبناءً على ذلك فإن أفراد العينة بالمؤسسة سونلغاز لإنتاج الكهرباء يشعرون بدرجة متوسطة من الاغتراب الوظيفي المرتبط ببعد الاغتراب عن الذات، وذلك نتيجة عدم الاستغلال الصحيح والكامل لطاقتهم وإمكانياتهم وفشل العاملين في تحقيق طموحاتهم، ما يشعرهم بفقدان الاهتمام بالعمل والرغبة في تركه.

سادساً: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالاغتراب الوظيفي

لمعرفة المستوى الكلي للاغتراب الوظيفي من وجهة نظر أفراد العينة بالشركة محل الدراسة الميدانية، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة لأبعاد هذه المتغير مجتمعة. كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (22): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للاغتراب الوظيفي

الرقم	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
الأول	العجز	3.533	0.875	مرتفعة	2
الثاني	اللامعنى	2.840	0.854	متوسطة	5
الثالث	اللامعيارية	3.053	0.778	متوسطة	3
الرابع	العزلة الاجتماعية	3.950	0.731	مرتفعة	1
الخامس	الاغتراب عن الذات	2.954	0.873	متوسطة	4
/	الاغتراب الوظيفي	3.279	0.682	متوسطة	/

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (SPSS -20).

يظهر الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الاغتراب الوظيفي، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المحور بين (2.840) و(3.950)، وانحرافات معيارية بين (0.731) و(0.875).

كما يتضح من الجدول التفاوت في مدى توفر أبعاد الاغتراب الوظيفي على الرغم من التقارب فيما بينها، حيث يأتي بعد العزلة الاجتماعية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.950) وهو الأكبر ما بين متوسطات درجة الموافقة على كل من عبارات بعد العجز الذي جاءت في المرتبة الثانية، وبعد اللامعيارية الذي جاء في المرتبة الثالثة، وبعد الاغتراب عن الذات الذي جاء في المرتبة الرابعة، وفي المرتبة الأخيرة بعد اللامعنى.

ومن النتائج السابقة يتضح أن درجة موافقة أفراد العينة حول محور الاغتراب الوظيفي جاءت بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي (3.279) وانحراف معياري (0.682) وهو اقل من الواحد الصحيح، مما يدل على أن هناك انسجام عام في آراء أفراد العينة. وبناء على ذلك فإن مستوى شعور أفراد العينة بالاغتراب الوظيفي متوسط، وهذا يعود بالدرجة الأولى إلى بعد العزلة الاجتماعية.

المطلب الثالث: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالمتغير التابع (التسرب الوظيفي)

سيتم في هذا المطلب عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول عبارات المتغير التابع، ولمعرفة درجة التسرب الوظيفي بالشركة محل الدراسة، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، بالإضافة إلى درجة الموافقة والترتيب لجميع العبارات. وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (23): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات التسرب الوظيفي

الرقم	مضمون العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
(22)	الوظيفة التي تمارسها غير مناسبة لتطلعاتك المستقبلية.	2.878	1.221	متوسطة	2
(23)	محدودية فرص الترقية بالشركة تجعلك تفكر جدياً في البحث عن عمل آخر.	2.575	1.289	متوسطة	4
(24)	تشعر بعدم الأمان في عملك الحالي، وهذا ما يدفعك للبحث عن وظيفة أخرى.	2.969	1.227	متوسطة	1
(25)	في حال العثور على وظيفة أخرى لن تتردد في ترك العمل.	2.500	1.231	متوسطة	5
(26)	عدم تناسب راتبك مع متطلبات المعيشة يدفعك للتفكير في البحث عن عمل آخر.	2.666	1.268	متوسطة	3
/	القيم الإحصائية الكلية	2.718	1.007	متوسطة	/

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (SPSS -20).

يوضح الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور التسرب الوظيفي، ويتضح أن هناك اتجاه عام نحو الموافقة بدرجة متوسطة عن محور التسرب الوظيفي، حيث أن المتوسط الحسابي لجميع العبارات يقع ضمن مجال درجة الموافقة المتوسطة، في حين تراوحت الانحرافات المعيارية لهذه العبارات بين (1.221) و(1.268).

في حين قدر المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد بـ (2.718) وهو يعبر عن درجة متوسطة من الموافقة، وانحراف معياري قدره (1.007)، مما يدل على عدم وجود تشتت في إجابات أفراد العينة حول عبارات هذا المحور، وبناءً على ذلك يمكن القول أن هناك مستوى متوسط للتسرب الوظيفي بالشركة محل الدراسة الميدانية، وهذا نتيجة عدم مناسبة الوظيفة للتطلعات المستقبلية للأفراد وطموحاتهم ومحدودية فرص الترقية في الشركة ما يشعرهم بعدم الأمان وهذا ما يدفعهم لترك العمل والبحث عن وظيفة أخرى.

المطلب الرابع: اختبار فرضيات الدراسة

سيتم اختبار الفرضيات عن طريق تطبيق نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط، ولكن قبل استخدام هذا التحليلي لا بد من عمل اختبارات جاهزية وصلاحيّة البيانات، للتأكد من سلامتها وصحتها لإجراء مثل هذا التحليل، حيث يتم اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات، للتأكد من إمكانية استخدام الاختبارات المعلمية.

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، تم حساب كل من معامل الالتواء ومعامل التفلطح، والجدول الموالي يوضح نتائج هذا الاختبار.

الجدول رقم (24): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

المعامل التفلطح	معامل الالتواء	البعد/ المحور
0.614	-0.817	العجز
-0.755	-0.161	اللامعنى
0.211	0.121	اللامعيارية
2.808	-1.027	العزلة الاجتماعية
-0.633	-0.294	الاغتراب عن الذات
0.017	-0.395	الاغتراب الوظيفي
-1.041	0.087	التسرب الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (SPSS -20).

يبين الجدول أن قيم معامل الالتواء لأبعاد ومحاور الدراسة محصورة بين (-1.027) و(0.121)، كما أن قيم معامل التفلطح تتراوح بين (-1.041) و(2.808)، وهي تقع ضمن المجال المقبول للتوزيع الطبيعي. وحسب بعض الدراسات يجب أن يكون معامل الالتواء محصورة بين [1 و -1]، ومعامل التفلطح بين [3 و -3]، في حين تؤكد دراسات أخرى أن معامل الالتواء يجب أن يكون محصور بين [3 و -3]، ومعامل التفلطح بين [7 و -7]، وهو ما يؤكد فرضية خضوع متغيرات الدراسة للتوزيع الطبيعي، مما يسمح بمتابعة تحليل نموذج الدراسة باستخدام أدوات التحليل المناسبة للاختبارات المعلمية.

ثانياً: اختبار الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية

سيتم اختبار الفرضيات عند مستوى الدلالة (5%) وعند احتمال ثقة (95%)، والتي نقبل عندها وجود علاقات بين متغيرات الدراسة من عدمها، كما تم الاعتماد على برنامج (SPSS -20) لإيجاد القيم المحسوبة لمعاملات الارتباط، وتمثلت قاعدة القرار المعتمدة في مدى قبول أو رفض فرضيات الدراسة في:

- قبول الفرضية الصفرية (H_0): إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة لأي اختبار أكبر من قيمة الدلالة الإحصائية المعنوية (0.05).

- رفض الفرضية الصفرية (H_0): إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة لأي اختبار أقل من قيمة الدلالة الإحصائية المعنوية (0.05)، وبالتالي قبول الفرضية البديلة.

1. اختبار الفرضية الفرعية الأولى

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل لبعد العجز على التسرب الوظيفي لدى العاملين في شركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط، والجدول الموالي يوضح نتائج هذا الاختبار.

الجدول رقم (25): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

مستوى الدلالة (Sig)	قيمة (F)	الخطأ المعياري	معامل الانحدار (A)	المتغير المستقل
0.001	12.350	0.132	0.463	العجز
	0.402			معامل الارتباط (R)
	0.162			معامل التحديد (R ²)
	3.514			قيمة (T)
	0.001			مستوى الدلالة (Sig)

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (SPSS-20).

يبين الجدول أعلاه نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر العجز على التسرب الوظيفي في الشركة محل الدراسة. وقد أشارت نتائج هذا التحليل إلى صلاحية هذا النموذج بقدرته على التنبؤ، وذلك بسبب معنوية (F) التي بلغت 0.001، وهي أقل من (0.05) المعتمد في الدراسة.

كما يتضح من الجدول أن معامل التحديد (R²) بلغ 0.162، أي أن ما نسبته 16.2% من التغيرات الحاصلة في التسرب الوظيفي تعود إلى التغيرات الحاصلة في العجز، أما 83.8% الباقية فهي ترجع إلى عوامل أخرى لم تدرج في نموذج الدراسة. كما أن قيمة معامل الارتباط الخطي (R) بين العجز والتسرب الوظيفي بلغت 0.402، وهذا يدل على وجود علاقة طردية ضعيفة بين المتغيرين.

كما بلغت قيمة ميل معادلة الانحدار (درجة التأثير) لبعد العجز (A) ما قيمته 0.463، وهذا يعني أن الزيادة في العجز بـ 1% يؤدي إلى زيادة مستوى التسرب الوظيفي للعاملين بـ 46.3%. ويؤكد هذا التأثير قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت 3.514 عند مستوى الدلالة 0.001، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، مما يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعجز على التسرب الوظيفي في الشركة محل الدراسة.

وبالتالي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي قبول الفرضية الفرعية الأولى، القائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل لبعد العجز على التسرب الوظيفي لدى العاملين في شركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء".

2. اختبار الفرضية الفرعية الثانية

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل لبعد اللامعنى على التسرب الوظيفي لدى العاملين في شركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط، والجدول الموالي يوضح نتائج هذا الاختبار.

الجدول رقم (26): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

المتغير المستقل	معامل الانحدار (A)	الخطأ المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة (Sig)
اللامعنى	0.634	0.124	26.072	0.000 ^b
معامل الارتباط (R)	0.583 ^a			
معامل التحديد (R ²)	0.289			
قيمة (T)	5.106			
مستوى الدلالة (Sig)	0.000			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (SPSS-20).

يبين الجدول نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر اللامعنى على التسرب الوظيفي في الشركة محل الدراسة. وقد أشارت نتائج هذا التحليل إلى صلاحية هذا النموذج بقدرته على التنبؤ، وذلك بسبب معنوية (F) التي بلغت 0.000، وهي أقل من (0.05) المعتمد في الدراسة.

كما يتضح من الجدول أن معامل التحديد (R²) بلغ 0.289، أي أن ما نسبته 28.9% من التغيرات الحاصلة في التسرب الوظيفي تعود إلى التغيرات الحاصلة في اللامعنى، أما 71.1% الباقية فهي ترجع إلى عوامل أخرى لم تدرج في نموذج الدراسة. كما أن قيمة معامل الارتباط الخطي البسيط (R) بين اللامعنى والتسرب الوظيفي بلغت 0.583، وهذا يدل على وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين.

كما بلغت قيمة ميل معادلة الانحدار (درجة التأثير) لبعده اللامعنى (A) ما قيمته 0.634، وهذا يعني أن الزيادة في اللامعنى بـ 1% يؤدي إلى زيادة مستوى التسرب الوظيفي لدى العاملين بـ 36.4%. ويؤكد هذا التأثير قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت 5.106 عند مستوى الدلالة 0.000، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، مما يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للامعنى على التسرب الوظيفي في الشركة محل الدراسة.

وبالتالي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي قبول الفرضية الفرعية الثانية، القائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل لبعده اللامعنى على التسرب الوظيفي لدى العاملين في شركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء".

3. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل لبعده اللامعنيارية على التسرب الوظيفي لدى العاملين في شركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط، والجدول الموالي يوضح نتائج هذا الاختبار.

الجدول رقم (27): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

المتغير المستقل	معامل الانحدار (A)	الخطأ المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة (Sig)
اللامعيارية	0.465	0.151	9.506	0.003 ^b
معامل الارتباط (R)	0.360 ^a			
معامل التحديد (R ²)	0.129			
قيمة (T)	3.083			
مستوى الدلالة (Sig)	0.003			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (SPSS-20).

يبين الجدول أعلاه نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر اللامعيارية على التسرب الوظيفي في الشركة محل الدراسة. وقد أشارت نتائج هذا التحليل إلى صلاحية هذا النموذج بقدرته على التنبؤ، وذلك بسبب معنوية (F) التي بلغت 0.003^a، وهي أقل من (0.05) المعتمد في الدراسة.

كما يتضح من الجدول أن معامل التحديد (R²) بلغ 0.129، أي أن ما نسبته 12.9% من التغيرات الحاصلة في التسرب الوظيفي تعود إلى التغيرات الحاصلة في اللامعيارية، أما 87.1% الباقية فهي ترجع إلى عوامل أخرى لم تدرج في نموذج الدراسة. كما أن قيمة معامل الارتباط الخطي البسيط (R) بين اللامعيارية والتسرب الوظيفي بلغت 0.360، وهذا يدل على وجود علاقة طردية ضعيفة بين المتغيرين.

كما بلغت قيمة ميل معادلة الانحدار (درجة التأثير) لبعد اللامعيارية ما قيمته 0.465، وهذا يعني أن الزيادة في اللامعيارية بـ 1% يؤدي إلى زيادة مستوى التسرب الوظيفي لدى العاملين بـ 46.5%. ويؤكد هذا التأثير قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت 3.083 عند مستوى الدلالة 0.003، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، مما يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للامعيارية على التسرب الوظيفي في الشركة محل الدراسة.

وبالتالي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي قبول الفرضية الفرعية الثالثة، القائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل لبعد اللامعيارية على التسرب الوظيفي لدى العاملين في شركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء".

4. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل لبعد العزلة الاجتماعية على التسرب الوظيفي لدى العاملين في شركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط، والجدول الموالي يوضح نتائج هذا الاختبار.

الجدول رقم (28): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

مستوى الدلالة (Sig)	قيمة (F)	الخطأ المعياري	معامل الانحدار (A)	المتغير المستقل
^b 0.008	7.584	0.163	0.448	العزلة الاجتماعية
	^a 0.325			معامل الارتباط (R)
	0.106			معامل التحديد (R ²)
	2.754			قيمة (T)
^b 0.008				مستوى الدلالة (Sig)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (SPSS-20).

يبين الجدول أعلاه نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر العزلة الاجتماعية على التسرب الوظيفي في الشركة محل الدراسة. وقد أشارت نتائج هذا التحليل إلى صلاحية هذا النموذج بقدرته على التنبؤ، وذلك بسبب معنوية (F) التي بلغت 0.008، وهي أقل من (0.05) المعتمد في الدراسة.

كما يتضح من الجدول أن معامل التحديد (R²) بلغ 0.106، أي أن ما نسبته 10.6% من التغيرات الحاصلة في التسرب الوظيفي تعود إلى التغيرات الحاصلة في العزلة الاجتماعية، أما 89.4% الباقية فهي ترجع إلى عوامل أخرى لم تدرج في نموذج الدراسة. كما أن قيمة معامل الارتباط الخطي (R) بين العزلة الاجتماعية والتسرب الوظيفي بلغت 0.325، وهذا يدل على وجود علاقة طردية ضعيفة بين المتغيرين.

كما بلغت قيمة ميل معادلة الانحدار (درجة التأثير) لبعد العزلة الاجتماعية (A) ما قيمته 0.448، وهذا يعني أن الزيادة في العزلة الاجتماعية بـ 1% يؤدي إلى زيادة مستوى التسرب الوظيفي لدى العاملين بـ 44.8%. ويؤكد هذا التأثير قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت 2.754 عند مستوى الدلالة 0.008، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، مما يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعزلة الاجتماعية على التسرب الوظيفي في الشركة محل الدراسة.

وبالتالي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي قبول الفرضية الفرعية الرابعة، القائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل لبعد العزلة الاجتماعية على التسرب الوظيفي لدى العاملين في شركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء".

5. اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

تنص الفرضية الفرعية الخامسة على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل لبعد الاغتراب عن الذات على التسرب الوظيفي لدى العاملين في شركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط، والجدول الموالي يوضح نتائج هذا الاختبار.

الجدول رقم (29): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

مستوى الدلالة (Sig)	قيمة (F)	الخطأ المعياري	معامل الانحدار (A)	المتغير المستقل
^b 0.000	50.146	0.108	0.764	الاغتراب عن الذات
	^a 0.663			معامل الارتباط (R)
	0.439			معامل التحديد (R ²)
	7.081			قيمة (T)
	0.000			مستوى الدلالة (Sig)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (SPSS-20).

يبين الجدول نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الاغتراب عن الذات على التسرب الوظيفي في الشركة محل الدراسة. وقد أشارت نتائج هذا التحليل إلى صلاحية هذا النموذج بقدرته على التنبؤ، وذلك بسبب معنوية (F) التي بلغت 0.000، وهي أقل من (0.05) المعتمد في الدراسة.

كما يتضح من الجدول أن معامل التحديد (R²) بلغ 0.439، أي أن ما نسبته 43.9% من التغيرات الحاصلة في التسرب الوظيفي تعود إلى التغيرات الحاصلة في الاغتراب عن الذات، أما 56.1% الباقية فهي ترجع إلى عوامل أخرى لم تدرج في نموذج الدراسة. كما أن قيمة معامل الارتباط الخطي البسيط (R) بين الاغتراب عن الذات والتسرب الوظيفي بلغت 0.663، وهذا يدل على وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين.

كما بلغت قيمة ميل معادلة الانحدار (درجة التأثير) لبعث الاغتراب عن الذات (A) ما قيمته 0.764، وهذا يعني أن الزيادة في الاغتراب عن الذات بـ 1% يؤدي إلى زيادة مستوى التسرب الوظيفي لدى العاملين بـ 76.4%. ويؤكد هذا التأثير قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت 7.081 عند مستوى الدلالة 0.000، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، مما يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للاغتراب عن الذات على التسرب الوظيفي في الشركة محل الدراسة.

وبالتالي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي قبول الفرضية الفرعية الخامسة، القائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل لبعث الاغتراب عن الذات على التسرب الوظيفي لدى العاملين في شركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء".

6. اختبار الفرضية الرئيسية

تنص الفرضية الرئيسية على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل لأبعاد الاغتراب الوظيفي مجتمعة على التسرب الوظيفي لدى العاملين في شركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط، والجدول الموالي يوضح نتائج هذا الاختبار.

الجدول رقم (30): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

مستوى الدلالة (Sig)	قيمة (F)	الخطأ المعياري	معامل الانحدار (A)	المتغير المستقل
^b 0.000	28.844	0.153	0.822	الاغتراب الوظيفي
	^a 0.557			معامل الارتباط (R)
	0.311			معامل التحديد (R ²)
	5.371			قيمة (T)
	0.000			مستوى الدلالة (Sig)

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (SPSS-20).

يبين الجدول نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الاغتراب الوظيفي على التسرب الوظيفي في الشركة محل الدراسة. وقد أشارت نتائج هذا التحليل إلى صلاحية هذا النموذج بقدرته على التنبؤ، وذلك بسبب معنوية (F) التي بلغت 0.000، وهي أقل من (0.05) المعتمد في الدراسة.

كما يتضح من الجدول أن معامل التحديد (R²) بلغ 0.311، أي أن ما نسبته 31.1% من التغيرات الحاصلة في التسرب الوظيفي تعود إلى التغيرات الحاصلة في الاغتراب الوظيفي، أما 68.9% الباقية فهي ترجع إلى عوامل أخرى لم تدرج في نموذج الدراسة. كما أن قيمة معامل الارتباط الخطي البسيط (R) بين العجز والتسرب الوظيفي بلغت 0.557، وهذا يدل على وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين.

كما بلغت قيمة ميل معادلة الانحدار (درجة التأثير) لبعد العجز (A) ما قيمته 0.822، وهذا يعني أن الزيادة في العجز بـ 1% يؤدي إلى زيادة مستوى التسرب الوظيفي لدى العاملين بـ 82.2%. ويؤكد هذا التأثير قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت 5.371 عند مستوى الدلالة 0.000، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، مما يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للاغتراب الوظيفي على التسرب الوظيفي في الشركة محل الدراسة.

وبالتالي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي قبول الفرضية الرئيسية، القائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل لأبعاد الاغتراب الوظيفي مجتمعة على التسرب الوظيفي لدى العاملين في شركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء".

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل الدراسة الميدانية، حيث تم دراسة أثر الإغتراب الوظيفي على التسرب الوظيفي وذلك على عينة من عمال شركة سونلغاز لإنتاج وتوزيع الكهرباء بجيجل حيث تم التطرق إلى الوسائل المستخدمة في جمع المعلومات وتحليلها وفق متطلبات الدراسة ثم عرض وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية، بعد ذلك تم عرض نتائج المحور الثاني للإستبانة لمعرفة مستوى الإغتراب الوظيفي وكذا عرض النتائج الخاصة للمحور الثالث الخاص بالتسرب الوظيفي ومعرفة مستوى التسرب الوظيفي في شركة سونلغاز لإنتاج وتوزيع الكهرباء لدى عمالها ثم اختبار الفرضيات لمعرفة أثر الإغتراب الوظيفي بأبعاده على التسرب الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة.

الختام

الخاتمة

يعتبر موضوع الاغتراب الوظيفي والتسرب الوظيفي من المواضيع أو المفاهيم الإدارية التي لقيت اهتماما كبيرا من قبل الباحثين، وذلك راجع لتأثيرهم على أداء العاملين وفعالية وكفاءة المؤسسات، حيث لاحظنا تعدد الدراسات التي تناولت إما الاغتراب الوظيفي أو التسرب الوظيفي، أما الدراسات التي تناولت كلا المفهومين فهي غير موجودة، ولمحاولة الإلمام بجميع النقاط التي تمس هذا الموضوع، تم إسقاط الجانب النظري على أرض الواقع من خلال مؤسسة سونلغاز لإنتاج الكهرباء، حيث توصلنا في هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات نعرضها في النقاط التالية:

أولاً: النتائج النظرية

ونوجزها فيما يلي:

- يعبر الاغتراب الوظيفي عن شعور العاملين بعدم انتمائهم للمؤسسة التي يعملون بها، وأنها لم تعد المكان المناسب للاستمرار فيها، ما يؤدي إلى شعورهم بالعجز، واللامعنى، والعزلة الاجتماعية، والاعتراب عن الذات؛
- ظاهرة الاغتراب في التنظيم قوامها الانفصال بين ذات العامل والمؤسسة وما تتضمنه من عناصر تنظيمية، لذلك يمكننا القول أن الاغتراب ينشأ من طبيعة العلاقة بين الفرد والمؤسسة.
- الاغتراب الوظيفي نوعين إيجابي يتم التعبير عنه من خلال أنماط معينة من السلوك تستهدف الإبداع أو بعض أجزائه حتى يتمشى مع الصورة التي يرغب فيها العامل، سلبي ويعبر عن العامل بالانطواء، العزلة السلبية في العمل، رفض قيم المؤسسة...إلخ؛
- التسرب الوظيفي مشكلة إدارية وتنظيمية كبيرة له آثار سلبية على العامل والمؤسسة، فهو يكلف المؤسسة خسائر مادية ومعنوية، وهذا عندما يكون العمال المتسربون من ذوي الكفاءات العالية؛
- إن تسرب العاملين وتخليهم عن مناصب عملهم لا يكون بالصدفة، بل هو نتائج تراكم مجموعة من العوامل التي تعرض لها العمال داخل مؤسسته، والتي تدفع به لتخلي عن منصب عمله أو تقديمه للاستقالة بدون أي ضغط من أحد؛
- يتوقف معدل الضياع في العمالة على حجم المؤسسة فالمؤسسات الكبيرة التي تفتقر إلى العلاقات الشخصية تواجهها مشكلة الاحتفاظ بالعاملين، وذلك بدرجة أكبر من المؤسسات الصغيرة التي تتوفر فيها علاقات شخصية بدرجة أكبر.

ثانياً: النتائج التطبيقية

1. بالنسبة لمتغيرات الدراسة

- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك مستوى مرتفع لبعد العجز، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (3.53)؛

- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك مستوى مرتفع لبعد اللامعنى، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (2.84)؛
- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك مستوى مرتفع لبعد اللامعيارية، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (3.05)؛
- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك مستوى مرتفع لبعد العزلة الاجتماعية، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (3.95)؛
- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك مستوى مرتفع لبعد الاغتراب عن الذات، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (2.95)؛
- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك مستوى متوسط لمحور الاغتراب الوظيفي، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.27)؛
- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك مستوى متوسط لمحور التسرب الوظيفي، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (2.71).

2. بالنسبة لفرضيات الدراسة

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل للاغتراب الوظيفي على التسرب الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة سونلغاز لإنتاج الكهرباء، أي أن الفرضية الرئيسية مقبولة؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل لبعد العجز على التسرب الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة سونلغاز لإنتاج الكهرباء، أي أن الفرضية الفرعية الأولى مقبولة؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل لبعد اللامعنى على التسرب الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة سونلغاز لإنتاج الكهرباء، أي أن الفرضية الفرعية الثانية مقبولة؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل لبعد اللامعيارية على التسرب الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة سونلغاز لإنتاج الكهرباء، أي أن الفرضية الفرعية الثالثة مقبولة؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل لبعد العزلة الاجتماعية على التسرب الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة سونلغاز لإنتاج الكهرباء، أي أن الفرضية الفرعية الرابعة مقبولة؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الاغتراب عن الذات على التسرب الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة سونلغاز لإنتاج الكهرباء، أي أن الفرضية الفرعية الخامسة مقبولة.

ثالثاً: الاقتراحات

- إن نتائج هذه الدراسة تسمح لنا بتقديم جملة من الاقتراحات التي تساهم في علاج النقائص التي تعترى المؤسسة محل الدراسة من خلال إعادة النظر في أبعاد الاغتراب الوظيفي التي يعاني منها العاملين في مؤسسة سونلغاز لإنتاج الكهرباء كما يلي:
- تنظيم دورات تدريبية للعمال من أجل تطوير وتنمية قدراتهم حتى يتمكنوا من حل المشاكل التي تعترضهم؛

- الإستغلال الأمثل والصحيح لطاقت وإمكانيات الأفراد من أجل تقوية اهتمام بالعمل؛
 - الابتعاد عن التكرار والروتين في إنجاز الأعمال من خلال توزيع الأعمال التي تعمل على استثارة العاملين نحو الإبداع والتميز للارتقاء بمستوى قدراتهم؛
 - تطبيق سياسة تحفيزية (مادية، معنوية) داخل المؤسسة للحد من ظاهرة التسرب الوظيفي؛
 - ضرورة منح فرص الترقية والتقدم الوظيفي على أسس موضوعية وعادلة مبنية على الكفاءة بعيدا عن المحسوبيات؛
 - ضرورة إتاحة فرص المشاركة في صنع القرارات أمام جميع العاملين والسماح لهم بإبداء رأيهم فيها؛
 - إتاحة الفرصة للعاملين لإبداء آرائهم ومقترحاتهم والعمل على تقوية العلاقات الإنسانية بين أفراد العمل.
- رابعا: آفاق الدراسة

بالنظر إلى محددات الدراسة التي كانت دافعا إلى التركيز على بعض جوانب الموضوع ففي الأخير يتم اقتراح بعض المواضيع التي يمكن أن تكون محاور لبحوث مستقبلية أو بداية أفكار جديدة تكمل مختلف زوايا هذه الدراسة وهي:

- أثر الاغتراب الوظيفي على الدافعية للإنجاز؛
- دور الأمن الوظيفي في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي؛
- تأثير العزلة الاجتماعية على التسرب الوظيفي؛
- مدى مساهمة الولاء التنظيمي في التقليل من ظاهرة الاغتراب الوظيفي في المؤسسة الجزائري.

قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية

* الكتب

- 1) إبراهيم عامر، علاقة التوافق النفسي بالاغتراب الوظيفي، دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2006.
- 2) جودة محفوظ، التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام SPSS، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان، 2008.
- 3) سيكاران اوما، طرق البحث في الإدارة، ترجمة: إسماعيل على بسيوني وعبد الله بن سليمان العزاز، المنشورات العلمية لجامعة الملك سعود، الرياض، 1998.
- 4) الصواف، بن محمود مالك، التسرب الوظيفي تعريفه وأسبابه ونتائجه، بالتطبيق على قطاع الصيانة في الشؤون الفنية في المؤسسة العامة للخطوط الجوية العربية السعودية بجدة، إدارة الأعمال، جامعة الملك عبد العزيز، د س.
- 5) عبد الفتاح المغربي عبد الحميد، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية المواد البشرية، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر.
- 6) عبيدات ذوقان وآخرون، البحث العلمي (مفهومه وأدواته وأساليبه)، دار الفكر، (دون مكان نشر)، (دون سنة نشر).
- 7) عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، دار خوارزم، جدة، 2008.
- 8) القحطاني سالم وآخرون، منهج البحث في العلوم السلوكية، المطابع الوطنية الحديثة، الرياض، 2000.
- 9) محمد العلي إبراهيم، مدخل إلى نظرية العينات، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، دمشق، 1979.
- 10) محمد صابر، معايير الاغتراب الوظيفي، طبعة 3، مكتبة سور الأزيكية، القاهرة، مصر، 2010.
- 11) محمود محمد، الاغتراب الوظيفي ودافعية الانجاز، طبعة 2، دار الشروق للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007.
- 12) محمود، الاغتراب الوظيفي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- 13) هاشم، زكي محمود، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار السلاسل، الكويت، د س.
- 14) هاني عبير، الاغتراب الوظيفي في منظمات الأعمال، طبعة 2، دار الشروق للطباعة والنشر والتوزيع، رام الله، فلسطين، 2011.
- 15) ويليام موبلي، تسرب الموظفين: أسبابه، نتائجه، السيطرة عليه، ترجمة: محمد نجيب المقطوش، معهد الإدارة العامة، السعودية، 1982.

* المجلات

- 1) أبو سمرة محمود أحمد وشعيبات محمد عوض، الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية: دراسة ميدانية في جامعتي القدس والخليل، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، جامعة القدس، فلسطين، العدد 34، 2014.
 - 2) بحر يوسف عبد عطية وسعيد محمد أبو سلطان مياسة، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، العدد 5، فلسطين، 2013.
 - 3) براجي سليمان، الاغتراب الوظيفي أسبابه وأثاره على الفرد والمجتمع، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد 6، العدد 2، أم البواقي، 2019.
 - 4) حسن الشفلو عبد الرؤوف، العلاقة بين الاغتراب الوظيفي وجودة الخدمات المصرفية، مجلة الجامعة الإسميرية، العدد 29، ليبيا، 2014.
 - 5) الخضر، أبو سن محمد، أحمد وآخرون، أثر البيئة الداخلية على دوران العمل الإختياري في بعض الجامعات في بعض الجامعات السودانية، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، العدد 16، السودان، 2015.
 - 6) عائشة صفران، عوامل الإستبقاء وأثرها على اتجاهات الأفراد العاملين نحو التسرب الوظيفي - دراسة حالة العاملين بمؤسسة سونلغاز - الأغواط، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد 09، العدد 01، 2018.
 - 7) فهيد مرشد المطيري، واقع التسرب الوظيفي في المؤسسة العامة لتحلية المياه المالحة بمحطة الجبيل، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد 3، العدد 7، 2019.
 - 8) لطيفة بنت إبراهيم بن محمد الجابر، القيم التنظيمية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريب بمعهد الإدارة العامة، المجلة العربية للإدارة، المجلد 39، العدد 3، 2019.
 - 9) لميننصيرة، "الاغتراب الوظيفي في ضوء المتغيرات (دراسة ميدانية بمصنع الاسمنت المسيلة) ، مجلة معارف، المجلد 10، العدد 19، الجزائر، 2015.
 - 10) محمد طلال، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بسلوك العاملين، طبعة 1، مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، العدد 85، 2007.
 - 11) هادي يعقوب، العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والتوافق النفسي، مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، العدد 92.
- * الأطروحات والرسائل الجامعية
- 1) بلعابد عبد القادر، الاتجاه نحو العنف وعلاقته بالاغتراب لدى الشباب في ضوء متغيري الثقافة والجنس، أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة وهران، 2014.

- 2) بن زاهي، الشعور بالاغتراب والوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات: دراسة ميدانية بشركة سوناطراك بالجنوب الجزائري، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة قسنطينة، 2007.
- 3) بوتعي فريد، الاغتراب كمتغير وسيط بين تقدير الذات والنسق القيمي لدى طلبة المركز الجامعي بتمنراست، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص علم النفس، فرع الإرشاد والتوجيه، جامعة باتنة، 2013.
- 4) بوشلاغم حنان، التحرش الجنسي والاغتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الجزائرية، أطروحة دكتوراه علم الاجتماع، جامعة سطيف، 2020.
- 5) الدوسري، المناخ التنظيمي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي من وجهة نظر الضباط العاملين بالمديرية العامة لحرس الحدود بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2011.
- 6) ريم عمورة، أثر العوامل المعنوية الخاصة بالعاملين على نوايا ترك العمل (دراسة حالة على شركة الاتصالات السورية سيريتيل)، رسالة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، 2014.
- 7) سعد الشنطي، الاغتراب الوظيفي وأثره في سلوك المواطنة التنظيمية في مركز أمانة عمان الكبرى، أطروحة دكتوراه، جامعة اليرموك، تخصص الإدارة العامة، الأردن، 2016.
- 8) شعيل بن بخت المطرفي، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء: دراسة ميدانية بإدارة جوازات منظمة مكة المكرمة"، أطروحة ماجستير، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2006.
- 9) الظاهري حماد بن صالح، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي، دراسة تطبيقية على منسوبي الشؤون الإدارية بالأمن العام، رسالة ماجستير منشورة. العلوم الإدارية. جامعة نايف للعلوم الأمنية، 2007.
- 10) عبد الله بن عادل بن راكان الشمري، ميول المشرفين التربويين نحو التسرب الوظيفي في إدارة الإشراف التربوي- دراسة حالة بإدارة التربية والتعليم بمحافظة حفر الباطن، رسالة ماجستير في القيادة التربوية، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، الجامعة الألمانية للعلوم والتكنولوجيا، 2015.
- 11) عبد الله حلسي، المناخ التنظيمي وعلاقته بالاغتراب التنظيمي لدى العاملين في البنوك التجارية الفلسطينية، رسالة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، جامعة الأزهر، فلسطين، 2017.
- 12) العمري سليمة، دور الاتصال التنظيمي في التخفيف من الاغتراب الوظيفي لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة أم بواقي، 2019.

13) الغانم، وليد بن إبراهيم، الاتجاهات نحو التسرب الوظيفي وعلاقتها بالآداء، دراسة على جمارك المطارات الدولية في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير منشورة، العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2003.

14) القطاونة، منال فوزي، العوامل التي تؤدي إلى الدوران الوظيفي، لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في إقليم جنوب الأردن. رسالة ماجستير منشورة، الإدارة التربوية، جامعة مؤتة، 2007.

15) موسى خاد عابد، الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بالمناخ التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص الإدارة التربوية، جامعة الإسلامية، فلسطين، 2018.

16) الهليل تركي عبد العزيز، عوامل تسرب الموظفين بالقطاعات الصحية وانعكاساتها الإدارية والأمنية، دراسة تطبيقية على مستشفى قوى الأمن الداخلي ومجمع الرياض الطبي بالرياض. رسالة ماجستير منشورة، العلوم الإدارية. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2003.

* المراجع الالكتروني

1) بن محفوظ، طالب، خسائر مجتمعية للتسرب الوظيفي... وأسبابه التنظيمية والإقتصادية والشخصية، موقع العكاظ، نشر في 3 جوان 2017 على 02:26 ساعة، متوفر على الرابط: www.okaz.com

ثانيا: باللغة الأجنبية

* المجلات

- 1) Jui-Chu Ma & al, Predicting factors related to nurses intantion to leave, job satisfaction, and preception of quality of care in Acute Care Hospital, **Nursing Economic**, vol.27, N°.3 , , June 2009.
- 2) Junchao Li & al, The effects of proximal withdrawal states on job attitudes, job searching, intent to leave, and employee turnover, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 101, No. 10, 2016.
- 3) Kurdi, The impact of job alienation on the performance among Palestine medical complex employees, **International Humanities Studies**, Vol. 5, No. 3, USA, September 2018.
- 4) Lars Tummers & Laura den Dulk, The effects of work alienation on organizational commitment, workeffort and work-to-family enrichment, **Journal of Nursing Management**, 2013.
- 5) Masadeh, Analysis of the relationship between the job alienation and the organizational conflict in Jordanian telecom companies -A case study of Jordan Telecom Group (Qorange), **Advances in Management & Applied Economics**, Vol. 8, No. 5, 2018.
- 6) Maxwell K, Hus & al, Preceived career incentives and intent to leave, **Information & Management**, vol.40, Issu.5, May 2003.
- 7) Sujin Shin & al, Impact of nurse staffing on intent to leave, job satisfaction and occupational injuries in Korean hospital: a cross sectional study, **Nursing & Health Sciences**, vol.22, Iss.3, 2020.
- 8) Valadbigi & Ghobadi, The study of the elements of work Alienation (a case study of the orumiyeh white cement factory: western azarbayjan proving -iran)", **OIDA International Journal of Sustainable Development**, 2012.
- 9) Valikhani & Soltani, organizational citizenship behavior (branches of sepahbank in shahreza and dehaghan as case study), **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, Vol 5, No. 1, January 201

الملاحق

الملحق رقم (01): قائمة الأساتذة المحكمين

رقم	الأستاذ	الرتبة	الكلية	الجامعة
01	مبيروك محمد البشير	أستاذ تعليم عالي	كلية التسيير	جامعة جيجل
02	نجيمي عيسى	أستاذ محاضر أ	كلية التسيير	جامعة جيجل
03	عمارة شريف	أستاذ محاضر أ	كلية التسيير	جامعة جيجل
04	شاطر شفيق	أستاذ محاضر أ	كلية التسيير	جامعة جيجل

الملحق رقم (02): نموذج الاستبيان

جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

استمارة بحث

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

سيدي_سيدي

في إطار إعداد مذكرة ماستر في تخصص إدارة الموارد البشرية حول موضوع "أثر الإغتراب الوظيفي على التسرب الوظيفي- دراسة ميدانية بشركة سونلغاز لإنتاج الكهرباء-جيجل"، نقدم لكم هذه الإستبانة راجين من سيادتكم مساعدتنا في إنجاز هذا البحث من خلال عنايتكم بملئ هذا الإستبيان بالإجابة على العبارات الواردة فيه، علما أن الإجابات التي تقدم ستكون في سرية تامة، ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرين لكم تعاونكم وثقتكم ... تقبلوا منا فائقا لاحترام والتقدير.

ملاحظة:

- ضع العلامة (X) أمام الجواب المناسب.
- في الحالة عدم الرغبة في الإجابة عن سؤال معين بصراحة فإنه يفضل التأشير في الخيار محايد.

إعداد الطالبين:

- شرود وسام
- صحراوي وافية

السنة الجامعية: 2021/2020

المحور الأول: البيانات الشخصية

1.الجنس

ذكر أنثي

2.السن

أقل من 30 سنة من 30 إلى أقل من 40 سنة
 من 40 إلى أقل من 50 سنة 50 سنة فما فوق

3.الأقدمية

أقل من 5 سنوات من 5 إلى أقل من 10 سنوات
 من 10 إلى أقل من 15 سنوات 15 سنة فما فوق

4.المؤهل العلمي

بكالوريا فأقل جامعي
 تقني سامي شهادة أخرى

5.الحالة الإجتماعية

أعزب/ عذباء متزوج (ة)
 مطلق (ة) أرمل (ة)

6. الصنف الوظيفي

إطار عون التحكم
 عون التنفيذ

المحور الثاني: الاغتراب الوظيفي

البعط	الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
البعط الأول: العجز	1	تشعر أنك غير قادر على اتخاذ القرارات المتعلقة بعملك.					
	2	تجد صعوبة في إتمام عملك.					
	3	تعاني من صعوبة في إيجاد حلول للمشاكل التي تواجهك في العمل.					
	4	تشعر بعدم الإرتياح في العمل بسبب صعوبة وكثرة المهام.					
	5	تشعر أن العمل المسند إليك يفوق قدراتك.					
البعط الثاني: اللامعنى	6	تشعر بالملل بسبب روتينية العمل.					
	7	تشعر بالضيق عند توجيهك للعمل.					
	8	تشعر بوجود تمييز بينك وبين الآخرين.					
	9	العمل الذي تمارسه حالياً لا يلبي طموحاتك ولا يمكنك من تحقيق أهدافك.					
البعط الثالث: اللامعيارية	10	يصعب عليك الإلتزام بالأنظمة والقيم السائدة في محيط عملك.					
	11	تتم الترقية في المؤسسة على أسس غير موضوعية.					
	12	تلجأ إلى التحايل حتى تتغلب على المشكلة التي تواجهك في العمل.					
	13	تتجز العمل دون الإهتمام لقيم العمل لعدم قناعتك بها.					
البعط الرابع: العزلة الاجتماعية	14	تشعر أنك غريب بين زملائك في العمل.					
	15	تشعر بعدم الإندماج في العمل.					
	16	علاقتك مع زملائك سيئة ولا تتسم بالثقة.					

					17	يتجاهل الكثير من زملائك خبرتك الوظيفية.
					18	تشعر أن إمكانياتك غير مستغلة بصورة جيدة.
					19	تفتقد إلى الشعور بالأمان الوظيفي.
					20	تشعر أنك فقدت الإهتمام بكل شيء في العمل.
					21	قوة الرابطة بينك وبين العمل المكلف به ضعيفة.

البعد الخامس: الإغتراب عن الذات

المحور الثالث: التسرب الوظيفي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	الرقم
					الوظيفة التي تمارسها غير مناسبة لتطلعاتك المستقبلية.	22
					محدودية فرص الترقية في المؤسسة تجعلك تفكر جدياً في البحث عن عمل آخر.	23
					تشعر بعدم الأمان في عملك الحالي، وهذا ما يدفعك للبحث عن وظيفة أخرى.	24
					في حال العثور على وظيفة أخرى لن تتردد في ترك العمل.	25
					عدم تناسب راتبك مع متطلبات المعيشة يدفعك لتفكير في البحث عن عمل آخر.	26

الملحق رقم (03): الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

1. الصدق الداخلي لعبارات المحور الأول (الاغتراب الوظيفي)

-الصدق الداخلي لعبارات العجز

Corrélations

	q1	q2	q3	q4	q5	بعد العجز
Corrélation de Pearson	1	,710**	,564**	,559**	,335**	,820**
q1 Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,006	,000
N	66	66	66	66	66	66
Corrélation de Pearson	,710**	1	,665**	,589**	,324**	,844**
q2 Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,008	,000
N	66	66	66	66	66	66
Corrélation de Pearson	,564**	,665**	1	,575**	,476**	,823**
q3 Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,000
N	66	66	66	66	66	66
Corrélation de Pearson	,559**	,589**	,575**	1	,484**	,816**
q4 Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000
N	66	66	66	66	66	66
Corrélation de Pearson	,335**	,324**	,476**	,484**	1	,639**
q5 Sig. (bilatérale)	,006	,008	,000	,000		,000
N	66	66	66	66	66	66
Corrélation de Pearson	,820**	,844**	,823**	,816**	,639**	1
بعد العجز Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	66	66	66	66	66	66

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

Corrélations

	q6	q7	q8	q9	B
Corrélacion de Pearson	1	,488**	,260*	,493**	,745**
q6 Sig. (bilatérale)		,000	,035	,000	,000
N	66	66	66	66	66
Corrélacion de Pearson	,488**	1	,314*	,421**	,740**
q7 Sig. (bilatérale)	,000		,010	,000	,000
N	66	66	66	66	66
Corrélacion de Pearson	,260*	,314*	1	,366**	,682**
q8 Sig. (bilatérale)	,035	,010		,002	,000
N	66	66	66	66	66
Corrélacion de Pearson	,493**	,421**	,366**	1	,777**
q9 Sig. (bilatérale)	,000	,000	,002		,000
N	66	66	66	66	66
Corrélacion de Pearson	,745**	,740**	,682**	,777**	1
B Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
N	66	66	66	66	66

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

* . La corrélacion est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

	q10	q11	q12	q13	C
Corrélation de Pearson	1	,220	,318**	,490**	,662**
q10 Sig. (bilatérale)		,076	,009	,000	,000
N	66	66	66	66	66
Corrélation de Pearson	,220	1	,356**	,298*	,687**
q11 Sig. (bilatérale)	,076		,003	,015	,000
N	66	66	66	66	66
Corrélation de Pearson	,318**	,356**	1	,445**	,757**
q12 Sig. (bilatérale)	,009	,003		,000	,000
N	66	66	66	66	66
Corrélation de Pearson	,490**	,298*	,445**	1	,761**
q13 Sig. (bilatérale)	,000	,015	,000		,000
N	66	66	66	66	66
Corrélation de Pearson	,662**	,687**	,757**	,761**	1
C Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
N	66	66	66	66	66

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

* . La corrélacion est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

	q14	q15	q16	q17	D
Corrélation de Pearson	1	,848**	,552**	,530**	,898**
q14 Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
N	66	66	66	66	66
Corrélation de Pearson	,848**	1	,452**	,457**	,841**
q15 Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
N	66	66	66	66	66
Corrélation de Pearson	,552**	,452**	1	,322**	,724**
q16 Sig. (bilatérale)	,000	,000		,008	,000
N	66	66	66	66	66
Corrélation de Pearson	,530**	,457**	,322**	1	,746**
q17 Sig. (bilatérale)	,000	,000	,008		,000
N	66	66	66	66	66
Corrélation de Pearson	,898**	,841**	,724**	,746**	1
D Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
N	66	66	66	66	66

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

- الصدق الداخلي لعبارات الاغتراب عن الذات

Corrélations

	q18	q19	q20	q21	E
Corrélation de Pearson	1	,364**	,306*	,290*	,650**
q18 Sig. (bilatérale)		,003	,012	,018	,000
N	66	66	66	66	66
Corrélation de Pearson	,364**	1	,557**	,408**	,778**
q19 Sig. (bilatérale)	,003		,000	,001	,000
N	66	66	66	66	66
Corrélation de Pearson	,306*	,557**	1	,625**	,825**
q20 Sig. (bilatérale)	,012	,000		,000	,000
N	66	66	66	66	66
Corrélation de Pearson	,290*	,408**	,625**	1	,763**
q21 Sig. (bilatérale)	,018	,001	,000		,000
N	66	66	66	66	66
Corrélation de Pearson	,650**	,778**	,825**	,763**	1
E Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
N	66	66	66	66	66

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

* . La corrélacion est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

- الصدق الداخلي للمحور الأول (الاغتراب الوظيفي)

Corrélations

		A	B	C	D	E	الاغتراب
A	Corrélation de Pearson	1	,610**	,721**	,511**	,730**	,890**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66
B	Corrélation de Pearson	,610**	1	,647**	,384**	,715**	,818**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,001	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66
C	Corrélation de Pearson	,721**	,647**	1	,373**	,683**	,834**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,002	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66
D	Corrélation de Pearson	,511**	,384**	,373**	1	,514**	,658**
	Sig. (bilatérale)	,000	,001	,002		,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66
E	Corrélation de Pearson	,730**	,715**	,683**	,514**	1	,891**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	66	66	66	66	66	66
الاغتراب	Corrélation de Pearson	,890**	,818**	,834**	,658**	,891**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66

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

2. الصدق الداخلي لعبارات المحور الثاني (التسرب الوظيفي)

Corrélations

	q22	q23	q24	q25	q26	التسرب
Corrélation de Pearson	1	,484**	,500**	,440**	,301*	,672**
q22 Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,014	,000
N	66	66	66	66	66	66
Corrélation de Pearson	,484**	1	,789**	,698**	,561**	,878**
q23 Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000
N	66	66	66	66	66	66
Corrélation de Pearson	,500**	,789**	1	,703**	,586**	,887**
q24 Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,000
N	66	66	66	66	66	66
Corrélation de Pearson	,440**	,698**	,703**	1	,571**	,845**
q25 Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000
N	66	66	66	66	66	66
Corrélation de Pearson	,301*	,561**	,586**	,571**	1	,751**
q26 Sig. (bilatérale)	,014	,000	,000	,000		,000
N	66	66	66	66	66	66
Corrélation de Pearson	,672**	,878**	,887**	,845**	,751**	1
التسرب Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	66	66	66	66	66	66

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

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الملحق رقم (04): اختبار ثبات أداة الدراسة

- ألفا كرونباخ لبعد العجز

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,849	5

- ألفا كرونباخ لبعد اللامعنى

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,714	4

- ألفا كرونباخ لبعد اللامعيارية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,680	4

- ألفا كرونباخ لبعد العزلة الاجتماعية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,803	4

- ألفا كرونباخ لبعء العربة الذاتية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,748	4

- ألفا كرونباخ لبعء للمحور الاول (الاغتراب الوظيفي)

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,922	21

- ألفا كرونباخ لبعء للمحور الثاني (التسرب الوظيفي)

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,866	5

- ألفا كرونباخ لأداة الدراسة ككل

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,930	26

الملحق رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

– المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد العجز

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne المتوسط	Ecart type الانحراف
q1	66	1,00	5,00	3,4545	1,23016
q2	66	1,00	5,00	3,5909	1,14995
q3	66	1,00	5,00	3,6970	1,02236
q4	66	1,00	5,00	3,0909	1,14660
q5	66	1,00	5,00	3,8333	,97006
العجز	66	1,00	5,00	3,5333	,87518
N valide (listwise)	66				

– المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد اللامعنى

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
q6	66	1,00	5,00	2,6970	1,09502
q7	66	1,00	5,00	3,1061	1,09725
q8	66	1,00	5,00	2,8182	1,26380
q9	66	1,00	5,00	2,7424	1,19371
B	66	1,00	4,50	2,8409	,85444
N valide (listwise)	66				

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد اللامعيارية

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
q10	66	1,00	5,00	3,4545	,91453
q11	66	1,00	5,00	2,2727	1,20952
q12	66	1,00	5,00	3,0606	1,17511
q13	66	1,00	5,00	3,4242	1,03865
C	66	1,50	5,00	3,0530	,77895
N valide (listwise)	66				

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد العزلة الاجتماعية

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
q14	66	1,00	5,00	4,0303	,82219
q15	66	1,00	5,00	4,0303	,85880
q16	66	1,00	5,00	4,1667	,93781
q17	66	1,00	5,00	3,5758	1,05336
D	66	1,00	5,00	3,9508	,73146
N valide (listwise)	66				

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الغربة الذاتية

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
q18	66	1,00	5,00	2,5152	1,15349
q19	66	1,00	5,00	2,9242	1,19371
q20	66	1,00	5,00	3,1212	1,17034
q21	66	1,00	5,00	3,2576	1,11370
E	66	1,00	4,75	2,9545	,87366
N valide (listwise)	66				

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لابعاد المحور الاول (للاغتراب الوظيفي)

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
A	66	1,00	5,00	3,5333	,87518
B	66	1,00	4,50	2,8409	,85444
C	66	1,50	5,00	3,0530	,77895
D	66	1,00	5,00	3,9508	,73146
E	66	1,00	4,75	2,9545	,87366
الاغتراب	66	1,52	4,62	3,2792	,68243
N valide (listwise)	66				

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المحور الثاني (التسرب الوظيفي)

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
q22	66	1,00	5,00	2,8788	1,22179
q23	66	1,00	5,00	2,5758	1,28973
q24	66	1,00	5,00	2,9697	1,22750
q25	66	1,00	5,00	2,5000	1,23101
q26	66	1,00	5,00	2,6667	1,26896
F	66	1,00	4,80	2,7182	1,00704
N valide (listwise)	66				

الملحق رقم (06): اختبار فرضيات الدراسة

- اختبار الفرضية الفرعية الأولى

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,402 ^a	,162	,149	,92918

a. Valeurs prédites : (constantes), العجز

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D F	Sig.
1 Régression	10,662	1	10,662	12,350	,001 ^b
1 Résidu	55,256	64	,863		
Total	65,918	65			

a. Variable dépendante: التسرب الوظيفي

b. Valeurs prédites : (constantes), العجز

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1,083	,479		2,260	,027
1 العجز	,463	,132	,402	3,514	,001

a. Variable dépendante : التسرب الوظيفي

- اختبار الفرضية الفرعية الثانية

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,538 ^a	,289	,278	,85547

a. اللامعنى. Valeurs prédites : (constantes),

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	19,081	1	19,081	26,072	,000 ^b
1 Résidu	46,838	64	,732		
Total	65,918	65			

a. Variable dépendante : التسرب الوظيفي

b. اللامعنى. Valeurs prédites : (constantes),

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	,917	,368		2,490	,015
1 اللامعنى	,634	,124	,538	5,106	,000

a. Variable dépendante : التسرب الوظيفي

- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,360 ^a	,129	,116	,94698

a. اللامعيارية. Valeurs prédites : (constantes),

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	8,525	1	8,525	9,506	,003 ^b
1 Résidu	57,393	64	,897		
Total	65,918	65			

a. Variable dépendante : التسرب الوظيفي

b. اللامعيارية. Valeurs prédites : (constantes),

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1,299	,475		2,735	,008
1 اللامعيارية	,465	,151	,360	3,083	,003

a. Variable dépendante : التسرب الوظيفي

- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,325 ^a	,106	,092	,95961

a. العزلة الاجتماعية. Valeurs prédites : (constantes),

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	6,983	1	6,983	7,584	,008 ^b
1 Résidu	58,935	64	,921		
Total	65,918	65			

a. Variable dépendante : التسرب الوظيفي

b. العزلة الاجتماعية. Valeurs prédites : (constantes),

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	,948	,654		1,450	,152
1 العزلة الاجتماعية	,448	,163	,325	2,754	,008

a. Variable dépendante : التسرب الوظيفي

- اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,663 ^a	,439	,431	,75993

a. الغربة الذاتية. Valeurs prédites : (constantes),

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	28,959	1	28,959	50,146	,000 ^b
1 Résidu	36,959	64	,577		
Total	65,918	65			

a. Variable dépendante : التسرب الوظيفي

b. الغربة الذاتية. Valeurs prédites : (constantes),

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	,461	,332		1,387	,170
1 الغربة الذاتية	,764	,108	,663	7,081	,000

a. Variable dépendante : التسرب الوظيفي

- اختبار الفرضية الرئيسية

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,557 ^a	,311	,300	,84261

a. الاغتراب الوظيفي. Valeurs prédites : (constantes),

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	20,479	1	20,479	28,844	,000 ^b
1 Résidu	45,439	64	,710		
Total	65,918	65			

a. Variable dépendante : التسرب الوظيفي

b. الاغتراب الوظيفي. Valeurs prédites : (constantes),

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	,021	,513		,041	,967
1 الاغتراب الوظيفي	,822	,153	,557	5,371	,000

a. Variable dépendante : التسرب الوظيفي

