



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي الأغواط

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

التخصص: إدارة الموارد البشرية

أثر الاغتراب الوظيفي في دافعية الإنجاز لدى العاملين في غرفة الصناعة التقليدية

والحرف بالأغواط.

إشراف الأستاذ (ة):

* أمال مطابس

من إعداد الطالب (ة):

* عبير دادة

لجنة المناقشة.

رئيسا	استاذ تعليم عالي	- عائشة صفراي.
مشرفا ومقررا	استاذ محاضر أ	- أمال مطابس.
ممتحنا	استاذ محاضر أ	- احميدة فرحات.

السنة الجامعية: 2022 / 2023.

التشكرات

يسعدني بعد أن انتهيت من كتابة هذا البحث - بعون الله تعالى - أن أتقدم بالشكر

وعظيم الامتنان إلى أستاذتي ومشرفتي الفاضلة الدكتورة مطابس أمال التي تكرمت فأشرفت على هذا البحث، فأحاطني بحسن إشرافها واهتمامها وعلمها، فتعلمت منها خلق الدارسين وتواضع المعلمين، مما كان لها الأثر الطيب في نفسي وفي إظهار هذا البحث بالشكل المطلوب، فجزاها الله كل الخير.

كما ويسعني في هذا المقام أن أتقدم بوافر شكري واحترامي وتقديري إلى اعضاء لجنة المناقشة الذين تفضلوا على بقبولهم مناقشة هذا البحث حيث ستغني ملاحظاتهم وتوجيهاتهم وتوصياتهم هذا البحث، فجزاهم الله على كل الخير وجعلهم مناراً يستضاء به في طريق العلم والعلماء كما لا يفوتني التقدم بالشكر إلى جامعتي وكليتي وكل أستاذتي الأعزاء الذين.

غمروني بعلمهم النافع في مرحلة الماجستير، وأسأل الله العلي القدير السداد في القول، والتوفيق والإخلاص في العمل.

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي:

إلى من رضاها غايتي أسأل الله أن يطيل في عمرهما ويقدرني على رد
فضلهما.. والدي ووالدتي اللذان حصدا الأشواك عن دربي
ليمهدا لي طريق العلم.

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة (إخوتي).
إلى من كان معي في كل خطوات بحثي وكانوا لي نعم السند والعون ... ولم إلى
من هم في قلبي وأنا في قلوبهم... (الأعزاء).

إلى التي لم تبخل علي بوقتها ولم تحرمني من أي معلومة (دكتورتي العزيزة).

ملخص الدراسة.

هدف الدراسة للتعرف على تحديد أثر الاغتراب الوظيفي في دافعية الإنجاز في غرفة الصناعة التقليدية والحرف، حيث اجريت الدراسة على جميع الموظفين من مختلف المستويات الادارية في هذا القطاع، وقد تم استخدام المنهج الوصفية لاختبار فرضيات الدراسة، تم جمع البيانات من خلال استبانة مصممة لهذا الغرض، لتحقيق اهداف الدراسة، تم جمع البيانات من خلال اختيار عينة عشوائية لعينة الدراسة من العاملين في غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط ومركز أفلوا من مختلف المستويات، اين قمنا بتوزيع 54 استبانة على مجموعة العينة المستهدفة، ومع ذلك تم استرداد 44 استبانة صالحة للدراسة، وقد استخدم البرامج الاحصائية spss.26 و Smart PLS لاختبار هذه العلاقة، ولقد خلصت الدراسة أنه لا توجد تأثير للاغتراب الوظيفي بأبعاده في دافعية الإنجاز، لعمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط. وفي ضوء ذلك قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها: اهتمام غرفة الصناعة التقليدية والحرف بتفعيل دور الحوافز ومنح العلاوات الوظيفية وتوفيرها بعدالة سعيا لتحقيق مستويات عالية من الرضا لدى الموظفين لتقليل من مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: اغتراب وظيفي – دافعية الإنجاز – موظفي غرفة الصناعة التقليدية والحرف.

The aim of this study is to determine the impact of job alienation on the motivation of achievement in the traditional industry chamber and crafts in which the study was carried out on all staff at different administrative levels in this sector, The descriptive curriculum has been used to test the hypotheses of the study, the data have been collected through a identification designed for this purpose, To achieve the objectives of the study, the data were collected by selecting a random sample of the study sample from the workers of the Traditional Industry Chamber, Crafts by Watts and the Evloa Center of various levels, Where did we distribute 54 questionnaires to the target sample group, yet 44 valid questionnaires were recovered, Statistical software has used spss.26 and Smart PLSS to test this relationship and the study found that there was no impact of job expatriation in its dimensions on the motivation of achievement, for workers of the Traditional Chamber of Industry and Acoustics. In the light of this, the study presented a series of recommendations, the most important of which being: the interest of the Traditional Chamber of Industry and Crafts in activating the role of incentives, granting and providing job allowances fairly in order to achieve high levels of satisfaction of employees to reduce the level of expatriate.

Keywords: job alienation - motivation of achievement - staff of the traditional industry chamber and crafts.

فہرس

المکتوبیات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	التشكرات.
	الإهداء.
I	ملخص الدراسة.
III- II	فهرس المحتويات.
V - IV	قائمة الجداول.
VI	قائمة الأشكال.
VII	قائمة الملاحق
أ-ص	مقدمة.
الفصل الأول: الإطار العام للاغتراب الوظيفي ودافعية الإنجاز.	
	تمهيد.
01	المبحث الأول: الإطار النظري للاغتراب الوظيفي.
01	المطلب الأول: مفهوم الاغتراب الوظيفي.
03	المطلب الثاني: ابعاد ومراحل الاغتراب الوظيفي.
08	المطلب الثالث: نظريات الاغتراب الوظيفي.
09	المطلب الرابع: العوامل المؤثرة في الاغتراب الوظيفي.
11	المبحث الثاني: الإطار النظري لدافعية الإنجاز.
11	المطلب الأول: مفهوم دافعية الإنجاز.
14	المطلب الثاني: أبعاد دافعية الإنجاز.
16	المطلب الثالث: النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز.
17	المطلب الرابع: العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز.
19	المبحث الثالث: دور الاغتراب الوظيفي في دافعية الإنجاز.



19	المطلب الاول: سبل التغلب على الاغتراب الوظيفي.
20	المطلب الثاني: خصائص ومميزات الشخصية الانجازية.
21	المطلب الثالث: علاقة الاغتراب بدافعية الانجاز.
23	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: منهجية البحث والتعريف بغرفة الصناعة التقليدية والحرف.	
24	تمهيد.
25	المبحث الأول: تقديم غرفة الصناعة التقليدية والحرف.
25	المطلب الأول: عرض عام لغرفة الصناعة التقليدية والحرف.
26	المطلب الثاني: مهام وأهداف غرفة الصناعة التقليدية والحرف.
28	المطلب الثالث: أجهزة وميزانية غرفة الصناعة التقليدية والحرف وهيكلها التنظيمي.
32	المبحث الثاني: وصف استجابة عينة الدراسة.
32	المطلب الأول: خطوات تصميم وتنفيذ أداة الدراسة.
34	المطلب الثاني: توزيع أفراد عينة الدراسة.
39	المطلب الثالث: اختبار أداة الدراسة.
45	المبحث الثالث: اختبار الفرضيات وعرض النتائج.
45	المطلب الأول: النموذج القياسي.
50	المطلب الثاني: تقييم صلاحية النموذج البنائي.
57	المطلب الثالث: عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات.
67	خلاصة الفصل.
68	الخاتمة.
قائمة المصادر والمراجع.	
الملاحق	



قائمة

البراهين

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
34	توزيع مجتمع الدراسة حسب المراكز والفروع	01
34	توزيع عينة الدراسة حسب المراكز والفروع	02
35	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	03
36	توزيع عينة الدراسة حسب السن	04
37	توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	05
38	توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة	06
39	مجالات المتوسط الحسابي لتحديد الاتجاهات العامة للعبارات	07
40	اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الاول	08
41	اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني	09
42	اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث	10
43	اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الرابع	11
44	اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الخامس	12
46	قيمة الموثوقية وصحة التقارب.	13
48	مؤشر ارتباط المتغير VC.	14
49	مؤشر التحويلات المتقاطعة CL.	15
52	مؤشرات معامل التحديد R2.	16
54	مؤشر حجم التأثير F2.	17
56	اختبار الصدق التمايزي حسب معيار سمة الاحادية للارتباط Htmt.	18
57	مؤشر القدرة التنبؤية Q2.	19
58	الفرضيات الرئيسية والفرعية.	20
59	نموذج مسار الأثر المباشر.	21

60	اختبار T-test بالنسبة للجنس للمتغير Y.	22
61	اختبار (ANOVA) بالنسبة للمستوى التعليمي للمتغير Y.	23
62	اختبار (ANOVA) بالنسبة لسنوات الخدمة للمتغير Y.	24
62	اختبار (ANOVA) بالنسبة لسن للمتغير Y.	25
63	اختبار الفرضيات	26

قائمة

اللشكر

قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل	الرقم
ث	نموذج الدراسة.	01
07	مراحل الاغتراب الوظيفي ونتائجه.	02
31	الهيكل التنظيمي لعرفة الصناعة التقليدية والحرف.	03
35	تركيبة عينة الدراسة حسب الجنس	04
36	تركيبة عينة الدراسة حسب السن	05
37	تركيبة عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	06
38	تركيبة عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة	07
47	قيمة الموثوقية.	08
50	النموذج البنائي قبل توظيف أدلة صدق التقارب والتمايز.	09
51	النموذج البنائي بعد توظيف أدلة صدق التقارب والتمايز.	10
52	مؤشرات معامل التحديد R^2	11
54	مؤشر حجم التأثير F^2 .	12

قائمة

ملا

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق
01	الاستبيان
02	قائمة الاساتذة المحكمين
03	طلب استقبال لإجراء تربص تطبيقي
04	للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة) مخرجات spss
05	اختبار ثبات أداة الدراسة ألفاكرومباخ
07	للمتغيرات (السن، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة) اختبار ANOVA
08	اتجاهات اجابات أفراد العينة حول محاور الدراسة

مقدمة

تمهيد.

يعد موضوع الاغتراب من المواضيع المهمة التي جذبت انتباه العديد من الباحثين والمؤلفين على اختلاف جنسياتهم وخلفياتهم (هيجر، دوركايم، فروم هورني) ظاهرة الاغتراب لما لها من أثر في حياة الانسان وانعكاس ذلك على طبيعة الفرد العامل في المنظمات المختلفة، ومن وجهة النظر هذه عكست العديد من المصطلحات المتعلقة بمجال (علم الادارة) طبيعة الحياة المهنية التي يعيشها الفرد في عالم اليوم وما يعاني منه من مشاكل مهنية ووظيفية واضطرابات نفسية والتي اصبحت خصائص متأصلة في الفرد داخل المنظمة وهذا ما يسمى الاغتراب الوظيفي حيث أنه حالة او شعور يصف الصلة بين الفرد والوظيفة التي يؤديها، فارتفاع درجة الاغتراب تشير إلى علاقة ضعيفة بين الفرد والوظيفة، حيث يعاني من انفصاله عن نفسه وعن المنظمة، وشعوره بالعجز وفقدان السيطرة، وبالتالي احساسه بالعزلة في العمل .

وقد يمكن ان يكون الاغتراب الوظيفي مصدر وعي وابداع وتفوق، هذا ما يؤثر على دافعية الإنجاز عند الفرد باستعداده لتحمل المسؤولية والسعي نحو تحقيق أهداف معينة، والمثابرة والتغلب على العقبات والمشكلات التي تواجهه وزيادة الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح والشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل.

الامر الذي يدفعنا الى دراسة هذا الاغتراب ومحاولة التعرف على اهم الحلول والاقتراحات للخروج من هاته الدراسة بجملة من النتائج، وجهدنا هذا الموضوع الى فئة نعتقد انها تعاني من اغتراب وظيفي وهي فئة العمال الاداريين في القطاع الاقتصادي، وبالتالي حاولنا جاهدين معرفة مدى تأثير ذلك وهل يعانون من ظاهرة الاغتراب الوظيفي من خلال ابعاده (العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية، الاغتراب عن الذات) ومدى تأثير ذلك على دافعية الانجاز لديه.

أولاً. الاشكالية:

يرى العديد من الباحثين والفلاسفة الاغتراب الوظيفي على انه حالة نفسية تصيب العامل بعدم الانتماء أو الاستقرار في العمل الحالي والذي يمكن ان يؤدي الى الرغبة في ترك العمل والبحث عن عمل اخرى في مكان اخر، كما أكد الباحث "طارق هزرشى (2016) في دراسته تحت عنوان "أبعاد المناخ التنظيمي وعلاقته بمستوى الاغتراب الوظيفي من جهة نظر العاملين بالمستشفيات في ولاية الجلفة"، ودراسة فائزة فاضل وسمية سعدون (2021) تحت عنوان "الاغتراب الوظيفي لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل" على انه يمكن ان ينجم الاغتراب الوظيفي عن عدة اسباب مثل: الاحساس بعدم الرضا عن العمل أو البيئة العملية او عدم المشاركة في صنع القرارات أو التمييز بين العاملين و الشعور بعدم الاهتمام أو عدم الاهتمام بما يقوم به العامل و الشعور بأن العمل غير ملائم لمهاراته و مستوى انجازاته وهذا يمكن ان يؤثر على دافعية الإنجاز لديهم، و من الممكن ان يؤدي الاغتراب الوظيفي الى تراجع الدافعية للعامل، ويمكن ان يكون له آثار مثل الاحباط، الاكتئاب، التوتر النفسي وضعف العلاقات الاجتماعية، وعلى الرغم من ذلك يمكن ان يتأثر العامل بطريقة ايجابية أيضا جراء الاغتراب الوظيفي، فقد يحصل على فرصة للتعلم والنمو المهني من خلال تجربة العمل في بيئة جديدة ومختلفة، زيادة الثقة بالنفس و الاعتماد على الذات، من خلال ما سبق نطرح التساؤل العام التالي:

كيف يمكن ان يآثر الاغتراب الوظيفي في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف؟

ثانياً. التساؤلات الجزئية.

ما هو التأصيل النظري للاغتراب الوظيفي؟

ما هو التأصيل النظري لدافعية الإنجاز؟

هل يوجد أثر للاغتراب الوظيفي حسب الابعاد (العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية،

الاغتراب عن الذات) في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط؟

ثالثا. أهمية الدراسة.

تعتبر ظاهرة الاغتراب الوظيفي ظاهرة انسانية نفسية توجد في كل أنماط الحياة حيث ترجع أهمية الدراسة الحالية إلى أهمية الاغتراب الوظيفي والذي يعتبر من أهم المواضيع التي تؤثر على العمال وعلى سيرورة العمل داخل المؤسسة.

كما تكتسي الدراسة أهمية كبيرة خاصة أننا حاولنا الربط بين متغيرين مهمين أحدهما الاغتراب الوظيفي الذي يعتبر من أهم المواضيع المعاصرة الرائدة في ادارة الاعمال، والمتغير الثاني وهو دافعية الانجاز التي تعتبر من أهم العوامل التي تحفز العامل على الانتاج.

رابعا. أهداف الدراسة.

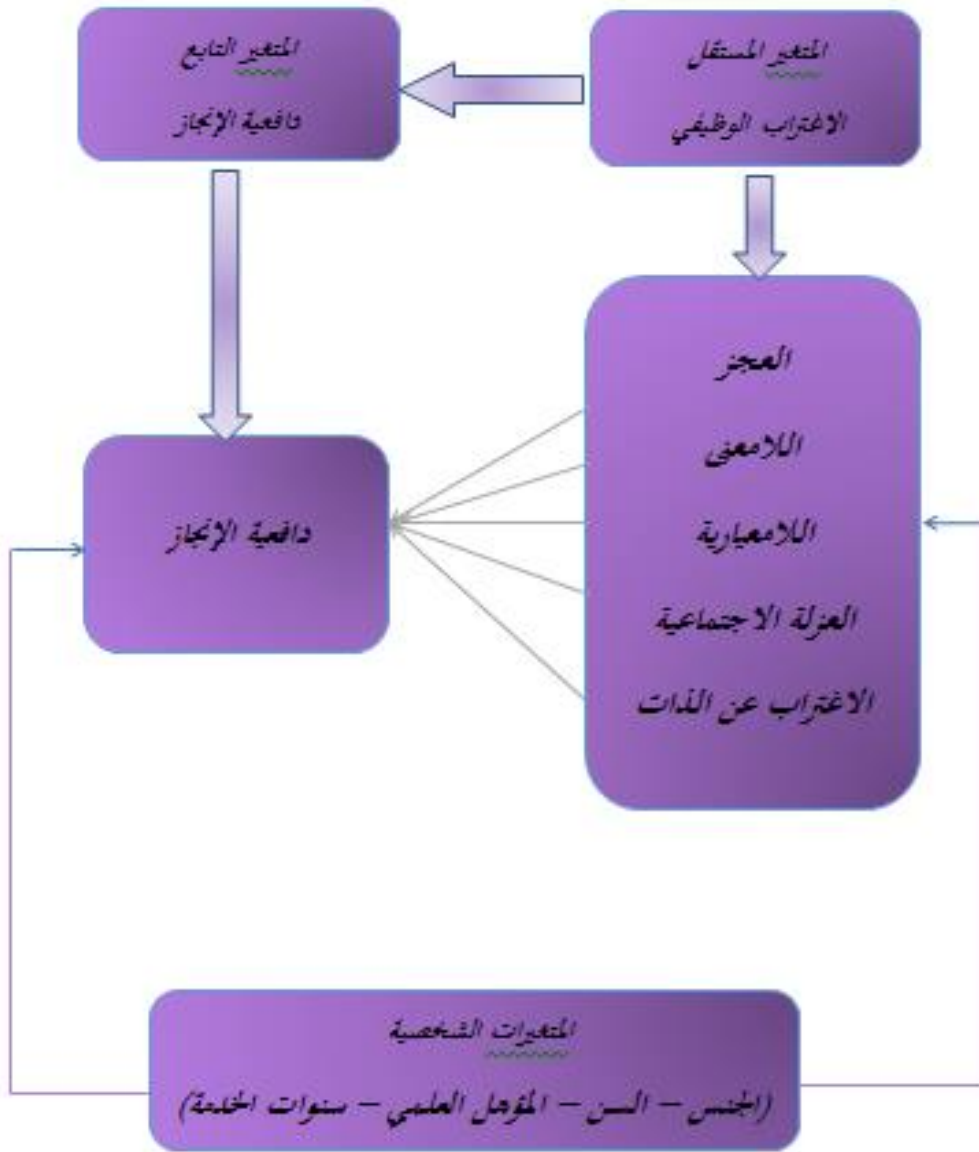
للإجابة على اشكالية الدراسة لا بد من التعرف على أهداف الدراسة وهي:

- معرفة أثر الاغتراب الوظيفي أثر في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط.
- معرفة أثر الاغتراب الوظيفي حسب بعد العجز على مستوى دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط.
- معرفة أثر الاغتراب الوظيفي حسب بعد اللامعنى على مستوى دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط.
- معرفة أثر الاغتراب الوظيفي حسب بعد اللامعيارية على مستوى دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط.
- معرفة أثر الاغتراب الوظيفي حسب بعد العزلة الاجتماعية على مستوى دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط.
- معرفة أثر الاغتراب الوظيفي حسب بعد الاغتراب عن الذات على مستوى دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط.

خامسا. متغيرات الدراسة.

تتمثل متغيرات الدراسة في متغيرين أساسين أحدهما مستقل والثاني تابع، المتغير المستقل والمتمثل في الاغتراب الوظيفي أما المتغير التابع فيتمثل في دافعية الإنجاز والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (01): يمثل نموذج الدراسة.



المصدر: من اعداد الطالبة بناءً على الدراسات السابقة.

سادسا: الفرضيات.

1. الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للاغتراب الوظيفي في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط.

1.1. الفرضيات الفرعية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعجز في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط.

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعني في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط.

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للامعيارية في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط.

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للغزلة الاجتماعية في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط.

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاغتراب عن الذات في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط.

1.2. الفرضية الرئيسية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للفروقات الفردية في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط.

1.3. الفرضيات الفرعية:

لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للجنس في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط.

✚ لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لسن في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط.

✚ لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للمؤهل العلمي في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط.

✚ لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لسنوات الخدمة في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط.

سابعاً. مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط والمقدر عددهم ب60 عاملاً، في حين بلغت عينة الدراسة 44 عاملاً.

ثامناً. حدود الدراسة:

✚ الحدود الموضوعية: موضوع الدراسة هو أثر الاغتراب الوظيفي في دافعية الإنجاز.

✚ الحدود المكانية: اجريت الدراسة على عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف-الأغواط-.

✚ الحدود الزمانية: أجريت الدراسة في الفترة ما بين نوفمبر 2022 ومارس 2023.

تاسعاً. أساليب جمع البيانات والمعلومات:

وقد استخدمنا مصدرين أساسين للمعلومات:

✚ المصادر الثانوية: حيث اتجهنا في معالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب ذات العلاقة والمقالات والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، وكذا البحث في مواقع الإنترنت.

✚ المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة اتجهت إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة تستعمل خصيصاً لهذا الغرض وقد تم توزيعها على عدد من عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط، وتم تحليلها بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss و Smart Pls ذلك للتحقق من صحة الفروض الموضوعية للدراسة.

عاشرا. منهج الدراسة:

لا يمكننا أن نقوم ببحث علمي دون منهج واضح يساعدنا في تشخيص مشكلة موضوع البحث حيث أن البحث العلمي له مجموعة من الأسس الذي يبنى عليها الباحث قاعدته الأساسية للانطلاق في عملية البحث، فمنهج البحث هو طريقة موضوعية يتبعها الباحث في الدراسة و تحديد أبعادها بشكل شامل ومنه فالمنهج المستخدم في الدراسة الميدانية هو المنهج الوصفي ، فالمنهج الوصفي يقوم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفا دقيقا والتعبير عنها تعبيرا كافيا ، وقد اعتمدنا في بحثنا هذا المنهج تماشيا مع أهداف وطبيعة موضوع البحث و كذلك قمنا بالاستعانة بالمنهج الإحصائي نظرا لأهميته البالغة في بحثنا، حيث يهدف في الأساس إلى قياس الظاهرة موضوع الدراسة وذلك من خلال قياس تكرارات إجابات المبحوثين وجدولتها و قراءتها قراءة إحصائية.

احدا عشر. هيكل الدراسة:

وللبحث في هذا الموضوع قسمنا دراستنا الى فصلين، خصص الفصل الاول للجانب المنهجي للدراسة النظرية والذي يضم الإطار العام للاغتراب الوظيفي ودافعية الانجاز التي يتضمن (مفهومها وأبعادها والنظريات المفسرة لها)، اما الفصل الثاني فقد تم التطرق فيه للدراسة الميدانية والتي تم اجراؤها بغرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط. للإجابة على مشكلة البحث واختبار صحة الفرضيات. وصولا الى جملة من النتائج.

اثنا عشر. أسباب اختيار الموضوع.

- ✚ الرغبة الشخصية لدراسة هذا الموضوع.
- ✚ أهمية الموضوع وحساسيته.
- ✚ اختيارنا للموضوع يندرج ضمن التخصص المدروس.
- ✚ نتبع ما مدى تأثير الاغتراب الوظيفي في دافعية الانجاز لدى العاملين في غرفة الصناعة التقليدية والحرف الأغواط.

ثلاثة عشر. مفاهيم الدراسة.

1. التعريف الاجرائي للاغتراب.

يمكن تعريف الاغتراب على أنه حالة عدو الانتماء وعدم الارتياح والعجز والعزلة يشعر بها الفرد أو العامل عند تغييره لبيئته المعتادة. ويمكن ايضا أن ينتج الاغتراب عن التغيرات الثقافية والاجتماعية واللغوية والجغرافية والتكنولوجية.

2. التعريف الاجرائي للاغتراب الوظيفي.

ونقصد به في دراستنا بأنه شعور الموظف بالعجز عن اتخاذ القرارات واللامعنى واللامعيارية والعزلة الاجتماعية والاغتراب عن ذاته مما يؤثر على أدائه الوظيفي بالمنظمة.

3. التعريف الاجرائي لدافعية الإنجاز.

الدافعية للإنجاز هي عبارة عن الرغبة الشديدة للفرد في النجاح والتفوق في المهام والاهداف المحددة، حيث انها مزيج بين الرغبة الداخلية والخارجية لتحقيق النجاح في الحياة الشخصية والمهنية، وتحفيز الفرد على العمل بجدية والتحلي بالصبر والاصرار، ويعتمد مستوى الدافعية للإنجاز على العديد من العوامل مثل الثقة بالنفس والايمان بالقدرات الذاتية والاهتمام بالمهمة ومدى أهميته.

اربعة عشر. الدراسات السابقة والمشاهدة.

1. الدراسات باللغة العربية:

الدراسة الاولى: دراسة طارق هنرشي (2016) أبعاد المناخ التنظيمي وعلاقته بمستوى الاغتراب الوظيفي من وجهة نظر العاملين بالمستشفيات في ولاية الجلفة.

سعت هذه الدراسة الى معرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي بأبعاده المدروسة (الهيكال التنظيمي، نمط الاتصال، نمط القيادة، اتخاذ القرارات، الحوافز) مع أبعاد الاغتراب الوظيفي في المؤسسات الاستشفائية بولاية الجلفة، اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم اختيار عينة عشوائية بلغ حجمها (47) مستجوب من أطباء و ممرضين وإداريين، وكانت اهم النتائج هي وجود علاقة

قوية بين المناخ التنظيمي والاعتراب الوظيفي من وجهة نظر العاملين بالمستشفيات بولاية الجلفة، وتوصلت الى أن مستوى المناخ التنظيمي كان متوسط، أما الاعتراب الوظيفي فكان مستواه مرتفع حسب إجابات العاملين، كما اوصت الدراسة بضرورة اشراك العاملين في المساعدة في اتخاذ القرارات وخاصة المتعلقة بشؤون العاملين للتخفيف من مظاهر الاعتراب الوظيفي، التركيز على الحوافز المعنوية والعمل على تقدير جهود المتميزين.

الدراسة الثانية: دراسة عبد الله غسان عبد الله السقا (2018) الأمن النفسي والاتجاه نحو المخاطرة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى رجال الإعلام.

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الأمن النفسي والاتجاه نحو المخاطرة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى رجال الإعلام، وتمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي حول ما علاقة الأمن النفسي والاتجاه نحو المخاطرة بدافعية الإنجاز لدى رجال الإعلام؟ واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث ثلاثة مقاييس (مقياس الأمن النفسي) و (مقياس الاتجاه نحو المخاطرة) و (مقياس دافعية الإنجاز)، حيث تكونت العينة من (210) إعلامي وإعلامية موزعين، ومن أهم النتائج أن مستوى الأمن النفسي لدى أفراد عينة الدراسة جاء مرتفعا بنسبة (69.5%) ومستوى الاتجاه نحو المخاطرة لدى أفراد عينة الدراسة جاء مرتفعا بنسبة (74.5%) ومستوى الدافعية للإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة جاء مرتفعا بنسبة (80.1%) لوجود علاقة طردية بين الدرجة الكلية للأمن النفسي و الاتجاه نحو المخاطر وبين الدافعية للإنجاز لدى رجال الإعلام، ومن أهم التوصيات التي قدمها الباحث مراعاة الجانب المادي للإعلاميين في ما يتناسب مع طبيعة عملهم وما يتضمن شعورهم بالرضا الوظيفي ورفع مستوى أمنهم النفسي.

الدراسة الثالثة: دراسة مصطفى رعد صالح ونور حسين فخري (2019) بعنوان الاعتراب الوظيفي وأثره في الرضا عن العمل: دراسة ميدانية بالشركة العامة لصناعة السيارات بالعراق."

هدفت الدراسة الى تحديد دور الاعتراب الوظيفي وتأثيره في الرضا عن العمل في الشركة العامة لصناعة السيارات، وتمثلت مشكلة البحث بوجود صعوبة في تأقلم الموظفين وشعورهم بالاعتراب في عملهم مما ينعكس سلبا على مستوى رضاهم عن العمل في الشركة المبحوثة، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي تضمنت (31) فقرة، تم توزيعها على (50) موظفا في الشركة المبحوثة، وتم اختيارها بطريقة عشوائية وبالاعتماد على البرنامج الاحصائي (SPSS)، اهم الاستنتاجات التي توصل اليها البحث هي ضعف ادارة

الشركة في التقليل من حدة الاغتراب الذي يشعر به الموظفين في العمل، والسبب في ذلك ان امكانيات الموظفين وطاقاتهم غير مستغلة بصورة صحيحة في الشركة مما يزيد من شعورهم بالعزلة والاغتراب في العمل، واهم التوصيات التي خرج بها البحث هو اهتمام ادارة الشركة بالموظفين من حيث شعورهم بالملل في اداء اعمالهم، من خلال التقليل من الروتين، و تشجيعهم للعمل الجماعي، وتكليفهم بأعمال تشعرهم بأهميتهم في الشركة، وهذا بدوره يجد من ظاهرة العزلة الاجتماعية التي يواجهها الموظفين في عملهم.

2. الدراسات باللغة الاجنبية:

الدراسة الاولى:

Amoudah Obead Hussain (2018) The Effect of Functional Alienation in Organizational Stability Analytical Study in The Ready- wear Factory In Najaf

هدفت هذه الدراسة الى معرفة أثر الاغتراب الوظيفي بمؤشراته (العجز، اللامعنى، اللامعيارية) على الاستقرار التنظيمي بمؤشراته (الالتزام، الرضا، الولاء) للأفراد العاملين في معمل الألبسة الجاهزة في النجف الاشرف والبالغ عددهم (142) عاملا وعاملة، اعتدى الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي وعلى الاستبانة كأداة لجمع البيانات، كما تم استعمال (SPSS) في تحليل البيانات، وقد تم اختيار عينة عشوائية قدرها (75) مفردة، حيث توصل الباحث الى مجموعة من النتائج اهمها: ان العاملين في معمل الألبسة الجاهزة في النجف الاشرف يعانون من الشعور بالاغتراب الوظيفي وان أكثر مظاهر الاغتراب انتشارا العجز ثم اللامعيارية ومن ثم اللامعنى، كما قدم الباحث مجموعة من النصائح الى ادارة المعمل وكانت اهمها: الاهتمام بالتصميم والترتيب الداخلي لمبنى المعمل محل البحث بما يتلاءم مع طبيعة المنتجات التي ينتجها وهذا مما يقلل من ظاهرة الاغتراب الوظيفي للعاملين.

الدراسة الثانية:

Rahmani Souad (2018) Academic And Its Relation To Academic Achievement Motivation A Field Study In Two Secondary Schools in Oran.

عالجت هذه الدراسة موضوع تقدير الذات الأكاديمي وعلاقته بدافعية الانجاز الدراسي وهي دراسة ميدانية على مستوى ثانويتين بمدينة وهران، من ناحية تقديرهم لذواتهم وما مدى دافعيتهن للإنجاز الدراسي وكذلك

معرفة نقاط القوى والضعف لديهم في هذا المجال أي تشخيص الوضع الكلي من أجل مواجهة وعلاج بعض المشاكل التي تتلقاها الأساتذة، ولقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على استمارتين هما: استمارة تقدير الذات الأكاديمي واستمارة الدافعية للإنجاز، وقد أسفرت نتائج هذا الدراسة الى ان هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين تقدير الذات الأكاديمي والدافعية للإنجاز لدى التلاميذ، كما بينت نتائج هذه الدراسة عدم وجود فرق دال احصائيا بين الجنسين من حيث تقدير الذات الأكاديمي ومن حيث الدافعية للإنجاز عند التلاميذ.

الدراسة الثالثة:

Mokaddem Abdeldjalil and Adnani khawla (2021) The Impact Of Work Alienation On Organizationl Citizenshop Behavior In Algerian Directorate In Bechar.

هدفت هذه الدراسة الى تحديد أثر الاغتراب الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية في مديرية التربية، حيث اجرت هذه الدراسة على جميع الموظفين من مختلف المستويات الإدارية في هذا القطاع، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لاختبار فرضيات الدراسة، وتم جمع البيانات من خلال استبانة مصممة لهذا الغرض، لتحقيق أهداف الدراسة، تم جمع البيانات من خلال اختيار عينة عشوائية من العاملين في مديرية التربية والتعليم لولاية بشار من مختلف المستويات، اين تم توزيع (150) استبانة على مجموعة العينة المستهدفة، ومع ذلك تم استرداد (137) استبانة صالحة للدراسة، وقد تم استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) لاختبار هذا العلاقة، حيث خلصت الدراسة الى وجود تأثير إيجابي للاغتراب الوظيفي بأبعاده المختلفة على سلوك المواطنة التنظيمية في مديرية التربية والتعليم.

الدراسة الرابعة:

Yi-An chien and all (2022) Exploring The relationship among training needs, willingness to participate and job satisfaction in disaster nursing: the mediating effect of achievement motivation.

تبحث هذه الدراسة في الارتباطات بين الاحتياجات التدريبية للمرضي غرفة الطوارئ ووحدة العناية المركزة، احتياجات الممرضات التدريبية، والرغبة في المشاركة، ودافعية الإنجاز والرضا الوظيفي وكذلك التأثيرات المتبادلة على جهود الإغاثة في حالات الكوارث، وتم اجراء هذا الدراسة على 488 غرفة طوارئ وشاركت ممرضات وحدة الرعاية من خمسة مستشفيات في تايوان (معدل الاستجابة 84,4%)، تم التحقيق من المتغيرات

باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية، ومنه توصلت الى النتائج التالية: وجد أن الاحتياجات التدريبية في ترميز الكوارث مرتبطة بشكل إيجابي بالاستعداد للمشاركة والرضا الوظيفي، علاوة على ذلك تم العثور على الى الرغبة في المشاركة في الإغاثة من الكوارث للتوسط بشكل غير مباشر في الرضا الوظيفي من خلال دافع الانجاز لديهم، ومنه نستنتج ان تلبية الاحتياجات التدريبية للتمريض في حالات الكوارث والاستعداد للمشاركة قد يكون له تأثير على الرضا الوظيفي من خلال التأثير الوسيط لدافع الانجاز، وتحسين الاستجابة للكوارث يمكن أن تكون هذه النتائج بمثابة مرجع لزيادة التدريب على استعداد المرصيات في ادارة الكوارث، ويمكن ان يكون لاستعداد المرصيات للمشاركة في التدريبات و دافعية الانجاز لديهم تأثير على رضاهم و تخفيف الضيق على أنفسهم والمرضى لغرض الإغاثة في حالات الكوارث.

خمسة عشر. التعقيب عن الدراسات السابقة والمشاهدة.

جاءت هذه الدراسة استنادا الى ما طرحته الدراسات السابقة والمشاهدة حيث عالجت موضوع الاغتراب الوظيفي ودافعية الانجاز، وما لخصت له من نتائج وما طرحته من توصيات، بالإضافة الى ان الدراسات السابقة والمشاهدة سهلت علينا تبني متغيرات الدراسة الحالية وتوضيح مفهومها مما سهل الامر علينا في بناء منهجية الدراسة بتحديد مشكلتها، وعينة الدراسة وبناء اداة لقياس أثر الاغتراب الوظيفي في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط. وما يميز الدراسة الحالية:

تعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تسلط الضوء على أثر الاغتراب الوظيفي في دافعية الانجاز لدى العاملين في قطاع الصناعات التقليدية والحرف الذي تعتبر في الآونة الاخيرة جزء مهم لتنمية وازدهار وتطوير البلاد.

تعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة من نوعها التي ربطت بين المتغيرين (الاغتراب الوظيفي) و (دافعية الإنجاز) علما ان معظم الدراسات السابقة تناولت تطبيق هذا في قطاع الصحة او قطاع التربية والتعليم.

استخدمت هذه الدراسة برامج احصائية مهمة حيث اعتمدت الدراسة على البرامج الإحصائية مثل Smart PLS لمعرفة الفروق المعنوية لكل بعد على حدا.

تخدم هذه الدراسة بنتائجها العاملين لدى قطاع الصناعة التقليدية والحرف وكذا البحث العلمي، والقطاعات الخدمية الأخرى.

الفصل الأول

الإطار العام للتدريب

الوظيفي وادعية التبحار

الفصل الأول الإطار العام للاغتراب الوظيفي ودافعية الانجاز.

تمهيد.

المبحث الاول: الإطار النظري للاغتراب الوظيفي.

المطلب الاول: مفهوم الاغتراب الوظيفي.

المطلب الثاني: أبعاد الاغتراب الوظيفي ومراحلها.

المطلب الثالث: نظريات الاغتراب الوظيفي.

المطلب الرابع: العوامل المؤثرة في الاغتراب الوظيفي.

المبحث الثاني: الإطار النظري لدافعية الانجاز.

المطلب الاول: مفهوم دافعية الانجاز.

المطلب الثاني: أبعاد دافعية الانجاز.

المطلب الثالث: النظريات المفسرة لدافعية الانجاز.

المطلب الرابع: العوامل المؤثرة في دافعية الانجاز.

المبحث الثالث: دور الاغتراب الوظيفي في دافعية الإنجاز.

المطلب الأول: سبل التغلب على الاغتراب الوظيفي.

المطلب الثاني: خصائص ومميزات الشخصية الإنجازية.

المطلب الثالث: علاقة الاغتراب الوظيفي بدافعية الإنجاز.

خلاصة الفصل.

المبحث الأول: الإطار النظري للاغتراب الوظيفي.

الاغتراب الوظيفي هو مفهوم ينتمي إلى مختلف العلوم مثل الفلسفة، الدين، السياسة، العلوم الاجتماعية والتحليل النفسي، ولكن لكل علم نظريته الخاصة او قائمة بذاتها، ففي البداية أظهر العلماء ان العمل يجعل الانسان مغتربا، أي العمل يكون خارج نطاق العامل.

ويوضح هذا المبحث لمحة عن تطور مفهوم الاغتراب الوظيفي، وبشكل اساسي يحدد مفهوم الاغتراب الوظيفي واهم ابعاده ومراحلها، كما تم عرض نظريات عديدة كمحاولة لتفسير الاغتراب الوظيفي والاثار المترتبة عليه.

المطلب الاول: مفهوم الاغتراب الوظيفي.

اولا: تعريف الاغتراب لغة.

تدلنا المعاجم والموسوعات على أن لكلمة الاغتراب لغة معاني كثيرة فنجد "غرب" أي ذهب وتنحى من الناس و"التغرب" يعني البعد و"الغربة والغرب" يعني النزوح عن الوطن؛ أما "الغريب" فهو البعيد عن وطنه.

والاشتقاق في كلمة "اغتراب" تنحدر من الاصول اليونانية "Alienatio" وبصفة أدق من الفعل "Alienus" بمعنى الانتماء الى شخص اخر؛ و تقابلها في اللغة الانجليزية "Alienation"؛ اما الفرنسية "Aliénation" وتشير الكلمة إلى انتقال ملكية شيء ما إلى آخر؛ أو انتزاعه (رجب، 1988، صفحة 32).

ثانيا: تعريف الاغتراب اصطلاحا.

➤ عرفه لوكاتش: الاغتراب هو إحساس الإنسان بأن بيئته التي خلقها لم تعد موطنه بل سجنه؛ أي أن أي مجتمع بقوانينه وأنظمتها ومؤسساته لم يعد وافيا لمطالب الفرد بل صار يتحكم فيه. (المنجدي، 2000، صفحة 110)

➤ عرفه هورني: بأن الاغتراب يعبر عن ما يعانيه الإنسان من انفصال عن شخصيته، وهو فقدان الإحساس بالوجود الفعال. (رجب، 1988، صفحة 22)

- يعرفه أحمد أبوزيد: الاغتراب هو انسلاخ عن المجتمع، وعزلة، وانعزال، وعجز عن التلاؤم، واللامبالاة، وعدم الشعور بالانتماء. (ابو زيد، 1979، صفحة 4)
 - يعرفه زهران: شعور الانسان بعدم الانتماء، وفقدان الثقة، ورفض القيم والمعايير الاجتماعية والمعاناة، والضعف والانهيار بتأثير العمليات الثقافية والاجتماعية التي تتم داخل المجتمع. (زهران ، 2002، صفحة 22)
 - اشارا معجم العلوم الاجتماعية بأن الاغتراب هو عملية اجتماعية تحول نشاطات الانسان وقدراته إلى أشياء مستقلة عنه، ومسيطرة، فهو بذلك غريب عن كينونته، حيث انه يفقد متعة الحياة ويهيمن عليه شعور الدافع مما يؤدي إلى نهاية لا يستطيع معها أن يتخذ قرارات ذات جدوى. (فيصل بن ناصر ، 2013، صفحة 13)
 - أما تعريف هيجل للاغتراب بأنه حالة اللاقدرة او العجز التي يعانها الانسان عند فقدانه السيطرة على مخاوفه وممتلكاته، فيتم توظيفها بغيره بدلا ان يسطو عليها لصالحه، وبهذا يفقد الانسان القدرة على تقرير مصيره والتأثير في مجرى الأحداث التاريخية كما فيها تلك التي تهمة. (رجب، 1988، صفحة 4)
 - ومن بين هذه التعريفات نستنتج أن شعور الانسان بالغربة وعلاقاته مع الاخرين سواء كانوا اشخاصا او منظمات او مؤسسات ينتمي اليها، او قد تكون هذه الغربة من عائلته و مجتمعه، عمله، دولته ووطنه.
- ثالثا: تعريف الاغتراب الوظيفي.**

ومن بين التعريفات الغربية والعربية للاغتراب الوظيفي نذكر ما يلي:

- **تعريف ميتشال وآخرون:** الاغتراب الوظيفي عبارة عن حالة معرفية معمقة للانفصال النفسي عن العمل ناشئة من الادراك بأن العمل ذاته غير قادر على الوفاء بالاحتياجات الشخصية والتوقعات الضرورية، إنه يعكس موقفا يهتم فيه الفرد اهتماما بسيطا بالعمل، ويؤدي العمل بطاقة بسيطة، ويعمل أساسا للحصول على مكافآت خارجية.
- **تعريف هوى وآخرون:** حالة او شعور يصف الصلة بين الفرد والوظيفة التي يؤديها، فارتفاع درجة الاغتراب تشير إلى علاقة ضعيفة بين الفرد والوظيفة.
- **تعريف السيد علي شتا:** الشعور بالغربة أحد الظواهر التي شاع وجودها في مجال العمل وزادت مخاطرها بالنسبة لكل من العاملين وأصحاب الأعمال. (معدن و العمري، 2018، صفحة 280)

ومن التعاريف الشائعة للاغتراب الوظيفي: "ما هو إلا تلك المشاعر والاحاسيس التي يشعر بها العاملين في أنشطة التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، أو تلك التي يشيع تواجدها بين الطبقات الادارية في المنظمات، سواء كانت مواقعهم التنظيمية والوظيفية ضمن الادارة العليا أو الادارة الوسطى أو الادارة الإشرافية. (بوشلاغم و كوسة ، 2020، الصفحات 249-266).

المطلب الثاني: أبعاد الاغتراب الوظيفي ومراحله.

أولاً: أبعاد الاغتراب الوظيفي.

أشار تومرز وآخرون أن الاغتراب الوظيفي يعتبر مفهوما متعدد الابعاد، في محاولة لفهم مفهوم الاغتراب وجعله أكثر وضوحا، قام Seeman (1967 1959) بتعريف الاغتراب وفقا لمشاعر الموظفين أثناء عملهم، وصنف ابعاد الاغتراب الى: العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية، الاغتراب عن الذات.

➤ **العجز Powerlessness:** يحدث عندما يدرك الموظفون انه ليس لديهم أي تأثير أو سيطرة على طريقة اداء أنشطتهم في العمل، وبالتالي فإن حريتهم محدودة للغاية في هذه المنظمة، كما أنهم يتوقعون ألا

تؤثر مهامهم على نتائج الشركة، يشمل العجز بعديين فرعيين وفقا ل: Ceylan et .al (2011)

1. حرية الافراد في أساليب أداء المهام المتعلقة بالعمل في مكان العمل.

2. مشاركتهم في صنع القرار.

➤ **اللامعنى Meaninglessness:** يحدث عندما يشعر الموظف أن عمله ليس مفيدا أو مجديا لا للمجتمع ولا العملاء، في هذه المرحلة يدرك الموظف أن جميع اعماله لا تحظى بالتقدير في المنظمة وأن وظيفته عديمة الفائدة أو لا معنى لها، اوضحا Seeman (1959) أن اللامعنى يحدث ايضا عندما يكون الموظفون غير قادرين على فهم النظام العام وأهداف المنظمة والعلاقة بين أهدافه الخاصة وأهداف المنظمة، بمعنى آخر، لا يمكنه دمج معتقداته الخاصة مع أهداف المنظمة.

➤ **اللامعيارية Normlessness:** حدد Seeman (1959) اللامعيارية على انها "شذوذ"، هي الحالة التي يشعر فيها الفرد بأن كل الاساسيات و القيم والقواعد التي يفرضها المجتمع والمنظمات لتحقيق

الاهداف، في هذه الحالة هو يتجاهل كل هذه المبادئ و محاولة شق طريقه لأنه يعتقد أن هذه المبادئ والاعراف اصبحت غير كافية للسلوكيات و تحقيق الاهداف بشكل عام.

➤ **العزلة الاجتماعية Isolation:** الشعور بالانفصال أو الانسحاب يعني أن الموظف أصبح غير قادر على التواصل مع مجتمعه و منظمته وزملائه، أي إنه يشعر أنه موجود في المجتمع لكنه ليس جزءا منه، قد يكون إحساس الموظف بأنه معزول اجتماعيا ناتجا عن العديد من الأسباب مثل: عدم فهم أهداف الوظائف، أو عدم شعوره بأنه جزء من الشركة، أو عدم التعرف على مؤسسته، و المكافآت والإجراءات والمعاملات غير العادلة تسبب أيضا في الشعور بالعزلة.

➤ **الاغتراب عن الذات Antecedents of work alienation:** البعد الأخير من الاغتراب هو الاغتراب عن الذات، مما يعني أن الموظف يصبح غير قادر على إيجاد المكافآت الذاتية للوظيفة التي كان يعمل بها.

يشعر العامل بأنه غير راض لا عن العمل الذي يقوم به ولا بالدور الذي يؤديه، وعمله ليس وسيلة لتلبية متطلباته الخارجية بدلا من أن يكون وسيلة للتعبير عن امكاناته.

عرف Seeman (1959) الاغتراب الوظيفي على انه الافتقار الى الفخر في العمل أو غيابه، وبكل بساطة، لا يمكن للموظف إثبات نفسه في العمل. (Heba & Bassam , 2018, pp. 47-64)

ثانيا: مراحل الاغتراب الوظيفي.

الاغتراب الوظيفي له ثلاثة مراحل يمر بها بحيث أن كل مرحلة يزداد تطورها عن المرحلة التي تسبقها وتصبح العلاقة بين كل مرحلة و المرحلة التي تليها علاقة تراكمية و يؤدي في النهاية إلى زيادة محصلة سلبياتها ودفع حدتها وهذه المراحل هي:

➤ **مرحلة الاغتراب النفسي:**

يعرف جوده (د.ت)"الاغتراب النفسي على أنه حالة من حالات التيه و الصراع الداخلي الذي يشعر به الفرد نتيجة لصعوبة توائمه مع ما يحدث من حوله، وهو محصلة معاناة ذلك الفرد من أنماط الاغتراب مثل(الاغتراب الاقتصادي_ الاغتراب السياسي_ الديني_ الاغتراب الزمني_ الاغتراب المكاني_ الاغتراب الاجتماعي_ الاغتراب الاعلامي والتعليمي) ومنها كذلك الاغتراب الوظيفي، عندئذ يبحث الموظف عن بديل

لبث همومه وشجونته إليه، وقد يكون هذا البديل من داخل أو خارج المنظمة، وفي كلتا الحالتين سوف يمتد الضرر إلى كل من الموظف والمنظمة، إن الخطورة ليست عندما تكون هذه مشكلة عدد محدود من العاملين ولكن الخطورة تبدأ إذا أصبح مثل هذا الشعور سائدا بين معظم العاملين، عندئذ ينشغلون بالحديث عن همومهم وشجونهم والمشكلات التي يواجهونها في المنظمة، وتتحوّل الأحاديث إلى أحاديث جانبية وشائعات وتصبح بيئة العمل في المنظمة غير صحية وتتدنى الانتاجية وينصرف الموظفون إلى بث مشاكلهم والتشاؤم في حلها بدلا من قضاء وقت العمل في إنجاز الأعمال وتطويرها.

ولعل من أهم نتائج إصابة الفرد بالاغتراب النفسي، معاناته من العديد من الأمراض النفسية والسلوكية مثل:

الإحباط.

الصراع الداخلي.

اللامبالاة.

الضغوط.

السلبية.

أحلام اليقظة.

الرغبة في التخريب نتيجة لتدني الولاء.

ازدواج في الشخصية.

العزلة والتي قد تصل في الحالات المتأخرة إلى التفكير في الانتحار، أو على الأقل تمني الموت.

ولا شك أن مظاهر هذا الاغتراب النفسي، ربما تبدأ في الاختفاء لدى البعض رويدا رويدا مع تكرار ارتكابهم لمثل هذه التصرفات المخلة، إذ يحدث لديهم بمرور الوقت من حالات التكيف، ومن ثم التبدل وفقدان الإحساس، فإذا ما وصل الفرد إلى هذه المرحلة، تصبح ممارساته التي كان يراها مخلة أمرا عاديا ولا يشعره بالإثم، وربما وصل الأمر ببعضهم إلى اعتباره نمطا سلوكيا عاديا في حياتهم، ومن ثم تقل وطأة الاغتراب النفسي الواقع عليهم.

➤ مرحلة الاغتراب الذهني:

وهي في الحقيقة امتداد لمرحلة الاغتراب النفسي، ولكنها خطرا على المنظمة والعاملين، حيث تتميز هذه المرحلة بالشروء الذهني وعدم القدرة على التركيز لدى العاملين، وتبدو على بعض العاملين مظاهر الحزن والاكتئاب وتكثر اخطاء الأداء الوظيفي إلى حد ملحوظ، وتتدنى لدى العاملين القدرة على التعلم ويفقدون الرغبة

في التدريب على أي مهارات جديدة، ويكثر الطلب على الإجازات والبحث عن أي سبب ممكن يعطي الموظف مبررا للابتعاد عن المنظمة.

ولعل الباحث يرى أن هذه المرحلة تؤدي إلى فقدان التركيز لدى الموظف والتي بدورها تجعله لا يرغب في عمله ويتحجج بطلب أي إجازات كي يهرب من واقعه لعدم المقدرة على الأداء في المنظمة فلا يرغب في التدريب ولا يحب التعلم واكتساب أي مهارة جديدة.

➤ مرحلة الاغتراب الجسدي:

وهي المرحلة التي يصبح فيها الاغتراب الوظيفي اغترابا كلياً، حيث يكثر الغياب و التأخر عن الدوام والخروج أثناء الدوام والانصراف قبل نهاية الدوام، وتصبح المشاجرات بين العاملين والمشرفين واضحة ويفقد الرؤساء المباشرون القدرة على السيطرة على الامور، إن مشكلة الاغتراب الوظيفي تتطور وتتفاقم عندما تكون الإدارة العليا في غياب كامل عن الواقع السيئ للمنظمة بسبب عدم إيصال المعلومات الصحيحة لها، أو أنها لا تريد أن تسمع إلا الجوانب المضيئة والأخبار المفرحة، وإن كانت غير صحيحة، وعندما تصلها الأخبار الصحيحة وهي في غفلة عن أمر المنظمة، عندئذ تحل الكارثة ولا تصدق الإدارة العليا حقيقة ما يحدث، وتبدأ حلقة جديدة من العلاقات المشدودة في هذه المرة بين مديري الإدارات وبين الإدارة العليا، ويتبادلون الاتهامات بالتخاذل و التقصير وعدم تحمل المسؤولية، وتشهد المنظمة في هذه المرحلة موجة من الإقالات والاستقالات بين المديرين والمشرفين ورؤساء الاقسام، إنها أزمة حقيقية تواجه المنظمة وتدفع بها إلى هاوية الانحدار والفشل، وتصبح سمعتها الخارجية سيئة مما يؤثر على قدرتها على كسب ثقة المتعاملين معها أو استقطاب كوادر جديدة، وإذا كانت حالة الاستقالات والإقالات كثيرة بين العاملين المهرة والمتخصصين فإن المنظمة لا محالة أن تتعرض لخسارة معنوية ومادية كبيرة قد لا تستطيع بعدها النهوض فتكون هي الضربة القاضية للمنظمة فلا تقوم لها بعد قائمة. (فيصل بن ناصر ، 2013، صفحة 36)

ومن خلال استعراضنا لمراحل الاغتراب الوظيفي يمكن بلورة هذه المراحل في الشكل التالي:

الشكل رقم (02): مراحل الاغتراب الوظيفي ونتائجه.



المصدر: (فيصل بن ناصر ، 2013 ، صفحة 39)

المطلب الثالث: نظريات الاغتراب الوظيفي.

أولاً: إن أول من تناول الاغتراب في المنظمات هو "ماكس فيبر" (1864-1920)، الذي اقترن اسمه بالبيروقراطية، حيث أطلقها على كل تنظيم اداري له خصائص محددة سواء كانت منظمة أو دولة، وقد ركز على العقلانية الوسيلة في نمودجه البيروقراطي (فالتنظيم المثالي هو الذي يراعي في قيامه بأعماله أكثر الوسائل ملائمة-أكثرها كفاءة لتحقيق أهدافه)، ويرى "فيبر" أن الاغتراب يبدو في التحول نحو البيروقراطية التي هي عبارة عن سلسلة من القواعد التنظيمية التي تسير بموجبها الإدارة الصناعية وهي ضرورة لكل مؤسسة صناعية متقدمة، حيث إن البيروقراطية تفرض على العامل الالتزام بتطبيق القوانين والامتثال بها، رغم أنه في كثير من الاحيان لا يدرك معنى تلك القوانين، فيؤدي ذلك إلى اغترابه، ويؤكد "فيبر" أن كل أنواع البيروقراطية تؤدي إلى الاغتراب الوظيفي.

ثانياً: النظرية الماركسية: يوضح التحليل الماركسي لمشكلة الاغتراب أهم العناصر الأساسية التي يعتمد عليها في دراسته لمشكلات التنظيم وقضاياها الأساسية وهي المشكلة التي درست في ضوء النظرية العامة حول صراع الطبقات، وقد احتل مفهوم الاغتراب مكانة مهمة في فكر "ماركس"، يعد أن وجد مظاهره منتشرة في علاقات العاملين بعضهم مع بعض، وفي علاقتهم ببقية أفراد المجتمع وبداخل التنظيمات المنتشرة في المجتمع الصناعي.

ويؤكد "ماركس" على الظواهر المسببة للاغتراب فيما يلي:

- ✚ أن العامل يتحول إلى اداة وبهذا ينفصل عن وسائل الإنتاج.
- ✚ أنه يفقد حريته إلى اداة وبهذا ينفصل عن وسائل الإنتاج.
- ✚ أن العامل وبالرغم من أنه يضطلع بالعبء الحقيقي في الإنتاج الصناعي إلا أنه لا يملك منه شيئاً في ظل سيطرة الطبقة البرجوازية على وسائل الإنتاج واستحواذها على فائضه.
- ✚ إن النظام الرأسمالي يمثل قمة الاغتراب على اعتبار أنه يصنع قوانينه الخاصة به والمستقلة عن أهداف العامل وبهذا يصبح فاقداً لمعناه الحقيقي كمنتج حر وسيد لأدواته وإنتاجه.
- ✚ إن تقسيم العمل وتقليل نطاق مسؤولية العامل نتيجة التنظيمات الإدارية والهندسية أدى الى علاقات مجزية بين العامل والعمل، وكان هذا كله مظهر من مظاهر الاغتراب.

وقد افرز التطور الاقتصادي مشكلة الاغتراب الاجتماعي والنفسي لدى العاملين في التنظيمات الصناعية الرأسمالية، فتحطيم العمال للآلات والتخريب الاجتماعي والرفض الثوري والاحتجاجات بأشكالها المتعددة كلها أسهمت في فقدان الشعور بالولاء للتنظيم الصناعي الرأسمالي، ولذلك غاب الشعور بالعضوية في المجتمع الصناعي، مما أدى إلى العزلة الاجتماعية للعاملين وقد أرجع التحليل الماركسي تلك الظاهرة إلى الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج، وتقسيم العمل، والصراع الطبقي القائم على الاستغلال والاستئثار بالسلطة.

ثالثا: نظرية امتاي اتريوني: نظر "اتريوني" إلى التنظيم بوصفه وحدة اجتماعية كبيرة ومعقدة يضم بداخله جماعات اجتماعية كبيرة ومتباينة من حيث الاهتمامات والمصالح التي تدافع عنها وكذلك اشتراك هذه الجماعات في بعض القيم الاجتماعية واختلافها في أخرى ويوضح "اتريوني" على ان هناك جماعتان كبيرة تتصارعان على المصالح والاهتمامات، وهما جماعات العمل من جهة، والادارة من جهة ثانية أو بين الجماعات التي تملك هذه السلطة والأخرى التي لا تملك السلطة كل هذا قد يؤدي بالعامل إلى الإحساس بالاغتراب كون الادارة تعمل على جعله يعيش في غربة عن عمله نتيجة إحساسه بعدم ملكيته لوسائل الإنتاج، أو ما ينتج داخل المنظمة إضافة إلى عدم منحه فرصة التعبير عن ذاته من خلال السماح له بالابتكار نظرا للرقابة والروتين الذي يعيشهما يوميا مما يفقده تذوق طعم العمل الذي ينجزه. (حياة ب.، 2018، صفحة 89)

المطلب الرابع: العوامل المؤثرة على الاغتراب الوظيفي.

تعتبر العوامل المؤثرة على الاغتراب الوظيفي متعددة ومتنوعة وتختلف من شخص لآخر، ولكن من ابرز العوامل التي يمكن أن تؤثر على الاغتراب الوظيفي هي:

- **الراتب:** يعتبر الراتب من أهم العوامل التي تؤثر على اتخاذ القرار بالاغتراب الوظيفي، حيث يبحث الكثير من العاملين عن فرص عمل تتيح لهم الحصول على راتب أعلى.
- **فرص الترقية:** يمكن لعدم وجود فرص الترقية داخل الشركة أن تدفع بالعاملين إلى البحث عن فرص أخرى لتحقيق التقدم والنجاح في حياتهم المهنية.
- **البيئة العملية:** قد تؤثر البيئة العملية والعلاقات بين الزملاء والرؤساء المباشرين على قرار العامل بالبحث عن فرص أخرى للعمل.

- الإمكانية التعليمية: قد يكون العامل مهتما بالحصول على فرص تعليمية وتدريبية لتحسين مهاراته وزيادة خبرته، وقد يجد هذه الفرصة في شركات أخرى.
- الحياة الاجتماعية: يمكن أن يؤثر الرغبة في العيش في بيئة أفضل أو الحصول على فرص للعمل في مجالات محددة على قرار العامل بالبحث عن فرص أخرى للعمل.
- الاستقرار الوظيفي: يمكن أن يؤثر عدم وجود الاستقرار الوظيفي في الشركة أو المؤسسة على قرار العامل بالبحث عن فرص أخرى للعمل.
- الحوافز والمزايا: يمكن أن تؤثر الحوافز والمزايا المتاحة للعاملين في الشركة على قرارهم في البحث عن فرص أخرى للعمل (fredinand, 2013, pp. 1-23).

المبحث الثاني: الإطار النظري لدافعية الانجاز.

تشير دافعية الانجاز إلى الدافع أو الرغبة في تحقيق الإتقان أو النجاح أو التميز في مجال أو مهمة معينة، غالباً ما يتميز الأشخاص ذوو الدافع العالي للإنجاز برغبتهم في مواجهة التحديات واستمرارهم في مواجهة العقبات ورغبتهم في تحسين أدائهم.

ويوضح هذا المبحث مفهوم الدافعية للإنجاز وأهم أبعاده، كما تم عرض نظريات عديدة كمحاولة لتفسير الدافعية للإنجاز والآثار المترتبة عليه.

المطلب الأول: مفهوم دافعية الإنجاز.

أولاً: تعريف الدافعية لغة:

يحاول البعض من الباحثين مثل -أتكنسون- التمييز بين مفهوم الدافع: "Motive" ومفهوم الدافعية: "Motivation" على أساس أن الدافع " هو عبارة عن استعداد الفرد لبذل الجهد أو السعي في سبيل تحقيق أو إشباع هدف معين، أما في حالة دخول هذا الاستعداد أو الميل الى حيز التحقيق الفعلي أو الصريح فإن ذلك يعني الدافعية، باعتبارها عملية نشطة.

وعلى الرغم من محاولة البعض التمييز بين المفهومين، فإنه لا يوجد حتى الان ما يبرر مسألة الفصل بينهما، ويستخدم مفهوم الدافع كمرادف لمفهوم الدافعية، حيث يعبر كلاهما عن الملامح الأساسية للسلوك المدفوع، وإن كانت الدافعية هي المفهوم الأكثر عمومية.

وفي ضوء ذلك فإنه عند استخدامنا لأي من المفهومين "الدافع" أو "الدافعية" فإننا نقصد شيئاً واحداً.

وبداية نشير إلى ان كلمة "دافعية" "Motivation" لها جذور في الكلمة اللاتينية " Movere"، والتي تعني يدفع أو يحرك "To move" في علم النفس، حيث تشتمل دراسة الدافعية على محاولة تحديد الأسباب أو العوامل المحددة للفعل أو السلوك. (عبد اللطيف، 2000، صفحة 68)

ثانيا: مفهوم الدافعية اصطلاحا:

ونعرض فيما يلي لبعض التعريفات التي قدمها الباحثون لمفهوم الدافع أو الدافعية وذلك على النحو التالي:

➤ **عرف يونج:** الدافعية من خلال المحددات الداخلية بأنها عبارة عن حالة استثارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه الى تحقيق هدف معين.

➤ **وعرف ماسلو:** الدافعية بأنها خاصية ثابتة، ومستمرة، ومتغيرة، ومركبة، وعامة تمارس تأثيرا في كل أحوال الكائن الحي.

➤ **وعرف ستانس:** الدافعية بأنها تشريط انفعالي لمنبهات محددة ومركبة، يوجهها مصدر التدعيم.

➤ **وعرف كاجان:** الدافع بأنه عبارة عن تمثيلات معرفية لأهداف مرغوبة أو مفضلة، تنتظم بشكل متدرج (أو هرمي) وتشبه تمثيل المفاهيم بشكل عام.

➤ **وعرف هب:** الدافعية بأنها أثر لحدثين حسيين هما الوظيفية المعرفية التي توجه السلوك، ووظيفة التيقظ أو الاستثارة التي تمد الفرد بطاقة الحركة.

➤ **وعرف ماكلياند وآخرون:** الدافع بأنه يعني اعادة التكامل وتجديد النشاط الناتج عن التغيير في الموقف الوجداني.

➤ **عرف فيذر:** الدافع بأنه استعداد شخصي ثابت نسبيا، قد يكون له أساس فطري، ولكنه نتاج أو محصلة عمليات التعلم المبكرة، للاقتراب نحو المنبهات أو الابتعاد عنها.

➤ **أوضح كاتل وكلين:** أن للدافعية ثلاثة جوانب تتمثل في الاتي:

➤ الميل بشكل تلقائي لبعض الاشياء دون البعض الاخر.

➤ اظهار حالة انفعالية خاصة بالحافز ومدى تأثيره.

➤ الاندفاع الى مجموعة من الافعال ذات هدف وغاية.

➤ **عرف بك:** الدافعية بأنها تشير الى المحددات الحالية للاختيار (التوجه)، والمثابرة وقوة السلوك الموجه نحو الهدف. (عبد اللطيف، 2000، صفحة 70).

ثالثا: تعريف الدافعية للإنجاز.

عرف ماكيلاند وزملاؤه: الدافعية للإنجاز بأنها تشير لاستعداد ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعة الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق وبلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الارضاء، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الاداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز، كما عرفوا النشاط المنجز بأنه النشاط الذي يقوم به الفرد ويتوقع أن يتم بصورة ممتازة، وأنه محصلة الصراع بين هدفين متعارضين عند الفرد هما الميل نحو تحقيق النجاح، والميل إلى تحاشي الفشل. (عبد اللطيف، 2000، صفحة 12)

عرف فتحي مصطفى الزيات: أن دافعية الانجاز هي دافع مركب يوجه سلوك الفرد كي يكون ناجحا في الانشطة التي تعتبر معايير للامتياز، والتي تكون معايير النجاح والفشل فيها واضحة أو محددة.

عرف ممدوح عبد المنعم الكناني: الدافعية للإنجاز بأنها هي سعى الفرد لتركيز الجهد والانتباه والمثابرة عند القيام بالأعمال الصعبة والتغلب على العقبات بكفاءة في أسرع وقت وبأقل جهد، وأفضل نتيجة، والرغبة المستمرة في النجاح لتحقيق مستوى طموح مرتفع، والنضال والمنافسة من أجل بلوغ معايير الامتياز.

وتعرفها رجاء أبو علام: بأنها حالة داخلية ترتبط بمشاعر الفرد وتوجه نشاطه نحو التخطيط للعمل، وتنفيذ هذا التخطيط بما يحقق مستوى محدد من التفوق يؤمن به الفرد ويعتقد فيه. (مُجد عاطف، 2018، صفحة 72)

ومن خلال هذه التعاريف نضع تعريفا شاملا يوضح بأن دافعية الانجاز تعني استعداد الفرد لتحمل المسؤولية والسعي نحو التفوق وذلك لتحقيق أهدافه المسطرة مع المثابرة على التغلب على العقبات والمشكلات التي تواجهه بهدف الوصول إلى أهداف معينة. (بريك و بلاش، 2021، صفحة 709)

المطلب الثاني: أبعاد دافعية الانجاز.

يعتبر الدافع للإنجاز بالنسبة لمكلييلاند متغير أحادي البعد، غير أن البحوث اللاحقة أثبتت أن متغير الدافع للإنجاز متعدد الأبعاد وإن اختلفت في عدد الأبعاد وتسميتها.

فا جيمس James (1961) في دراسة ضمن 131 طالبة من معهد تدريب المعلمات، واستخدم فيها 8 مقاييس تتعلق بالدافع للإنجاز هي:

1. مقياس ماكلييلاند للدافع للإنجاز.
 2. مقياس تكملة الجمل للدافع للإنجاز.
 3. قائمة التحقق من الاوصاف وتحتوي بنودا تتعلق بالإنجاز.
 4. اختبار قائمة نوع الدافع للإنجاز.
 5. استمارة متعددة الخيارات، تشمل بنودا تتعلق بالدافع للإنجاز.
 6. مقياس تيلور للقلق الصريح.
 7. قياسات لمستوى الطموح.
 8. قياس الفرق بين الانجاز والإمكانية.
- قد أسفرت عن ظهور ستة عوامل هي كالتالي:

العامل الاول: سمي بالدافع الأكاديمي والكفاءة.

العامل الثاني: سمي بالرضا عن الذات.

العامل الثالث: يتعارض هذا العامل مع العامل الأول، وسمي بالرغبة أو تحقيق الدافع.

العامل الرابع: سمي بالدافع للإنجاز الأكاديمي.

العامل الخامس: سمي بالضغط الخارجي للإنجاز.

العامل السادس: وجد صعوبة في تسمية هذا العامل، وسماه بمحاولة انساب الدافع المعمم بدون الجهد المرافق له، أو تقييم الدافع بدون جهد.

أما دراسة كوستيلو Costello (1967) فقد اسفرت عن وجود بعدين في الدافع للإنجاز، هما:

1. نجاح الأداء المرتكز على العمل.

2. نجاح الأداء بصرف النظر عن العمل.

وتوصل جاكسون واحمد وهيبي Jackson, Ahmed, Heapy (1976) في دراستهما الى أن الدافعية للإنجاز تتكون من 6 عوامل مستقلة تظهر ثباتا بغض النظر عن المقياس المستخدم في قياس الدافعية للإنجاز، وهذه العوامل هي:

1. المكانة بين الأفراد.

2. التملك.

3. التنافسية.

4. الاستقلال.

5. المكانة بين الخبراء.

6. الاهتمام بالامتياز.

وتوصل محمود عبد القادر (1977) من خلال دراسته حول دافعية الإنجاز الى استخلاص ثلاثة أبعاد هي:

1. الطموح العام.

2. المثابرة على بذل الجهد.

3. العمل من أجل الوصول الى الهدف.

وتوصل كذلك أوزبل (1978) الى ثلاثة أبعاد في الدافعية للإنجاز وهي كالتالي:

1. البعد المعرفي: ويشير الى حاجة انشغال الفرد بمهمة معينة حتى يشبع حاجاته المعرفية وذلك من خلال ما

يكشفه ويتوصل إليه من معرفة جديدة تعد بحد ذاتها مكافأة ومعززا له.

2. بعد تكريس الذات: ويشير الى رغبة الفرد في المزيد من المكانة نتيجة لأدائه المتميز، مما يجعل الفرد يشعر

بكفاءته واحترامه لذاته.

3. بعد الانتماء: ويشير هذا البعد الى الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين، وتقديرهم الأمر الذي يزيد في

ثقة الفرد بنفسه. (بوقصارة، 2008، صفحة 18)

المطلب الثالث: النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز.

تناولت دافعية الإنجاز كثير من النظريات التي تفاوتت في تفسيراتها ومنها:

أولاً: نظرية هنري موري H.Murray: هنري موري أول ما قدم مفهوم الحاجة الى الإنجاز وقد حدد قائمة تشتمل على ثمانية وعشرون حاجة ذات أصل نفسي كان من بينها الحاجة الى الإنجاز وقد ركز على خبرات الطفولة المبكرة في تفسيره للسلوك حيث رأى أن الحاجة الى الإنجاز تتحدد بالرغبة والميول نحو العمل بسرعة وبصورة جيدة، وقد تمكن من صياغة عدة عبارات تدل على الإنجاز والتي تشتمل على عدة جوانب منها: الانسياق وراء الطموح، المنافسة، المسؤولية، التفوق، المثابرة، كذلك جوانب عاطفية ترتبط بالحاجة للإنجاز مثل: الحاجة الى الاعتراف، السيطرة، الاستقلال.

ثانياً: نظرية ماكلياند Mecelland: نظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجهة أو المترابطة بالسعي من أجل بلوغ مستوى الامتياز والتفوق، وأن تصور ماكلياند في الدافعية للإنجاز له أهمية كبيرة لسببين: الأول: أنه قدم أساس نظري يمكن من خلاله مناقشة وتفسير نمو الدافعية للإنجاز لدى بعض الأفراد، وانخفاضها لدى البعض الآخر، حيث تمثل مخرجات أو نتائج الإنجاز أهمية كبيرة من حيث تأثيرها الإيجابي أو السلبي على الأفراد. والثاني: يتمثل في استخدام ماكلياند لفروض تجريبية أساسية لفهم وتفسير ازدهار وهبوط النمو الاقتصادي في علاقته بالحاجة للإنجاز في بعض المجتمعات والمنطق الأساسي خلف هذا الجانب.

ثالثاً: نظرية اتكنسون Atkinson: وصف خليفة (2000) نظرية اتكنسون في الدافعية للإنجاز بأنها اتسمت بعدد من الملامح التي تميزها عن نظرية ماكلياند، ومن أهم هذه الملامح أن اتكنسون أكثر توجهها معملياً وتركيزاً على المعالجة التجريبية للمتغيرات، التي تختلف عن المتغيرات الاجتماعية المركبة لمواقف الحياة التي تناولت ماكلياند، كما تميز اتكنسون بأنه أسس نظريته في ضوء كل من نظرية الشخصية وعلم النفس التجريبي وأكد أن هذه النظرية تقوم على عاملين هما: الميل لتحقيق النجاح، والميل الى تحاشي الفشل.

رابعاً: نظرية راينر وراينر Raynor & Ribin: تنص على أنه في حالة العمل الذي يتطلب التوجه بالمستقبل لا بد أن تتسلسل خطواته بحيث يشترط لأداء المرحلة التالية منه النجاح في المرحلة السابقة وهكذا حتى الوصول الى آخر مرحلة فيه، وتحت هذه الظروف يكون مستوى أداء من يتميز بارتفاع دافعية الإنجاز أفضل ممن

يتميز بانخفاض دافعية الإنجاز، وقد يحدث العكس اذا لم يتضمن العمل تسلسلا وتتابعا. (حسين مشوح مُجّد و مُجّد عابد فنخور، 2017، صفحة 211)

المطلب الرابع: العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز.

تنشأ دافعية الإنجاز لدى الفرد بسبب عدة عوامل أساسية منها مما يرجع للفرد ذاته ومنها ما يرجع لبيئة الإنجاز.

أولا: العوامل الفردية:

1. أساليب التنشئة الأسرية: تشير الدراسات التي قام بها ماكليانند وزملاؤه أن الاباء لهم دور مهم في نشأت دافعية الإنجاز وأن دافع الطفل في الاعتماد عن نفسه وتكليفه بأداء مهامه لوحده أي باستقلالية يؤدي ذلك الى زيادة في دافعية الانجاز وتدعيم السلوك الذي أنجزه الفرد ايجابيا بالإثابة وإظهار الحب يؤدي ذلك الى تعلم الدافع وتقويته وبالعكس ذلك اذا لم يلحق الطفل تشجيعا او اقتران الإنجاز الجيد بالعقاب، فإن الدافع قد لا يتكون عند الفرد أو قد ينشأ ضعيفا ويقول ماكليانند في هذا الصدد بأن التدريب المبكر لا يجب أن يوحي الوالدين للطفل بمعنى أن الوالدين قد يجبران الطفل على الاستقلال حتى لا يكون عبئا عليهم.

2. المدرسة: إن للمدرسة دور كبير في تنمية دافعية الإنجاز من خلال التسيير الجيد للمدرس بما يتلاءم، وامكانيات التلميذ ومحاولة تشجيعهم وتدعيم وتعزيز سلوكياتهم الناجحة.

ثانيا: العوامل الثقافية، الدينية والاقتصادية:

تشير الدراسات التي قام بها ماكليانند حول العوامل الثقافية والدينية وتأثيرها على دافعية الإنجاز الى أن قيم الاباء التي يمثلها ادأؤهم الديني التي تؤثر في تنشئة الطفل، وبالتالي في دافعية الإنجاز لدى الطفل، وتوصل ايضا ماكليانند عام 1976 في دراسات الدافعية للإنجاز لدى الافراد في عدة بلدان الى أن دافعية الإنجاز ترتبط ارتباطا وثيقا بالتطور الاقتصادي للبلد، فدافعية الإنجاز تسيطر وتسيطر خلال فترات النمو الاقتصادي، فالأشخاص في البلدان المتقدمة يرجعون بسبب تضخم وزيادة الإنتاج الى إنجازاتهم المعبرة.

1. العوامل الخاصة ببيئة الإنجاز:

إن البيئة التنظيمية التي تعمل الى تحقيق طموح الأفراد من خلال تحديد أهداف ممكنة التحقيق والمثيرة للتحدي ويقدم فرصا كافية تكون مهمة في استشارة وتنمية دافعية الإنجاز، ومن هذا المنطلق العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز بيئة العمل وهي كالتالي: طبيعة العمل، العوامل التشخيصية (مفهوم الذات) ، التحمل، المثابرة والطموح. (سمية و نجاة، 2018، صفحة 28).

المبحث الثالث: دور الاغتراب الوظيفي في دافعية الإنجاز.

تشير بعض الدراسات الى أن الاغتراب الوظيفي (أي العمل في بيئة غير مألوفة) قد يؤثر على دافعية الإنجاز، فمن الممكن أن يشعر الأفراد الذين يعملون في بيئة غير مألوفة بالتحدي والمغامرة، وهذا يمكن أن يزيد من دافعيتهم لتحقيق الإنجازات والنجاحات ومع ذلك، فإن هذا الأمر ليس ثابتاً، حيث أن الاغتراب الوظيفي قد يؤدي أيضاً الى شعور الأفراد بالتعب والارهاق، وهذا يمكن أن يؤثر سلباً على دافعيتهم وإنتاجيتهم.

ويوضح هذا المبحث علاقة الاغتراب الوظيفي بدافعية الإنجاز لدى العمال، كما تم عرض سبل التغلب على الاغتراب الوظيفي.

المطلب الاول: سبل التغلب على الاغتراب الوظيفي.

بخصوص هؤلاء الذين سوف نضعهم في بؤرة هذا المطلب والمعنيين بالاستقرار الجيد لتلك السبل في محاولة للتغلب على الاغتراب الوظيفي وآثاره السلبية على المؤسسات العمالية والمجتمع ككل، فسوف نسرد بعض أهم السبل التي سوف تساعد المؤسسات العمالية المختلفة عبر خلق مناخ تنظيمي بضوابط ومخططات تسهم في القضاء على ظاهرة الاغتراب الوظيفي أو الحد من آثارها السلبية قدر المستطاع.

➤ **إشباع الحاجات:** وهذا من خلال سعي المؤسسات العمالية إلى مساعدة العاملين بها على إشباع حاجاتهم الوظيفية المشروعة التي يطمح لها الجميع باختلاف مؤهلاتهم ودرجاتهم الوظيفية، كالحاجات الاجتماعية، الأمان، التأمين الصحي والاجتماعي، ودعم إنجاز الأفكار المبدعة والخلقة، وزيادة دعم الأمان.

➤ **تدريب العاملين:** حيث يلزم تلك المؤسسات العمل الجاد من أجل خلق برامج تدريبية متطورة تهدف الى تحسين مهارات العاملين النظرية والتطبيقية ومسايرة كل المستجدات في هذا الشأن عبر شراكات مع جهات بحثية أكاديمية وازنة في هذا المجال، أضف الى ذلك العمل على التدريب المستمر لكافة كوادر المؤسسة والعمل على خلق مناخ تشاركي فيما بينهم وبناء أسرة مؤسسية ذات علاقة وثيقة.

➤ **العدالة التنظيمية:** وهذا يعد من أهم الأدوار التي تقوم بها اللجنة المنظمة للمؤسسة، فمسألة العدالة والإنصاف في الفرص والمكافآت يدعم خلق مناخ نزيه وشفاف يؤدي الى المنافسة المحدودة بين جميع العاملين جاعلين إعلاء مكانة المؤسسة التابعين لها من أولويتهم لما يعني هذا علو مكانتهم ضمناً.

➤ المشاركة في إتخاذ القرارات: إن دعم العاملين نفسيا وماديا يفتح المجال لهم للمشاركة الهادفة في نمو مؤسستهم وتطويرها عنصر هام من العناصر الواجب توفرها للقضاء على معضلة الاغتراب الوظيفي، وعلى الرغم من الراجح الأول في هذه المسألة هو المؤسسة ذاتها، إلا أن العاملين سوف يزيد لديهم في الآن ذاته الانتماء والولاء لمؤسستهم مما يستأصل الاغتراب وأثاره من نفوسهم.

➤ الاستقرار الوظيفي: مما لا شك فيه أن الاستقرار الوظيفي للعاملين مؤثر هام ورئيس على استقرار المؤسسة ذاتها، ونجاح المؤسسات واستمراريتها يعتمد اعتمادا شبه كلي على هذا العنصر، بخلاف المؤسسات المضطربة التي تزرع في نفوس عامليها عدم الرضا والقلق والتوتر الدائم من وضعية عدم الاستقرار هاته، ويوجد تناسب طردي لمحوري المعادلة هنا، فالمؤسسة المستقرة خارجيا والسائرة بخطى ثابتة في مسيرتها العملية مع عملائها تعتمد بشكل أساس على الاستقرار الوظيفي، وتحقق أفضل النتائج، وهذا الاستقرار الوظيفي يؤدي إلى وصول العاملين بها إلى حالات الرضا والسعادة لانخراطهم في نجاح مؤسستهم والذي يعني نجاحهم الشخصي ووصولهم إلى احتياجاتهم المرجوة، وحتى التي يلمون بها.

➤ الرضا الوظيفي: وهم الغاية المطلوب تحقيقها، وما كانت الوسائل السابقة إلا حلقات أولية من حلقات بناء مناخ مميز داخل المؤسسة لتحقيق الرضا والسعادة والقناعة للعاملين بها، وعند الوصول الى تلك الغاية تصير معادلة المؤسسة والعامل معادلة رابح - رابح، حيث أن الجميع يصل الى الغاية المأمولة من هذا التعاون وهذه الجهود المبذولة سواء كانت معنوية أو مادية. (سليمان، 2019، صفحة 664)

المطلب الثاني: خصائص ومميزات الشخصية الانجازية.

لقد قام الباحث "بن بريكة" (1995) بالاطلاع على صفات ذوي الانجاز العالي حسب عدد من المنظرين والباحثين "موراي" (1938)، "هيرمانز" (1970)، "قشقوش" (1979)، "فاروق عبد الفتاح موسى" (1986)، "صفاء الاعسر" (1988)، ثم استخرج الصفات لمشاركة في تصنيف متكامل لخصائص ذوي مستوى دافعية الانجاز المتوقع وقد خصرها في (12) سمة كالتالي:

➤ القدرة على تحديد أهداف ممكنة.

➤ القدرة على التخطيط لتحقيق الأهداف بسرعة وكفاءة وتنظيم.

➤ السعي نحو الإتقان.

➤ القدرة على تعديل المسار في ضوء المعرفة المباشرة وتحسين الأداء باستمرار.

- المثابرة في العمل والتحمل والاستغراق فيه مدة طويلة.
 - اختيار مواقف المنافسة ضد مواقف التعاطف.
 - اختيار السلوك المحسوب الذي تقل فيه المغامرة.
 - الاتجاه نحو المستقبل والتخطيط له وعدم الإيمان بالخطأ.
 - التعبير عن مستوى طموح عالي والتطلع للنجاح.
 - القدرة على تحمل المسؤولية في أداء واجباته وأعماله.
 - السعي الى ربط تقدير الآخرين له بمستوى انجازه لعمله.
 - حب الاستطلاع وتنمية المعارف واستكشاف البيئة. (حياة و سمية، 2020، صفحة 172)
- المطلب الثالث: علاقة الاغتراب الوظيفي بدافعية الإنجاز.**

إن العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز يجزنا الى تحديد مفهوم واضح للدافعية للإنجاز، حيث يعرفه "ماكلياند" بأنه الأداء في ضوء مستوى محدد للامتياز والتفوق وانطلاقاً من هذا يمكن تحديد العلاقة التي تربط الاغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز التي تتمثل في الأداء المميز والتفوق، ومنه يمكن الإجابة على السؤال التالي: هل ارتفاع الاغتراب يؤدي الى ضعف الدافعية للإنجاز أم العكس صحيح؟

لا شك أن اغتراب العامل وعدم رضاه عن عمله له تأثير سلبي على العديد من العوامل الخاصة بالعمل، مثل نسبة الغياب، العلاقة بين الزملاء، العلاقة مع الإدارة والقيادة، ودوران العمل.... الخ.

1. اتجاهات تأثير الاغتراب الوظيفي على الدافعية للإنجاز:

لقد أشار الفكر الإداري المعاصر الى ثلاث اتجاهات خاصة بتأثير الاغتراب الوظيفي على دافعية الإنجاز.

1. 1- الاتجاه السلبي: يرى أصحاب هذا الاتجاه أن هناك علاقة عكسية بين الاغتراب الوظيفي على الدافعية للإنجاز، بمعنى أنه كلما زاد الاغتراب الوظيفي انخفض معدل الدافعية للإنجاز والعكس صحيح. ويؤدي هذا الاتجاه (هورثون) نتيجة لدراسات قام بيها في الثلاثينيات من القرن العشرين، حيث يرى أن عدم الاهتمام بالعاملين من حيث إشباع حاجاتهم المادية والمعنوية في العمل، والاستماع لشكواهم، وإهمال مشاركتهم في الإدارة، يؤدي الى انخفاض الروح المعنوية، ومن ثم الاغتراب عن العمل نتيجة عدم إشباع حاجاتهم، وبالتالي انخفاض مستوى الدافعية للإنجاز.

1. 2- الاتجاه الايجابي: يري أصحاب هذا الاتجاه أن الاغتراب الوظيفي نتيجة لعدة عوامل داخل المنظمة مثل عدم الحصول على المكافأة التي ترتبط بدورها بضرورة الإهمال وعدم قيام العامل بالمهام المكلف بأدائها.

ويؤيد هذا الاتجاه "فروم" الذي يعتبر أن الاغتراب يكون نتيجة للأداء الذي تتبعه عواقب سلبية، حيث أن العامل يشعر بمعاناته من أسباب الاغتراب، مثل عدم الترفيه أو الاغتراب العائلي... الخ، مرتبط ارتباطا وثيقا بانخفاض مستوى الدافعية للإنجاز، ومستوى أدائه عن المعدلات المطلوبة وهذا سوف يدفعه الى بذل المزيد من الجهد لزيارة معدلات ادائه حتى يصل الى الأسباب التي تدفعه للرضا عن العمل.

1. 3- الاتجاه الطردى: لا يرى هذا الاتجاه أية أهمية لتأثير الاغتراب الوظيفي على أداء العاملين ويفترض هذا الاتجاه أنه في بعض الأحيان يكون العامل يعاني من حالة الاغتراب الوظيفي لكن ليس له تأثير على مستوى دافعية الانجاز ومستوى أدائه، وأنه في بعض الأحيان يمكن زيادة الدافعية للإنجاز بالضغط أو باستخدام الأساليب الديكتاتورية في القيادة، ومن ثم يكون مستوى الدافعية للإنجاز والأداء مرتفع في ظل وجود مشاعر الاغتراب الوظيفي.

إن المعتربين وظيفيا هم أكثر معاناة من الاكتئاب من غير المعتربين، كما أنهم أقل ثقة بالأخرين عموما، مما دعا البعض الى الاستنتاج بأن أصول الاغتراب قد تكون نفسية، كما أشار آخرون الى علاقة الاغتراب الوظيفي بالشعور بعدم الرضا وبعدم الانجاز، كما أشارت الدراسات الى علاقة الاغتراب الوظيفي بنقص الفرص وحرية الاختيار المتاحة لأفراد المجتمع، وعلاقته بالهوة الواصلة بين الأفراد ومراكز القوة في المجتمع الناتجة عن التنظيم البيروقراطي المتعظم وتزايد متطلبات التدرج الوظيفي. (منصور، 2007، صفحة 57).

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل الإطار العام لكل من الاغتراب الوظيفي و دافعية الإنجاز والعلاقة بينهما ، حيث ان الاغتراب الوظيفي يتضمن فرصا للتحدي والتقدم المهني والشخصي، فقد يؤدي ذلك الى زيادة دافعية الإنجاز لدى الأفراد، فعندما يواجه الأفراد تحديات جديدة ويحققون نجاحا في التعامل معها، فإن ذلك يعزز شعورهم بالفخر والإنجاز ويجعلهم يرغبون في تحقيق المزيد.

الفصل الثاني

دراسة حالة غرفة الصناعة التقليدية

والحرف

دراسة حالة غرفة الصناعة التقليدية والحرف.

تمهيد.

- المبحث الأول: تقديم غرفة الصناعة التقليدية والحرف.
- المطلب الأول: عرض عام لغرفة الصناعة التقليدية والحرف.
- المطلب الثاني: مهام وأهداف غرفة الصناعة التقليدية والحرف.
- المطلب الثالث: أجهزة غرفة الصناعة التقليدية والحرف وهيكلها التنظيمي.
- المبحث الثاني: وصف استجابة عينة الدراسة.
- المطلب الأول: خطوات تصميم وتنفيذ أداة الدراسة.
- المطلب الثاني: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص الشخصية.
- المطلب الثالث: اختبار أداة الدراسة والتوزيع الطبيعي للبيانات.
- المبحث الثالث: اختبار الفرضيات وعرض النتائج.
- المطلب الأول: تحليل بيانات الدراسة.
- المطلب الثاني: طبيعة العلاقة بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع.
- المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة.

خلاصة الفصل.

تمهيد.

ان الجانب التطبيقي أو الميداني يعتبر من أهم خطوات البحث العلمي حيث يمكن الباحث من استثمار معلوماته النظرية، وذلك من خلال إثبات أو نفي صحة الحقائق التي هو بصدد دراستها وبعد التعرض للجانب النظري في الفصل السابق، سنتطرق في هذا الفصل بالتعريف بالمؤسسة محل الدراسة والجانب التطبيقي الذي اعتمدنا فيه على مجموعة من الخطوات والمراحل والاجراءات المنهجية وصولا الى أساليب المعالجة الاحصائية للبيانات المتحصل عليها وتفسيرها.

المبحث الأول: تقديم غرفة الصناعة التقليدية والحرف.

المطلب الأول: عرض عام لغرفة الصناعة التقليدية والحرف.

1. نشأة غرفة الصناعة التقليدية والحرف.

أنشأت غرف الصناعة التقليدية والحرف الولائية سنة 1992، وأعيد تنظيمها في سنة 1997، والذي يحدد هيكلها وتنظيمها.

عرفت الغرف حسب المرسوم على أنها: "مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية، والاستقلال المالي، وتوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالصناعات التقليدية والحرف. تعد الغرف منتدى حقيقي لتمثيل المهن الحرفية على المستوى المحلي وفضاء يجمع ما بين الإدارة والحرفيين وممثلهم وهي بذلك تعمل كهيكل محمول لها أحقية متابعة الانشغالات والاهتمامات التي يراها الحرفيون جديدة بالبحث، والدراسة، وتمثل الشريك الأمثل للسلطات المحلية أو الوطنية في كل الميادين التي تعني بتنمية قطاع الصناعة التقليدية والحرف، وهذا في إطار الخدمة العمومية التي تخولها لها خدمة مصالح الحرفيين لاسيما البلديات في تطوير النشاطات الحرفية على المستوى الإقليمي.

بدءا بتسجيلهم ثم تدعيمهم ثم مرافقتهم في عملية التأهيل والتكوين، بالإضافة إلى إنشاء فضاءات وتظاهرات تقليدية اقتصادية تعمل على التنمية المحلية.

فهي تعمل على أن تكون السند الحقيقي والفعلي للحرفيين، وهذا بمنحهم بطاقة الحرفي وممارسة نشاطهم بكل أريحية في إطار القانون، وتعمل كذلك على مبدأ استثمار المورد البشري قبل المالي، باعتباره رأس مال حقيقي في القطاع.

كما أنشأت الغرفة الوطنية للصناعة التقليدية والحرف سنة 1997 والتي تعمل بالتنسيق مع 48 غرفة محلية موزعة عبر التراب الوطني ذات طابع صناعي، وتجاري تتمتع كذلك بالاستقلال المالي والشخصية المعنوية.

أنشأت بناء على المرسوم التنفيذي رقم 03-472 المؤرخ في 2003/12/02 المعدل والمتمم للمرسوم رقم 100/97 المؤرخ في 1997/03/29 المتضمن إنشاء غرفة الصناعة التقليدية والحرف بولاية الاغواط.

2. تعريف غرفة الصناعة التقليدية والحرف.

تم إنشاء الغرفة بالولاية سنة 2003 كأول مرة حيث كان مقرها بحي 600 سكن بولاية الاغواط إلى غاية سنة 2011، ليتغير موقعها سنة 2011 إلى حي 104 سكن بالمعمورة بولاية الاغواط، ولا تزال إلى يومنا هذا علما أن لها ملحقة بآفلوا.

وتعرف على أنها: "منتدى لتمثيل المهن الحرفية وتمثل الشريك الأمثل للسلطات المحلية أو الوطنية في كل الميادين التي تعنى بتنمية القطاع."

الشخصية القانونية: "هي مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري وتعد منتدى لتمثيل المهن الحرفية وتمثل الشريك الأمثل للسلطات المحلية أو الوطنية في كل الميادين التي تعمل على تنمية قطاع الصناعة التقليدية والحرف".

المطلب الثاني: مهام وأهداف غرفة الصناعة التقليدية والحرف.

1. مهام غرفة الصناعة التقليدية والحرف.

تسعى غرفة الصناعة التقليدية والحرف الولائية (CAM) في إطار السياسة الوطنية لتنمية الصناعات التقليدية إلى:

- ✚ تمسك سجل الصناعة التقليدية والحرف وتسييره.
- ✚ تقوم بالتصديق على جميع المنتجات المتعلقة بالصناعة التقليدية وتسلم كل الوثائق والمعطيات المتعلقة بنوعية الخدمات.
- ✚ تعرض على السلطات المتعلقة بالصناعات التقليدية توصيات واقتراحات في مجال التشريع او التنظيم كونها أقرب للحرفي وأدرى من خلال تجاربها على الصعيد الولائي.
- ✚ تقوم بمرافقة الحرفيين في جانب التكوين وتحسين مستوى الأداء، وتحديد المعلومات لصالحهم.
- ✚ تقوم بنشر، وتوزيع وثائق أو مجلات أو دوريات لها علاقة بهدفها.
- ✚ تشارك في ترقية الصناعات التقليدية والحرف وتطويرها على مستوى دوائرها الإقليمية من خلال تكليفها بنشاطات محددة في دفتر الشروط.

كما تسعى الغرفة الوطنية (CNAM) في إطار متابعة انشغالات واهتمامات الحرفيين في إطار السياسة الوطنية لتنمية الصناعة التقليدية والحرف إلى:

مسك البطاقة الوطنية للصناعة التقليدية والحرف وتنظيمها.

تزود السلطات العمومية وبمبادرة منها أو بناء على طلب هذه السلطات بالآراء والاقتراحات التي لها صلة سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة مع قطاع الصناعات التقليدية والحرف على الصعيد الوطني.

تلخيص الآراء والاقتراحات التي تعتمدها غرف الصناعة التقليدية وتشجع على التنسيق بين برامجها.

انجاز كل ما يهدف إلى ترقية القطاع وتنمية القطاع وانتشاره حتى في الأسواق الخارجية.

التنظيم والمشاركة في اللقاءات والتظاهرات الوطنية والدولية.

تتولى تمثيل أعضائها لدى السلطات العمومية وتعيين ممثلها لدى هيئات التشاور والاستشارة الوطنية.

تصدر كل وثيقة أو استمارة أو شهادة ويؤشر ويصادق عليها وتكون مخصصة للحرفيين لاستعمالها في الخارج.

تنشئ مؤسسات ذات طابع حرفي وتديرها كمدارس التكوين ومؤسسات لترقية الحرفيين لاسيما قاعات العرض والبيع ومناطق النشاطات.

في حالة النزاعات الوطنية والدولية تحدث مؤسسات للتحكيم والتدخل عند الحاجة .

2. أهداف غرفة الصناعة التقليدية والحرف.

تسعى غرفة الصناعة التقليدية والحرف بولاية الاغواط إلى تحقيق جملة من الأهداف:

حماية الصناعة التقليدية وتأمينها.

الحفاظ على تراث والصناعة التقليدية بالولاية.

ترقية الصناعة التقليدية.

توجيه الحرفيين.

المطلب الثالث: أجهزة وميزانية غرفة الصناعة التقليدية والحرف وهيكلها التنظيمي.

أولاً: أجهزة غرفة الصناعة التقليدية والحرف.

تزود غرف الصناعة التقليدية والحرف بالأجهزة التالية:

1. الجمعية العامة: تتكون الجمعية العامة للغرفة من أعضاء ينتخبهم المنتمون إلى الدائرة الإقليمية للغرفة والأعضاء الشركاء، إذ ينتخب أعضاء الجمعية العامة لمدة 04 سنوات قابلة للتجديد، ويأخذون صفة أعضاء الغرفة.

ولأعضاء الغرفة مهمة عامة لتمثيل جميع المنتمين مهما تكن صفتهم المهنية ومكان تواجدهم. وتتكون الجمعية العامة من:

- ✚ 20 عضو بالنسبة للغرف التي يقل عدد المنتمين إليها عن 1000 عضو أو يساويه.
- ✚ عضو واحد إضافي عن كل شريحة كاملة من 500 منتمي وهذا بالنسبة للغرف التي يفوق منتميتها ألف (1000) عضو.
- ✚ حيث تنتخب الجمعية العامة من بين أعضائها رئيساً، ونائباً لرئيس الغرفة، وفي حالة الشغور النهائي لمهمة الرئيس لأي سبب كان يخلف مكانه النائب حتى انقضاء الفترة.

تداول الجمعية العامة للغرفة:

- ✚ التوجيهات العامة والأعمال التي يجب القيام بها، وبرنامج النشاط العام للمكتب، واللجان التقنية للغرفة.
- ✚ المصادقة على الاقتراحات، والآراء، والتوصيات التي تعرضها اللجان التقنية.
- ✚ تقرير النشاط السنوي الذي يعرضه الرئيس.
- ✚ مشروع ميزانية الغرفة وحصيلة السنة المالية المنصرمة.
- ✚ مشروع إنشاء مؤسسات جديدة.
- ✚ المصادقة على مشروع النظام الداخلي للغرفة الذي يحدد قواعد التنظيم لمختلف الأجهزة بالغرفة.

2. المكتب :

يتكون مكتب الغرفة من أعضاء تنتخبهم الجمعية العامة من بين أعضائها لمدة سنتين قابلتين للتجديد، ويتكون من:

✚ أعضاء بالنسبة للغرف الذي يبلغ عدد أعضائها في الجمعية 20 عضوا أساسيا.

✚ عضو إضافي واحد عن كل شريحة كاملة من ثلاثة أعضاء يكون رئيس الغرفة ونائبه رئيس مكتب الغرفة، ونائبه بقوة القانون.

حيث يكون مدير الغرفة عضوا في المكتب بقوة القانون يجتمع أعضاء المكتب مرة واحدة كل شهرين إذ يحددون النظام الداخلي للغرفة، وقواعد تنظيم المكتب، وعمله. ويكلف مكتب الغرفة بما يلي حيث:

✚ يمثل الأجهزة المنتخبة في الغرفة لدى السلطات العمومية المحلية، ويتخذ المبادرات، والتدابير الملائمة الضرورية خلال هاته الفترة.

✚ ينفذ توجيهات الجمعية العامة للغرفة.

✚ يتابع أشغال مختلف اللجان التقنية.

✓ يقدم تقارير عن نشاطه للجمعية العامة بالغرفة.

3. اللجان التقنية :

تزود الغرفة بلجان تقنية يحدد عددها وتكوينها، ومجال اختصاصها، وقواعد تنظيمها، وعملها، الوزير المكلف بالصناعة التقليدية بقرار، إذ تكلف اللجان التقنية بدراسة وضبط، وصياغة آراء الغرفة، واقتراحاتها فيما يخص المسائل المتعلقة بمجال اختصاصها، وذلك بعد الفحص، وتقديم الاستشارات الضرورية بشأنها، إذ يشرف رئيس الغرفة على أشغال اللجان التقنية وينسقها. وتتكون اللجان التقنية من:

✚ لجنة التأهيل والتكوين والتمهين.

✚ لجنة الترقية والتموين والتسويق.

✚ لجنة العلاقات بالهيئات ذات صلة بالحرفيين.

4. المدير:

يتولى مدير الغرفة تسيير المصالح الإدارية بالغرفة، وإدارتها إذ يعينه الوزير المكلف بالصناعة التقليدية والحرف.

يتمتع المدير في حدود القانون والتنظيم المعمول به ويخول له جميع الصلاحيات لإدارة الغرفة، والسهر على تسييرها وعملها وهذا تكون له صفة:

✚ الأمر بصرف ميزانية الغرفة.

✚ يمثل الغرفة أمام القضاء، وفي الأعمال المدنية.

✚ يحسب حصيلة آخر سنة مالية ويقدمها إلى الجمعية.

✚ يبرم كل الصفقات والعقود، والاتفاقيات التي تدخل في إطار تسيير الغرفة.

✚ مسؤول عن حماية أموال الغرفة، والمحافظة عليها.

ثانيا: ميزانية غرفة الصناعة التقليدية والحرف.

تشمل ميزانية الغرفة ما يلي:

1. في باب الإيرادات:

✚ حقوق التسجيل في باب الصناعة التقليدية والحرف.

✚ إعانات الدولة الممنوحة بعنوان دفتر شروط تبعات الخدمة العمومية.

✚ حقوق الانخراط وحصص الاشتراك التي يدفعها المنخرطون.

2. في باب النفقات:

✚ نفقات سير مصالح الغرفة والصيانة وتوسيع ممتلكاتها.

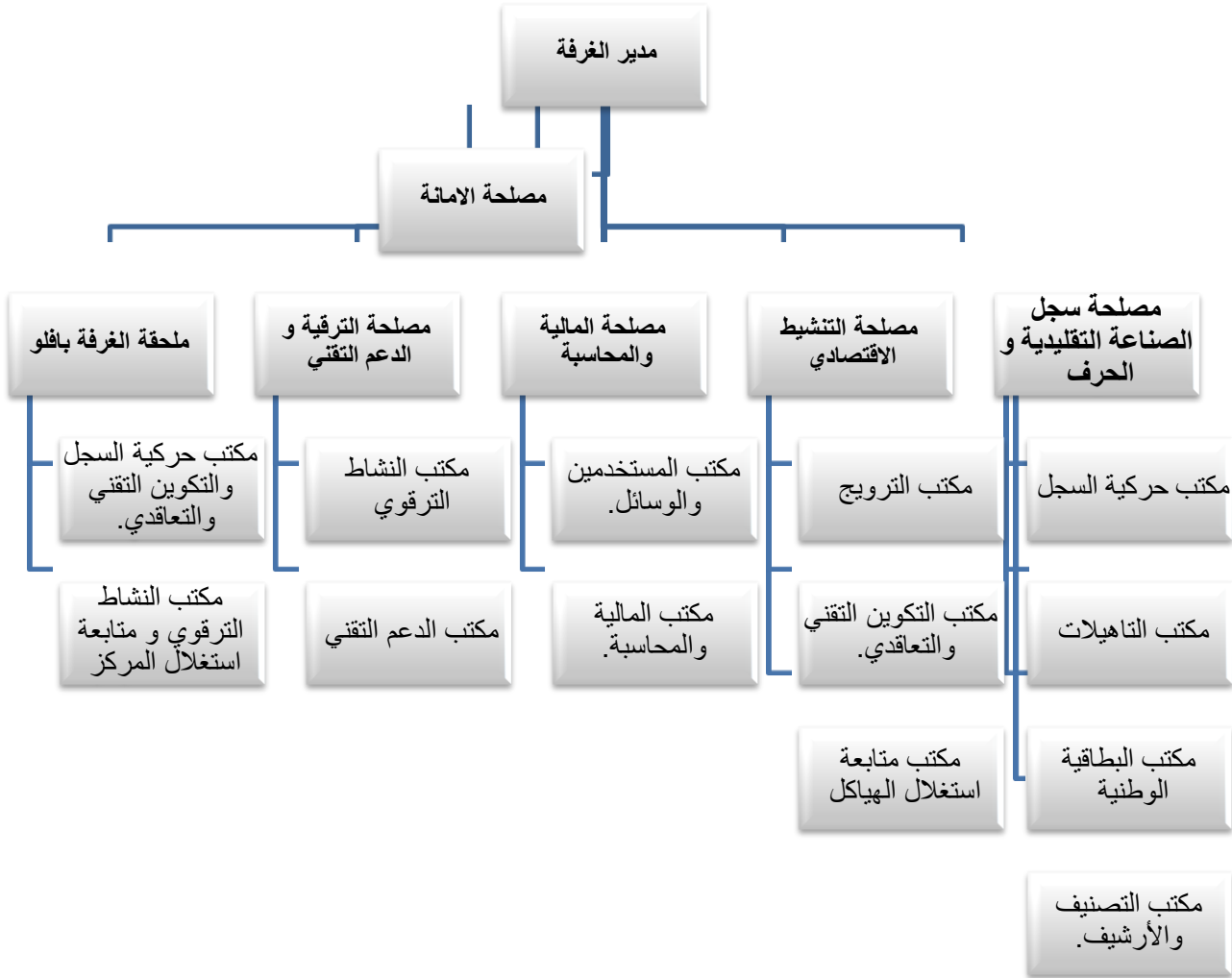
✚ الاشتراكات وحقوق الانخراط المستحقة على انضمام الغرفة إلى الهيئات الوطنية والأجنبية.

✚ مصاريف تنقل أعضاء المكتب، ومصاريف إقامتهم.

✚ حصة الاشتراكات التي تستردها الغرفة الوطنية للصناعة التقليدية والحرف.

ثالثا: الهيكل التنظيمي لغرفة الصناعة التقليدية والحرف.

الشكل رقم (03): الهيكل التنظيمي لغرفة الصناعة التقليدية والحرف.



المصدر: غرفة الصناعة التقليدية والحرف بولاية الاغواط.

المبحث الثاني: وصف استجابة عينة الدراسة.

نهدف من خلال هذا المبحث إلى إيضاح الجانب التطبيقي للدراسة، من خلال ما تطرقنا إليه في مقدمة الدراسة من (المنهج المتبع وتخطيط وتصميم أداة الدراسة)، لنتقل بعدها إلى إبراز أساليب المعالجة الإحصائية المستعملة لاختبار الأداة وقد تم تفرغ البيانات وتحليلها من خلال البرنامج الإحصائي " Spss 26 " ، " Excel 2016 " ، " Smart Pls " و استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- النسب المئوية والتكرارات لوصف عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- اختبار ألفا كرو نباخ لمعرفة درجة ثبات الاستبيان.
- جذر ألفا لحساب صدق الدراسة.
- اختبار تحليل التباين الأحادي Anova لمعرفة ما إذا كانت هناك فروقات ذات دلالة إحصائية.

المطلب الأول: خطوات تصميم وتنفيذ أداة الدراسة.

يعريف الاستبيان على أنه: وسيلة من وسائل جمع المعلومات وقد يستخدم على إطار واسع ليشمل الأمة أو في إطار ضيق على نطاق المدرسة وبطبيعة الحال فهو يختلف في طوله ودرجة تعقيده أن الجهد الأكبر في الاستبيان ينصب على بناء فقرات جديدة والحصول على استجابات كاملة ومن الأهمية بمكان أن تكون أسئلة الدراسة وفرضياتها واضحة ومعرفة كي يكون بالإمكان بناء الفقرات بشكل جيد. (منذر، 2007، صفحة 91).

أولاً: خطوات تصميم أداة الدراسة.

قمنا بإعداد أداة الدراسة لمعرفة " أثر الاغتراب الوظيفي في دافعية الإنجاز - دراسة حالة - غرفة الصناعة التقليدية والحرف - بالأغواط " .

وقد اتبعنا الخطوات التالية لبناء الاستبيان:

الاطلاع على بعض الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبيان وصياغة فقراته، حيث تم الاعتماد على ذلك في صياغة فقرات الاستبيان.

استشارة المشرفة وبعض أساتذة الكلية في تحديد محاور الاستبيان وفقراته.

تحديد المحاور الرئيسية التي يشملها الاستبيان، وتحديد الفقرات التي تقع تحت كل محور من المحاور.

تصميم الاستبيان في صورته الأولية .

مراجعة الاستبيان من قبل مشرفة الدراسة.

عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين من أساتذة الكلية كما هو موضح في الملحق رقم (02) الذي يعرض قائمة بأسماء المحكمين.

في ضوء آراء المحكمين وتوجيهات المشرفين تم تعديل بعض فقرات الاستبيان من حيث التعديل والحذف والإضافة، ليستقر في صورته النهائية على 31 فقرة كما موضح في الملحق رقم (01).

ثانيا: صدق أداة الدراسة.

عرف العتيبي صدق أداة الدراسة بأنه " مدى تمكن أداة جمع البيانات، أو إجراءات القياس من قياس المطلوب قياسه" ويعني ذلك أنه إذا تمكنت أداة جمع البيانات من قياس الغرض الذي صممت لقياسه، وبذلك تكون الأداة صادقة (احمد يوسف، 2008، صفحة 91).

تم الاعتماد على دراسة بن زاهي منصور (2007) بعنوان "الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات: دراسة ميدانية بشركة سوناطراك بالجنوب الجزائري". و: دراسة عبد الله غسان عبد الله السقا (2018) الأمن النفسي والاتجاه نحو المخاطرة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى رجال الإعلام. من أجل اعداد الاستبيان.

وحيث كان لا بد من اخضاع الاستبيان الى التحكيم وهو أن تختار الباحثة عددا من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة حيث تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين تألفت من 4 من أساتذة الكلية وأسماء المحكمين بالملحق رقم (02) بهدف إبداء الرأي فيما يتعلق بمدى صدق كل فقرة من فقرات الاستبيان وصلاحياتها ومدى ملاءمتها لقياس ما وضعت لقياسه، وقد تم الاستجابة لآراء المحكمين القيام بما يلزم من حذف وتعديل على ضوء الاقتراحات المقدمة، بذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية، أنظر الملحق رقم (01).

المطلب الثاني: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص الشخصية.

سنقوم بعرض وتحليل خصائص المجتمع والعينة المدروسة.

أولاً: مجتمع الدراسة.

ويتكون مجتمع الدراسة من موظفي غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط بمختلف مستوياتهم

الوظيفية يقسمون كالتالي:

جدول رقم (01): توزيع مجتمع الدراسة حسب المراكز والفروع.

العدد	اسم المؤسسة	الفروع	عدد العمال
01	غرفة الصناعة التقليدية والحرف	الفرع الأول الأغواط	44
		الفرع الثاني أفلو	16
60	الإجمالي		

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على بيانات المؤسسة.

ثانياً: عينة الدراسة.

يوضح الجدول التالي توزيع عينة الدراسة حسب المراكز والفروع:

جدول رقم (02): توزيع عينة الدراسة حسب المراكز والفروع.

العدد	اسم المؤسسة	الفروع	عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المسترجعة
01	غرفة الصناعة التقليدية والحرف	الفرع الأول	44	40
		الفرع الثاني	10	4

المصدر: من إعداد الطالبة.

من أجل تحديد عينة الدراسة قمنا بتمثيل بيانات الجزء الأول الخاص بالبيانات الشخصية التي وصفت الخصائص الخاصة بمجتمع الدراسة.

2.الجنس: من مجموع 44 استمارة معالجة تم الحصول على الجدول التالي:

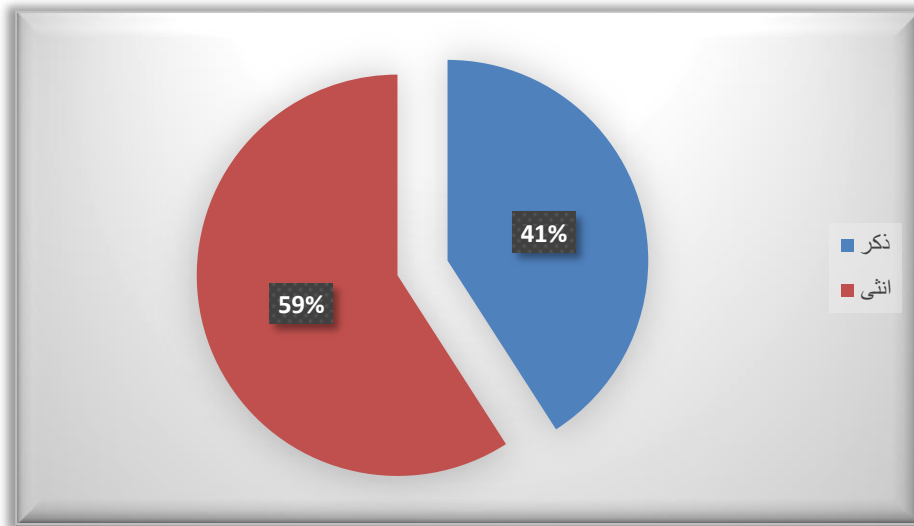
جدول رقم (03): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.

النسبة	التكرار	الفئة
40.09%	18	ذكر
59.1%	26	أنثى
100%	44	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة على ضوء مخرجات spss 26.0.

ومنه يمكن توضيح نتائج من الجدول أعلاه من خلال الشكل التالي:

شكل رقم (04): تركيبة عينة الدراسة حسب الجنس.



المصدر: من مخرجات Excel 2016 على ضوء نتائج الاستبيان.

يتضح من الجدول أن نسبة الإناث في عينة الدراسة 59% وهي أكبر من نسبة الذكور التي تقدر بـ 41% وهذا راجع يمكن لطبيعة العمل.

1.2. السن: من مجموع 44 استمارة معالجة تم الحصول على الجدول التالي:

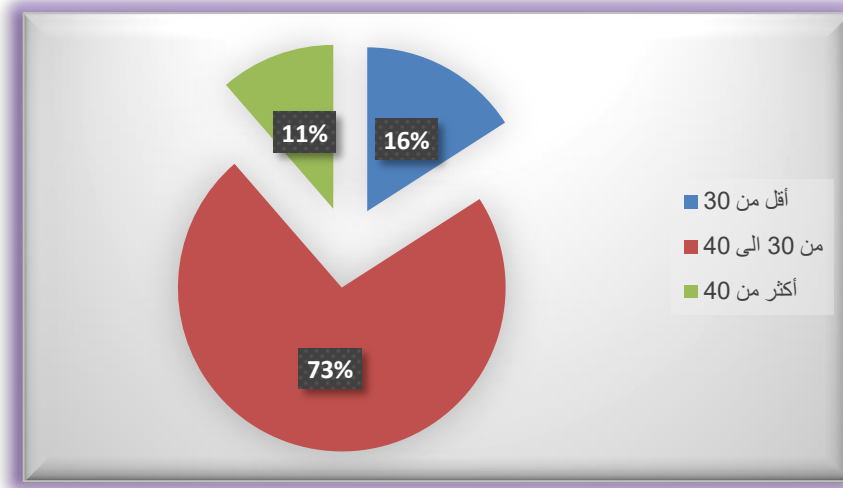
جدول رقم (04): توزيع عينة الدراسة حسب السن.

النسبة	التكرار	الفئة
15.9%	7	أقل من 30
72.7%	32	من 30 الى 40
11.4%	5	أكثر من 40
100%	44	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة على ضوء مخرجات spss 26.0.

ومنه يمكن توضيح نتائج من الجدول أعلاه من خلال الشكل التالي:

شكل رقم (05): تركيبة عينة الدراسة حسب السن.



المصدر: من مخرجات Excel 2016 على ضوء نتائج الاستبيان.

يتضح من الجدول رقم (04) لتوزيع عينة الدراسة حسب السن، أن أغلبية سن الباحثين يتراوح ما بين (30 - 40) سنة بنسبة (72.7%).

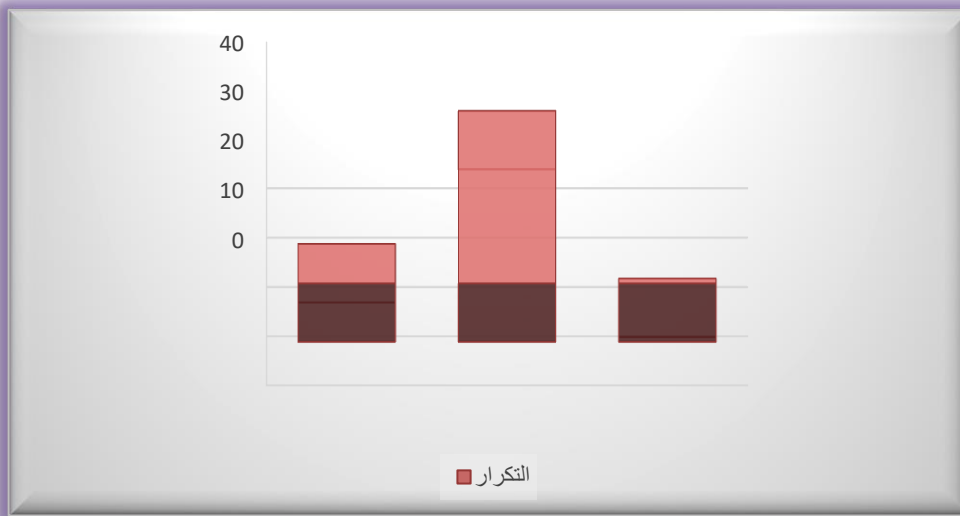
3.1. المؤهل العلمي: من مجموع 44 استمارة معالجة تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول التالي:
الجدول رقم (05): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.

النسبة	التكرار	الفئة
18.2%	8	ثانوي أو أقل
79.5%	35	جامعي
2.3%	1	دراسات عليا
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة على ضوء مخرجات spss 26.0.

ومنه يمكن توضيح نتائج الجدول أعلاه من خلال الشكل التالي:

شكل رقم (06): تركيبة عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.



المصدر: من مخرجات Excel 2016 على ضوء نتائج الاستبيان.

يتضح من الجدول رقم (05) لتوزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي أن أكبر نسبة في المؤهل العلمي هي الجامعي ب (79.5%) وأقل نسبة هي للدراسات العليا التي تقدر ب (2.4%)، ونسبة (18.2%) للفئة الذي مؤهلهم العلمي ثانوي أو أقل.

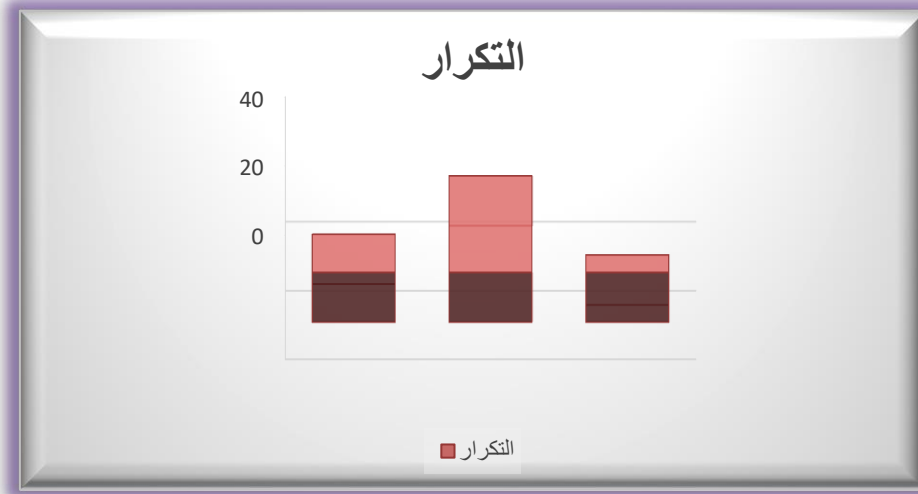
2.2. سنوات الخدمة: من مجموع 44 استمارة معالجة تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (06): توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة.

النسبة	التكرار	الفئة
25%	11	أقل من 5 سنوات
63.6%	28	من 5 الى 10 سنوات
11.4%	5	أكثر من 10 سنوات
100%	44	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة على ضوء مخرجات spss 26.0.

ومنه يمكن توضيح نتائج الجدول أعلاه من خلال الشكل التالي:



المصدر: من مخرجات Excel 2016 على ضوء نتائج الاستبيان.

يتضح من الجدول رقم (06) لتوزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة أن الفئة الغالبة في المؤسسة هم عمال ذات الخدمة ما من (05 الى 10 سنوات) حيث قدرت ب (63.6%) وبعدها العمال ذو الخدمة الاقل من 5 سنوات بنسبة (25 %)، وتليها الفئة الأخيرة للفئة أكثر من 10 سنوات بنسبة (11.4 %) مما يعتبر على أن المؤسسة لها عمال جدد بنسبة أكبر وهذا يمكن أن يساعد المؤسسة على الاقبال على طرق جديدة في العمل .

المطلب الثالث: اختبار أداة الدراسة والتوزيع الطبيعي للبيانات.

أولاً: الاتجاهات العامة لعبارات المحاور.

تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكارت الخماسي من خلال المدى بين درجات المقياس (4=1-5) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (0.80=5/4) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (07): مجالات المتوسط الحسابي لتحديد الاتجاهات العامة للعبارات.

درجة الموافقة	طول الخلية
غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.80
غير موافق	أكبر من 1.80 إلى 2.60
موافق إلى حد ما	أكبر من 2.60 إلى 3.40
موافق	أكبر من 3.40 إلى 4.20
موافق بشدة	أكبر من 4.20 إلى 5

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نموذج ليكارت الخماسي.

ولتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، اعتمدنا على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المجالات للاستبيان ومستوى الفقرات في كل مجال، وقد حددنا اتجاه عبارات حسب المجالات المعتمدة.

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية والتكرارات لمعرفة درجة الموافقة.

ثانياً: تحليل اتجاهات عبارات الاغتراب الوظيفي.

1. تحليل اتجاهات عبارات بعد العجز.

جدول رقم (08): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول.

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أوافق تماما		أوافق		أوافق بدرجة أقل		لا أوافق		لا أوافق تماما		العبرة
			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
موافق بدرجة متوسطة	1.125	2.89	6.8	3	27.3	12	22.7	10	34.1	15	0	0	1
موافق	0.94	3.89	25	11	52.3	23	9.1	4	13.6	6	0	0	2
موافق	0.813	3.89	20.5	9	54.5	24	18.2	8	6.8	3	0	0	3
موافق بدرجة متوسطة	1.311	2.84	15.9	7	13.6	6	25	11	29.5	13	15.9	7	4
موافق	0.751	3.375	متوسط عبارات البعد الأول										

المصدر: من إعداد الطالبة على ضوء مخرجات spss 26.0.

يتضح من جدول رقم (08) لاتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول أن متوسط عبارات (العجز) هو (3.37) بانحراف معياري قدره (0.751) والذي يتجه إلى درجة موافق وأن العبارة الرابعة هي الأقل تجانسا بين عبارات المحور بينما الثانية والثالثة هي الأكثر تجانسا.

3. 2. تحليل اتجاهات عبارات بعد اللامعنى:

جدول رقم (09): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني.

الإتجاه	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أوافق بدرجة أقل										العبرة
			أوافق تماما		أوافق		لا أوافق		لا أوافق تماما				
			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
غير موافق	0.886	2.14	4.5	2	15.9	7	4.5	2	38.6	17	36.4	16	5
موافق بدرجة متوسطة	0.756	3.09	20.5	9	29.5	13	9.1	4	20.5	9	20.5	9	6
موافق	0.923	3.55	20.5	9	40.9	18	13.6	6	22.7	10	2.3	1	7
غير موافق	0.756	2.55	9.1	4	.25	11	6.8	3	29.5	13	29.5	13	8
موافق بدرجة متوسطة	1.038	2.829	متوسط عبارات البعد الثاني										

المصدر: من إعداد الطالبة على ضوء مخرجات spss 26.0.

يتضح من جدول رقم (09) لاتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني (اللامعنى) هي العبارة السادسة بمتوسط حسابي (3.09) بانحراف معياري قدره (0.756)، واقل عبارة تجانسا هي العبارة الخامسة بمتوسط حسابي (2.14) بانحراف معياري قدره (0.886) وأن متوسط عبارات البعد الثاني (اللامعنى) هو (2.829) بانحراف معياري قدره (1.038) والذي يتجه إلى درجة موافق بدرجة متوسطة.

3. تحليل اتجاهات عبارات بعد اللامعيارية:

جدول رقم (10): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث.

الإتجاه	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أوافق تماما		أوافق		أوافق بدرجة أقل		لا أوافق		لا أوافق تماما		العبرة
			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
غير موافق	1.369	2.59	9.1	4	.25	11	9.1	4	29.5	13	27.3	12	9
موافق بدرجة متوسطة	1.217	2.91	6.8	3	34.1	15	15.9	7	29.5	13	13.6	6	10
موافق	0.868	3.61	6.8	3	65.9	29	9.1	4	18.2	8	0	0	11
موافق	0.784	4.11	26.4	16	38.6	17	25	11	0	0	0	0	12
موافق بدرجة متوسطة	0.740	3.306	متوسط عبارات البعد الثالث										

المصدر: من إعداد الطالبة على ضوء مخرجات **spss 26.0**.

يتضح من جدول رقم (10) لاتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث (اللامعيارية) هو (3.306) والذي يتجه إلى درجة موافق بدرجة متوسطة وأن العبارة التاسعة هي الأقل تجانسا بين عبارات المحور بينما العبارة الثانية عشر هي الأكثر تجانسا بدرجة موافق.

4. تحليل اتجاهات عبارات بعد العزلة الاجتماعية.

جدول رقم (11): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الرابع.

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أوافق بدرجة أقل										العبرة
			أوافق تماما		أوافق		أوافق بدرجة أقل		لا أوافق		لا أوافق تماما		
			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
موافق بدرجة متوسطة	1.433	2.75	6	3	36	18	26	13	22	11	10	5	13
موافق بدرجة متوسطة	1.278	3.25	10	5	44	22	36	18	4	2	6	3	14
موافق	1.017	3.61	10	5	54	27	32	16	2	1	2	1	15
موافق	0.926	3.55	28	14	54	27	12	6	4	2	2	1	16
موافق بدرجة متوسطة	0.894	3.289	متوسط عبارات البعد الرابع										

المصدر: من إعداد الطالبة على ضوء مخرجات spss 26.0.

يتضح من جدول رقم (11) لاتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الرابع (العزلة الاجتماعية) أن متوسط عبارات هو 3.28 والذي يتجه إلى درجة موافق بدرجة متوسطة وأن العبارة الثالثة عشر هي الأقل تجانسا بين عبارات المحور بينما العبارة الخامسة عشر هي الأكثر تجانسا بدرجة موافق.

5. تحليل اتجاهات عبارات بعد الاغتراب عن الذات.

جدول رقم (12): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الخامس.

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أوافق تماما		أوافق		أوافق بدرجة أقل		لا أوافق		لا أوافق تماما		العبرة
			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
غير موافق	1.248	2.50	4.5	2	25	11	11.4	5	34.1	15	25	11	17
موافق بدرجة متوسطة	1.304	2.70	6.8	3	29.5	13	13.6	6	27.3	12	22.7	10	18
غير موافق	1.073	2.32	4.5	2	11.4	5	15.9	7	47.7	21	20.5	9	19
موافق بدرجة متوسطة	1.143	2.64	4.5	2	20.5	9	27.3	12	29.5	13	18.2	8	20
غير موافق	1.0028	2.539	متوسط عبارات البعد الخامس										

المصدر: من إعداد الطالبة على ضوء مخرجات spss 26.0.

يتضح من جدول رقم (12) لاتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الخامس (الاغتراب عن الذات) أن متوسط عبارات هو (2.539) والذي يتجه إلى درجة غير موافق وأن العبارة تاسعة عشر هي الأقل تجانسا بين عبارات المحور بينما العبارة الثامنة عشر هي الأكثر تجانسا

المبحث الثالث: اختبار الفرضيات وعرض النتائج.

المطلب الأول: النموذج القياسي.

أولا: التحليل العاملي التوكيدي AFC.

1. اختبار ثبات نموذج الدراسة:

لتأكد من ثبات الدراسة في البرمجة بالمعادلات البنائية لا يكفي فقط حساب معامل الفاكرونباخ، بل نحتاج الى اختبارات اخرى هي:

- أ. معامل التشبع **FL (Factor Loadings)**: ويقصد به مؤشر التوافق وانسجام العبارات مع بعضها البعض، وحتى نستطيع اعتماد العبارة في القياس يجب ان يكون لها FL يفوق على الاقل 70%.
- ب. الموثوقية المركبة المعبر عليها ب: **CR (Composite Reliability)** حيث تشتت قيمة أكبر من 0.7، وهي تقيس المحور ككل، وليس كل عبارة على حدى كما هو الحال على معامل التشبع. أي أنها تشير الى الاتساق الداخلي بين العبارات والمحور وهي شبيها الفاكرونباخ بالإضافة انها مستحدثة.
- ج. متوسط التباين المستخرج: **AVE (average variance extracted)** وهو مؤشر القيم المتوسطة الكبرى لحزم المربعات للمؤشرات المرتبطة بالنموذج، وحتى يتصف النموذج بصدق التقارب يجب أن يكون أكبر من 0.5، والجدول التالي يبين قيم هذه الاختبارات على النحو التالي:

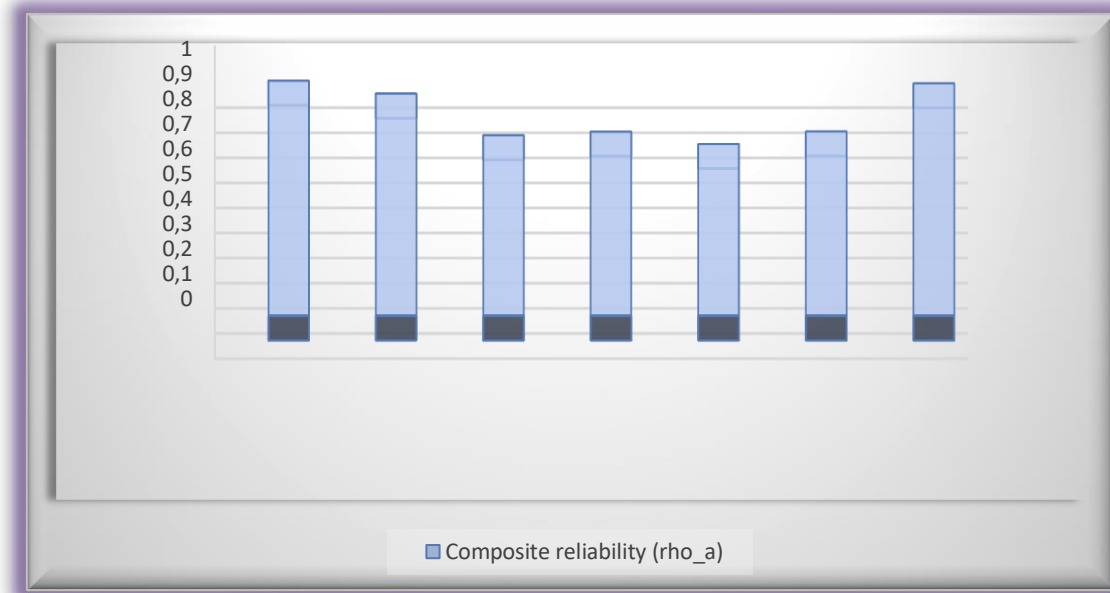
جدول رقم (13): قيمة الموثوقية وصحة التقارب.

Construct Reliability and Validity							
المحاور	الابعاد	الاسئلة	FL	CR	AVE	الفأ	
الاغتراب الوظيفي	العجز	Q1	0,411	0.719	0.517	0.691	
		Q2	0.374				
		Q3	0,818				
		Q4	0.625				
	اللامعنى	Q5	Q5	0.583	0.824	0.578	0.803
		Q6	Q6	0.847			
		Q7	Q7	0.757			
		Q8	Q8	0.671			
	اللامعيارية	Q9	Q9	0,646	0.724	0.494	0.614
		Q10	Q10	0,763			
		Q11	Q11	0,235			
		Q12	Q12	0.806			
	العزلة الاجتماعية	Q13	Q13	0.829	0.811	0.584	0.745
		Q14	Q14	0.786			
		Q15	Q15	0.655			
		Q16	Q16	0.437			
	الاغتراب عن الذات	Q17	Q17	0.746	0.885	0.705	0.860
		Q18	Q18	0.886			
		Q19	Q19	0.681			
		Q20	Q20	0.490			
	دافعية الانجاز		Q21	0.762	0.925	0.555	0.917
			Q22	0.845			
			Q23	0.808			
			Q24	0.515			
			Q25	0.776			
			Q26	0.791			
			Q27	0.794			
			Q28	0.822			
			Q29	0.633			
			Q30	0.692			
			Q31	0.688			

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات Smart Pls.

من أجل زيادة نتائج قيم الموثوقية المركبة CR وكذا قيم متوسط تباين المفسر AVE ، فوق قيمة العتبة المقترحة، لابد من حذف العبارات التي لها تشيع خارجي اقل من 0.7 وهي (Q11, Q13, Q14, Q16, Q24, Q29).

شكل رقم (08): قيمة الموثوقية.



المصدر: من مخرجات Smart Pls.

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ ان كل قيم العبارات بالنسبة للموثوقية المركبة تفوق قيمة 0.7، لذلك يمكن أن نصف أداة الدراسة المعتمد عليها في المذكرة بأنها ثابتة، وحتى ولو أعيد تكرار العملية في نفس الظروف، وعليه يمكن الاعتماد عليها. ونلاحظ أيضا من الجدول السابق أن قيمة AVE أكبر من 0.5 لكل أبعاد الدراسة إلا البعد الثالث وهو قريب من 0.5، وعليه يمكن الاستنتاج أن الشرط الثاني المتمثل في صدق التقارب محقق، ونموذج الدراسة يتصف بصدق التقارب.

1. الصدق التمايزي:

تشير الى افتراض مجموعة من العبارات لا تمثل باقي العوامل او المتغيرات الكامنة الاخرى، أي تكون نسبة الارتباطات مع العوامل الاخرى ضعيفة، ومعنى اخر ان يظهر تمايز لعامل أو متغير كامن معين بعبارته عن باقي العوامل أو المتغيرات الاخرى، وينقسم الى مؤشرين هما:

1.1. ارتباط المتغير **VC (variable corrélacion)**: هو مؤشر قياس مدى تنافر وتباعد المحاور عن بعضها البعض، وكانت نتائجه في الجدول التالي :

الجدول رقم (14): مؤشر ارتباط المتغير **VC**.

الاعترا ب الوظيفي	الاعترا ب عن الذات	العجز	العزلة الاجتماعية	اللامعنى	اللامعيارية	دافعية الانجاز
الاعترا ب الوظيفي	0,676					
الاعترا ب عن الذات	0,827	0,839				
العجز	0,707	0,402	0,719			
العزلة الاجتماعية	0,824	0,640	0,535	0,882		
اللامعنى	0,868	0,674	0,597	0,594	0,777	
اللامعيارية	0,878	0,607	0,601	0,681	0,702	0,806
دافعية الانجاز	0,829	0,640	0,642	0,729	0,644	0,734
						0,783

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات Smart Pls.

يقيس مؤشر **VC** مدى تباعد المتغيرات او المحاور مع بعضها البعض اي ان المحور يمثل نفسه ولا يرتبط بمحور اخر، وتمثل القيم في الجدول اعلاه الجذر التربيعي لـ **AVE** حيث إذا كان قيمة **VC** للمتغير مع نفسه اعلى من باقي المحاور، فإننا نقول انه لا يوجد تداخل بين المحاور، وان هذا المتغير مستقل بذاته، ومن خلال الجدول نرى انه لا يوجد تداخل بين المحاور مع بعضها البعض.

2.1. التحويلات المتقاطعة **(Cross Loading) CL**: ويمكن التأكد من صحة التمايز من خلال

استخدام المؤشر الثاني وهو التحويلات المتقاطعة **(Cross Loading)**، وهو مؤشر يقيس مدى تباعد العبارات عن بعضها البعض، في الجدول التالي:

جدول رقم (15): مؤشر التحويلات المتقاطعة CL.

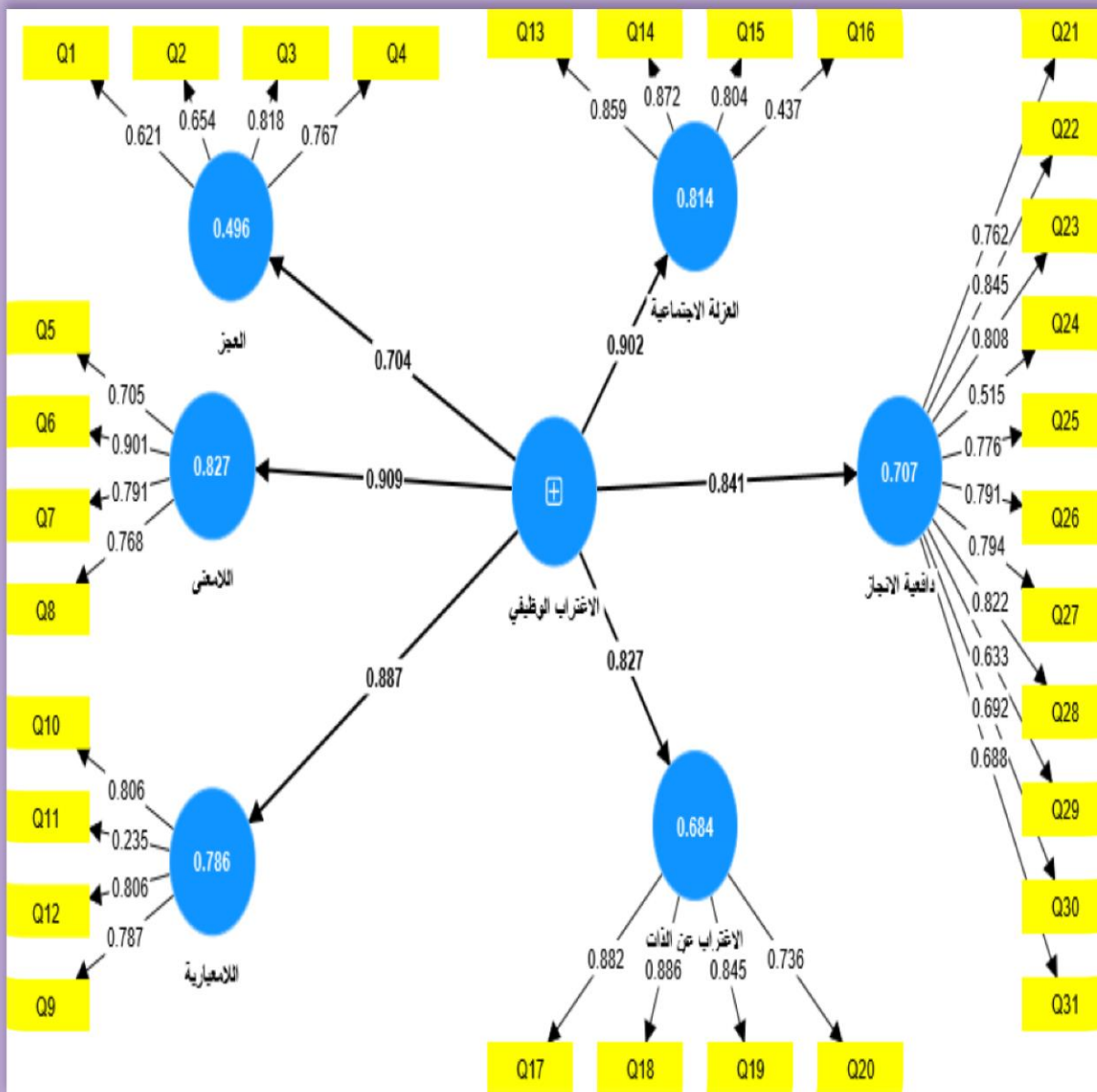
	الاغتراب الوظيفي	الاغتراب عن الذات	العجز	العزلة الاجتماعية	اللامعنى	اللامعيارية	دافعية الانجاز
Q1	0,410	0,231	0,619	0,200	0,420	0,357	0,202
Q10	0,760	0,632	0,420	0,519	0,695	0,814	0,526
Q12	0,708	0,426	0,590	0,582	0,490	0,816	0,746
Q13	0,827	0,588	0,507	0,721	0,699	0,716	0,803
Q14	0,786	0,671	0,367	0,904	0,618	0,637	0,677
Q15	0,658	0,440	0,599	0,860	0,414	0,559	0,606
Q17	0,745	0,882	0,360	0,585	0,643	0,528	0,485
Q18	0,805	0,886	0,365	0,693	0,611	0,634	0,690
Q19	0,682	0,845	0,428	0,466	0,631	0,448	0,508
Q2	0,378	0,272	0,655	0,273	0,334	0,224	0,349
Q20	0,490	0,736	0,148	0,339	0,314	0,392	0,437
Q21	0,670	0,527	0,632	0,484	0,622	0,563	0,739
Q22	0,720	0,547	0,447	0,609	0,572	0,708	0,855
Q23	0,633	0,403	0,612	0,591	0,460	0,553	0,820
Q25	0,577	0,509	0,384	0,595	0,359	0,531	0,770
Q26	0,688	0,490	0,589	0,660	0,437	0,682	0,783
Q27	0,682	0,437	0,552	0,565	0,548	0,644	0,807
Q28	0,744	0,653	0,557	0,631	0,597	0,595	0,836
Q3	0,561	0,301	0,818	0,416	0,472	0,476	0,601
Q30	0,604	0,556	0,311	0,593	0,480	0,472	0,719
Q31	0,452	0,338	0,384	0,356	0,416	0,334	0,703
Q4	0,627	0,339	0,767	0,562	0,475	0,586	0,595
Q5	0,582	0,496	0,379	0,392	0,709	0,435	0,314
Q6	0,844	0,670	0,371	0,645	0,775	0,815	0,632
Q7	0,756	0,510	0,487	0,600	0,809	0,688	0,630
Q8	0,671	0,569	0,517	0,372	0,809	0,486	0,523
Q9	0,646	0,393	0,444	0,548	0,498	0,787	0,501

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات Smart Pls.

المطلب الثاني: تقييم صلاحية النموذج البنائي.

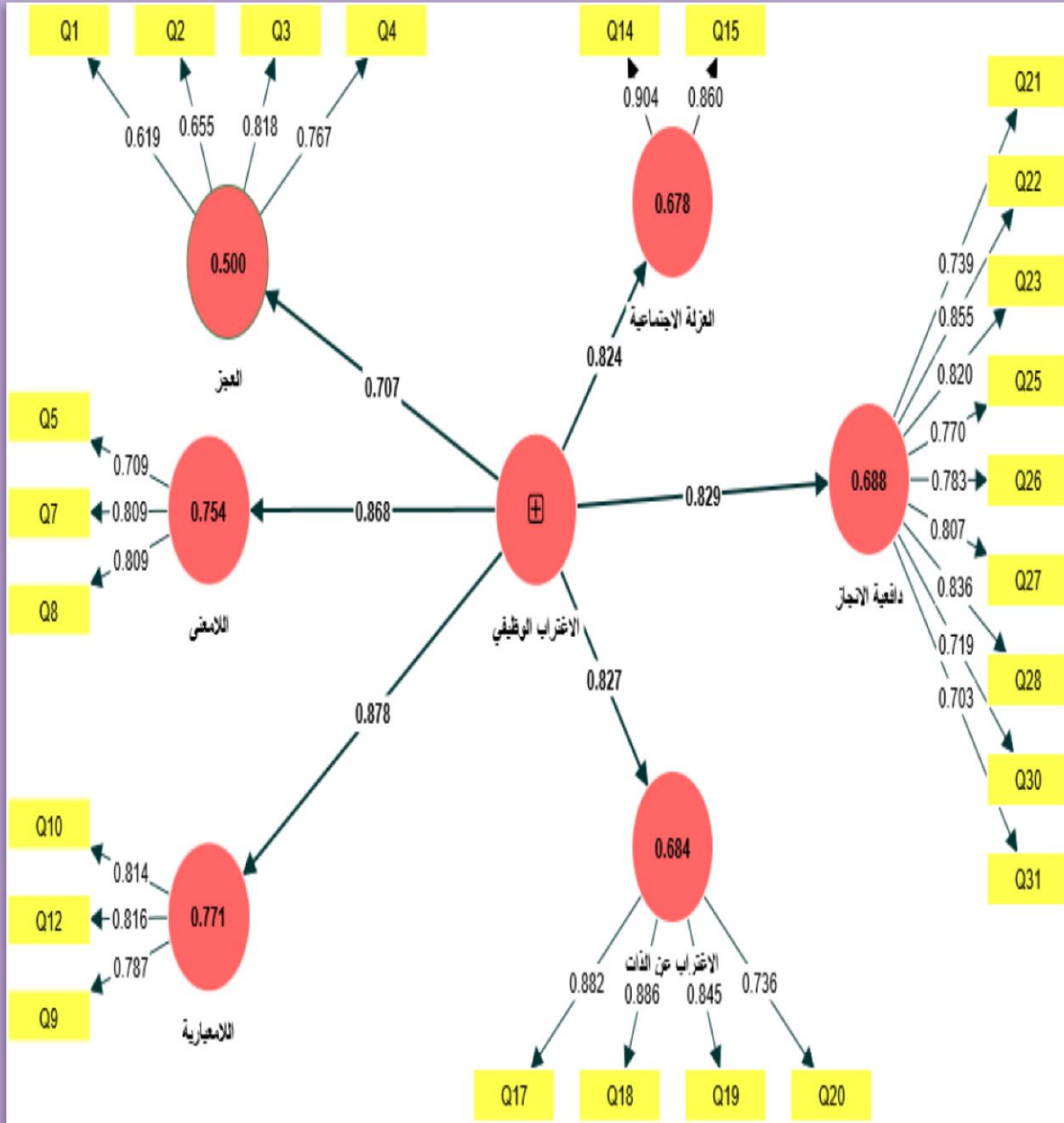
بعد قياس جودة وصلاحية نموذج القياس من خلال اختبارات أدلة صدق التقارب وأدلة صدق التمايز، ننتقل الان الى اهم العناصر، وهو تقييم صلاحية نموذج البناء، وذلك بقياس أربع مؤشرات تقيس لنا جودة المطابقة، ونستعرض أيضا شكل نموذج الدراسة قبل وبعد التصفية، ثم ادلة صدق التقارب والتمايز كالتالي:

شكل رقم (09): النموذج البنائي قبل توظيف أدلة صدق التقارب والتمايز.



المصدر : من مخرجات Smart Pls .

شكل رقم (10) النموذج البنائي بعد توظيف أدلة صدق التقارب والتمايز.



المصدر : من مخرجات Smart PIs .

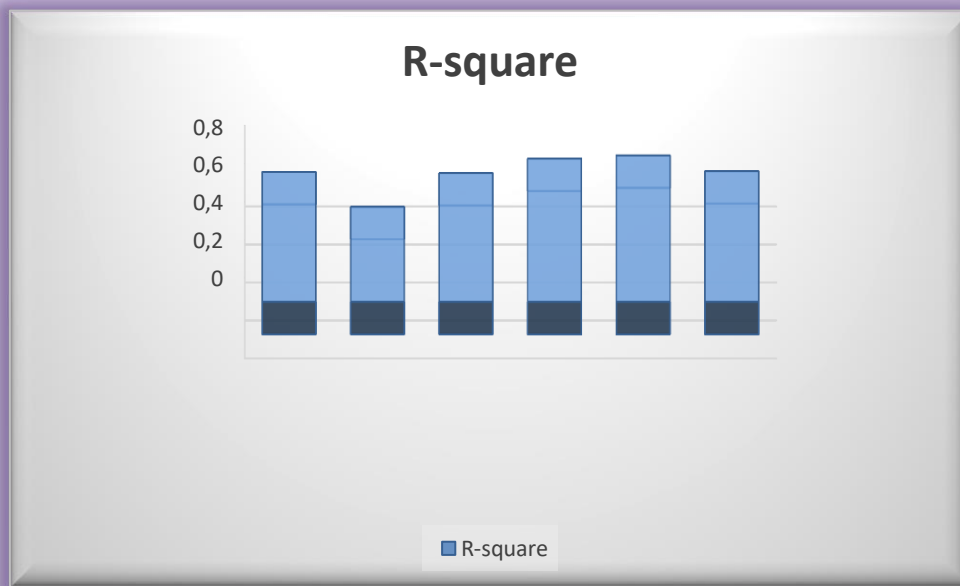
1. معامل التحديد (R^2 (R Square): وهو مقياساً لمدى تكرار النتائج التي تمت ملاحظتها في النموذج، استناداً إلى نسبة التباين الكلي للنتائج التي أوضحتها النموذج، أي قدرة المتغيرات المستقلة للمتغير التابع.

جدول رقم (16) : مؤشرات معامل التحديد R^2 .

	R-square	R-square adjusted
الاغتراب عن الذات	0,684	0,676
العجز	0,500	0,488
العزلة الاجتماعية	0,678	0,671
اللامعنى	0,754	0,748
اللامعيارية	0,771	0,765
دافعية الانجاز	0,688	0,680

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات Smart Pls .

شكل رقم (11): مؤشرات معامل التحديد R^2 .



المصدر : من اعداد الطالبة بناء على مخرجات Smart Pls .

حسب (chin 1998) ، فان قيمة معامل التحديد تكون:

عالية إذا تخطت 67% .

متوسط إذا كانت محصورة بين 33% و 67% .

✚ ومنخفضة فيما عدا ذلك. (بعاج، 2009، صفحة 56)

ومن خلال الشكل وجدول معامل التحديد نستنتج أن نسب معامل التحديد ما بين متوسطة الى عالية وتقع في مجال القبول الخاص بها حسب chin، وهذا يدل على أن المتغيرات المستقلة (العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية، الاغتراب عن الذات) لها أثر في تفسير المتغير التابع (دافعية الانجاز) وقدرة على شرحه.

2. مؤشر حجم التأثير (F Square) F^2 : وهو مؤشر خاص بقياس تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع كلا على حدى أي تأثير كل بعد لوحده على دافعية الانجاز ، عكس معامل التحديد الذي يقيس تأثير الأبعاد ككل على المتغير التابع، وقيمه حسب Cohen (1988) كالتالي:

✚ أكبر من 0.35 عالي.

✚ من 0.15-0.35 متوسط.

✚ من 0.02-0.35 ضعيف.

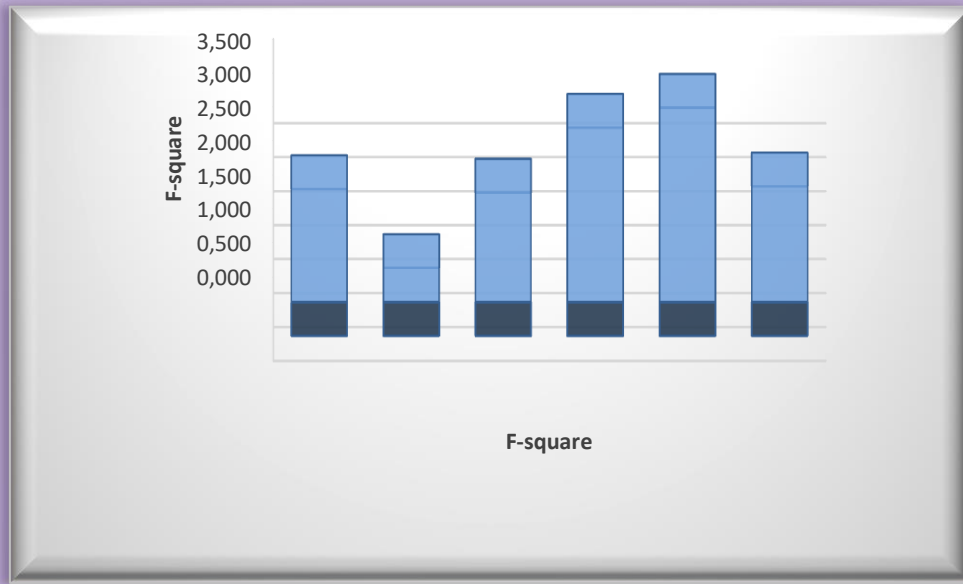
✚ أقل من 0.02 لا يوجد.

جدول رقم (17): مؤشر حجم التأثير F^2 .

الاعتراب الوظيفي	الاعتراب عن الذات	العجز	العزلة الاجتماعية	اللامعنى	اللامعيارية	دافعية الانجاز
الاعتراب الوظيفي	2,161	0,999	2,108	3,065	3,357	2,200
الاعتراب عن الذات						
العجز						
العزلة الاجتماعية						
اللامعنى						
اللامعيارية						
دافعية الانجاز						

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات Smart Pls.

شكل رقم (12): مؤشر حجم التأثير F^2 .



المصدر: من مخرجات Smart Pls.

3. مؤشر مدى الاعتماد على نموذج الدراسة GOF: وهذا المؤشر يقيس امكانية الوقوف على نموذج الدراسة للوقوف دمج الاسئلة وجميع المحاور للحصول على نتيجة اعتمادية النموذج وذلك حسب المعادلة التالية:

$$Gof = \sqrt{AVE} \times \overline{R^2}$$

إذا كانت:

✚ اقل من 0.1 غير مقبول.

✚ ما بين 0.25 و 0.1 ضعيف.

✚ ما بين 0.36 و 0.25 متوسط.

✚ أكبر من 0.36 عالي.

على مدى جودة النموذج، حيث يتم حسب المؤشر (Goodness of fit of the Model) بعد حساب متوسط R2 من خلال جمع معاملات التحديد للمتغيرات الكامنة /عددها نجد:

$$\overline{R^2} = \frac{0.684 + 0.500 + 0.678 + 0.754 + 0.771 + 0.688}{5} = 0.815$$

ثم حساب متوسط AVE كذلك بنفس الطريقة نجد:

$$\overline{AVE} = \frac{0.457 + 0.705 + 0.517 + 0.778 + 0.604 + 0.649 + 0.613}{5} = 0.864$$

تصبح قيمة مؤشر الاعتماد على النموذج:

$$GOF = \sqrt{0.815 \times 0.864} = 0.839$$

وهي قيمة عالية، ونقول ان جودة نموذج الدراسة جيدة.

4. اختبار الصدق التمايزي حسب معيار سمّة الاحادية للارتباط Htmt: من خلاله نسعى الى التحقق

بأن وجود المصدقية التمايزية بين المتغيرات الكامنة أي متمايزين عن بعضهم البعض إذا كانت قيم

htmt اقل من مستوى العتبة 0,9 فهذا يدل على صحة التمايز بين المتغيرات الكامنة في نموذج

القياس. (Hair, 2015, p. 56)

جدول رقم (18): اختبار الصدق التمايزي حسب معيار سمة الاحادية للارتباط Htmt.

	الاغتراب الوظيفي	الاغتراب عن الذات	العجز	العزلة الاجتماعية	اللامعنى	اللامعيارية	دافعية الانجاز
الاغتراب عن الذات	0,909						
العجز	0,904	0,496					
العزلة الاجتماعية	0,987	0,776	0,733				
اللامعنى	1,097	0,861	0,863	0,828			
اللامعيارية	1,052	0,743	0,802	0,938	0,975		
دافعية الانجاز	0,880	0,702	0,758	0,886	0,791	0,879	

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات Smart Pls .

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن جميع القيم HTMT لأبعاد الدراسة كانت ما بين مقبولة وجيدة.

5. مؤشر القدرة التنبؤية Q2 : يمكن استخدام العلاقة التنبؤية بشكل فعال كمعيار للتنبؤ، حتي يوضح مدى جودة اعادة تجميع البيانات التي تم جمعها تجريبيا بمساعدة النموذج، اذا كانت أكبر من الصفر فان النموذج له قدرة تنبؤية، والعكس اذا كان اقل من الصفر فان النموذج يفتقر الى الأهمية التنبؤية.

جدول رقم (19): مؤشر القدرة التنبؤية Q2.

Q ² (=1-SSE/SSO)	SSE	SSO	
0,231	115,343	150,000	العجز
0,322	169,382	250,000	اللامعنى
0,332	133,578	200,000	اللامعيارية
0,312	137,507	200,000	العزلة الاجتماعية
0,024	292,715	300,000	الاغتراب عن الذات

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات Smart Pls .

ومن الجدول السابق يمكن القول أن قيم النموذج كلها أكبر من الصفر ومنه النموذج له قدرة على التنبؤ.

المطلب الثالث: عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات.

أولاً: عرض وتحليل الفرضيات.

أما الخطوة التالية فهي عرض وتحليل الفرضيات وتأثير كل من المتغيرات المستقلة على التابع وفيما يلي

جدول الفرضيات:

حيث نتبين من كل المسارات المباشرة بالدلالة إحصائية المستوى المعنوية (0.05)، فان كانت أقل نرفض الفرضية الصفرية **H0** للمسار ونقبل الفرضية البديلة **H1**، أما إذا كانت قيمة **P Values** أكبر فإننا نقبل الفرضية الصفرية وبالتالي نرفض البديلة وعليه لا يوجد أثر بين المتغيرات، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (21): نموذج مسار الأثر المباشر.

P Values	T Statistics (O/STDEV)	Standard Deviation (STDEV)	Sample Mean (M)	Original Sample (O)	
0.130	1.516	0.130	0.204	0.196	الاغتراب عن الذات - < دافعية الانجاز
0.016	2.401	0.110	0.281	0.264	العجز - < دافعية الانجاز
0.085	1.723	0.141	0.240	0.243	العزلة الاجتماعية - < دافعية الانجاز
0.862	0.174	0.150	0.011	0.026	اللامعنى - < دافعية الانجاز
0.036	2.095	0.150	0.298	0.293	اللامعيارية - < دافعية الانجاز

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات Smart PIs .

دراسة الفروق المعنوية

في هذا المطلب يتم دراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في إجابات الموظفين حول مدى تأثير الاغتراب الوظيفي في دافعية الإنجاز في غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط - تعزى للمتغيرات الشخصية التالية:

الجنس.

المستوى التعليمي.

سنوات الخدمة.

السن.

أ. بالنسبة لمتغير الجنس :

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للجنس في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف عند

مستوى الدلالة $\alpha \geq 0.05$

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة احصائية للجنس في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف عند

مستوى الدلالة $\alpha \geq 0.05$

جدول رقم (22): اختبار T-test بالنسبة للجنس للمتغير Y.

		اختبار ليفين			اختبار (t)			
%95		متوسط الفرق	القيمة الاحتمالية الثنائية	درجة الحرية	T	القيمة الاحتمالية sig	F	المحور
القصى	الدنيا							
0.42867	-0.46053	-0.01593	0.943	42	-0.072	0.970	2.883	Y
0.46478	-0.49664	-0.01593	0.946	28.307	-0.068	-	-	

المصدر: من إعداد الطالبة على ضوء مخرجات spss 26.0

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنها لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس بالنسبة لدافعية الانجاز. حيث أن متوسطات اجابة الذكور والإناث كانت متقاربة، بالإضافة إلى أن كل القيم الاحتمالية sig كانت أكبر من (0.05).

ب. بالنسبة للمستوى التعليمي:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للسن في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة احصائية للسن في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$

جدول رقم (23): اختبار (ANOVA) بالنسبة للمستوى التعليمي للمتغير Y.

القيمة الاحتمالية	F	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات		
0.488	0.872	0.175	4	0.698	بين المجموعات	Y
-	-	0.200	45	9.005	بين المجموعات	
-	-	-	47	9.704	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة على ضوء مخرجات spss 26.0

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن القيم الاحتمالية بالنسبة لمتغير دافعية الانجاز أكبر من مستوى الدلالة 0.05، أي نقبل الفرضية العدمية، مما يدل على عدم وجود فروقات في إجابة المبحوثين عند مستوى المعنوية $0.05 \leq \alpha$.

ج. بالنسبة لسنوات الخدمة.

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للمؤهل العلمي في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة احصائية للمؤهل العلمي في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$.

جدول رقم (24): اختبار (ANOVA) بالنسبة لسنوات الخدمة للمتغير Y.

القيمة الاحتمالية	F	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات		Y
0.238	1.485	0.732	2	1.465	بين المجموعات	
-	-	0.493	41	20.220	بين المجموعات	
-	-	-	43	21.685	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة على ضوء مخرجات **spss 26.0**.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن القيمة الاحتمالية بالنسبة لمحور دافعية الانجاز أكبر من مستوى الدلالة 0.05، أي نقبل الفرضية العدمية، مما يدل على عدم وجود فروقات في إجابة الباحثين عند مستوى المعنوية $0.05 \leq \alpha$.

د: بالنسبة لسن:

H₀: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للسن في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف عند مستوى الدلالة $\alpha \geq 0.05$.

H₁: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للسن في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف عند مستوى الدلالة $\alpha \geq 0.05$.

جدول رقم (25): اختبار (ANOVA) بالنسبة لسن للمتغير Y.

القيمة الاحتمالية	F	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات		Y
0.238	1.485	0.732	2	1.465	بين المجموعات	
-	-	0.493	41	20.220	بين المجموعات	
-	-	-	43	21.685	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة على ضوء مخرجات **spss 26.0**.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن القيمة الاحتمالية بالنسبة لمحور دافعية الانجاز أكبر من مستوى الدلالة 0.05، أي نقبل الفرضية العدمية، مما يدل على عدم وجود فروقات في إجابة الباحثين عند مستوى المعنوية $0.05 \leq \alpha$.

جدول رقم (26): نتائج الفرضيات.

1. مناقشة الفرضيات.

نتائج الفرضية الفرعية الاولى:

تشير النتيجة المتحصل عليها في الجدول رقم (21) أن أثر بعد العجز في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط جاء أقل من مستوى الدلالة 0.05 بقيمة 0.016 ومنه نقبل الفرضية البديلة H1 ونرفض الفرضية الصفرية 0H مما يعني ان بعد العجز يؤثر بشكل مباشر في دافعية الانجاز لدى العاملين محل الدراسة وهذا ما يطابق ما جاء في دراسة مصطفى رعد صالح ونور حسين فخري (2020) الاغتراب الوظيفي وأثره في الرضا عن العمل، حيث ان شعور الموظف بالعجز يجعله يفتقر الى تحقيق الاستقلالية في عمله، ومحدودية حصوله على الحرية في ممارسة بعض الانشطة المهمة في المنظمة.

نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

تشير النتيجة المتحصل عليها في الجدول رقم (21) أن اثر بعد اللامعنى في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط جاء أكبر من مستوى الدلالة 0.05 بقيمة 0.862 ومنه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة مما يعني ان بعد اللامعنى لا يؤثر بشكل مباشر في دافعية الانجاز لدى العاملين محل الدراسة وهذا ما ينافي ما جاء في دراسة Mokkaddem Abdeldjalil and Adnani (2021) The Impact Of Work Alienation On Organization Citizenship Behavior In Algerian Directorate Of Education حيث ان شعور الفرد باللامعنى يجعله يفتقر لقيمة عمله وشعوره بالتآمر والظلم الذي يتعرض له في عمله.

نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

تشير النتيجة المتحصل عليها في الجدول رقم (21) أن اثر بعد اللامعيارية دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط جاء أقل من مستوى الدلالة 0.05 بقيمة 0.036 ومنه نقبل الفرضية البديلة H1 ونرفض الفرضية الصفرية 0H مما يعني ان بعد اللامعيارية يؤثر بشكل مباشر في دافعية الانجاز لدى العاملين محل الدراسة، وهذا ما يطابق ما جاء في دراسة أشرف فهد احمد ابة حماد (2008) أثر ضغوط العمل والاغتراب الوظيفي في اداء موظفي أمانة عمان الكبرى، حيث ان اللامعيارية قد

تؤدي الى شعور التفرقة بين العاملين، قد يسهم هذا في ان يسود شعور بعدم العدالة بين العاملين في العمل وبالتالي تنتشر حالات الإهمال واللامبالاة وعدم الرضا عن العمل، كما ان سوء التنظيم في الوقت يؤدي بالموظف الى الشعور بالملل، وعدم الامن الوظيفي يؤدي حتما الى محاولتهم الهروب من تلك المشاعر والانفعالات، كما يؤدي الى تشتت الجهود المبذولة أثناء وقت الدوام الرسمي.

نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

تشير النتيجة المتحصل عليها في الجدول رقم(21) أن اثر بعد العزلة الاجتماعية دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط جاء أكبر من مستوى الدلالة 0.05 بقيمة 0.085 ومنه نقبل الفرضية H_0 الصفرية ورفض الفرضية البديلة H_1 مما يعني ان بعد العزلة الاجتماعية لا يؤثر بشكل مباشر في دافعية الانجاز لدى العاملين محل الدراسة وهذا ما يطابق ما جاء في دراسة ميس علي الهروط(2019) أثر الاغتراب الوظيفي على اداء العاملين، حيث أن العزلة الاجتماعية عبارة عن ضعف الروابط الاجتماعية بسبب الشعور بالغرابة وليس ما يتعلق بأهداف و معايير الفرد العمل.

نتائج الفرضية الفرعية الخامسة:

تشير النتيجة المتحصل عليها في الجدول رقم(21) أن اثر بعد الاغتراب عن الذات دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط جاء أكبر من مستوى الدلالة 0.05 بقيمة 0.130 ومنه نقبل الفرضية الصفرية H_0 ورفض الفرضية البديلة H_1 مما يعني ان بعد الاغتراب عن الذات لا يؤثر بشكل مباشر في دافعية الانجاز لدى العاملين محل الدراسة وهذا ما يطابق ما جاء في دراسة نادية عبد الخالق رمضان بكر(2016) اثر الاغتراب الوظيفي على مستوى الاداء التنظيمي، بحيث يعاني العاملين من الشعور درجة كبيرة بالاغتراب النفسي والاغتراب عن الذات وهو شعور الفرد العامل بأنه مغترب عن نفسه وذاته وعن الاخرين كل هذا لا يؤثر على الدافع الداخلي عنده لزيادة الانجاز والابداع والتطور.

نتائج الفرضية الرئيسية الأولى.

يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية للاغتراب الوظيفي في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط، ومنه لا تتحقق لنا الفرضية الرئيسية، هذا ما يناهز دراسة بن زهي منصور(2007)، وهذا راجع على انه ليس هناك تعاون وتكافل و مفاهمة بين موظفي محل الدراسة ومما يخلق جو غير محفز لوجود دافعية لإنجاز الاعمال الموكلة إليهم، حيث ان هناك ارتفاع بمستوى شعورهم بالاغتراب الوظيفي في بعدي العجز و اللامعيارية .

نتائج الفرضية الرئيسة الثانية.

لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للفروقات الفردية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة) في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط، ومنه تتحقق لنا الفرضية الرئيسية الثانية حيث تبين لنا في النتائج المتوصل اليها على انه كل الفروقات الفردية لا تؤثر في دافعية الانجاز.

خلاصة الفصل الثاني.

يمثل هذا الفصل الجانب التطبيقي، حيث اهتم بالدراسة الميدانية بالغرفة الصناعة التقليدية والحرف بالأغواط، فكان العنصر الأول مختص بالتعريف بالغرفة الصناعة التقليدية والحرف و العنصر الثاني تقديم غرفة الصناعة التقليدية والحرف محل الدراسة ثم في العناصر الباقية قمنا بعرض وتحليل نتائج الدراسة، وذلك من خلال استمارة تم توزيعها قسمت على أفراد العينة، وقد تضمنت استمارة الاستبيان على القسم الأول مخصص للمعلومات الشخصية أما القسم الثاني فهو لمحاو الاستبيان، بحيث تضمن المحور الأول على الاغتراب الوظيفي مقسم لأبعاد أما المحور الثاني فقد تضمن دافعية الإنجاز وهذه المحاور تجيب على الإشكالية الرئيسية للدراسة، وقد قمنا بتحليل عبارات الاستبيان بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية **spss**، وبرنامج معالج الجداول **Excel** ولاحظت الفرضيات استخدما برنامج **SmartPls**.

الخاتمة

الخاتمة:

إن الاغتراب الوظيفي هو ظاهرة حتمية في حياة الفرد سواء الشخصية أو المهنية حيث تأثر هذه الظاهرة بالسلب أو الايجاب على دافعية الإنجاز لدى الفرد العامل، حيث تبين لنا من خلال ما تناولناه في الاطار النظري والاطار التطبيقي في دراستنا الحالية، تم الاجابة على الاشكالية المطروحة، وذلك من خلال غرفة الصناعة التقليدية والحرف لولاية الأغواط التي أردنا ان تكون جانبا واقعيا لتطبيق دراستنا، من خلال توزيع استبيان يضم مجموعة من الاسئلة تمحورت حول الاغتراب الوظيفي والعوامل المسببة له والمؤثرة في دافعية الإنجاز.

لنصل في الاخير الى مجموعة من الاستنتاجات ومن خلالها قدمنا مجموعة من الاقتراحات وكذلك آفاق الدراسة.

على ضوء ما تم تقديمه في الفصل الاول والثاني، تم استنتاج ما يلي:

- اظهرت نتائج الجانب التطبيقي لدراسة ضعف مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف، وربما يعود السبب في ذلك الى ان امكانيات وطاقات الموظفين مستغلة بصورة صحيحة في المؤسسة مما يقلل من شعورهم بالعزلة والاغتراب في عملهم.
- ظهرت نتائج البحث على ان كل بعد العجز واللامعيارية تأثيرهم في دافعية الانجاز ويمكن ان يعود السبب في ذلك الى ضعف التعامل مع مشرفيهم وضعف نظام الحوافز في المؤسسة وتقييد العامل بعملة.
- ظهرت نتائج البحث على ان كل من بعد اللامعنى والعزلة الاجتماعية والاغتراب عن الذات عدم تأثيرهم في دافعية الإنجاز، ويعود السبب في ذلك على ان علاقة الموظفين جيدة ببعضهم البعض، وتوفير الثقة في العمل التي تقلل من حدة الاغتراب.

نستنتج من خلال دراستنا انما لا تأثر المتغيرات الشخصية في دافعية الانجاز لدى عمال غرفة الصناعة التقليدية والحرف وهذا راجع على أن أغلبية أعمار العمال تتراوح ما بين 30-40 سنة وهذه الفئة تعتبر من الفئة الشبانية وقلة سنوات الخدمة لديهم مما يجعلهم أكثر نشاطا لتقديم الافضل والابداع في الاعمال الموكلة إليهم.

التوصيات.

في ضوء النتائج المتحصل عليها، فإنه يمكن تقديم بعض التوصيات والمتمثلة أساسا في:

التقليل من حدة الاغتراب الوظيفي الذي يشعر به بعض الموظفين في عملهم وذلك من خلال اعطائهم الثقة بعملهم ومشاركتهم باتخاذ القرارات، والاستماع لآرائهم ومقترحاتهم وزرع روح التعاون مع زملاءهم في العمل وهذا يزيد من درجة دافع الانجاز لديهم

تركيز المؤسسة على زيادة اهتمامها بظروف العمل من خلال توفير المستلزمات المادية التي تشجع العامل للإبداع والابتكار بعملهم كتقليل الضجيج ومراعات درجات الهوية والاضاءة، وبالتالي يعمل ذلك على تقليل شعورهم بالاغتراب.

تكثيف الدورات التكوينية التي من شأنها زيادة قدرات ومهارات العامل ودفعه للمزيد من الانجازات في تطوير الاداء الوظيفي.

الاهتمام بمواكبة التطور في المجال التكنولوجي واستخدام التقنيات الحديثة التي من شأنها تحسين دافع الانجاز لديهم.

اهتمام غرفة الصناعة التقليدية والحرف بتفعيل دور الحوافز ومنح العلاوات الوظيفية وتوفيرها بعدالة سعيا لتحقيق مستويات عالية من الرضا لدى الموظفين لتقليل مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي.

سعي غرفة الصناعة التقليدية والحرف الى تعزيز علاقة الاحترام والتقدير بين الموظف وزملائه في العمل سعيا لتفادي العزلة والاغتراب النفسي والوظيفي لدى الموظف.

أفاق الدراسة.

اجراء مزيد من الدراسات تبحث في:

- أثر الاغتراب الوظيفي في سلوك المواطنة التنظيمية.
- أثر الاغتراب الوظيفي على عمال عقود ما قبل التشغيل.
- أثر الاغتراب الوظيفي في دافعية الإنجاز (أبعاد اخرى).

قائمة المراجع

قائمة المراجع باللغة العربية.

- أحمد ابو زيد. (1979). تمهيد في الاغتراب. الكويت: مجلة علم الفكر.
- أحمد اللوح احمد يوسف. (2008). الصراعات التنظيمية وانعكاساتها على الرضا الوظيفي. 91. ادارة الاعمال، غزة فلسطين: كلية التجارة.
- الابجدي المنجدي. (2000). المعجم الوسيط.
- الجمال مُجد عاطف. (2018). ادارة الذات والدافعية للانجاز. 72. الصحة النفسية.
- الظامن منذر. (2007). اساسيات البحث العلمي (المجلد 1). عمات: دار المسيرة.
- القطيش حسين مشوح مُجد، و الشرفات مُجد عابد فنخور. (2017). مستوى دافعية الانجاز لدى معلمي الصفوف الثلاثة الاولى في مدارس البادية الشمالية الشرقية. مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية (21)، 211.
- الهاشمي بعاج. (2009). دور العملية التدريبية في الرفع من الفعالية التنظيمية. 96. ادارة الاعمال ، جامعة الجزائر.
- براجي سليمان. (2019). الاغتراب الوظيفي أسبابه واثاره على الفرد والمجتمع. مجلة العلوم الانسانية، 6(2)، 664.
- بن زاهي منصور. (2007). الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدي الاطارات الوسطى لقطاع المحروقات. 57. قسنطينة، الجزائر.
- بن صالح سمية ، و بكرابي نجاه. (2018). الدافعية للانجاز وعلاقتها بإدارة الصف لدى اساتذة التعليم الثانوي. مذكرة لنيل شهادة الماستر، 28. قسم العلوم الاجتماعية، جامعة ادرار.
- بن عيشة حياة، و ركيبة سمية. (2020). التفكير الاجابي وعلاقته بجودة الحياة لدى التلاميذ مرتفعي ومنخفضي الدافعية للانجاز دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي. مجلة العلوم النفسية والتربوية، 6(3)، 172-187.
- بودالي حميدة . (2018). العلاقة بين استراتيجيات التعلم المنظم ذاتيا والدافعية للانجاز الدراسي لدى الطالب الجامعي. مجلة البحوث التربوية والتعليمية، 7(1)، 137-164.

✚ بوغان حياة. (2018). الاتصال التنظيمي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي. 89. الوادي، جامعة الشهيد
حمة لخضر .

✚ بوقصارة، م. (2008). الدافعية للانجاز، مركز الطبط، تقدير الذات والانجاز الاكاديمي لدى تلاميذ
الثانوي. 18. وهران، علم النفس، الجزائر.

✚ حنان بوشلاغم، و بو جمعة كوسة . (2020). تأثير المناخ التنظيمي على الاغتراب الوظيفي بالمؤسسة
الصناعية الجزائرية بالشركة الافريقية للزجاج. (2)، 252.

✚ زهران، س. (2002). فاعلية برنامج الارشاد الصحة النفسية العقلاني انفعالي لتصحيح معتقدات
الاغتراب لطلاب الجامعة. رسالة دكتورا. 18، مصر : كلية التربية بدمياط جامعة المنصورة.

✚ فتيحة بريك، و صليحة بلاش. (2021). الذكاء الانفعالي ودافعية الانجاز عند المعلمين. 8(1)،
709.

✚ فيصل بن ناصر، ب. (2013). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالولاء التنظيمي من جهة نظر ضباط
المديرية العامة للجوزات. رسالة ماجستير. 13، الرياض.

✚ مُجد خليفة عبد اللطيف. (2000). الدافعية للإنجاز. القاهرة: دار غريب.

✚ محمود رجب. (1988). الاغتراب سيرة مصطلح. القاهرة: دار المعارف.

✚ معدن شريفة، و العمري سليمة . (2018). الاعتراب الوظيفي في ضوء مقاربات سوسيولوجية. مجلة
العلوم الانسانية(5)، 275-291.

✚ معدن، ش &، العمري، س. (2018). الاغتراب الوظيفي في ضوء مقاربات سوسيولوجية، (5) .

قائمة المراجع باللغة الأجنبية.

- ✚ Hair, h. G. (2015). *a primer on parttial least squares structural equation modeling*.
- ✚ fredinand, t. (2013). Human alienation and fulfillment in work isights from the catholic social teavhings. *journal of religion and businiss ethiss*, 3(5), 1-23.
- ✚ Heba, S., & Bassam , S.-R. (2018). Jop szcurty as predictor of work alienation among Egyptian travel agencies employees. *minia journal of tourism and hospitality* (1).

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي الأغواط
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير
قسم علوم التسيير

"استمارة استبيان"

في إطار انجاز مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في ادارة الموارد البشرية بعنوان "أثر الاغتراب الوظيفي في دافعية الانجاز" بغرفة الصناعة التقليدية والحرف- الأغواط- نرجو مساعدتكم بمأ هذا الاستبيان بالإجابة على العبارات المطروحة، لأن نتائج هذا البحث تتوقف عليها ونشكركم على المساعدة. ونحيطكم علما بأن إجاباتكم سوف تستخدم إلا في إطار البحث العلمي.

ملاحظة: توضع العلامة (X) في الخانة التي توافق رأيكم.

الأستاذة(ة) المشرف(ة):

د. مطابس امال

الطالبة:

دادة عبير

أولاً: المعلومات الشخصية والوظيفية:

الجنس: ذكر أنثى
 السن: أقل من 30 من 30 الى 40 أكثر من 40
 المؤهل العلمي: ثانوي جامعي دراسات عليا
 سنوات الخدمة: أقل من 5 5-10 أكثر من 10

ثانياً: المعلومات الخاصة بالبحث:

1. الاغتراب الوظيفي:

لا أوافق بشدة	لا أوافق	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق	أوافق بشدة	الاختبار	العبارات
البعد الأول: العجز						
						1- أستطيع ان اشارك في اتخاذ قرارات العمل
						2- لا أجد صعوبة في التواصل مع زملائي بالمؤسسة
						3- لا أجد صعوبة في اتمام أي عمل اقوم به
						4- منصبي يدفعني لاتخاذ قرارات جريئة لإثبات شخصيتي في المؤسسة
البعد الثاني: اللامعنى						
						5- العمل الذي أشغله يلي طموحاتي
						6- لا أرى أن جهدي في عملي مضيعة للوقت
						7- اهتم بكل ما هو جديد فيما يخص عملي
						8- يتوافق اختصاصي مع العمل الذي اقوم به
البعد الثالث: اللامعيارية						
						9- لا أشعر بأنه تم استغلالتي في عملي
						10- أعمل باستقرار في عملي
						11- تتعلق مسؤولياتي ومهامي في العمل بالنظام الداخلي للمؤسسة
						12- اقوم بعملي بإخلاص ووفاء
البعد الرابع: العزلة الاجتماعية						
						13- يوجد لدي حافز للذهاب إلى العمل دائما
						14- يتيح لي العمل روح التعاون بين مجموعات العمل
						15- أكون جماعات عمل متناسقة وسط عملي
						16- مشاركتي في أنشطة المؤسسة مجدية و مهمة

البعد الخامس: الاغتراب عن الذات

					17-مستقبلي المهني يبدو واضحا بالمؤسسة
					18-حياتي المهنية فيها ما يجعلني متفائل
					19- تتاح لي فرص الترقية ف العمل بعدالة و استحقاق
					20-توجد عدالة في المعاملة بين العمال من طرف المدير

2.دافعية الإنجاز:

لا أوافق بشدة	لا أوافق	موافق بدرجة متوسطة	أوافق	أوافق بشدة	الاختيار	العبارات
						21-اجد متعة في حل المشكلات المستعصية بالعمل
						22-ابذل كل جهدي لأكون متفوقا بالعمل
						23-أهني مصالحتي في الابداع و الابتكار
						24-أفضل إنجاز أعمال قليلة و صعبة بدلا من إنجاز الأعمال الروتينية
						25-انجز عملي بالكم و الحجم المطلوب في الوقت المحدد
						26-أسعى لتقديم عملي بصورة جيدة
						27-أسعى لإنجاز الأعمال مهما كلفني الأمر
						28-المهام الموكلة الي تساهم في رفع من مستوى طموحي
						29-اعتبر نفسي مسؤولا عن نتائج الأعمال التي أقوم بها
						30-ان شعوري بالحاجة إلى النجاح يدفعني إلى الجهد و المثابرة في الأعمال التي أقوم بها
						31-المثابرة شيء هام في ادائي لأي عمل من الأعمال

ما هو رأيك حول ما سبق؟

.....

.....

.....

.....

.....

قائمة الاساتذة المحكمين من كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة

عمار ثليجي _ الاغواط

الدرجة العلمية	إسم ولقب الاستاذ
استاذ محاضر ب	-بعاج الهاشمي
استاذ تعليم عالي	-بن برطال عبد القادر
استاذ تعليم عالي	-صفرائي عائشة
استاذ محاضر ا	-نعيجات عبد الحميد



وزارة التعليم والبحث العلمي
جامعة عبد القادر باغا
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

الى السيد/المديرة... عذرة المباشرة... الدخيل... المصروف

ولاية... الاجراء...

الموضوع: طلب استقبال لإجراء تريض تطبيقي

في إطار إجراء التريضات التطبيقية في الوسط المهني يشرفنا أن نلتصم من سيادتكم الموافقة على استقبال الطالب (ة) الملون اسمه(ها) في الجدول التالي لدى مؤسستكم الموقرة لإجراء تريض تطبيقي لاكتساب المعارف الضرورية المطلوبة في التكوين لئيل شهادة الليسانس/الماستر، و ذلك لمدة (.....) يوما. الفترة تحددتها المؤسسة طبقا لطاقة الاستقبال.

الرقم	اللقب و الاسم	تاريخ و مكان الميلاد	المستوى - السعة و التخصص
01	دادة عيسى	08/03/1999 الأحياء	ثانية حاسر وضمها ادارة الموارد البشرية
/	/	/	/

نتهي إلى علمكم أن التريض مطالب حين الانتهاء من تريضه بتقديم تقرير عن التريض يتضمن تقييم اللغني عن قبل المصلحة المسجلة لمؤسسة الاستقبال.

في انتظار ردكم الإيجابي، تقبلوا تقديرتنا المسيق لتعاونكم معنا مع أسمى عبارات التقدير و الاحترام.

القسم

مخرجات spss26

Table de fréquences

		الجنس			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	18	40,9	40,9	40,9
	انثى	26	59,1	59,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

		السن			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	30 من اقل	7	15,9	15,9	15,9
	40 الى 30 من	32	72,7	72,7	88,6
	40 من اكثر	5	11,4	11,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

		العلمي_المؤهل			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اقل او ثانوي	8	18,2	18,2	18,2
	جامعي	35	79,5	79,5	97,7
	عليا دراسات	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

الخدمة_سنوات

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	5 من أقل	11	25,0	25,0	25,0
	10 الى 5 من	28	63,6	63,6	88,6
	10 من أكثر	5	11,4	11,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Moyennes

Récapitulatif de traitement des observations

Observations

	Inclus		Exclu		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
* العجز الجنس	44	100,0%	0	0,0%	44	100,0%

Rapport

العجز

الجنس	Moyenne	N	Ecart type
ذكر	3,5278	18	,79005
انثى	3,2692	26	,72084
Total	3,3750	44	,75194

Tableau ANOVA^a

			Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
العجز * الجنس	Inter- groupes	(Combiné e)	,711	1	,711	1,265	,267
	Intra-groupes		23,601	42	,562		
	Total		24,313	43			

a. Avec moins de trois groupes, les mesures de linéarité pour العجز * الجنس ne peuvent pas être calculées.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,946	35

مخرجات Smart PLS**Fornell-Larcker criterion**

	الاغتراب الوظيفي	الاغتراب عن الذات	العجز	العزلة الاجتماعية	اللامعنى	اللامعيارية	دافعية الانجاز
الاغتراب الوظيفي	0,676						
الاغتراب عن الذات	0,827	0,839					
العجز	0,707	0,402	0,719				
العزلة الاجتماعية	0,824	0,640	0,535	0,882			
اللامعنى	0,868	0,674	0,597	0,594	0,777		
اللامعيارية	0,878	0,607	0,601	0,681	0,702	0,806	
دافعية الانجاز	0,829	0,640	0,642	0,729	0,644	0,734	0,783

Cross loadings

	الاغتراب الوظيفي	الاغتراب عن الذات	العجز	العزلة الاجتماعية	اللامعنى	اللامعيارية	دافعية الانجاز
Q1	0,410	0,231	0,619	0,200	0,420	0,357	0,202
Q1	0,410	0,231	0,619	0,200	0,420	0,357	0,202
Q10	0,760	0,632	0,420	0,519	0,695	0,814	0,526
Q10	0,760	0,632	0,420	0,519	0,695	0,814	0,526
Q12	0,708	0,426	0,590	0,582	0,490	0,816	0,746
Q12	0,708	0,426	0,590	0,582	0,490	0,816	0,746
Q13	0,827	0,588	0,507	0,721	0,699	0,716	0,803
Q14	0,786	0,671	0,367	0,904	0,618	0,637	0,677
Q14	0,786	0,671	0,367	0,904	0,618	0,637	0,677
Q15	0,658	0,440	0,599	0,860	0,414	0,559	0,606
Q15	0,658	0,440	0,599	0,860	0,414	0,559	0,606
Q17	0,745	0,882	0,360	0,585	0,643	0,528	0,485
Q17	0,745	0,882	0,360	0,585	0,643	0,528	0,485
Q18	0,805	0,886	0,365	0,693	0,611	0,634	0,690
Q18	0,805	0,886	0,365	0,693	0,611	0,634	0,690
Q19	0,682	0,845	0,428	0,466	0,631	0,448	0,508
Q19	0,682	0,845	0,428	0,466	0,631	0,448	0,508
Q2	0,378	0,272	0,655	0,273	0,334	0,224	0,349
Q2	0,378	0,272	0,655	0,273	0,334	0,224	0,349
Q20	0,490	0,736	0,148	0,339	0,314	0,392	0,437
Q20	0,490	0,736	0,148	0,339	0,314	0,392	0,437
Q21	0,670	0,527	0,632	0,484	0,622	0,563	0,739
Q22	0,720	0,547	0,447	0,609	0,572	0,708	0,855
Q23	0,633	0,403	0,612	0,591	0,460	0,553	0,820
Q25	0,577	0,509	0,384	0,595	0,359	0,531	0,770
Q26	0,688	0,490	0,589	0,660	0,437	0,682	0,783
Q27	0,682	0,437	0,552	0,565	0,548	0,644	0,807
Q28	0,744	0,653	0,557	0,631	0,597	0,595	0,836
Q3	0,561	0,301	0,818	0,416	0,472	0,476	0,601
Q3	0,561	0,301	0,818	0,416	0,472	0,476	0,601
Q30	0,604	0,556	0,311	0,593	0,480	0,472	0,719
Q31	0,452	0,338	0,384	0,356	0,416	0,334	0,703
Q4	0,627	0,339	0,767	0,562	0,475	0,586	0,595
Q4	0,627	0,339	0,767	0,562	0,475	0,586	0,595
Q5	0,582	0,496	0,379	0,392	0,709	0,435	0,314
Q5	0,582	0,496	0,379	0,392	0,709	0,435	0,314
Q6	0,844	0,670	0,371	0,645	0,775	0,815	0,632
Q7	0,756	0,510	0,487	0,600	0,809	0,688	0,630
Q7	0,756	0,510	0,487	0,600	0,809	0,688	0,630
Q8	0,671	0,569	0,517	0,372	0,809	0,486	0,523
Q8	0,671	0,569	0,517	0,372	0,809	0,486	0,523
Q9	0,646	0,393	0,444	0,548	0,498	0,787	0,501
Q9	0,646	0,393	0,444	0,548	0,498	0,787	0,501

R-square

Overview

	R-square	R-square adjusted
الاغتراب عن الذات	0,684	0,676
العجز	0,500	0,488
العزلة الاجتماعية	0,678	0,671
اللامعنى	0,754	0,748
اللامعيارية	0,771	0,765
دافعية الانجاز	0,688	0,680

F-square

Matrix

	الاغتراب الوظيفي	الاغتراب عن الذات	العجز	العزلة الاجتماعية	اللامعنى	اللامعيارية	دافعية الانجاز
الاغتراب الوظيفي		2,161	0,999	2,108	3,065	3,357	2,200
الاغتراب عن الذات							
العجز							
العزلة الاجتماعية							
اللامعنى							
اللامعيارية							
دافعية الانجاز							

Heterotrait-monotrait ratio

(HTMT) - Matrix

	الاغتراب الوظيفي	الاغتراب عن الذات	العجز	العزلة الاجتماعية	اللامعنى	اللامعيارية	دافعية الانجاز
الاغتراب الوظيفي							
الاغتراب عن الذات	0,909						
العجز	0,904	0,496					
العزلة الاجتماعية	0,987	0,776	0,733				
اللامعنى	1,097	0,861	0,863	0,828			
اللامعيارية	1,052	0,743	0,802	0,938	0,975		
دافعية الانجاز	0,880	0,702	0,758	0,886	0,791	0,879	

Q ² (=1-SSE/SSO)	SSE	SSO	
0,231	115,343	150	العجز
0,322	169,382	250	اللامعنى
0,332	133,578	200	اللامعيارية
0,312	137,507	200	العزلة الاجتماعية
0,024	292,715	300	الاغتراب عن الذات

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
الاغتراب عن الذات - دافعية الانجاز	0,196	0,204	0,130	1,516	0,130
العجز - دافعية الانجاز	0,264	0,281	0,110	2,401	0,016
العزلة الاجتماعية - دافعية الانجاز	0,243	0,240	0,141	1,723	0,085
اللامعنى - دافعية الانجاز	0,026	0,011	0,150	0,174	0,862
اللامعيارية - دافعية الانجاز	0,293	0,298	0,140	2,095	0,036

