



جامعة الجبلاي بونعامه بخميس مليانة

كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم تسيير

قسم علوم التسيير

العنوان:

الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي

دراسة ميدانية الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء (عين الدفلى)

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص: ادارة الموارد البشرية

اعداد الطالبين:

✓ حسني فوزية

✓ بن عزيزة نعيمة

لجنة المناقشة المشكلة من السادة الأعضاء الاتية أسماؤهم

الصفة	الرتبة	اسم الاستاذ
رئيسا	أستاذ	غيدة فلة
مشرفا ومقررا	أستاذ	أ/د. زينيني فريدة
مناقشا	أستاذ مساعد (أ)	عمر زمالة

السنة الجامعية: 2022/2021

شكر وعرفان:

نشكر الله سبحانه وتعالى على فضله وتوفيقه لنا "وما التوفيق إلا من الله" وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم "من لم يشكر الناس لم يشكر الله" رواه مسلم

نتقدم بجميل الشكر الخالص الى كل من كانت له يد المساعدة في هذا العمل سواء من بعيد أو من قريب

وكذلك نتقدم بأسمى معاني التقدير والاحترام والعرفان الى أساتذتنا القديرة الكتورة "زيتي فريدة" المشرفة على بحثنا التي سهلت لنا طريقة العمل ولم تبخل علينا بأية معلومة مع التصح والارشاد

كما نتقدم بالشكر الجزيل الى كافة أساتذة وعمال كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الجبالي بوزعامة خميس مليانة لما لهم من فضل علينا

كما لا ننسى جميع الأصدقاء والزلاء والطلبة الذين ساعدونا في اعداد هذا البحث المتواضع سواء بالقليل أو بالكثير

كما لايفوتنا أيضا أن نشكر كل عمال مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء الذين لم يبخلو علينا بأية معلومة

وفي الأخير نحمد الله عزوجل الذي أنعم علينا وأنهيينا هذا العمل



إهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إن رضيت ولك الحمد بعد الرضا

إلى قرة عيني وموجة قلبي ربيع أيامي إلى والدي العزيزين أدامهما الله لنا ذخرا (أمي الغالية وأبي العزيز) أتمنى
لهما طول العمر والصحة والعافية ان شاء الله

إلى والد ووالدة زوجي (أمي وأبي الثانيين) أتمنى لهما طول العمر ودوام الصحة ان شاء الله

أهدي جهدي هذا إلى الإنسان الذي أمانني وصبر معي لعدة دوامس ولم يرفعه له جفن في سبيل توفيقتي ولكي أصل
إلى هذه المرتبة أود أن أقدم له أحر الشكر لكن الكلمات تخونني ولا أجد عبارة تعبر عن مدى امتناني له سوى كلمة
شكرا جزيلاً إلى زوجي رفيق دربي الذي لم يبخل عليا بمساعدته

إلى ابنتي التي لم تر النور بعد نسأل الله العلي القدير أن يلممها الصحة والعافية وأن يخرجها إلى النور بطفه وكرمه

إلى اخوتي الذين ساندوني كل باسمه لبني أمينة خالد حسام حنان وابنها علي- زينب وزوجها عبد الهادي

إلى إخوة زوجي كل باسمه: أسامة محمد. أسماء عبد الله عتيقة. وأولادها يونس عبد الرحيم انيس زكريا وزوجها
سفيان

إلى كل الأصدقاء والزلاء الذين ساندوني سواء بالكثير أو القليل إلى كل الأقارب وإلى زميلتي فوزية حسني.

نعيمه



إهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأما بعد:

الحمد لله الذي وفقنا لتتمة هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى

إلى: الينبوع الذي لا يمل العطاء إلى من حاكته سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها إلى "أمي"

إلى من سعى وشقى لأنعم بالراحة والمناة الذي لم يبخل بشيء من أجل دفعي في طريق النجاح إلى "أبي"

إلى من بلهج بذكراهم فؤادي ومن قاسمو معي مر وحلو الحياة إلى "إخواني وأخواتي"

إلى من شجعني وخطى معي خطواتي وساندني في أصعب لحظاتي إلى "محمد أمين"

إلى من سرنا سويًا ونحن نشق الطريق معا نحو النجاح والأبداع إلى من تكاتفنا يدا بيد ونحن نقطع زهرة تعلمنا إلى:

صديقاتي وزميلاتي كل باسمها

إلى من علموني حروفا من ذهب وكلمات من درر ومبارات من أسمى وأجلى عبارات في العلم إلى من علمهم حروفا

ومن فكرهم منارة تنير لنا مسيرة العلم والنجاح إلى أساتذتي الكرام.

فوزية

ملخص:

تهدف هذه الدراسة الى ابراز علاقة الاغتراب الوظيفي بالانتماء الوظيفي وذلك من خلال اسقاط الدراسة على عينة من العمال في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء "عين الدفلى" من أجل التعرف على تأثير الاغتراب الوظيفي على الانتماء الوظيفي بالاعتماد على المنهج الوصفي في الجانب النظري للدراسة والمنهج التحليلي في الجانب الميداني، حيث تم تصميم استبانة موجهة للموظفين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء "عين الدفلى" ولتحليل النتائج تم الاعتماد على برنامج SPSS باستخدام أهم الوسائل والاساليب الاحصائية، وقد توصلت هذه الدراسة في الاخير أن هناك علاقة عكسية بين الاغتراب الوظيفي والانتماء الوظيفي، أوصت الدراسة بضرورة اهتمام الادارة العليا بالموارد البشرية وتحفيزها ماديا ومعنويا مما يعزز الانتماء للمؤسسة.

الكلمات المفتاحية:

الاغتراب، الانتماء، الاغتراب الوظيفي، الانتماء الوظيفي

This study aims to highlight the relationship of job alienation with job affiliation, by dropping the study on a sample of workers in the National Social Security Fund for non-working workers "Ain Al-Oleander" in order to identify the effect of job alienation on job affiliation by relying on the descriptive approach in the theoretical aspect of the study and curriculum Analytical in the field side, where a questionnaire was designed for employees in the National Social Security Fund for non-procedural workers "Ain Al-Oleander" and to analyze the results, the spss program was relied on using the most important statistical methods and methods Finally, this study found that there is an inverse relationship between job alienation and job affiliation.

key words:

Alienation, affiliation, career alienation, Job affiliation

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات:

-	الشكر
-	الاهداء
-	ملخص
-	قائمة المحتويات
أ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري للإغتراب الوظيفي والانتماء الوظيفي.	
6	تمهيد:
7	المبحث الأول: مفاهيم عامة حول الإغتراب.
7	المطلب الأول: ماهية الإغتراب الوظيفي.
7	الفرع الأول: مفهوم الإغتراب الوظيفي
8	الفرع الثاني: مصادر الإغتراب الوظيفي
9	المطلب الثاني: العوامل التي تؤدي إلى الإغتراب الوظيفي وأهم أبعاده.
9	الفرع الأول: العوامل التي تؤدي إلى الإغتراب الوظيفي
11	الفرع الثاني: أبعاد الإغتراب الوظيفي
13	المطلب الثالث: أنواع ومراحل إغتراب الوظيفي.
13	الفرع الأول: أنواع الإغتراب الوظيفي
15	الفرع الثاني: مراحل الإغتراب الوظيفي
17	المبحث الثاني: الانتماء الوظيفي وعلاقته بالإغتراب.
18	المطلب الأول: ماهية الانتماء الوظيفي
18	الفرع الأول: تعريف الانتماء الوظيفي
19	الفرع الثاني: أهمية الانتماء الوظيفي
19	المطلب الثاني: أبعاد والعوامل التي تساعد في تكوين الانتماء الوظيفي.
19	الفرع الأول: أبعاد الانتماء الوظيفي
20	الفرع الثاني: عوامل الانتماء الوظيفي.
22	المطلب الثالث: علاقة الإغتراب الوظيفي بالانتماء الوظيفي.
23	المبحث الثالث: الدراسات السابقة والقيمة المضافة.
23	المطلب الأول: الدراسات السابقة.
23	الفرع الأول: الدراسات المتعلقة بالإغتراب الوظيفي.
24	الفرع الثاني: الدراسات المتعلقة بالانتماء الوظيفي.

25	الفرع الثالث: دراسات متعلقة بالاعتراب الوظيفي والانتماء الوظيفي.
25	المطلب الثاني: التعقيب على الدراسات السابقة والقيمة المضافة.
30	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة حالة الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء	
32	المبحث الأول: تقديم عامل لصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء لوكالة عين الدفلى.
33	المطلب الأول: تعريف عام للوكالة.
33	المطلب الثاني: أهداف الوكالة.
36	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للوكالة و مهامها.
38	الفرع الأول: الهيكل التنظيمي للوكالة
40	الفرع الثاني: مهام الوكالة
41	المبحث الثاني: الطريقة والأدوات المستخدمة في إنجاز الدراسة
42	المطلب الأول: الطريقة المتبعة في إنجاز الدراسة
42	المطلب الثاني: أدوات الدراسة
45	المبحث الثالث: عرض ومناقشة نتائج الاستبيان
45	المطلب الأول: تحليل نتائج الاستبيان
60	المطلب الثاني: اختبار الفرضيات
68	خلاصة الفصل
70	الخاتمة
-	قائمة المراجع

قائمة الاشكال:

13	الشكل رقم (01): أبعاد الإغتراب الوظيفي
21	الشكل رقم (02): يبين مداخلات ومخرجات الإلتماء الوظيفي عند ستيرز 1977
34	الشكل رقم (03): الهيكل التنظيمي و الإداري لوكالة عين الدفلى.
42	الشكل رقم (04): نموذج الدراسة
46	الشكل رقم (05): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير النوع الاجتماعي
47	الشكل رقم (06): يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن
48	الشكل رقم (07) : يمثل توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي
49	الشكل رقم (08) : يمثل توزيع أفراد العينة حسب مستوى سنوات الخبرة
50	الشكل رقم (09) : يمثل توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

قائمة الجداول:

26	الجدول رقم (01): أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة ودراسة الحالية.
43	الجدول رقم (02): سلم ليكارت الخماسي
45	الجدول رقم (03): مقياس ألفا كرومباخ
46	الجدول رقم (04): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير النوع الاجتماعي
46	الجدول رقم (05): يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن
47	الجدول رقم (06): يمثل توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي
48	الجدول رقم (07): يمثل توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة
49	الجدول رقم (08): يمثل توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي
50	الجدول رقم (09): يمثل إجابات الأفراد نحو البعد الأول (اللامعيارية) في المؤسسة محل الدراسة.
52	الجدول رقم (10): يمثل إجابات الأفراد نحو البعد الثاني (الانعزال الاجتماعي) في المؤسسة محل الدراسة.
54	الجدول رقم (11): يمثل إجابات الأفراد نحو البعد الثالث فقدان المعنى (اللامعنى) في المؤسسة محل الدراسة.
56	الجدول رقم (12): يمثل إجابات الأفراد نحو البعد الرابع فقدان السيطرة (اللاقدرة) في المؤسسة محل الدراسة.

57	الجدول رقم (13): يمثل إجابات الأفراد نحو البعد الأول الانتماء الاستمراري في المؤسسة محل الدراسة.
58	الجدول رقم (14): يمثل إجابات الأفراد نحو البعد الثاني الانتماء المعنوي في المؤسسة محل الدراسة.
59	الجدول رقم (15): يمثل إجابات الأفراد نحو البعد الثالث الانتماء التلاحي في المؤسسة محل الدراسة.
61	الجدول رقم (16) : اختبار الفرضية الأولى
62	الجدول رقم (17) : اختبار الفرضية الثانية .
62	الجدول رقم (18) : اختبار الفرضية الثالثة :
63	الجدول رقم (19) : اختبار الفرضية الرابعة
64	الجدول رقم (20) : اختبار الفرضية الخامسة
64	الجدول رقم (21) : اختبار الفرضية السادسة
65	الجدول رقم (22) : اختبار الفرضية السابعة
66	الجدول رقم (23) : اختبار الفرضية الثامنة
66	الجدول رقم (24) : اختبار الفرضية التاسعة
67	الجدول رقم (25) : اختبار الفرضية العاشرة

المقدمة

يعد الاغتراب الوظيفي أحد الظواهر التنظيمية التي تحد من تقدم العاملين وتطورهم وتؤثر في أداء المنظمة ومنه فإنه يعد من المفاهيم الهامة كونه يركز حول المورد البشري الذي يعد من الموارد التنظيمية العامة، إن افتقاد العامل القدرة على التحكم في الاحداث المحيطة به أو تأثيره في المنظمة التي يعمل بها وإحساسه باللامعنى أو عدم وجود هدف محدد له وكذلك الاحساس بالاختلاف بين الاهداف والوسائل المناسبة لتحقيقها. والاغتراب عن الذات، العزلة الاجتماعية وهذه جميعها من الظواهر التي تؤثر بشكل سلبي في أداء العاملين وبالتالي تؤثر سلبا على أداء المنظمة ككل

يعتبر الانتماء الوظيفي صفة جماعية كما أنه صفة فردية على حد سواء وهو ظاهرة نفسية كغيره من الظواهر التي تخضع للملاحظة المباشرة والتي تتبع من داخل الفرد ويمكن الاحساس به من خلال نتائجه، ويعد كذلك الميكانيزم الاساسي للتحكم في سلوك الأفراد داخل المنظمة حيث أنه كلما زاد شعور الافراد بالانتماء للمنظمة كلما زادت قدرتها على التحكم بهم وكسب ولائهم كما يدفعهم إلى بذل جهد أكبر لتحسين أدائهم ورفع انتاجاتهم.

مشكلة الدراسة:

يمكن طرح الاشكالية التالية: كيف يؤثر الاغتراب الوظيفي على الانتماء الوظيفي للعاملين في صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غيرالأجراء؟

الأسئلة الفرعية:

1. مادرجة الاغتراب الوظيفي لدى عمال صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء "عين الدفلى" من وجهة نظرهم؟
2. ما مستوى الانتماء الوظيفي في صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء من وجهة نظر العمال؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.05 > \alpha$ بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة الإغتراب الوظيفي لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء "عين الدفلى" والانتماء الوظيفي؟

الفرضية الرئيسية:

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.05 \geq \alpha$ بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة الاغتراب الوظيفي لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء والانتماء الوظيفي.

تنبثق عن هذه الفرضية فرضيات فرعية تمثلت في:

الفرضيات الفرعية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0,05$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة الاغتراب الوظيفي لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء تعزى لمتغير النوع الإجتماعي
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0,05$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة الاغتراب الوظيفي لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء تعزى لمتغير السن
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0,05$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة الاغتراب الوظيفي لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء تعزى لمتغير الأقدمية
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0,05$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة الاغتراب الوظيفي لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء تعزى لمتغير المؤهل العلمي
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0,05$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة الاغتراب الوظيفي لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء تعزى لمتغير المسمى الوظيفي
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0,05$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة الاغتراب الوظيفي لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء تعزى لمتغير النوع الإجتماعي
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0,05$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة الانتماء الوظيفي لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء تعزى لمتغير السن
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0,05$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة الانتماء الوظيفي لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء تعزى لمتغير المؤهل العلمي

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0,05$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة الانتماء الوظيفي لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء تعزى لمتغير الاقدمية
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0,05$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة الانتماء الوظيفي لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء تعزى لمتغير المسمى الوظيفي

أهداف الدراسة:

- معرفة مدى تأثير ظاهرة الاغتراب الوظيفي على الانتماء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة
- ايجاد العلاقة بين الاغتراب الوظيفي وانتماء العاملين
- التعرف على آراء العاملين حول مصادر الاغتراب الوظيفي داخل المؤسسة
- معرفة أبعاد ومحددات الاغتراب الوظيفي
- تقديم حلول ومقترحات قد تساعد المؤسسة محل الدراسة في مواجهة ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى العاملين

أهمية الدراسة:

- محاولة معرفة الاسباب المؤدية إلى تفاقم ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى العاملين
- محاولة تقديم مجموعة من التوصيات أو الحلول التي تساعد على التخفيف من ظاهرة الاغتراب الوظيفي
- تسليط الضوء على ظاهرة الاغتراب الوظيفي

أسباب اختيار الموضوع:

ترجع أسباب اختيار الموضوع إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية

أسباب ذاتية:

- الرغبة في تسليط الضوء على أهم موضوع داخل المنظمة ألا وهو الاغتراب الوظيفي والانتماء الوظيفي
- الرغبة الشخصية في معرفة وأخذ فكرة عن الاغتراب الوظيفي والعلاقة التي تربطه بالانتماء الوظيفي وذلك من أجل تقديم توصيات قد تساعد على التقليل من حدة ظاهرة الاغتراب الوظيفي
- قلة البحوث والدراسات التي تكشف عن العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والانتماء الوظيفي

أسباب موضوعية:

موضوع الاغتراب الوظيفي مهم لماله من أهمية وتأثير على انتماء العاملين اتجاه المؤسسة ظاهرة حديثة تربط الانتماء بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالعاملين

حدود الدراسة: تمثلت حدود الدراسة في

الحدود المكانية: أجريت الدراسة على مستوى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء "عين الدفلى"

الحدود الزمانية: تمت الدراسة خلال الثلاثي الأول من سنة 2022 (02 جانفي إلى 31 مارس)

الحدود البشرية: حيث تم أخذ معيار عدد عمال مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير

الاجراء "عين الدفلى" كأساس لتصنيف المؤسسة وعددهم 50

الحدود الموضوعية: وتضم متغيرين هما: الاغتراب الوظيفي (متغير مستقل) والانتماء الوظيفي (متغير تابع)

منهجية الدراسة: اعتمدنا على المنهج الوصفي في الاطار النظري والدراسات السابقة وتم استخدام أسلوب

الاستبيان لترجمة البيانات الاولية لمخرجات SPSS وبالنسبة للبيانات الثانوية سيتم العودة إلى عدد من المراجع

العربية والمحلية والاجنبية ومقالات مشهورة بالاضافة الى الرجوع الى مواقع عامة ومتخصصة

مجتمع الدراسة: يتألف مجتمع الدراسة من جميع العمال الذين يعملون في مؤسسة الصندوق الوطني للضمان

الاجتماعي للعمال غير الاجراء "عين الدفلى"

هيكل الدراسة: بغية دراسة هذا الموضوع والاجابة على الإشكالية واختيار الفرضيات ثم تقييم الدراسة إلى فعلين

سبقتهم مقدمة وتليهم خاتمة تحتوي ملخص عام حول البحث وأهم النتائج المتوصل إليها إضافة إلى بعض

التوصيات والاقتراحات

الفصل الأول تضمن الإطار النظري للموضوع تحت عنوان الأدبيات النظرية للاغتراب الوظيفي والانتماء

الوظيفي مقسم إلى ثلاث مباحث الأول يتضمن الاغتراب الوظيفي والمبحث الثاني تضمن الانتماء الوظيفي

وتناولنا في المبحث الثالث الدراسات السابقة نقاط الاختلاف والتشابه بينهما وبين الدراسة الحالية

أما في الفصل الثاني فتضمنت الدراسة الميدانية بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء

وقسم الى ثلاث مباحث: الاول تضمن تقديم عام لصندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء "عين

الدفلى" أما المبحث الثاني: منهجية الدراسة وتناولنا في المبحث الثالث تحليل فقرات الاستبيان وعرض النتائج

الفصل الأول:

الإطار النظري للإغتراب الوظيفي

والإنتماء الوظيفي

الفصل الأول: الإطار النظري للاغتراب الوظيفي والانتماء الوظيفي.

تمهيد:

يعد الإغتراب الوظيفي من أبرز مشكلات العصر الحديث التي تواجه العاملين في المؤسسات المختلفة وذلك لأثرها السلبية من الناحية السلوكية والنفسية التي تقلل من قدرة الأفراد على الإنجاز والإبداع، مما يؤدي إلى تخفيض دافعيتهم نحو العمل أكثر وهذا ما يؤثر سلبا على الأفراد والمنظمات بشكل خاص والمجتمعات بشكل عام، فقد أصبحت ظاهرة الإغتراب الوظيفي هذه الأيام من الظواهر التي تقلق الإدارة لما لها من تأثير سلبي على الأداء والصحة العامة للموظف.

في هذا الفصل سنتطرق إلى الإطار النظري للاغتراب الوظيفي والانتماء الوظيفي والتعرف على طبيعة العلاقة بينهما. لذا قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث أساسية وهي:

المبحث الأول: ماهية الإغتراب الوظيفي.

المبحث الثاني: ماهية الانتماء الوظيفي.

المبحث الثالث: عرض الدراسات السابقة والقيمة المضافة للبحث.

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول الإغتراب.

تطرق العديد من الباحثين في مختلف وجهات العالم لموضوع ظاهرة الإغتراب لدراسة مختلف الفروع وهو من المشكلات التي يعاني منها الأفراد في الحياة العامة وما يترك من آثار سلبية على نشاطهم وتطورهم لذلك كانت هذه الدراسة لنبحث في مفهوم الإغتراب ومصادره وأنواعه وأهم مراحلها.

المطلب الأول: ماهية الإغتراب الوظيفي.

الفرع الأول: مفهوم الإغتراب الوظيفي

1. مفهوم الإغتراب:

يرى الكثير من الباحثين أن مصطلح الاغتراب يستخدم بدلالات مختلفة بسبب كثرة إستعمالاته وتعدد الإتجاهات التي تناوله في الدراسة¹.

لغة: نقول "غرب" أي ذهب وتتحى من الناس و"التغرب" والبعد، و"الغربة" و"الغرب" يعني النزوح عن الوطن و"الغريب" هو البعيد عن وطنه.

إصطلاحا: يعتبر "هيجل" أن الاغتراب يعني انفصال الذات الإنسانية ككيان روحي تنفصل عن وجوده ككائن اجتماعي، كما اعتبره أيضا في طرح آخر تنازل الإنسان عن اسقلاله الذاتي وتوحده مع الجوهر الاجتماعي. كما استخدم مصطلح الإغتراب بمعنى أدبي فقد ذهب البعض من المفكرين إلى أن الإغتراب أصل في الإنسان منذ نزول أول بشريين "آدم عليه السلام" وزوجه حواء إلى الأرض حيث إبتعدا عن الجنة والرفقة الأولى لهما، تبعا للخطيئة الأولى التي إرتكبها الإنسان فإنسلخ عن الذات الإلاهية وعن مقره الأول. وتوضح "هورفي" بأن الإغتراب يعبر عما يعانيه الفرد من انفصل عن ذاته، حيث ينفصل الفرد عن مشاعره الخاصة ورغباته ومعتقداته وهو فقدان الإحساس بالوجود الفعال.

2. تعريف الإغتراب الوظيفي:

يعرف ميتشال وآخرون الإغتراب الوظيفي بأنه عبارة عن حالة معرفية معمقة للانفصال النفسي عن العمل ناشئة من الإدراك بأن العمل ذاته غير قادر على الوفاء بالإحتياجات الشخصية والتوقعات الضرورية، إنه يعكس موقفا يهتم فيه الفرد اهتماما بسيطا بالعمل ويؤدي العمل بطاقة بسيطة ويعمل أساسا للحصول على مكافئات خارجية²

¹ جديدي زليخة "الإغتراب" مجله العلوم الانسانيه والاجتماعيه جامعه وادي سوف الجزائر العدد 08 جوان ، 2012 ، ص 349 ، 359.

² عمر بن متعب مبارك الدوسري "المناخ التنظيمي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي" رسالة ماجستير في العلوم الادارية جامعه نايف للعلوم الامنية قسم العلوم الاداري الرياض 2011 ص 44.

ويعرف الإغتراب الوظيفي بأنه تلك المشاعر والأحاسيس التي يشعر بها العاملين في أنشطة التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، أو تلك التي يشيع توأجدها بين الطبقات الإدارية في المنظمات سواء كانت مواقع التنظيمية والوظيفة تقع ضمن الإدارة العليا أو الإدارة الوسطى أو الإدارة الإشرافية¹.

حيث ترى سري أن الإغتراب الوظيفي في أبسط صورته عبارة عن شعور العاملين بمؤسسة ما بأن هذه المؤسسة التي ينتمون إليها لم تعد المكان المناسب لاستمرارهم بها ويرجع ذلك لأسباب تتعلق بالمؤسسة أكثر مما تتعلق بالموظفين وهذا في حد ذاته توجيه خطير يمس شعوره بالانتماء الوظيفي للمؤسسة مما يترتب عليه نتائج سلبية لكل من الموظف والمؤسسة².

في حين عرفه آخرون على أنه شعور الموظف بالغيرة في المنظمة التي يعمل بها، ويأتي نتيجة لسوء التفاعل الإجتماعي بينه وبين كل منظمة، بهيكلها ومحيط العمل بها ونمط الإشراف الذي تتبعه، وبين زملاء العمل، والجمهور المتلقي للخدمة، فيشعر الموظف بأن المنظمة لم تعد مكانا مناسباً له، مما يؤدي إلى انخفاض انتمائه وولائه لها، فينعكس شعوره هذا سلبياً على تركيزه وقدراته والتزامه وبالتالي أدائه الوظيفي³.

الفرع الثاني: مصادر الإغتراب الوظيفي:

لقد أرجع الباحثون في المجال الإداري وعلم النفس الشعور بالإغتراب الوظيفي إلى عدة مصادر منها⁴:

- أ. التخصص وتقسيم العمل: بالرغم من أن توزيع الأعمال وتقسيمها إلى أجزاء صغيرة يؤدي إلى التكامل والتضامن، الأمر الذي يميز مجتمعات الحديثة عن المجتمعات التقليدية، كما يؤدي إلى الكفاءة والفعالية في الإنتاج إلا أنه قد يؤدي إلى الإغتراب الوظيفي من خلال بعد (فقدان معنى)، حيث أن التعامل لم يعد يرى إسهامه في المنتج والهدف النهائي لإقتصار عمله على جزء صغير من هذا المنتج.
- ب. البنيان الهرمي (التدرج الهرمي): إن البنيان الهرمي المعقد وغير المرن يؤدي إلى الإغتراب من خلال شعور العامل بأن هذه الهياكل المعقدة والموضحة لطريقة تنفيذ الأعمال بحذافيرها متحكمة في عمله من قبل أنظمة وأنه لا يستطيع تنفيذ عمله إلا من خلال هذه الأوامر والتعليمات وليس لديه حرية في تنفيذ العمل بطريقته.

¹ عبد الحميد عبد الفتاح المغربي المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية الطبعة الأولى المكتبة العصرية القاهرة 2007 ص 263.

² أميرة حسين عبد المنعم، احمد حسن متولي: اثر الاغتراب الوظيفي على ولاء العاملين في الفنادق، مجلة كلية السياحة والفنادق، جامعه المنصورة، العدد 05، جوان 2019، ص 425 ، 406.

³ أميرة حسين عبد المنعم، احمد حسن متولي، نفس المرجع السابق.

⁴ المرجع نفسه.

- ج. نمط القيادة والإشراف: تلعب القيادة دورا هاما في التأثير على أداء العمل وعلى المشاعر والاتجاهات النفسية للعاملين وتتباين الأنماط القيادية بين النمط المستبد (الأنتوقراطي النمط المشارك (الديمقراطي) النمط الحر الفوضوي) وعليه فإن المشرف عندما يسيء معاملة مرؤوسيه ويتعامل معهم بفوقية وإستعلاء فإنه يفقد ودهم، ونتيجة لذلك تعيش المنظمة في صراعات ونزاعات قد تؤدي إلى إغترابهم وإنعزالهم اجتماعيا.
- د. مستوى الرسمية: تؤدي الرسمية إلى زيادة الميل إلى الجمود والروتينية في أداء الأعمال الأمر الذي يؤدي إلى زيادة الشعور بالملل وقلة روح الإبداع، حيث يحدث الإغتراب من خلال شعور الأفراد بأنهم يخضعون في تنفيذ أعمالهم لإجراءات محددة وتعليمات متقنة لايمكنهم تجاوزها أو التعديل فيها. وبالإضافة إلى ما سبق نجد القصور في العلاقات الإنسانية في مجال القصور في المعلومات قلة فرص التعلم والمعرفة، التضارب بين مطالب الادوار الملقاة على عاتق الفرد، فقدان الألفة والتعاون بين العاملين، فقدان القدرة والسيطرة على التحكم في تسيير أمور الحياة للفرد والشعور بالخضوع للضغوط الخارجية، التقدم التكنولوجي والصناعي، انخفاض مستوى التفاعل الاجتماعي داخل محيط العمل.
- المطلب الثاني: العوامل التي تؤدي إلى الإغتراب الوظيفي وأهم أبعاده.

الفرع الأول: العوامل التي تؤدي إلى الاغتراب الوظيفي

تتنوع العوامل المؤدية إلى الإغتراب الوظيفي بين العاملين في المنظمة وتعود في الغالب إلى عاملين رئيسيين هما:

أولاً: عوامل تعود إلى المنظمة¹:

- أ. المكننة والأتمتة: إن ثورة التكنولوجيا الحديثة قد ساعدت في انتشار ظاهرة الإغتراب بين العاملين نتيجة لكثرة الأتمتة والأجهزة الحاسوبية إذ أنه خطر يهدد العلاقات الإنسانية ويثير الأمراض والمشكلات النفسية إذ أصبح الحرفيون والإداريون خدما لهذه الأجهزة.
- ب. ضعف الفعالية الإدارية والخلل في تقارير كفاية الأداء: يقول أبو سن أن ضعف الفعالية الإدارية في المنظمة يؤدي إلى الإغتراب الوظيفي لأن عدم فعالية الإدارة تؤدي لعدم قدرتها على أداء المطلوبة منها ومن ثم التفكير بإعادة النظر بالعمل الواجب ادائه والمهارات التي تحتاجها لاداء العمل لتصبح قادرة على مواكبة التطور التقني السريع الذي لن يحقق لها إلا إذا مارست وصف العمل بطريقة تسمح

¹سوزان دروزه وديما شكري القواسمي، اثر المناخ الاخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي، المجلة الاردنية في إدارة الأعمال، المجلد 10 العدد، 02، 2014، ص 297 316.

- لكل موظف بالمشاركة في صناعه القرارات التي تؤثر بأهواء شخصيه للرؤساء ما ينعكس في النهاية على حسن سير العلاقات الوظيفية بين الموظفين والإدارة.
- ج. ضعف نظام الحوافز: ان الغموض في نظام الحوافز لخضوعه للمجاملات والعلاقات الشخصية يعد من أهم العوامل التي تؤدي إلى الاغتراب الوظيفي في الموضوعية في تطبيق نظام الحوافز شرط لنجاحها المستوى الاغتراب الوظيفي عموما يتأثر بغياب الحوافز.
- د. العمل في مواقع منفصلة: العمل في مواقع منفصلة لمؤسسة واحده الذي من شأنه إشعار العاملين بعدم المساواة نتيجة لوجود مميزات لبعض المواقع تختلف عن الأخرى كالحوافز والبدلات وأوقات الدوام وكذلك عدم ملائمة ظروف العمل مثل التهوية والإضاءة وعدم متابعه مشكلات العاملين في المواقع البعيدة عكس هؤلاء الموجودين في الموقع الرئيسي.
- هـ. عدم ظهور دور الفرد: قد يتعرض العامل في المنظمة لنوع من التهميش حيث أن ذلك يعرضه لمجموعه من مثيرات الانفعال مثل الخوف والغضب والضيق وهذه العمليات من شأنها أن تعرقل الوظائف الجسم ومن ثم تقود إلى الاغتراب النفسي.
- و. المنافسة الشديدة: إن منافسه بين العاملين في المنظمة تأتي غالبا في مصلحة العمل لكن أن أصبح تشديدا بحيث يتم إتباع طرق غير شرعية للحصول على المكاسب فان المستحقين عندئذ سيشعرون باليأس في الوصول إلى تلك المكاسب مما يخفض معدلات الأداء ومن ثم استسلام العاملين بالمنظمة ولليأس ومشاعر الإحباط الذي من شأنه أن يوصلهم إلى حاله الاغتراب الوظيفي.
- ثانيا: العوامل التي تعود للإفراد: تشمل ما يلي¹:

- الخوف وعدم الأمن الوظيفي إن شعور العاملين بالخوف وعدم الأمن الوظيفي يؤدي حتما إلى محاولتهم الهرب من تلك المشاعر والانفعالات كما يؤدي أيضا إلى تشتيت الجهود المبذولة إثناء وقت الدوام الرسمي وهذا من شأنه ان يؤدي إلى انتشار الاغتراب الوظيفي بين العاملين في المنظمة.
- نقص الكفاءة: إن نقص كفاءة العاملين في المنظمة من شأنه إن يؤدي إلى انخفاض الأداء الوظيفي بين العاملين، حيث يسعى كل منهم إلى محاولة إرجاع أسباب ضعف أدائه إلى ظروف خاصة

¹ فائزة خير الله ناصر عبد الله، عادل خير الله عبد الله، "ظاهرة الاغتراب الوظيفي (أسبابها نتائجها وسبل علاجها)، بالتطبيق على المؤسسات التعليمية في دولة الكويت" مجلة الأندلس في العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، العدد 37، المجلد 07، أكتوبر، ديسمبر 2020، ص 149 150.

بالمنظمة التي يعمل بها، ونتيجة لنقص الكفاءة فإن بعض العاملين يلجؤون إلى الغياب عن العمل وتكثر المشاجرات بين العاملين مما يؤدي في نهاية الاغتراب الوظيفي.

- وقت الفراغ: انه وجود وقت طويل لدى العاملين بالمنظمة من شأنه ان يؤدي إلى كثرة الأحاديث الجانبية خاصة إذا كانت المشكلة موجودة لدى عدد كبير من العاملين حيث ينصرف العاملون إلى بحث مشاكلهم الشخصية والتشاور في حلها بدلا من قضاء وقت الدوام الرسمي في انجاز الأعمال.
- توجهات العاملين: قد ينجم الاغتراب من عدم ملائمة قيم العمل وضوابطه وأهدافه مع توجهات الفرد وأهدافه وقيمه أيأن الهدف الذي يتجه عمل الفرد نحوه غير مرغوب فيه وأن محيط العمل الذي يعمل في أجوائه لا يعطيه ما يستحقه.
- ضعف مقومات القيادة: إن ضعف مقومات القيادة لدى القائد الإداري وعدم إلمامه بالمهارات الإدارية تعتبر من أهم العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي إذا فقد حرص الدين الإسلامي كما حرصت النظريات الإدارية على توضيح المقومات الأساسية في القائد الإداري ليكون أهلا للقيادة الرشيدة.
- عدم التخصص في العمل: ذلك إن وضع الموارد البشرية في مجالات عمل تختلف تماما عن تخصصها غالبا ما يقلل من أداء المتخصص في العمل الذي اسند إلى الفرد في غير مجال تخصصه.
- الانطوائية والانعزالية: ان العامل الانعزالي والانطوائي هو العامل الذي ينتابه شعور بالغرابة والانعزال عن التيارات السائدة في المؤسسة التي يعمل بها ومن ثم فهو لا يشعر بالانتماء لهذه المنظمة ويعاني من الإغتراب النفسي الذي يؤثر في سلوكه داخل المنظمة.

الفرع الثاني: أبعاد الاغتراب الوظيفي

يشمل الاغتراب الوظيفي وفقا للمقاييس المستخدم في الدراسة الحالية على عدة أبعاد هي¹:

1. الشعور بالعجز (انعدام القوة):

يشير إلى شعور الفرد بأنه لا يستطيع التأثير ليست لديه القدرة على المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها فالفرد المغتراب هنا لا يتمكن من تقرير مصيره أو التأثير في مجرى الأحداث الكبرى أو في وضع القرارات المهمة التي تتناول حياته ومصيره بذلك عن تحقيق ذاته.

2. اللامعنى:

¹ كرباع جمانة، أهمية التمكين الإداري للحد من الاغتراب الوظيفي، مذكرة ماستر علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019-2020، ص 26 27.

يعني أن الفرد لا يستطيع التنبؤ لدرجة عالية من الكفاءة بالنتائج المستقبلية كما يشعر الفرد أن الحياة قد فقدت معناها ودلالاتها وعقلانيتها ويمكن أن يؤدي ذلك إلى فقدان مسوغات استمرارها في نظرهم وينجم مثل هذا الشعور لديهم بسبب الإحباط الذي يمكن أن يتعرض له وعدم إشباع الحاجات المختلفة الجسدية والنفسية والاجتماعية ويعبر الامعنى عن نوع من الضياع، يعجز فيه الفرد عن توجيه سلوكه نحو أهداف معينة لأنه لا يستطيع فهم المعايير التي توجه تصرفات المسؤولين وقد ربط احد الباحثين اللامعنى بالمدخلات التي يستقبلها الفرد من بيئته وهي نابعة من النظام الاجتماعي والتي قد يصعب عليه فهمها وإيجاد معنى لها.

3. اللامعيارية:

اشتق سيمان هذا المصطلح من وصف دوركايم للحالة التي تصيب المجتمع وتوصف هذه الحالة بانهايار المعايير التي تنظم السلوك وتوجهه وتعني شعور الفرد بان الوسائل غير المشروعة المطلوبة وانه يحتاج إليها لانجاز الأهداف، وهذه الحالة تنشأ عندما تنفك القيم والمعايير الاجتماعية وتفشل في السيطرة على سلوك الفرد وضبطه.

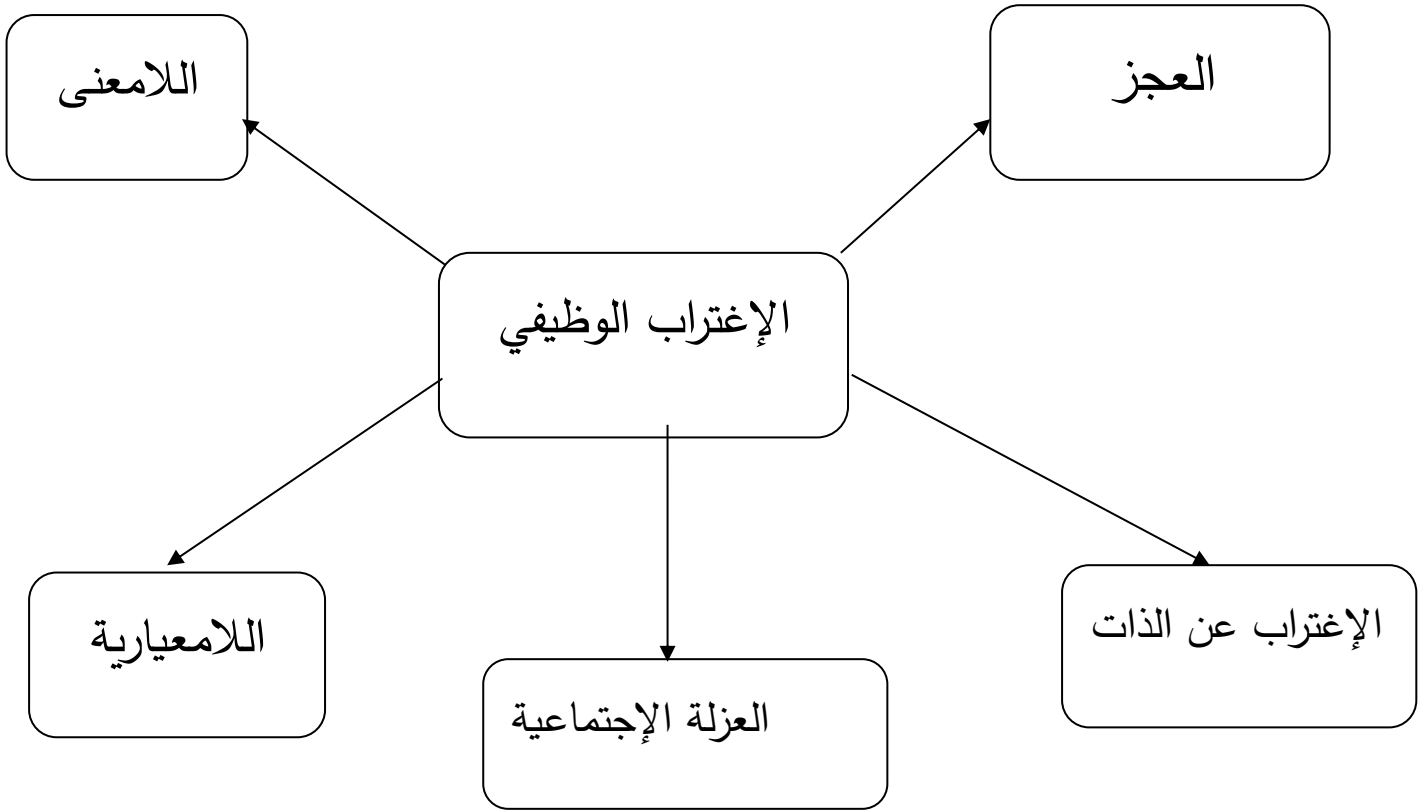
4. العزلة الاجتماعية:

وهذا المعنى للاغتراب يشير إلى شعور الفرد بالغرابة والانعزال عن الأهداف السائدة في المجتمع وفي هذه الحالة لا يشعر الفرد بالانتماء إلى المجتمع أو الأمة وتمثل العزلة الاجتماعية مظهرا من مظاهر السلوك الإنساني له تأثيرات خطيرة على شخصيه الفرد وعلاقته بالآخرين حيث تشير إلى عدم قدرته على الانخراط في العلاقات الاجتماعية أو على مواصلة الانخراط فيه وعلى تموقعه أو تمركزه حول ذاته حيث تنفصل ذاته في هذه الحالة عن ذوات الآخرين مما يدل على عدم كفاية الجاذبية شبكه العلاقات الاجتماعية للفرد من حيث عدم الارتباط بين أعضائها أو الاغتراب في ما بينهم.

5. الاغتراب عن الذات:

إن الإنسان المغتراب عن ذات يشعر بالضياع بمعنى فقدان القدرة على التواصل مع نفسه والرغبة في الهروب والانعزال ويكون بعدم قدره الفرد على اتخاذ الأنشطة المكافئة ذاتيا والشعور بان ذاته الخاصة وقدراته بعيده عنه وتكون مجرد تسليه أي أن الإنسان لا يستمد الكثير من الرضا والعزاء والاكتفاء الذاتي عن نشاطه ويفقد صلته بذاته الحقيقية ويصبح مع الزمن مجموعه من الأدوار والأقنعة ولا يتمكنوا من أن يشعر بذاته وجوده إلا في حالات نادرة ويشير الاغتراب على الذات إلى عدم قدره الفرد على إيجاد مكافئه لذاته، مما يؤدي إلى الشعور بانفصاله عن ذاته وشعور الفرد بان ذاته الخاصة وقدراته عبارة عن أداة ووسيلة.

الشكل رقم (01): أبعاد الإغتراب الوظيفي.



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة

المطلب الثالث: أنواع ومراحل اغتراب الوظيفي.

الفرع الأول: أنواع الاغتراب الوظيفي.

هناك عدة أنواع للاغتراب الوظيفي نذكر منها:

• الاغتراب النفسي:

إن اهتمام الباحثين بأسباب الاغتراب من جهة نفسه يعود إلى أن الباحثون النفسانيون يرون أن الاغتراب الذاتي

النفسي يبدو حينما يوجد الشخص نفسه غير متحدين مع ذاته إي أن هناك فرق بين ما يقوم به من سلوك

وتصرفاته وبين ماله من شخصيه حقيقية مما يخلق عدم توازن بين ذاته وسلوكه في هذا الصدد يرى فرويد

وايريك فروم وسيمان وغيرهم ماركس أن الإنسان يحقق السعادة الذاتية عن طريق تحقيق طموحاته وأحلامه في الواقع العملي وعكس ذلك يؤدي به للاغتراب الذهني وهو مرض نفسي يحول دون سلوك المريض به سلوكا سويا أو يتصرف تصرفات شاذة لا تتفق مع نمط حياته التي يعيشها، ومن هنا يعزل نفسه على الآخرين ويولد لديه سيره نفسه للاغتراب ويخلق لديه صراعا مع نفسه فيضطرب سلوكه نتيجة لميوله ورغباته وبذلك نقول أن فكره الغربية على انه حقيقي لا تعدو أن تكون أكثر من ظرف أنساني يصبح الإنسان في حاله حرب مع نفسه ولن يتقدم ويرتفع إلا من خلال قهره للغربة والاعتراب¹.

• الاغتراب الاجتماعي:

وهذا ما استقاه هيجل وماركس ودوركاين في مستهل القرن التاسع عشر ثم ادخل فهم ماكس للاغتراب في النظرية السوسيولوجية في أربعينيات القرن العشرين عندما ركز في تفسيره للنسق الرأسمالي على مفهوم الاغتراب الذاتي للمصطلح الاغتراب لكن في صياغة أخرى له وقد حظ من قدر الإنسان وأهدر فرديته نتيجة لمجموعه من العوامل المصاحبة لظروف التغيرات الاجتماعية الحديثة أما المعنى الأخر لمفهوم الاغتراب لماركس الذي تأثر في تناوله للمفهوم بمن سبقوه والاعتراب الاجتماعي ينقسم فيه المجتمع إلى طوائف وطبقات تخضع به الأغلبية الأقلية.

حيث أن عزله الفرد عن روابطه التقليدية، التي تشكل الحياة منها المجتمع والأسرة والعمل والمعتقدات الدينية والولاء السياسي والصدقات وبعده عن التضامن الاجتماعي هي مصدر اغترابه في المجتمع الحديث حيث يتولد الخوف ويسود الانفصال وخوف الذات واللامبالاة وفقدان القوة والنزعة التي هي من مظاهر الاغتراب والعزلة الاجتماعية إما سيمان فقد صنف الاغتراب الاجتماعي إلى العزلة الاجتماعية وفيها ينفصل الفرد عن المجتمع وثقافته نتيجة لانعدام التكيف الاجتماعي وفقدان المعايير الاجتماعية المطلوبة لضبط السلوك وتغيير التوقعات وصعوبة السيطرة عليها².

• الاغتراب السياسي:

من المناسب هناك أن نشير إلى العقد السياسي الذي جاء به جان روسو عام 1778 أبو الديمقراطية الحديثة التي يبين فيها علاقة الحاكم بالمحكومين إبان الثورة الفرنسية وبذلك ينشا عقد اجتماعي سياسي ببعدين الخديعة والمكر جوهره السلطة العامة وقوانينها التي تهدف لحماية الأغنياء دون الفقراء وهنا تبرز فكرة الاغتراب كما

¹ سعد بوذنية، " الاغتراب الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز " مذكرة ماستر في علم النفس، العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة المسيلة 2013-2014، ص23.

² المرجع نفسه، ص25.

يسمىها روسو الاستلاب التي تحمل معنى ضياع الحرية قصرا وطوعا مقابل نيل الطمأنينة. وهنا يبرز الاغتراب بمعناه الايجابي هو تنازل الفرد عن حريته الطبيعية إلى إرادة عامة ويشير ماركس إلى أن الاغتراب السياسي هو الاغتراب الذي يكون فيه الفرد مرغما على الاستجابة لمطالب السلطة الحاكمة التي ترى الفرد مجرد سلعة تملكها ويعد واحد من أكثر أنواع الاغتراب شيوعا في المجتمع المعاصر بوجه عام وفي المجتمعات العربية خصوصا وتظهر تجلياته في العجز السياسي الذي يشير إلى أن الفرد المغترب ليست لديه القدرة على أن يصدر قرارات مؤثرة في الجانب السياسي كما يفتقد إلى المعايير والقواعد المنظمة للسلوك السياسي بمعنى آخر يشعر المرء بأنه ليس له الدور في العملية السياسية وان سائقي قرارات لا يضعون له اعتبارا ولا حسابا¹.

• الاغتراب الثقافي:

إنما يشعر به الفرد المغترب من اضطرابات وضياع وفقدان المعنى وفقدان الهدف وعدم الشعور بالانتماء وعدم الالتزام بالمعايير والعجز قد تجعله عرضه لتقبل ما يقال ويعرض عليه ويقول عبد المنعم من المتوقع أن يزداد الاغتراب عند الفرد في مرحله الانتقال من عصر ما قبل العولمة إلى عصر العولمة والذي هو من وجهه نظرنا لا يزال في إرهابات البداية المجتمعات الآن تنتقل من تقاليدنا التي عاشتها طويلا إلى حال جديدة عليها ولهذا فهي تستشعر ما يسمى بالاغتراب الثقافي حيث تخشى الغزو الثقافي وتشعر أحيانا بضياع وقد تجد المجتمعات نفسها أما في حاله اغتراب أو أنها تنبهر بوسائل الغزو الثقافي فتمثله من تم تتقبله فإذا ما تمثل المجتمع ثقافة الاخر وبالتالي فهو يعيش اغتراب التماثل وإذا قاومه ورفضه سيعيش مشكلات الصراع الثقافي².

• الاغتراب الديني:

الاغتراب ظاهره قديمة فهو بدا منذ بدء الخليقة منذ شعر ادم بالغرابة من الخالق عزوجل بفعل السقوط في الخطيئة وهو انفصال الذات عن الجوهر الاجتماعي للكيان الروحي إذ يعتبر الاغتراب من الظواهر الأصلية في الفكر العربي الإسلامي الديني والفلسفي فقد ورد في تعبيرات كثيرة في القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة على الرغم من عدم ورود مصطلح الاغتراب أو الغربة إلى أن فكره الاغتراب عن الله سبحانه وتعالى وردت في قصه خلق ادم ثم سقوطه في الخطيئة ومن ثم اغترابه في أكثر من موضع عن الله سبحانه وتعالى وفي السنة النبوية الشريفة نجد حديثا يرويه عبد الله بن عمران عن رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول فيه كن في الدنيا كأنك غريب أو عابر سبيل كما يقول الرسول صلى الله عليه وسلم بدا الإسلام غريبا وسيعود غريبا كما بدا فطوبى

¹ سعد بوذنيته، " الاغتراب الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز " مذكرة ماستر في علم النفس، العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة المسيلة 2013-2014، ص24.

² نفس المرجع السابق، ص 25-26.

للغرباء والاغتراب هنا بالمعنى الإسلامي هو الاغتراب عن الحياة الزائلة الجارفة إلا أن هناك ثلاث درجات للاغتراب عند المؤمنين هي اغتراب المسلم بين الناس واغتراب المؤمن بين المسلمين¹.

الفرع الثاني: مراحل الاغتراب الوظيفي

يمر الاغتراب الوظيفي كـبعض متغيرات التنظيمية بمراحل عدة حتى أن علماء الاجتماع أولو أهميه كبيره بكيفية تكوين الاغتراب فليس بالسهولة في مكان معرفة الاغتراب في صورته الجاهزة فليأتي بعد فترات زمنية معينه كما تعتبر كل مرحله ممهدة لظهور مرحله لاحقه لها إلى أن يصبح الاغتراب مجسدا وبإبعاد مختلفة إذ انه لا يتحقق شعور الإنسان بالاغتراب إلا بعد مروره بالمراحل التالية²:

مرحلة التهيؤ للاغتراب: يثمن هاربرت ماركيز في مؤلفه العقل والثورة جهود هيجل في نشاء النظرية الاجتماعية ويذكر أن هيجل يعد من الأوائل الذين يتطرقوا إلى الاغتراب خاصة هو انه حدد إبعاد المرحلة الأولى له وهي مرحلة تهئى تصور هيجل مفاده أن الدولة تشكل نظاما مغتربا عن الفرد يفقد من خلاله الإنسان السيطرة حيث أن فقدان حيث أن فقدان السيطرة يتكون من بعدين تمثل الأول في سلب معرفه الفرد بحقيقة هذا النظام إي دولة أما ثاني فهو سلب للحرية وقدره الإنسان على انجاز أهدافه ويمتد أيضا إلى عدم أقدره على التنبؤ بنتائج السلوك ما يتبعه من سلب ايجابيات المواطنين والتي تعد هذه الاخيرة من مظاهر الاغتراب الاجتماعي.

كما تحدث هيجل كتاباته عن الاغتراب الثاني فربط بين نظام الملكية وبين حياة الانسان في عالم الأشياء التي تعبر عن نتائج معرفته وعلمه فيعيش الإنسان في عالم غير عالمه تحكمه قوه وقوانين لا يمكن التحكم فيها وفي محاولته للوفاقة بين العالم المغترب وما يحمله الإنسان من إمكانيات نجد أن هيجل يركز على مرحلة التهيؤ كمدخل لعملية الاغتراب وتتكون هذه المرحلة من الأبعاد التي سبق التطرق لها سابقا والمتمثلة في فقدان السيطرة، اللامعنى، اللامعيارية والتفاعل بين مرحلة التهيؤ للاغتراب.

من خلال العرض السابق أتضح لنا أن هناك تعاقب بين العناصر المكونة لعملية الاغتراب في مرحلته الأولى أي مرحلة التهيؤ، ونستطرد قولنا بما أقامه بروتج وزملائه من علاقة في ما بين فقدان السيطرة واللامعنى واللامعيارية باعتبارها جوانب تحدث بالتعاقب من هنا يمكن تلخيص مظاهر اغتراب العاملين في منظماتهم كما يلي:

¹ المرجع نفسه، ص 26.

² العمري سليمة " دورالاتصال التنظيمي في التخفيف من الإغتراب الوظيفي لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية"، جامعة العربي بن مهيدي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، أم البواقي، 2018-2019، ص 155-159.

فقدان السيطرة على المواقف المختلفة في العمل فقدان المعنى لزيارة العامل نفسه دون قيمه ودون أهداف كما أن العامل يفقد المعايير ويصبح لا تحكمه القوانين والأعراف المعمول بتا باعتباره عضو في جماعه.

مرحلة الرفض والنفور:

تأتي هذه المرحلة مباشرة بعد المرحلة السابقة التي سبقنا شرحها وما يميزها وجود الصراعات بذلك الصراع الداخلي والصراع الخارجي للفرد فربما كان مصدر هذه الصراعات هو التفاعل بين الجوانب الذاتية والجوانب الموضوعية لان الفرد لديه مجموعه من الأفكار والأهداف التي يرغب في تحقيقها (البعد الذاتي)، في حين أن تحقيقها يتطلب منه النزول للواقع الذي يعيش فيه (البعد الموضوع)، معتمدا في ذلك الوسائل لتحقيق هذه الأهداف.

وبالتالي فان هذه المرحلة تبدأ عندما يقتنع العامل نفسه بترك الحوادث واختيار ما يعارض المعايير

الثقافية المألوفة وقد عرفت هذه المرحلة بالرفض والنفور الثقافي لأنها تجعل اختيار العامل معزولا عن معاصرين.

ينظر إلى الاغتراب في هذه المرحلة على انه خبره المعاناة من عدم الرضا ويعرف ذلك من خلال التناقص بينما هو فعلي وما هو مثالي بمعنى أن الشخص المغترب غير راضي وبالتالي يكون معارضا للاهتمامات السائدة والموضوعات والقيم والمعايير ولعل من مظاهر الاغتراب في هذه المرحلة نذكر ما يلي:

القلق غضب والاستياء الحزن والاكتئاب عدم القدرة على التركيز في العمل كثرة الأخطاء في أداء المهام صعوبة التعلم مع فقدان العامل للرغبة في تنمية المهارات مع ذلك تبقى كل الوقائع متباينة بين العاملين في أي تنظيم.

مرحلة التكيف المغترب: تعتبر مرحلة تكيف المغترب أو العزلة الاجتماعية من اخطر مراحل الاغتراب ذلك أنها تعتبر نتيجة لتراكم المشاعر السلبية المختلفة للفرد في المرحلة الأولى والثانية ويمكن توضيح هذه المرحلة من خلال أبعادها المتمثلة في موقفين أساسيين للفرد هما:

– الموقف الأول يتخذ الفرد موقفا ايجابيا فتحدث المجارات المختلفة والتمرد والثورة.

– الموقف الثاني يتخذ الفرد موقفا سلبييا من خلال الانسحاب أو الاندماج الكامل أو الخضوع لكل المواقف

هكذا فان من أهم مظاهر الاغتراب في مرحلة التكيف المغترب هي الاغتراب الجسدي ويتمثل في الغياب عن العمل دون مبرر الرفض الثقافة السائدة بالمؤسسة وهي تراها للعامل أن المؤسسة التي يعمل بها ليست المكان المناسب له، هو بدوره غير كفى للعمل بها (نكران الذات)، العدوانية العداء للآخرين.

المبحث الثاني: الانتماء الوظيفي وعلاقته بالاغتراب.

لا يختلف اثنان أن لدى الإنسان في كل زمان ومكان دافعا نحو الانتماء إلى فرد أو جماعه النظام أو مبدأ أو مهنة وأعضاء علم النفس وعلم إدارة أهميه بالغه لموضوع الانتماء الوظيفي على الإنتاجية لزيادة الدفاعية الانجاز لدى المؤسسة التي يعمل بها الموظف، وقد اكتسب الانتماء الوظيفي مع مرور الزمن أهميه بالغه لما يتضمنه ذلك من اثر الايجابي جزاء الإخلاص والمحبة والاندماج الذي يبذلها العامل اتجاه عمله وانعكاسات ذلك على تقبل الفرد لقيام المؤسسة التي يعمل فيها ورغبته القوية المتواصل في تحقيق أهدافها¹.

المطلب الأول: ماهية الانتماء الوظيفي

الفرع الأول: تعريف الانتماء الوظيفي

تعريف الانتماء في اللغة والاصطلاح:

لغة: إن الانتماء في اللغة اخذ شكلين احدهما الانتساب والزيادة من جهة والكثرة من جهة أخرى. إن الانتماء في اللغة مأخوذ من النماء بمعنى الزيادة والعلو والارتقاء ويقال انتمى فلان إلى فلان بمعنى ارتفع في النسب.

وفي اللغة العربية تشير المعاجم إلى أن الانتماء معناه الانتساب فالانتماء الولد إلى أبيه انتسابه إليه واعتزازه به. اصطلاحا: لقد تعدد تعريف الانتماء اصطلاحا وفقا للنظرية التي يثبتها الباحث وسيعرض الباحث بعض من التعريفات للانتماء ومنها:

الانتماء هو شعور الفرد بكونه جزءا بين مجموعه اشمل أسرة أو قبيلة أو مله، أو حزب أو أمه أو جنس، أو نحو ذلك ينتمي لها، وكأنهم ممثل لها المتوحد فيها ويتمصصها فيشعر بالاطمئنان والفخر والرضا، المتبادل وكان كل ميزه للجماعة هي ميزته الخاصة ويعرف الانتماء أيضا بأنه شعور لدى الفرد بأنه جزء من جماعه مرتبط بها متوحد معها ومقبولا ومنسجما فيها وله مكان امن فيها ويشعر بالفخر والاعتزاز بها من الجماعات الأخرى كما يشعر بالالتزام بقيمها ومعاييرها وعاداتها وتقاليدها ونصرتها والدفاع عنها والمساهمة في حل مشكلاتها.

مفهوم الانتماء الوظيفي:

يعد الانتماء عنصر حيويا في بلوغ الأهداف التنظيمية، وتعزيز الاستقرار والثقة بين الإدارة والعاملين فيها ويسهم في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والاستمرار ويعرف الانتماء الوظيفي لأنه شعور يتولد لدى الموظف ويدفعه للعمل بحماس وإخلاص لزيادة كفاءته وإنتاجياته ويشعره ذلك بتقدير المسؤولين لجهوده والاهتمام

¹ خليل علي خليل أبو جراد، "الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتهما بدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة، رسالة ماجستير في علم النفس من كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2014-2015، ص 11.

بتموحياته وقدراته وإشراكه في القرارات الخاصة بمستقبل عمله، يشير الانتماء الوظيفي إلى مدى إخلاص وولاء الفرد اتجاه عمله وانعكاسه ذلك على الأهداف المنظمة وتفانيه ورغبته القوية وجهده المتواصل لتحقيق أهدافها. مما سبق نجد أن الانتماء الوظيفي عبارة عن شعور داخل لدى الفرد تجاه المنظمة التي ينتمي إليها تساعده على العمل وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية، ويتمثل الانتماء الوظيفي في العلاقة الايجابية بين الفرد والمنظمة، حيث تعكس هذه العلاقة من خلال التطابق بين أهداف الفرد والأهداف المنظمة وقبوله الأهداف، القيم المنظمة ورغبته في الجهد إضافي لصالح المنظمة وحرسه على الاستمرار في عضويه المنظمة واستغراقه في مهام ومشاكل المنظمة واستعداده للتضحية لأجلها¹.

الفرع الثاني: أهمية الانتماء الوظيفي

يستمد الانتماء الوظيفي أهميتها من كونه يسمح بـ²:

- زيادة رضا الأفراد عن وظيفتهم ومنظمتهم وبالتالي زيادة دافعيتهم للعمل أكثر.
 - تقوية العلاقات الاجتماعية والترابط بين الأفراد بالمنظمة.
 - بقاء الأفراد بالمنظمة وعدم تركها وبالتالي تقليل ظاهره التسرب الوظيفي.
 - المشاركة الفعالة في عمليات وأنشطة المنظمة والاستعداد للتضحية من اجلها بتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة.
 - رفع معنويات الأفراد والمشاركة في حل المشكلات التي تواجههم.
- والملاحظ أن هناك علاقة قوية بين الانتماء الوظيفي والالتزام الوظيفي في الفرض الذي يشعر بالانتماء للمنظمة يكون حريصا على الالتزام بقيامها وتطويرها ويكون أكثر بقاء فيها.
- إن الانتماء الوظيفي يمثل عامل أساسي لتوقع العديد من سلوكيات الأفراد سواء الايجابية أو السلبية كترك العمل، التكاثر، الغياب، الانضباط،.... لان الأفراد الذين لا يشعرون بالانتماء يعتقدون أنهم المنظمة فريق واحد يسعى لتحقيق أهداف موحده لذلك وجبه على المنظمات الساعي لتفعيل وترسيخ مفهوم الانتماء الوظيفي لدى الأفراد، حتى تتضمن استقرارهم وبقائهم فيها والدفاع عنها، ليس هذا فقط بل أن الأفراد الذين يظهر انتماء

¹ مروة جمال عبد الوهاب أبورية، " أثر ممارسات المسؤولية الإجتماعية على الإلتزام الوظيفي للعاملين بالفنادق الخمس نجوم بالقاهرة في وجود الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط، مجلة كلية السياحة والفنادق، جامعة مدينة السادات، المجلد3، العدد 2، 2019، ص 92-114.

²فراح خليدي صرية زاوي، امال مهاوة، " دور الإلتزام الوظيفي في تعزيز السلوك المواطنة التنظيمية " مجلة الدراسات الإقتصادية الكمية، الجزائر، المجلد 07، العدد 01، 2021، ص 229-239.

المنظمة يسعون دائماً للإبداع وابتكار وسائل وأساليب جديدة تمكنها من تقديم أداء متميز، لما يسهم في تطوير أنفسهم وتطوير منظماتهم والارتقاء بها مستويات أعلى.

المطلب الثاني: إبعاد والعوامل التي تساعد في تكوين الانتماء الوظيفي.

الفرع الأول: أبعاد الانتماء الوظيفي

يعد مفهوم الانتماء مفهوما مركبا يتضمن العديد من الأبعاد نذكر منها:

- أ. الهوية: يجعل الانتماء إلى توطيد الهوية وهي في المقابل دليل على وجوده، ومن ثم تبرز سلوكيات الأفراد كمؤشرات للتعبير عن الهوية وبالتالي الانتماء.
- ب. الجماعية: إن الروابط الجماعية تؤكد على الميل إلى الجمعية ويعبر عنها بتوحد الأفراد مع الهدف العام للجماعة التي ينتمون إليها، وتعزز الجماعية كلا من المال إلى المحبة والتفاعل والاجتماعية لما يساهم في تقوية الانتماء من خلال الاستماع بالتفاعل المتبادل.
- ج. الولاء: الولاء جوهر الالتزام، ويدعم الهوية الذاتية ويقوي الجماعية ويركز على المسيرة والدعوة إلى تأييد الفرد لجماعته ويشير إلى مدى الانتماء إليها، كما إن الأساس القوي الذي يدعم الهوية إلا انه في نفس اللحظة تعتبر الجماعة مسؤولة عن الاهتمام بكل حاجات أعضائها من الالتزامات المتبادلة للولاء بهدف الحماية الكلية.
- د. الالتزام: يعني التمسك بالنظم والمعايير الاجتماعية، وتؤكد الجمعية على الانسجام والتناغم، لذا فإنها تولد ضغوطا فاعلة نحو الالتزام بمعايير الجماعة أمكانيه الاقتبال والاذعان كآلية الرئيسية لتحقيق الإجماع وتجنب النزاع.
- هـ. التواد: يعني الحاجة إلى الانضمام إلى الجماعة أو العشيرة وهو من أهم الدوافع الإنسانية الأساسية في تكوين العلاقات والروابط والصدقات.
- و. الديمقراطية: هي احد أساليب التفكير والقيادة وتشير إلى الممارسة والأقوال التي يرددها الفرد ليعبر عن إيمانه بتقدير قدرات الفرد وامكانته مع مراعاة الفروقات الفردية وتكافؤ الفرص والحرية الشخصية في التعبير عن الرأي وتنمية قدرات كل فرد برعاية وان يشعر الفرد بالحاجة إلى التناغم والتعاون مع الغير وإتباعا لأسلوب العلمي في التفكير¹.

¹مرورة جمال عبد الوهاب أبورية، نفس المرجع السابق، ص 99.

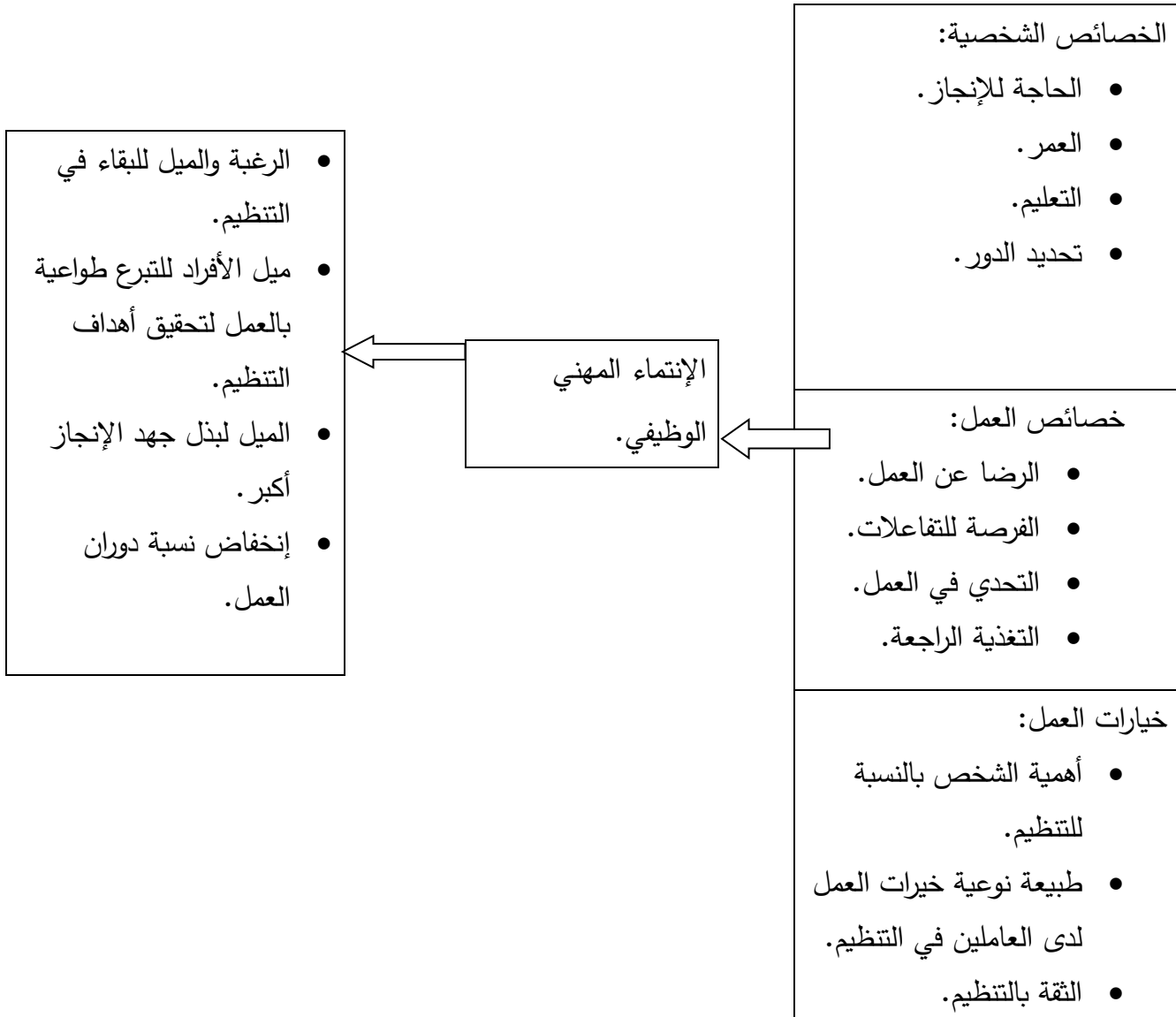
الفرع الثاني: عوامل الانتماء الوظيفي.

العوامل التي تساعد في تكوين الانتماء الوظيفي¹:

إن عملية تكوين الانتماء الوظيفي عند الأفراد عملية معقدة ذات تأثير وأبعاد مختلفة ومتداخلة، قد تعددت الآراء بشأن العوامل التي تتسبب في تكوين الانتماء الوظيفي تبعا لتعدد الدراسات والمجتمعات التي يتم إجراء الدراسات فيها، حيث قام كثير من المفكرين بوضع نماذج تبحث في العوامل المسببة للانتماء وتوضيح السلوك الصادر من الأفراد نتيجة لذلك، ومن هذه النماذج نموذج ستيرز الذي وضعه عام 1977 هو الذي أظهر فيه العوامل التي تؤثر في تكوين الانتماء الوظيفي عند الأفراد وما ينتج عنه من سلوك، مصنفا هذه العوامل والسلوك إلى مجموعات وذلك كما يبينه النموذج التالي:

¹ خليل علي أبو جراد، الإنتماء والرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة، رسالة ماجستير في علم النفس من كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، 2014-2015، ص 20-21.

الشكل رقم (02): مدخلات ومخرجات الإلتزام الوظيفي عند ستيرز 1977.



المصدر: خليل علي أبو جراد، الإلتزام والرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظات غزة، رسالة ماجستير في علم النفس من كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، 2014-2015، ص 20-21

يعتبروا مادودي وستيرز 1979 الإلتزام الوظيفي اتجاه يتعلق بحاجه يعبر من خلالها للإنسان عن نفسه، لأنه جزء من مهنته ومؤسسته التي يعمل بها فهو ملتزم بعضويتها وأهدافها وقيامها ويتميز الإلتزام بوجود ثلاثة عوامل هي:

1. إيمان قوي وقبول أهداف القيم المؤسسة.
2. الرغبة في بذل جهد كبير لمصلحة المؤسسة.

3. رغبة قوية للاحتفاظ بعضويات المؤسسة.

المطلب الثالث: علاقة الاغتراب الوظيفي بالانتماء الوظيفي.

استحوذ الاغتراب على مساحه كبيره في أدبيات التنظيم في كثير من مجالات الفكر الإنساني، لقد تعددت تعريفاته التي منها انه المعنى المضاد للانتماء، بل هو الجانب المظلم الذي يقود إلى إشكالات خطيرة وتفاعلات ضارة وهدامة وقد تقود المجتمع إلى مستنقع خطير تدخله في نفق مظلم قد يصعب الخروج منه، حيث يعرف عدم الانتماء بأنه شعور الفرد بأنه لا ينتسب بجماعته الأساسية ولا يرضى عنها ولا يشعر بالفخر بها وهو رافض للقيام السائدة وللثقافة الخاصة بمجتمعه مع شعور عام بالغرابة وعدم الفخر وعدم الامتتان. ويعد مفهوم الاغتراب أساسيا في النظرية الماركسية، وهو حاله نفسه يحس بها العامل نتيجة الظروف الإنتاج التي يعمل فيها، فهو ليس جزءا من عملية الإنتاج، ولكنه ترص في آلة الإنتاج الضخمة ويؤدي دورا وعاملا أساسيا في عمليه الإنتاج... ولذلك ينمو عنده شعور بأنه لا يعمل لنفسه، وإنما يعمل من اجل غيره، فلا يشعر حيال عملية الإنتاج ولا الآلة ولا المهنة التي يقوم بها أي شعور عاطفي يصب في معاني الانتماء، كما يشير مفهوم الاغتراب إلى انعدام السلطة، العدا، التذمر، الإحباط والعزلة، عدم وجود رؤية واضحة أو معنى في واقع الحياة والانفصال عن الذات.

ومن جانب آخر يمكننا أن نشير إلى أن الاغتراب يظهر تناقضا بين الفرد وجماعته على مستوى الأهداف والقيم، على خلاف الانتماء الذي يظهر فيه التوافق بين والجماعة كما يظهر الاغتراب خلا في إشباع حاجتين أساسيتين هما من صميم مكونات الانتماء.

الحاجة إلى النظام والمعنى: الإنسان يصاب بالقلق مع الإبهام وهمود والأحداث المستعصية على فهمها والتي لا يستطيع التحكم بها ولذلك يسعى إلى صياغة التصورات يفسر بها معنى العالم فيه وعلاقته بها. وهذا ما يحدث في المنظمة إذا كان الاتصال التنظيمي غير فعال وكانت أهداف التنظيم غير واضحة. **الحاجة إلى القبول الاجتماعي والانتماء:** حيث أن الفرد يتعلم انه حين يسلك سلوكا يستحسنه المحيطون به فأنهم يكافئونه، بينما يتسبب السلوك المرفوض اجتماعيا في عقابه، لذلك يحرص الشخص على الحصول على التقدير الايجابي من الأشخاص الذين يلعبون دورا مهما في حياته، ويحاول أن يحافظ على انتمائه¹ وعليه يمكن للقائد في المنظمة أن يساعد العاملين على إشباع هذه الحاجة إذا كان الاتصال هل تنظيمي فعال وكانت أهداف تنظيم واضحة.

¹ عبد القادر محمدي " دور الديمقراطية التنظيمية في تحقيق الإنتماء التنظيمي"، أطروحة دكتوراه تخصص علم إجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015-2016، ص 62-63.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة والقيمة المضافة.

لقد حظي موضوع الاغتراب الوظيفي بأهمية كبيرة في وسط الباحثين من ناتج عنه الكثير من الدراسات والأبحاث التي تبحث عن تأثيره على عده متغيرات بحسب موضوع الدراسة، والانتماء الوظيفي كان له نصيب أيضا من الدراسات والأبحاث التي حاولت فهم طريقة تأثير هو تأثيره بعوامل أخرى لذلك سوف نعرض لكم بعض الدراسات التي تناولت هذه المواضيع باختلاف أهدافها.

المطلب الأول: الدراسات السابقة.

الفرع الأول: الدراسات المتعلقة بالاغتراب الوظيفي.

1. أميره حسن عبد المنعم، احمد حسن متولي، اثر الاغتراب الوظيفي على ولاء العاملين في الفنادق، دراسة ميدانية على عشر الفنادق خمس نجوم بمدينة شرم الشيخ، مقال علمي صادر عن مجلة كلية السياحة والفنادق جامعه المنصورة 2019، هدفت الدراسة إلى التعرف على توجهات وأراء العاملين نحو عناصر الاغتراب الوظيفي داخل الفنادق صيغه إشكالية الدراسة كالتالي ما هو واقع الاغتراب الوظيفي لدى العاملين بالفنادق خمس نجوم وتوصلت إلى أن هناك علاقة عكسية بين الاغتراب الوظيفي وولاء العاملين في الفنادق.

2. منصور بن زاهي، الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية الانجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات، دراسة ميدانية ل 231 عامل بشركة سوناطراك بالجنوب الجزائري، أطروحة شهادة دكتوراه علوم في علم النفس العمل، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية جامعه المنتوري قسنطينة 2006، حدثت هذه الدراسة إلى تحديد حجم معاناة الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات من الاغتراب الوظيفي ثم محاوله التعرف على طبيعة العلاقات التي تربط الشعور بالاغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز. وتم طرح التساؤل التالي ما هو مستوى كل من الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله والدافعية لإنجاز الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات. ومن أهم النتائج المتوصل إليها نجد المستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي كان اقل بقليل على المتوسط لدى أفراد العينة.

3. يوسف عبد عطيه بحر، مياسة سعيد محمد أبو سلطان، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، مقال علمي صادر عن مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات 2013 الجامعة الإسلامية كلية التجارة دراسة ميدانية على 302 في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، وتم طرح التساؤل ما اثر الاغتراب

الوظيفي على أداء العاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة؟، ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك علاقة بين الموظفين بالإدارة المباشرة وبين الأداء الوظيفي لهم في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة.

الفرع الثاني: الدراسات المتعلقة بالانتماء الوظيفي.

1. مروة جمال عبد الوهاب ابورية، اثر ممارسات المسؤولية الاجتماعية على الانتماء الوظيفي للعاملين بالفنادق خمس نجوم بالقاهرة في وجود الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط، مقال علمي صادر عن مجلة كلية السياحة والفنادق جامعه مدينة السادات 2019 وتمت الدراسة المدنية على 29 فندق خمس نجوم بالقاهرة، تهدف الدراسة إلى تحديد ممارسات المسؤولية الاجتماعية على الانتماء الوظيفي للعاملين وجود الدعم التنظيمي المتركب وتغيير الوسيط الفنادق المصرية بصفه عامه، صيغه إشكاليه الدراسة كالتالي: كيف يمكن لممارسه المسؤولية الاجتماعية أن تساهم في تعزيز الانتماء الوظيفي للعاملين بالفنادق المصرية وذلك من خلال توفير الدعم التنظيمي المدرك العاملين؟، من أهم النتائج المتوصل إليها أن هناك تأثير معنوي وايجابي لممارسات المسؤولية الاجتماعية على كل من الدعم التنظيمي والانتماء الوظيفي.

2. مؤيد عبد الكريم شاكر النقيب،العوامل التنظيمية المسببة لضغط العمل وعلاقتها بالانتماء الوظيفي،دراسة ميدانية لعينه 110 من الأطباء العاملين في المؤسسات الصحية بمحافظة الانبار، مقال علمي صادر عن مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية،المعهد التقني الانبار 2012، حذف هذه الدراسة إلى التعرف على مستويات ضغط العمل الناتج عن بعض العوامل التنظيمية وعلاقتها وتأثيرها على الانتماء الوظيفي في المؤسسات الصحية لمحافظة الانبار، وكانت الإشكالية كالتالي ما مستوى الضغوط العمل التي يتعرض لها العاملين في المؤسسات الصحية الأطباء ومدى علاقة تأثيره على الانتماء الوظيفي؟ وتوصلت الدراسة إلى عديد من النتائج منها أن هناك علاقة سالبة قوية بين المتغيرين ذات الدلالة معنوية.

3. نائف بن ناصر المطيري،العوامل الشخصية والوظيفية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي دراسة مسحية مقارنة لعينه مكونه من 340 مفردة من الضباط العاملين بالحرس الحدود بمدينةالرياض والدمام رسالة الماجستير في العلوم الإدارية،كلية الدراسات العليا،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية 2006، هدفت الدراسة إلى قياس مستوى درجة الانتماء الوظيفي الحالي لدى ضباط حرس الحدود بمدينةالرياض

والدمام، وقد خلصت الدراسة إلى ارتفاع مستوى درجة الانتماء الوظيفي الحالي لدى ضباط حرس الحدود.

الفرع الثالث: دراسات متعلقة بالاغتراب الوظيفي والانتماء الوظيفي.

1. محمد فوزي عبد العزيز، عمرو احمد فؤاد محمد، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالانتماء التنظيمي ودفعية الانجاز لدى الأخصائيين الرياضيين بمراكز الشباب في محطات شمال الصعيد، كلية التربية الرياضية جامعة المنيا، وتم طرح التساؤل ما علاقة الاغتراب الوظيفي بالانتماء الوظيفي الانجاز لدى الأخصائيين الرياضيين في محافظات شمال الصعيد؟، وهدفت الدراسة إلى معرفه العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والانتماء التنظيمي لدى الأخصائيين الرياضيين في مراكز الشباب بمحافظة شمال الصعيد، من أهم النتائج التي توصلوا إليها شعور الأخصائيين الرياضيين بمراكز الشباب بالاغتراب الوظيفي يؤدي إلى انخفاض مستوى الانتماء التنظيمي لديهم متمثلا في انخفاض ولائه للمنظمة وعدم حرصهم على البقاء فيها.

المطلب الثاني: التعقيب على الدراسات السابقة والقيمة المضافة.

بغرض الكشف عن أهم أوجه التشابه والاختلاف في الدراسات السابقة.

أولا: أوجه التشابه والاختلاف بين دراسة السابقة والدراسات الحالية.

الجدول رقم(01): أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة ودراسة الحالية.

الدراسات	الحدودية المكانية والزمانية	المنهج والأدوات المستخدمة	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
أميرة حسن عبد المنعم أحمد حسن متولي	فنادق الخمس نجوم بمدينة شرم الشيخ 2019.	المنهج الوصفي . إستبيان موزع على 400 موظف.	إستخدام نفس المنهج. الإعتماد على الإسببيان في كلا الدراستين. دراسة الإغتراب الوظيفي كمتغير مستقل. إستخدام مقياس ليكارت ثلاثي. إستخدام إختبار pearson correlation.	إختلاف بيئة الدراسة. إختلاف مدة الدراسة. إختلاف عدد عينة الدراسة.
منصور بن الزاهي.	عمال شركة سونطراك بالجنوب الجزائري 2006- 2007، (حاسي مسعود، حاسي الرمل، حوض بركاوي).	المنهج الوصفي. استبيان موزع على 231 عامل. الملاحظة.	إستخدام نفس المنهج. الإعتماد على إستبيان في كلا الدراستين. دراسة الإغتراب الوظيفي كمتغير مستقل.	إختلاف بيئة الدراسة. إختلاف مدة الدراسة. إختلاف عدد عينة الدراسة.

استخدام الملاحظة والإستبيان أما دراستنا إستخدمنا الإستبيان فقط.	إستخدام برنامج spss. استخدام مقياس ليكارت.			
اختلاف بيئة الدراسة. اختلاف مدة الدراسة.	الإعتماد على الإستبيان في كلا الدراستين. دراسة الإغتراب كمتغير مستقل. استخدام برنامج spss.	المنهج الوصفي التحليلي. إستبيان موزع على 302 موظف.	موظفين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة.	يوسف عبد عطية بحر، مياسة سعيد محمد أبو سلطان.
اختلاف بيئة الدراسة. اختلاف مدة الدراسة. اختلاف عدد عينة عينة الدراسة.	استخدام نفس المنهج. الإعتماد على استبيان في كلا الدراستين. دراسة الإنتماء الوظيفي كمتغير تابع.	المنهج الوصفي التحليلي. استبيان موزع على 460 عامل.	العاملين بالفنادق خمس نجوم بالقاهرة 2019.	مروة جمال. عبد الوهاب أبورية.
اختلاف بيئة الدراسة. اختلاف مدة الدراسة. اختلاف عدد عينة عينة الدراسة.	استخدام نفس المنهج. الإعتماد على الإستبيان في كلا الدراستين.	المنهج الوصفي. استبيان موزع على 110 طبيب.	الأطباء العاملين بالمؤسسات الصحية الأنبار 2012.	مؤيد عبد الكريم شاعر النقيب.

	دراسة الإلتناء الوظيفي كمتغير تابع.			
اختلاف بيئة الدراسة. اختلاف مدة الدراسة. اختلاف عدد عينة عينة الدراسة.	استخدام نفس المنهج. الإعتماد على الإستبيان في كلا الدراستين. دراسة الإلتناء الوظيفي كمتغير تابع.	المنهج الوصفي التحليلي. إستبيان موزع على 350 ضباط.	الضباط العاملين بحرس الحدود بمدينة الرياض والدمام 2006.	نائف بن ناصر المطيري.
اختلاف بيئة الدراسة. اختلاف مدة الدراسة. اختلاف عدد عينة عينة الدراسة.	الإعتماد على الإستبيان في كلا الدراستين.	المنهج الوصفي. استبيان موزع على 220 أخصائي.	الإحصائيين الرياضيين العاملين بمراكز الشباب بمحافظة شمال الصعيد (المنيا، الفيوم، بني سويف.	محمد فوزي عبد العزيز. عمرو أحمد. فؤاد محمد.

ثانيا: القيمة المضافة للبحث.

بعد عرض الدراسات السابقة واختلف النتائج المتوصل إليها، جاءت هذه الدراسات مهمة ومكمله لما سيأتي بعدها من دراسات، ونظرا لحاد الدراسة على المستوى الوطن كلها تحولت دراسة العلاقة الموجودة بين الاغتراب الوظيفي والانتماء الوظيفي، هذه الدراسة لي توضحها طبيعة العلاقة بين المتغيرين السابق ذكرهما، بحيث تمت هذه الدراسة على مستوى المؤسسة العمومية ذات الطابع الخاص وهي صندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال خلال هذه الدراسة معرفه مدى تأثير هذا النوع الموضوع على الموظفين في المؤسسة العمومية الجزائرية.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تم استعراض معنى الاغتراب الوظيفي والتعرف على أبعاده مصادرهم وأهم مراحله بدء من الاغتراب النفسي ثم بيني ووصول إلى الاغتراب الجسدي، وأنواعه وهي الاغتراب الاجتماعي والاعتراب الشخصي.

كما تم استعراض معنى الانتماء الوظيفي والتطرق إلى أهميته وأبعاده بدء بالانتماء النفسي والانتماء الاستمراري وأخيرا المعياري، كما تمت إضافة العوامل التي تساعد في تكوين الانتماء الوظيفي.

الفصل الثاني:

الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الإغتراب الوظيفي وأثره
على تحقيق الإنتماء الوظيفي دراسة حالة الصندوق الوطني
للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء بعين الدفلى.

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

يتكفل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS)، بضمان التغطية الاجتماعية لفائدة المؤمن لهم اجتماعيا بعد استقاهم للاشتراكات السنوية .

يهدف هذا المبحث إلى إعطاء فكرة عامة عن وكالة عين الدفلى لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS) و ذلك من خلال:

أولاً: تعريف عام للوكالة.

ثانياً: الهيكل التنظيمي للوكالة و مهام مصالحه.

ثالثاً: أهداف الوكالة.

المطلب الأول: تعريف عام للوكالة.

يندرج نشاط صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء - وكالة عين الدفلى - في إطار نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء الذي تكفل بتغطية فئات العمال الذين يمارسون نشاطا مهنيا غير مأجور من الناحية الاجتماعية والتي تعني¹:

- الصناعيون.

- الحرفيون و المقاولون الحرفيون.

- التجار.

- الفلاحون و المربون.

- الناقلون و السائقون بمختلف أنواعهم (القطاع الخاص).

- أصحاب المهن الحرة (محامون، خبراء محاسبة، صيادلة، أطباء و غيرهم).

- أصحاب المؤسسات الخاصة (SARL, EURL, SPA).

و كل من يمارس النشاط الحر المقيد في السجل التجاري.

أما عن الحدود الجغرافية فمقرها بحي 300 مسكن ولاية عين الدفلى، تغطي جميع البلديات التي تنتمي للولاية أخذاً بذلك العنوان التجاري للمعني بالأمر، هذه البلديات هي²:

. الحسنية . الروينة . العبادية . الماين . المخاطرية . بئر ولد خليفة . بربوش .
برج الأمير خالد . بطحية . بلعاص . بن علال . بوراشد . بومدفع .

¹ أنظر الملحق رقم 01.

1 بالاعتماد على الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة .

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

تاشة زقاغة . تسيلي . تبيركانين . جليدة . جمعة ولاد الشيخ . جندل .
حسينية . حمام ريغة . خميس مليانة . زدين . سيدي الأخضر .
طارق ابن زياد . العامرة . عريب . العطاف . عين الدفلى .
عين البنيان . عين بويحيى . عين التركي .
عين السلطان . عين لشيخ . مليانة . وادي الشرفاء . واد الجمعة

تعود نشأة الصندوق إلى 31 ماي 2015، حيث كان فرع تابع لوكالة شلف منذ 1996، وللاستفادة من خدمات الصندوق لابد من الانخراط فيه وإثبات الوثائق اللازمة لامتلاك الصيغة التجارية، حيث يستفيد المنخرط إثر اشتراكه واستيفاء كامل الاشتراكات والعقوبات (التأخير وعدم التصريح) من المزايا والحقوق التالية: التقاعد، المرض، الأمومة، العجز، الوفاة، وللاستفادة الفعلية من هذه المزايا لابد من:

- الانخراط في الصندوق.

- تسديد كل الاشتراكات وزيادات و غرامات التأخير، أي استيفاء كل المستحقات.

إن الشكل السابق يجعلنا نتطرق إلى وظائف كل مصلحة .

أولاً: مدير الوكالة.

يعتبر السلطة العليا في الوكالة، يعمل على تنفيذ التوجيهات والسياسات التنموية للوكالة و إدارة المؤسسة وقد تم تفويض السلطة له بإعطائه كل الصلاحيات في اتخاذ القرارات المناسبة المتعلقة بالصندوق، وذلك في حدود الأطر التنظيمية والقانونية المتعامل بها.

المطلب الثاني: أهداف الوكالة.

يهدف الصندوق إلى لعب الدور الهام والفعل في المجال الاجتماعي والاقتصادي على مستوى الولاية، حيث يعمل على استقبال دفعات المشتركين وتحويلها فيما بعد إلى تعويضات مختلفة حسب الطلب وحسب مبدأ الأحقية (مباشرة أو غير مباشرة).

كما أن الصندوق ملزم بتقديم الوثائق الضرورية الخاصة بالمكلفين كشهادات الانتساب والانخراط التي تسمح بتأدية مهام مختلفة تكون تأشيرة المرور (الشطب، المناقصة وغيرها).

ويتطلع الصندوق إلى إيجاد وسيلة كفيلة للقضاء على السوق السوداء وذلك من خلال:

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

- التمكن من تسجيل جميع الأشخاص الذين يمارسون النشاطات المهنية غير المأجورة (التجار المهن الحرة وغيرهم).
- المحافظة على التوازن المالي للصندوق.
- تحسين أداء التحصيل.
- توسيع قاعدة الشركات التابعة والمساهمين.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للوكالة و مهامها.

لإنجاح هدف الوكالة ألا وهو ضمان الاستمرارية و محاولة ضمان جودة الخدمة، يجب أن تتضافر جهود جميع الأقسام فيما بينها للوصول للهدف المنشود وذلك من خلال تنسيق وتقسيم المهام بشكل جيد.

الفرع الأول: الهيكل التنظيمي للوكالة.

تتولى الوكالات الولائية تنظيم و تنسيق ومراقبة النشاطات المرتبطة بالأداءات الاجتماعية و تحصيل الاشتراكات وكذا المهام الإدارية و المالية، و تلحق بها فروع و شبابيك جواريه (الشباك الخاص بخميس مليانة، والشباك الخاص بالعطاف)، يسير الوكالة الولائية مدير يعين بقرار من المدير العام للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالجزائر العاصمة.

الاجتماعي.

تصنف الوكالات الولائية في ثلاث أصناف على أساس المعايير الآتية:

- عدد المكلفين والمنتسبين للضمان الاجتماعي.
- عدد المؤمن لهم اجتماعيا.
- اشتراكات الضمان الاجتماعي ونفقات الأداءات.

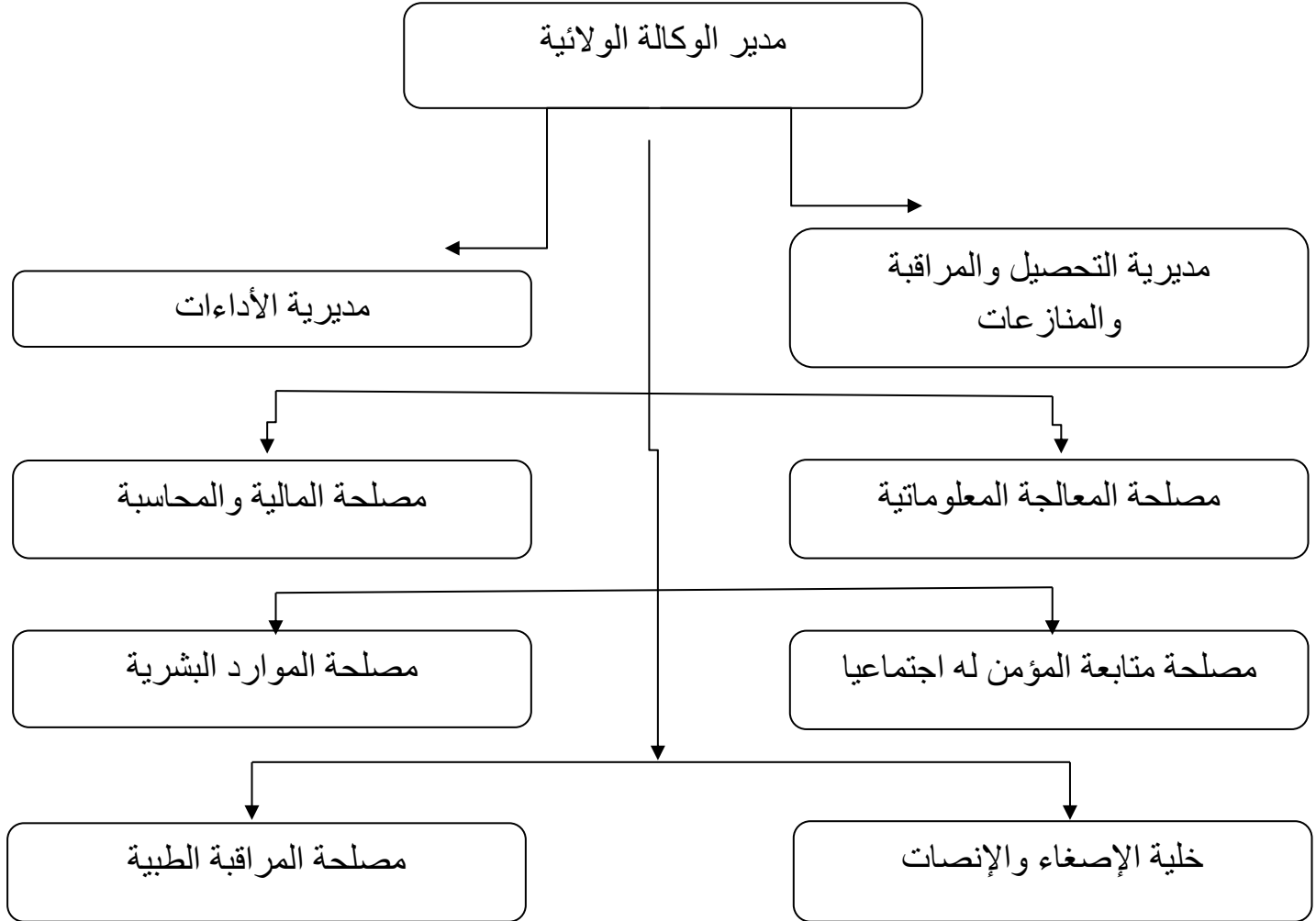
تنظم الوكالات الولائية كما يأتي:

- الوكالة الولائية من الصنف الأول، و تضم ست مديريات فرعية و مصلحة و خلية.
- الوكالة الولائية من الصنف الثاني، تضم مديريتين فرعيتين و خمس مصالح و خلية.
- الوكالة الولائية من الصنف الثالث، تضم مديريتين فرعيتين و خمس مصالح و خلية.

وكالة عين الدفلى تدرج ضمن الصنف الثاني للوكالات الولائية، و الشكل الموالي يوضح مديريات ومصالح الوكالة

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي
دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

الشكل رقم (03): الهيكل التنظيمي و الإداري لوكالة عين الدفلى



المصدر: Casnos Ain Defla

ثانيا: المديرية الفرعية للأداءات.

تشرف هذه المصلحة على تقديم مختلف التعويضات والأداءات للمنخرطين و ذلك باستلام الوثائق التي تسمح

لهم بالحقوق ومعالجتها وتحديد مبالغ التعويضات،

ثالثا: مديرية التحصيل والمراقبة والمنازعات.

تتكون هذه المديرية من ثلاث مديريات فرعية:

1. مصلحة التحصيل:

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

تتقسم إلى قسمين¹:

أولهما يتعلق بالتسجيل والترقيم: ويهدف هذا القسم إلى متابعة ملفات المشتركين من حيث التسجيل والترقيم، الشطب، إعادة النشاط، امتهان نشاطات تجارية أخرى وأيضاً تطهير وتصفية الملفات هذا يجعل هذا القسم ذو أهمية بالغة لأنه هو الذي يقوم بتأسيس الملف وبالتالي قيام عناصر التكليف.

ثانياً قسم المشتركين: حيث يهتم هذا القسم بمتابعة وضعية الاشتراك والمشاركين بدراسة الملفات وتصنيفها.

2. مصلحة المراقبة:

يأتي عمل ودور هذه المصلحة بعد المصلحة السالفة الذكر بأقسامها إذ يعتبر جوهر المراقبة العمل الميداني، وذلك بتنظيم مراقبة التجار من خلال مقر عملهم، والتأكد من استيفائهم لكافة التزاماتهم وديونهم تجاه الصندوق، أو تسجيل المتأخرين والممتنعين عن الانخراط وفقاً لأحكام القوانين السارية المفعول.

وفي حالة عدم قبول المعنيين الانخراط أو التسديد يقوم أعوان مصلحة المراقبة بتحويل ملفات المعنيين إلى مصلحة المنازعات التي تتكفل بهذا النوع من المهام.

تقديم الإحصائيات عن النشاط لرئيس الوكالة.

3. مصلحة المنازعات:

تؤدي هذه المصلحة رغم تواضع عدد عمالها المتكونين من رئيس المصلحة وعون مكلف بمتابعة القضايا على مستوى المحاكم، مهمة أساسية وهامة بالنسبة للصندوق .

رابعاً: مصلحة المالية والمحاسبة.

يؤدي هذا الجهاز دوراً هاماً وأساسياً في نشاط الوكالة، تكمن مهامه الأساسية فيما يلي:

- تحضر بالتنسيق مع الهياكل المعنية مشروع ميزانية الصندوق وتتابع تنفيذها.
- تمسك محاسبة الصندوق و ملحقات المؤسسة والإدارة.
- تسهر على حسن تنفيذ العمليات المالية وضبطها وفق القوانين والتنظيم المعمول به.
- تقوم بالتنسيق المالي و تجهيز وثائق التسيير المالي والمحاسبي الضرورية لعمليات المراقبة التي يخضع لها الصندوق.
- إعداد مختلف الإحصائيات المتعلقة بالوكالة فيما يخص:
 - إحصائيات المداخل (الاشتراكات).

¹بالاعتماد على الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة.

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

- إحصائيات تحويلات رؤوس الأموال.
- إحصائيات الشيكات غير قابلة للدفع.
- إحصائيات حالة الخزينة.
- ضبط حالات الصندوق ورصيده.
- جداول كشوف المراقبة.
- حالات الأداءات والتعويضات.

و تسير المصلحة ثلاث حسابات:

- حساب بريدي مخصص لدفع مختلف الأداءات و التعويضات المؤشر عليها والمقبولة ما عدى رأس مال الوفاة.

- تحويل تراكم هذه المداخل إلى الوكالة الجهوية لاستخدامها في تمويل دفع المنح والعجز والمعاشات.
- استقبال الصكوك غير القابلة للدفع لتحويلها فيما بعد إلى مصلحة المنازعات وذلك لاتخاذ التدابير اللازمة.

- حساب بنكي ثاني لدى BDL، وهو حساب خاص يستقبل مختلف المبالغ المدفوعة نقدا من قبل المشتركين ويحول تمويل الحساب البريدي الجاري.

- دفع رأسمال الوفاة .

كما تسير الملحقة صندوقين :

- الصندوق الرئيسي والتي تتعلق باشتراكات المنخرطين.

- الصندوق الثانوي المخصص لتمويل بعض النفقات الصغيرة للوكالة مثل:

• اشتراك الجرائد.

• بعض التصليحات المتعلقة بسيارة الخدمة.

• بعض الأدوات المكتبية و الإعلام الآلي.

• مستلزمات النظافة.

و في الأخير نشير إلى أن المصلحة هي المسؤولة على تخليص الأداءات الصادرة عن مصلحة التعويضات بالطرق المناسبة لكل حالة، وهي المسؤولة أيضا على إصدار الشيكات بأسماء المعنيين بالأمر.

يسير المصلحة محاسبين أحدهما مكلف برأسة المصلحة.

خامسا: مصلحة الموارد البشرية والوسائل.

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

تقوم بالربط بين مختلف المصالح والسهر على تطبيق القوانين والحرص على سير العلاقات العملية بين العمال ومراقبة الأنشطة المختلفة في الهيئة ولها فروع وأقسام تابعة لها من بينها:

1. قسم الأمانة

2. قسم المستخدمين والأجور

3. مصلحة المستخدمين

4. مصلحة الأجور.

5. قسم الوسائل العامة والإنجازات

6. مصلحة الانجازات والتجهيزات والوسائل العامة:

سادسا: مصلحة المراقبة الطبية.

إن عمل هذا المكتب الذي يتكون من طبيب مستشار وسكرتيرة، مكمل لأعمال مصلحة التعويضاتو الأداء، وجوهره يكمن في:

- تنظم المراقبة الطبية وتوحيد طرق سيرها وتنسيق نشاطاتها، وإدارة الملفات الطبية.
- إبرام الاتفاقيات مع المرافق الصحية.
- التأكد من قائمة الأدوية القابلة للتعويض وغير القابلة للتعويض.
- قائمة الأجهزة والأعضاء الاصطناعية القابلة للتعويض.
- منح بطاقات اقتناء الدواء بنسبة 80% و 100%.
- التأشير على الأداءات الواجبة الدفع ورفض الأداءات المخالفة للقانون أو غير المدفوعة (الغش، الإفراط) التي قد تحدث من المؤمن أو حتى من الطبيب.
- إعادة فحص المرضى والتأكد من سلامة الوثائق الطبية الممنوحة لهم والتي تؤدي في بعض الأحيان إلى اللجوء إلى طبيب الخبرة.

سابعا: مصلحة المعالجة المعلوماتية.

- تعد مخطط الإعلام الآلي الخاص بالصندوق وتنفذ المخطط المعقد وتكيفه وحاجات الصندوق.
- تجري الدراسات المعلوماتية وتتولى انجاز التطبيقات المعلوماتية.
- تسير مراكز الحساب وكذلك مجموعة الوسائل المعلوماتية.

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

- تضمن صيانة تجهيزات الإعلام الآلي والمساعدة التقنية لاستعمالها .
 - تشارك في نشاطات التكوين وتحسين المستوى في مجال الإعلام الآلي التي يبادر بها الصندوق.
- ثامنا: مصلحة تسيير المؤمن له اجتماعيا.**

هي مصلحة تم إنشاؤها حديثا على مستوى الصندوق يهدف من ورائها إلى:

- تحسين وتطوير استقبال المنخرطين من أجل تقديم أحسن خدمة في أقرب وقت على مستوى مختلف المصالح.
- إنشاء ملفات إلكترونية للمنخرطين لتسهيل عملية البحث على ملفات المنخرطين.
- إصدار شهادة الاستيفاء والانتساب وبطاقة الشفاء، وكذا شطب المنخرطين و تعديل وضعيتهم اتجاه الصندوق.

من أجل تحسين صورة الصندوق لدى المكلفين، والاقتصاد في الوقت والجهد عند معالجة الملفات من خلال جمع جميع معلومات المنخرطين في ملف واحد.

تاسعا: خلية الاستقبال و الإصغاء و توجيه المواطن.

والتي تعمل على استقبال المؤمنين الذين يعارضون القرارات الصادرة من مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، وتقدم هذه الشكاوي عن طريق قنوات سواء كتابية أو شفوية، ولها دور كبير في امتصاص غضب المؤمنين¹.

بالإضافة إلى المصالح التالية الموجودة بالوكالة:

1. الأمانة العامة:

و هي وظيفة كلاسيكية تتشابه مع أي مؤسسة أخرى من حيث الدور والمهام، تتضمن المحافظة على أسرار العمل وتوصيل تعليمات المدير و الأوامر وتسليم البريد إلى أصحابه و تدوينه في السجلات و الأرشفة.

2. مصلحة الإحصائيات والأرشفة والتوثيق:

تعمل على حسابات مستقبلية فيما يخص زيادة المؤمنين، و إحصاء كلي للمؤسسة والموظفين ورؤية الصندوق أما الأرشفة والتوثيق تسيير عملية التكفل الخاص بكل مصالح وهيئات المؤسسة.

3. مصلحة الشفاء:

¹ مقروس جميلة، واقع نظام التأمينات الاجتماعية في الجزائر، ص 85.

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

عملها متمثل في جمع المعلومات الخاصة بالمؤمن عن طريق وثائق ثم تجمع عند مصلحة الشفاء وتقوم بإرسالها إلى المركز الأساسي المتواجد في الجزائر، ومن ثم تقوم بصنع البطاقات وتقدم إلى المؤمن.

4. مصلحة الأمن و النظافة:

مصلحة الأمن تعمل على توفير الأمن والوقاية وحماية الوكالة، ووسائلها من الأخطار التالية: السرقة الضياع، الحرائق، أعمال الفوضى و التخريب...، بحيث الموظف في هذه المصلحة تكون له دراية بكل عتاد المؤسسة، وله أعوان تابعين له.

كما يكمن دور عوني النظافة في المحافظة على نظافة الوكالة.

الفرع الثاني: مهام الوكالة.

تندرج مهام الوكالة ضمن الأهداف العامة لصندوق الضمان الاجتماعي لغير أجراء، ويمكن أن نجمل هذه المهام في النقاط التالية:

- تسيير الإعانات الطبيعية والمالية للتأمين الاجتماعي لغير الأجراء على مستوى الولاية.
 - استلام وتسوية ملفات المتقاعدين من أجل صرف منح ومعاشات التقاعد للمعنيين.
 - ضمان التحصيل للاشتراكات، المراقبة والمتابعة القضائية عند الاقتضاء.
 - تقديم الوثائق اللازمة للمنخرطين لإثبات وضعياتهم نحو الالتزامات ولغير المنخرطين لإثبات عدم انتمائهم عن طريق شهادات عدم الانتساب.
 - تسيير وتنظيم المراقبة الطبية لكل التعويضات.
 - تقديم الإحصائيات وتقارير عن النشاط الشهري والسنوي.
 - متابعة ملفات المنخرطين للولاية.
 - ترقيم ملفات المعنيين على مستوى الولاية.
- وتكمن المهام الأساسية للصندوق في:

تحصيل الاشتراكات السنوية للمنخرطين، ثم إعادة استغلالها لتمويل الأداءات التالية:

- التأمين على المرض بكل أشكاله.
- التأمين على الأمومة.
- نفقات الحمامات والمعالجة بالمياه المعدنية والأدوات الطبية.
- تقديم منحة الوفاة.
- منح التقاعد.

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

- التأمين على العجز.

التأمين على المرض:

يحق لكل منخرط في الصندوق مستوى لكافة اشتراكاته ومتطلباتها الحق في التعويضات التالية، التي لا يجب أن تتعدى الأربع سنوات:

- المصاريف الطبية، الجراحية، الصيدلانية والاستشفائية.
- الفحوص البيولوجية واستخلافها الصناعي.
- النظارات الطبية.
- الأسنان الاصطناعية وعلاجها.
- المعالجة بالمياه المعدنية والحمامات.
- الأجهزة والأعضاء الاصطناعية.

التأمين على الأمومة:

ويتم ذلك بالتعويض عن المصاريف الطبية والصيدلانية الخاصة بالأم والموضوع (الرضيع) وذلك لمدة تعادل ثمانية أيام.¹

التأمين على الوفاة:

في حالة وفاة المؤمن اجتماعيا يمنح الصندوق لعائلته أو للأشخاص تحت كفالته منحة الوفاة التي تعادل مدخوله السنوي الخاضع للضريبة حسب قانون المالية لنفس السنة.

التأمين على التقاعد:

يهدف نظام التقاعد للاستفادة من الدعم المباشر للعامل غير أجير عند بلوغه سن التقاعد (65 سنة بالنسبة للرجال، 60 سنة بالنسبة للمرأة) المتمثل في معاش التقاعد، يحدد تاريخ بداية الانتفاع بمعاش التقاعد أو منحة التقاعد باليوم الأول من الشهر الذي يلي تاريخ استلام الطلب شريطة استثناء الشروط المحددة، نسبة الاشتراك المخصصة للتقاعد من قسط الاشتراك حددت بـ 7.5%.

التأمين على العجز:

¹ بالاعتماد على الوثائق المقدمة من قبل المؤسسة.

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

يخول الحق في معاش العجز للشخص غير الأجير الذي يمارس نشاطا لحسابه الخاص ويصاب بعجز كلي ونهائي يجعله غير قادر مطلقا على الاستمرار في ممارسة مهنته، غير أن استئناف أي نشاط مهني يؤدي إلى توقيف الاستفادة من معاش العجز .

تقدر هيئة الضمان الاجتماعي المختصة الحق في أداءات التأمين على العجز بعد قرار المراقبة الطبية التي تثبت في حالة العجز للمؤمن له اجتماعيا في أجل خمسة وأربعين يوما، ابتداء من تاريخ إيداع طلب المعاش، يساوي المبلغ السنوي لمعاش العجز 80% من أساس الاشتراك .

المبحث الثاني:

الطريقة والأدوات المستخدمة في إنجاز

الدراسة

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

المبحث الثاني: الطريقة والأدوات المستخدمة في إنجاز الدراسة

مختلف المعلومات والبيانات التي تم جمعها تساعد في تحليل ومناقشة فرضيات الموضوع، وعليه يحتوي هذا المبحث على تبيان الطريقة المتبعة في إنجاز الدراسة الميدانية التي قمنا بها مع تحديد مختلف الأدوات المستخدمة.

المطلب الأول: الطريقة المتبعة في إنجاز الدراسة

من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة الميدانية، قمنا بعينة من عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى وذلك كعينة ممثلة للمجتمع الكلي، وقد اقتضت الدراسة على هذه العينة نظرا لمتطلبات الوقت والجهد والتكلفة.

1 * مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع هذه الدراسة في جميع عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى.

2 * عينة الدراسة: تضمنت عينة الدراسة 50 مستجوب (عامل) من عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى.

وامتدت فترة توزيع وجمع الاستمارات 7 أيام مستخدمين.

توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الشخصية: تم توزيعهم على (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، الخبرة العملية، المسمى الوظيفي).

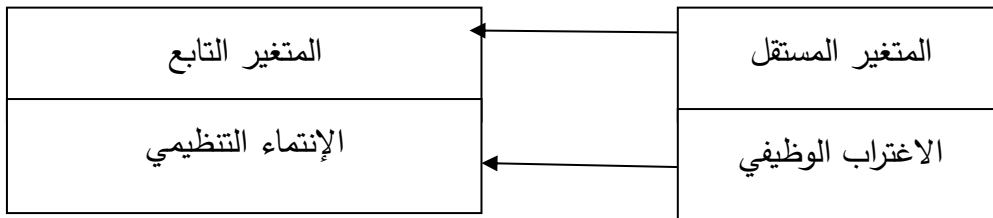
3 * متغيرات الدراسة: شملت الدراسة متغيرين هما:

× المتغير المستقل: الاغتراب الوظيفي محاولين معرفة العلاقة بينه وبين الإنتماء التنظيمي

× المتغير التابع: يتمثل في الإنتماء التنظيمي

4 * نموذج الدراسة: الشكل الموالي يوضح نموذج الدراسة كما يلي:

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للمعامل غير الأجراء عين الدفلى

المطلب الثاني: أدوات الدراسة

تم الاعتماد على عدد من الأدوات لأجل تجميع وتحليل مختلف البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة، حيث تعددت الأدوات بين ما تم الاعتماد عليه في عملية الجمع ومنها ما تم استخدامه في عملية التحليل.

1* الاستبيان: يعد من أهم أساليب جمع البيانات من مصادرها الأولية، وهو عبارة عن استمارة تحتوي على مجموعة من الأسئلة المصممة للتوصل من خلالها إلى حقائق علمية تهدف إليها الدراسة، وقد استخدمنا الاستبيان في الدراسة.

ويتكون الاستبيان المخصص لهذه الدراسة من العناصر التالية:

أ* الخطاب الموجه: وفيه تم مخاطبة أفراد العينة وطلب منهم تعاونهم في الإجابة على فقرات الاستبيان، وقد تضمن عنوان المذكرة والجامعة المقدمة إليها، وكذا التأكيد على سرية المعلومات التي سيتم جمعها وأنها سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي لا غير.

ب* فقرات الاستبيان: قمت في هذه الدراسة باستخدام طريقة الاستقصاء من خلال الاستبيان في جمع البيانات الأولية، وقد تم تقسيم الاستبيان وتقسيمه إلى أربعة أقسام كما يلي:

الجزء الأول: يتعلق بالمعلومات الشخصية للعينة (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، المستوى التعليمي، الخبرة العملية، المسمى الوظيفي).

الجزء الثاني: يحتوي معلومات حول المتغير المستقل (الاغتراب الوظيفي)، ويحتوي 28 عبارات.

الجزء الثالث: يحتوي عبارات حول (الانتماء التنظيمي) وفيه 11 عبارات.

وقد تم الاعتماد إجابات على فقرات الاستبيان من خلال مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة موافقة المستجوبين على كل عبارة من العبارات، حيث تم تحديد درجة الموافقة كما يلي:

الجدول رقم (03): سلم ليكرت الخماسي

أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما
01	02	03	04	05

المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول نلاحظ أن الأهمية النسبية لاستجابة أفراد العينة تم تحديدها على أساس قيم المتوسط الحسابي التي تتوزع حسب الدرجات للقيم المتجمعة النازلة كحاصل قسمة المدى على عدد الفئات الخاصة بمقياس ليكرت، فالمدى هو الفرق بين أعلى قيمة وأدنى قيمة كما يلي:

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي
دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

4	الحد الأعلى للبدال - الحد الأدنى للبدال	
0.8		طول الفئة =
5	عدد المستويات	

- ✓ من 1 إلى 1.79 أبدا.
- ✓ من 1.80 إلى 2.59 نادرا.
- ✓ من 2.60 إلى 3.39 أحيانا.
- ✓ من 3.40 إلى 4.19 غالبا.
- ✓ من 4.20 إلى 5 دائما.

2* أداة القياس: قمنا بتوزيع استبيانات لدراسة بعض مفردات البحث وحصر جميع المعلومات اللازمة في موضوع البحث ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج (SPSS: Statisticals Pacage for Social Sience) الإحصائي واستخدام الاختبارات المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم الدراسة. لقد تم الاستفادة من البرنامج الإحصائي **SPSS ver23** (الحرمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية) وهو من الأنظمة المتقدمة التي تستخدم هذا النظام في إدارة البيانات وتحليلها في مجالات متعددة ومنها التطبيقات الإحصائية، حيث يستخدم هذا النظام في إجراء التعديلات الإحصائية المختلفة من إدخال البيانات وتلخيصها وعرضها بأشكال هندسية وبيانات وحسابات ومقاييس النزعة المركزية ومعامل الارتباط إضافة إلى تحليلات أخرى.

4* الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- x **المتوسط الحسابي:** يعتبر من أشهر وأكثر متوسطات النزعة المركزية استخداما وشيوعا في الإحصاء، وهو مركز التوازن لأي ظاهرة.
- x **الانحراف المعياري:** يعتبر من أهم المقاييس الإحصائية للتشتت وأكثرها استخداما في النظريات الإحصائية.

5* ثبات أداة الدراسة:

- x **الصدق الظاهري للأداة:** بعد إعداد أداة الدراسة (الاستبيان) قمنا بعرضه على الأستاذ المشرف لتصحيح الأخطاء، وقد أشار إلى مجموعة من الملاحظات، والتي تم أخذها بعين الاعتبار في إعداد الاستبيان النهائي وتطبيقه على عينة الدراسة.

- x **الصدق البنائي للأداة:** سيتم من خلال هذا الاختبار التأكد من مدى ثبات الفقرات المكونة لأداة الدراسة ، حيث تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ (**Alpha de Chronbachsç**) للاتساق الداخلي الذي يأخذ القيمة من 0-1، وحتى يكون هذا المقياس قادر على تحقيق أغراض البحث يجب أن يكون مساويا أو اكبر من 0.6 تعبيراً عن مدى استقرار هذه الأداة وعدم تناقضها مع نفسها، أي قدرتها على الحصول على نفس النتائج في حالة ما إذا أعيد توزيعها على نفس العينة تحت نفس الظروف، والجدول التالي يوضح ذلك:

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي
دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

الجدول رقم (04): مقياس ألفا كرومباخ

معايير الثبات	عدد العبارات	محاور الاستبيان
0.986	28	الاغتراب الوظيفي
0.958	11	الانتماء التنظيمي
0.943	39	الاستبيان ككل

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرومباخ بالنسبة للاستبيان ككل يساوي 0.986 أي بنسبة 98.6% وهي تعتبر نسبة مرتفعة تقترب من الواحد، وهي مقبولة لأنها أكبر من 60%، كما نلاحظ قيمة ألفا كرومباخ لمحور الاغتراب الوظيفي 0.958 أي بنسبة 95.8%، وبالنسبة لمعامل الثبات لمحور الانتماء التنظيمي 0.943 أي بنسبة 94.3%، مما يوضح لنا أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات بالنسبة لعبارات الاستبيان، وهذا ما يدل على أنه هناك درجة عالية من المصادقية في الإجابات.

المبحث الثاني عرض ومناقشة نتائج الاستبيان:

في هذا المبحث سوف نقوم بمناقشة وتحليل نتائج الاستبيان واختبار الفرضيات.

المطلب الأول: تحليل نتائج الاستبيان

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

بعد القيام بملا استمارات الاستبيان من قبل أفراد عينة الدراسة واستطلاع رأيهم حول موضوع بحثنا الآن سوف نقوم بتحليل الفقرات المكونة للاستبيان والمتمثلة في البيانات الشخصية، العبارات المتعلقة بالاغتراب الوظيفي والانتماء التنظيمي

أولاً: تحليل المعلومات الشخصية

لقد تم توزيع أفراد العينة حسب متغير النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة العملية، المستوى الوظيفي، كما يلي:

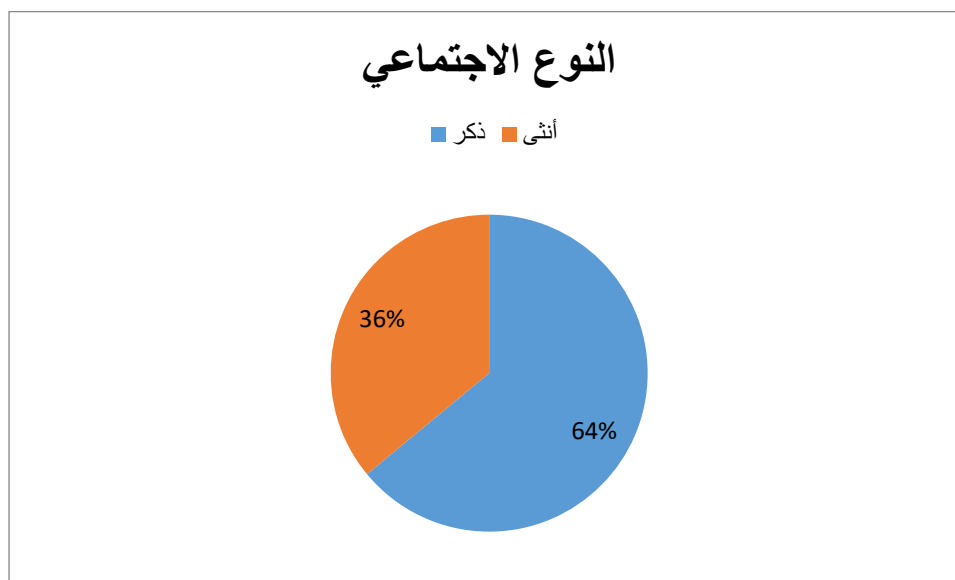
1* النوع الاجتماعي: من مجموع 50 استمارة معالجة تم الحصول على النتائج التالية:

الجدول رقم (05) : يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير النوع الاجتماعي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
النوع الاجتماعي	ذكر	32	64%
	أنثى	18	36%
	المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS 25.

الشكل رقم (02): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير النوع الاجتماعي



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS 25.

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي
دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 64% من أفراد العينة هم ذكور في حين مثلت نسبة 36%

نسبة الإناث، ويمكن ترجيح سبب هذه النسب لكون المؤسسة تحتاج للذكور أكثر.

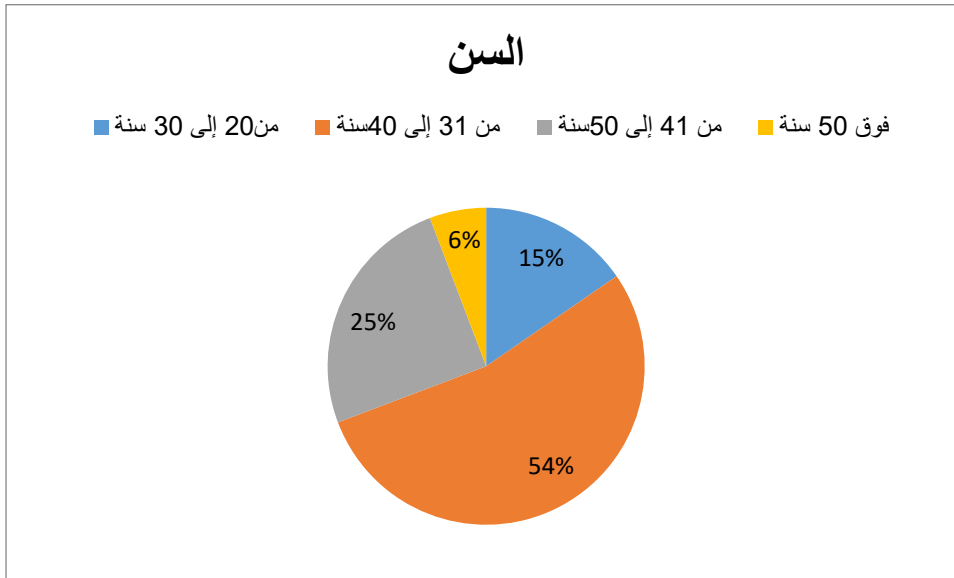
2*السن: من مجموع 50 استمارة معالجة تم الحصول على النتائج التالية

الجدول رقم (06): يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
العمر	من 20 إلى 30 سنة	8	16%
	من 31 إلى 40 سنة	28	52%
	من 41 إلى 50 سنة	13	26%
	فوق 50 سنة	3	6%
	المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 25.

الشكل رقم (03): يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 25.

من خلال الجدول يتبين لنا أن أفراد العينة موزعون بنسبة 52% لفئة التي يتراوح عمرها من 31 إلى

40 سنة ، ثم تليها الفئة التي عمرها من 41 إلى 50 سنة بنسبة 26%، ثم تليها نسبة التي عمرها من 20 إلى

30 سنة بنسبة 16% ، أما نسبة الأقل فهي الفئة التي عمرها أكثر من 50 سنة بنسبة 6%، ومنه نستخلص أن

عمال المؤسسة أغلبهم في سن الشباب.

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي
دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

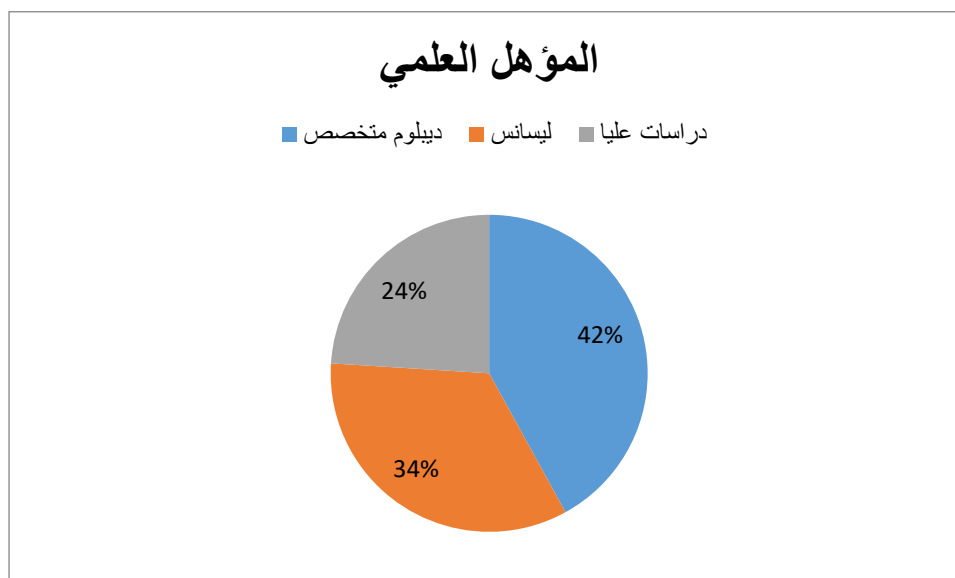
3* المؤهل العلمي: من مجموع 50 استمارة معالجة تم الحصول على النتائج التالية:

الجدول رقم (07): يمثل توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
المؤهل العلمي	ديبلوم متخصص	21	42%
	ليسانس	17	34%
	دراسات عليا	12	24%
	المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 25

الشكل رقم (04) : يمثل توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 25

من خلال الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لأصحاب المستوى الالين لديهم ديبلوم متخصص بنسبة 42%، ثم تليها فئة أصحاب المستوى او شهادة ليسانس بنسبة 34%، ثم تأتي فئة أصحاب المستوى الدراسات العليا بنسبة 24%، ومنه نستخلص أن المؤسسة تستعين بأفراد ذو مستوى علمي متخصص لكونها مؤسسة تعمل في مجال الصحة.

4* سنوات الخبرة: من مجموع 50 استمارة معالجة تم الحصول على النتائج التالية:

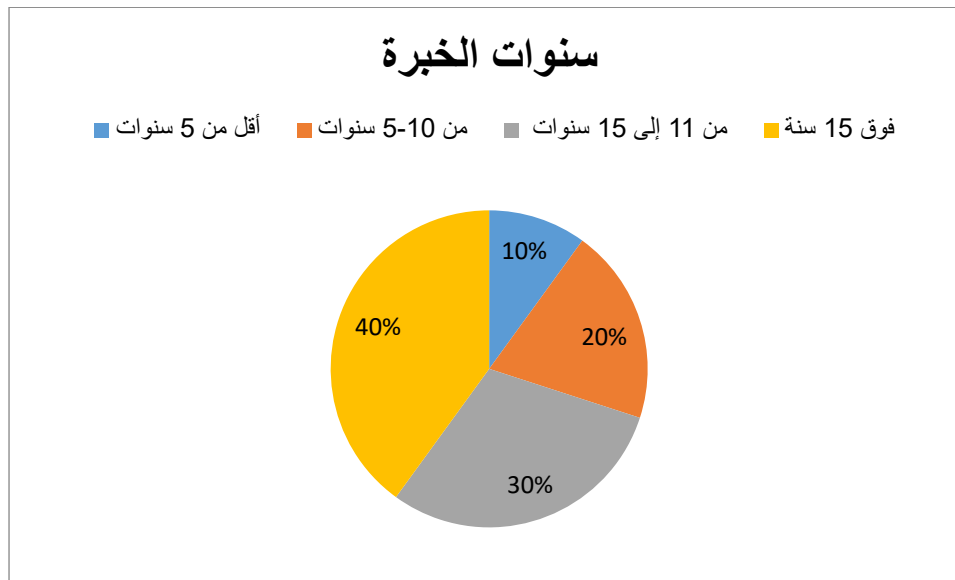
الجدول رقم (08): يمثل توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي
دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	5	10%
	من 5-10 سنوات	10	20%
	من 11 إلى 15 سنوات	15	30%
	فوق 15 سنة	20	40%
	المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 25.

الشكل رقم (05) : يمثل توزيع أفراد العينة حسب مستوى سنوات الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 25.

من خلال الجدول نلاحظ أن الفئة ذات النسبة الأعلى هي الفئة التي لها خبرة طويلة تفوق 15 سنة نسبة 40%، ثم تليها الفئة التي لها خبرة تتراوح من 11 إلى 15 سنة بنسبة 30%، ثم تليها الفئة التي خبرة تتراوح من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 20%، ثم تليها الفئة التي لها خبرة قصيرة أقل من 5 سنوات بنسبة 10%، نستنتج أن عمال المؤسسة أغلبهم لديه خبرة طويلة .

*5 المسمى الوظيفي: من مجموع 50 استمارة معالجة تم الحصول على النتائج التالية:

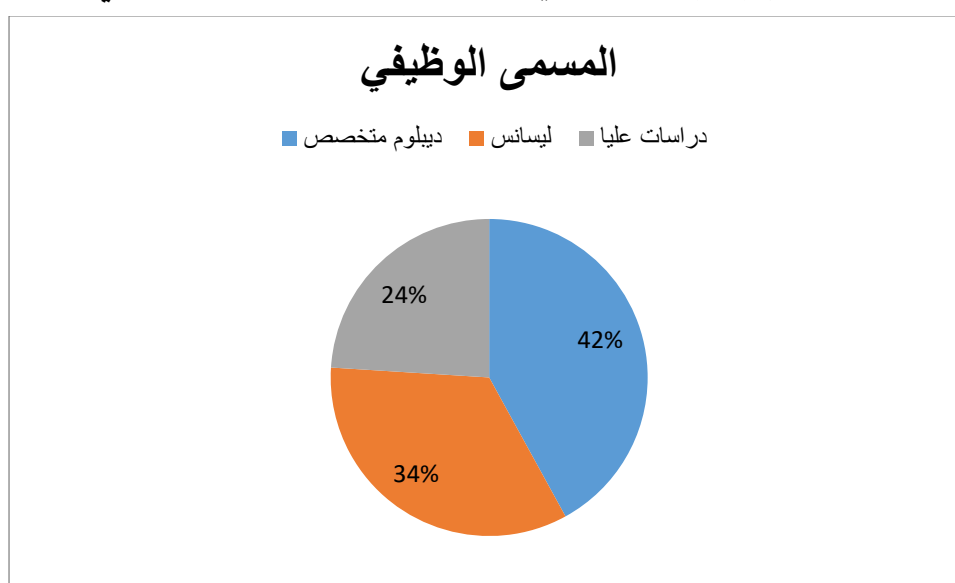
الجدول رقم (07): يمثل توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي
دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
المسمى الوظيفي	أعوان التنفيذ	27	54%
	أعوان التحكم	14	28%
	إطارات سامية	9	18%
	المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 25

الشكل رقم (04) : يمثل توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 25

من خلال الجدول نلاحظ أن الفئة ذات النسبة الأعلى هي الفئة أعوان التنفيذ بنسبة 54% ، ثم فئة أعوان التحكم بنسبة 28%، ثم تليها فئة إطارات سامية بنسبة 18%.

ثانيا: تحليل محاور الاستبيان

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي
دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للمعامل غير الأجراء عين الدفلى

المحور الأول : الاغتراب الوظيفي

أولاً : فقدان المعايير (اللامعيارية)

الجدول رقم (09): يمثل إجابات الأفراد نحو البعد الأول (اللامعيارية) في المؤسسة محل الدراسة.

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
أحيانا	1.40	2.90	1. أشعر أن نظام العمل السائد قليلاً ما يشجع على الإبداع.
أحيانا	1.50	2.92	2. أرى أن التزام العاملين بالقيم الأصيلة ضعيف.
غالبا	1.38	3.40	3. أعتقد أن العمل في التدريس نادرا ما يركز على القيم الأخلاقية لدى الطلبة
غالبا	1.21	3.40	4. أعتقد أن القرارات التي يتم تنفيذها قليلة في تلبيتها لتطلعات العملاء.
غالبا	1.39	3.66	5. أشعر أن بعض الذين تمت ترقيتهم في جهة عملي لا يستحقون ذلك.
أحيانا	1.83	2.7	6. أشعر أن العلاقات الشخصية لها دور بارز في عملية الترقية في المؤسسة.
نادرا	0.89	1.36	7. أسعى لتحقيق أهدافي بغض النظر عن مشروعية الوسيلة.
أحيانا	1.30	3.18	8. أستخدم الكذب للتخلص من أي مأزق في المؤسسة.
أحيانا	1.30	2.94	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

تحليل العبارات :

1. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين لا يشعرون أن نظام العمل السائد قليلاً ما يشجع على الإبداع ،حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.90، والانحراف المعياري 1.40 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول شعور العاملين أن نظام العمل السائد قليلاً ما يشجع على الإبداع.
2. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين لا يرون أن التزام العاملين بالقيم الأصيلة ضعيف ،حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.92، والانحراف المعياري 1.50 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول رؤية العاملين أن التزام العاملين بالقيم الأصيلة ضعيف.

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي

دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

3. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين يعتقدون أن العمل في التدريس نادرا ما يركز على القيم الأخلاقية لدى الطلبة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.40، والانحراف المعياري 1.38 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول الاعتقاد أن العمل في التدريس نادرا ما يركز على القيم الأخلاقية لدى الطلبة.
4. من خلال الجدول يتبين لنا أن القرارات التي يتم تنفيذها قليلة في تلبيتها لتطلعات العملاء، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.40، والانحراف المعياري 1.21 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول أن القرارات التي يتم تنفيذها قليلة في تلبيتها لتطلعات العملاء.
5. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين لا يشعرون بأن بعض الذين تمت ترقيتهم في جهة عملي لا يستحقون ذلك، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.66، والانحراف المعياري 1.39 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول شعور العاملين بأن بعض الذين تمت ترقيتهم في جهة عملي لا يستحقون ذلك.
6. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين لا يشعرون أن العلاقات الشخصية لها دور بارز في عملية الترقية في المؤسسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.7، والانحراف المعياري 1.83 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول أن العاملين يشعرون أن العلاقات الشخصية لها دور بارز في عملية الترقية في المؤسسة.
7. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين لا يسعون لتحقيق أهدافهم بغض النظر عن الوسيلة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.36، والانحراف المعياري 0.89 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول سعي العاملين لتحقيق أهدافهم بغض النظر عن الوسيلة.
8. من خلال الجدول يتبين لنا أن بعض العاملين يستخدمون الكذب للتخلص من أي مأزق في المؤسسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.18، والانحراف المعياري 1.30 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول استخدام الكذب للتخلص من أي مأزق في المؤسسة.

ثانيا : الانعزال الاجتماعي

الجدول رقم (10): يمثل إجابات الأفراد نحو البعد الثاني(الانعزال الاجتماعي) في المؤسسة محل الدراسة.

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي
دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1. أشعر بضعف الرغبة في الكثير من الأنشطة داخل المؤسسة	2.52	1.26	نادرا
2. أعتقد أن لقاء الموظفين خارج المؤسسة أمر غير ضروري.	3.38	0.77	غالبا
3. أشعر أن سلوك الموظفين داخل المؤسسة غريب عني.	1.90	1.38	نادرا
4. أشعر بقلّة الاهتمام بسمعة المؤسسة.	2.06	1.28	نادرا
5. أشعر بأن قطاع الضمان الاجتماعي قليل المودة.	2.82	1.61	أحيانا
6. أشعر بأن المديرين لا يهتمون بمشاكل الموظفين الاجتماعية.	2.66	1.46	أحيانا
7. أشعر بأنني مقيد في التعبير عن رأيي بصراحة في القضايا الاجتماعية.	1.88	1.15	نادرا
8. أشعر بضعف الانتماء للمؤسسة التي أعمل فيها.	1.72	1.14	أبدا
9. أشعر بالغربة عن زملائي في المؤسسة.	1.40	0.96	أبدا
10. أشعر أنني مفروض على زملائي في المؤسسة.	2.06	1.40	نادرا
11. أفضل العمل الفردي على العمل الجماعي داخل المؤسسة.	1.68	1.09	نادرا
12. علاقاتي مع زملائي في العمل هامشية في حياتي.	2.6	1.33	أحيانا
المجموع	2.22	1.92	أحيانا

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

تحليل العبارات:

1. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين لا يشعرون بضعف الرغبة في الكثير من الأنشطة داخل المؤسسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.52، والانحراف المعياري 1.26، أي يدل هذا على تشتت آراء العينة حول شعور العاملين بضعف الرغبة في الكثير من الأنشطة داخل المؤسسة.
2. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين يعتقدون أن لقاء الموظفين خارج المؤسسة أمر غير ضروري، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.38، والانحراف المعياري 0.77، أي يدل هذا على تشتت آراء العينة حول اعتقاد العاملين أن لقاء الموظفين خارج المؤسسة أمر غير ضروري.
3. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين لا يشعرون أن سلوك الموظفين داخل المؤسسة غريب عنهم، حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.90، والانحراف المعياري 1.38، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول شعور العاملين أن سلوك الموظفين داخل المؤسسة غريب عنهم.

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي

دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

4. من خلال الجدول يتبين لنا أن بعض العاملين يشعرون بقلّة الاهتمام بسمعة المؤسسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.06، والانحراف المعياري 1.28، أي يدل هذا على تشتت آراء العينة حول شعور العاملين بقلّة الاهتمام بسمعة المؤسسة.
5. من خلال الجدول يتبين لنا أن بعض العاملين يشعرون بأن قطاع الضمان الاجتماعي قليل المودة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.82، والانحراف المعياري 1.61، أي يدل هذا على تشتت آراء العينة حول شعور العاملين بأن قطاع الضمان الاجتماعي قليل المودة.
6. من خلال الجدول يتبين لنا أن بعض العاملين يشعرون بأن المديرين لا يهتمون بمشاكل الموظفين الاجتماعية، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.66، والانحراف المعياري 1.46، أي يدل هذا على تشتت آراء العينة حول شعور العاملين بأن المديرين لا يهتمون بمشاكل الموظفين الاجتماعية.
7. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين لا يشعرون بأنهم مقيدون في التعبير عن رأيهم بصراحة في القضايا الاجتماعية، حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.88، والانحراف المعياري 1.15، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول شعور العاملين بأنهم مقيدون في التعبير عن رأيهم بصراحة في القضايا الاجتماعية.
8. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين لا يشعرون بضعف الانتماء للمؤسسة التي يعملون فيها، حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.72، والانحراف المعياري 1.14، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول شعور العاملين بضعف الانتماء للمؤسسة التي يعملون فيها.
9. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين لا يشعرون بالغربة عن زملائهم في المؤسسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.40، والانحراف المعياري 0.96، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول شعور العاملين بالغربة عن زملائهم في المؤسسة.
10. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين لا يشعرون بأنهم مفروضون على زملائهم في المؤسسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.06، والانحراف المعياري 1.40، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول شعور العاملين بأنهم مفروضون على زملائهم في المؤسسة.
11. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين لا يفضلون العمل الفردي على العمل الجماعي داخل المؤسسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.68، والانحراف المعياري 1.09، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول تفضيل العاملين العمل الفردي على العمل الجماعي داخل المؤسسة.
12. من خلال الجدول يتبين لنا أن علاقة العاملين مع بعضهم في العمل هامشية، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.6، والانحراف المعياري 1.33، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول أن علاقة العاملين مع بعضهم في العمل هامشية.

ثالثا : فقدان المعنى (اللامعنى)

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي
دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

الجدول رقم (11): يمثل إجابات الأفراد نحو البعد الثالث فقدان المعنى (اللامعنى) في المؤسسة محل الدراسة.

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
أبدا	1.01	1.72	1. أحس أن إقناع العميل أمر صعب.
نادر	1.52	2.54	2. أشعر بضعف دوري في تحديد الخدمة التي أقدمها.
أبدا	1.15	1.74	3. أشعر أن الأنشطة في المؤسسة مقيدة.
نادر	1.28	2.48	4. أشعر أن قدراتي المهنية محدودة.
نادرا	1.41	2.30	5. تحجب إدارة المؤسسة عنا مجريات الأحداث فيها.
أبدا	1.20	1.74	6. أعتقد أن الأنظمة والقوانين لا تسهم في ضبط العمل داخل المؤسسة.
أبدا	1.01	1.50	7. يتعارض عملي كموظف مع طموحاتي الوظيفية.
نادرا	1.22	2.00	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

تحليل العبارات:

1. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين لا يحسون أن إقناع العميل أمر صعب، حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.72، والانحراف المعياري 1.01، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول إحساس العاملين أن إقناع العميل أمر صعب.
2. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين لا يشعرون بضعف دورهم في تحديد الخدمة التي يقدمونها، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.52، والانحراف المعياري 1.52، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول شعور العاملين بضعف دورهم في تحديد الخدمة التي يقدمونها.
3. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين لا يشعرون أن الأنشطة في المؤسسة مقيدة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.74، والانحراف المعياري 1.15، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول شعور العاملين أن الأنشطة في المؤسسة مقيدة.
4. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين لا يشعرون أن قدراتهم المهنية محدودة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.48، والانحراف المعياري 1.28، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول شعور العاملين أن قدراتهم المهنية محدودة.
5. من خلال الجدول يتبين لنا أن إدارة المؤسسة تحجب عن العاملين مجريات الأحداث فيها، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.30، والانحراف المعياري 1.41، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول حجب إدارة المؤسسة عن العاملين مجريات الأحداث فيها.

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي

دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

6. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين لا يعتقدون أن الأنظمة والقوانين لا تسهم في ضبط العمل داخل المؤسسة ،حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.74، والانحراف المعياري 1.20، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول اعتقاد العاملين أن الأنظمة والقوانين لا تسهم في ضبط العمل داخل المؤسسة.

7. من خلال الجدول يتبين لنا أن العمل في المؤسسة لا يتعارض مع طموحات العاملين ،حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.50، والانحراف المعياري 1.01، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول تعارض العمل في المؤسسة مع طموحات العاملين.

8. من خلال الجدول يتبين لنا أن مصلحة العمل تعني للعاملين الشيء الكثير ،حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.56 والانحراف المعياري 1.16 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول أن مصلحة العامل لا تعني للعاملين الشيء الكثير.

رابعا : فقدان السيطرة (اللاقدرة)

الجدول رقم (12): يمثل إجابات الأفراد نحو البعد الرابع فقدان السيطرة (اللاقدرة) في المؤسسة محل الدراسة.

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
نادرا	1.40	2.58	1. لا أشعر أن وجودي ساهم في تحسين الخدمة للعميل.
نادرا	1.31	1.88	2. أرى أن العلاقات بين الموظفين ضعيفة.

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي

دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

نادرا	1.41	2.04	3. أعجز عن تحديد الطرق والإجراءات التي تؤدي بها عملي.
نادرا	1.25	1.82	4. أعمل بعيداً عن الرقابة المباشرة علي.
نادرا	1.18	1.82	5. ينتابني إحساس عميق بأن أهدافي ليس لها قيمة.
نادرا	1.46	1.94	6. لا تغمرني الفرحة لما أحققه من نجاح مهما كان عظيماً.
نادرا	0.88	2.30	7. آرائي ليست لها قيمة في المؤسسة.
نادرا	0.70	2.52	8. أرغب بترك عملي كموظف.
نادرا	1.19	2.11	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

تحليل العبارات:

1. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين لا يشعرون أن وجودهم لا يساهم في تحسين الخدمة للعميل ،حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.58 والانحراف المعياري 1.40 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول أن العاملين لا يشعرون أن وجودهم لا يساهم في تحسين الخدمة للعميل.
2. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين لا يرون أن العلاقات بين الموظفين ضعيفة ،حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.88 والانحراف المعياري 1.31 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول رؤية العاملين أن العلاقات بين الموظفين ضعيفة.
3. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين لا يعجزون عن تحديد الطرق والإجراءات التي يؤدي بها عملهم،حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.04 والانحراف المعياري 1.31 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول عجز العاملين عن تحديد الطرق والإجراءات التي يؤدي بها عملهم.
4. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين لا يعملون بعيدا عن الرقابة المباشرة،حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.82 والانحراف المعياري 1.41 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول عمل العاملين بعيدا عن الرقابة المباشرة.
5. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين ينتابهم أن أهدافهم ليس لها قيمة،حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.82 والانحراف المعياري 1.25 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول أن العاملين ينتابهم أن أهدافهم ليس لها قيمة
6. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين لا تتتابهم الفرحة عند تحقيق نجاح مهما كان عظيما،حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.94 والانحراف المعياري 1.46 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول أن العاملين لا تتتابهم الفرحة عند تحقيق نجاح مهما كان عظيما.

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي

دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

7. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين يرون أن آراءهم ليس لها قيمة ،حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.30 والانحراف المعياري 0.88 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول أن آراء العاملين ليس لها قيمة .

8. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين لا يرغبون في ترك أعمالهم ،حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.52 والانحراف المعياري 0.70 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول ترك العاملين لوظائفهم.

المحور الثاني: الانتماء التنظيمي

أولاً : الانتماء الاستمراري:

الجدول رقم (13): يمثل إجابات الأفراد نحو البعد الأول الانتماء الاستمراري في المؤسسة محل الدراسة.

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
دائما	0.88	4.30	1. العمل يوفر فرص النمو والتطور والرقى

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي

دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

دائما	0.70	4.52	2. لذي استعداد لبذل جهود كبيرة لمساعدة المؤسسة
دائما	0.88	4.22	3. توفر المؤسسة مزايا غير متوفرة في عمل آخر
دائما	0.75	3.98	4. المؤسسة مهمة وتستحق الاستمرار بالعمل فيها
دائما	0.75	4.25	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

تحليل العبارات:

1. من خلال الجدول يتبين لنا أن العمل يوفر فرص النمو والتطور والرقى، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.30 والانحراف المعياري 0.88 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول أن العمل يوفر فرص النمو والتطور والرقى.
2. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين لديهم استعداد لبذل جهد كبير لمساعدة المؤسسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.52 والانحراف المعياري 0.70 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول أن العاملين لديهم استعداد لبذل جهد كبير لمساعدة المؤسسة.
3. من خلال الجدول يتبين لنا أن المؤسسة توفر مزايا غير متوفرة في عمل آخر، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.22 والانحراف المعياري 0.88 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول توفير المؤسسة مزايا غير متوفرة في عمل آخر.
4. من خلال الجدول يتبين لنا أن المؤسسة مهمة للعاملين وتستحقون الاستمرار بالعمل فيها، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.98 والانحراف المعياري 0.75 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول أن المؤسسة مهمة للعاملين وتستحقون الاستمرار بالعمل فيها.

ثانيا: الانتماء المعنوي:

الجدول رقم (14): يمثل إجابات الأفراد نحو البعد الثاني الانتماء المعنوي في المؤسسة محل الدراسة.

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
دائما	1.02	4.26	1. أشعر بالتزام أخلاقي اتجاه المؤسسة للبقاء للعمل بها

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي
دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

دائما	0.90	4.10	2. أعتبر ترك عملي الحالي عملا غير لائقا حتى لو حصلت على عروض أفضل في مؤسسات أخرى
دائما	1.30	3.88	3. سأشعر بالذنب فيما لو تركت العمل في المؤسسة في هذه الأوقات
دائما	1.11	3.98	4. لن أترك عملي الحالي لارتباطي القوي بزملائي في العمل
دائما	0.56	4.20	5. أعتبر نفسي مدينا للمؤسسة لما لها من فضل وأثر في حياتي
دائما	0.56	4.08	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

تحليل العبارات:

1. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين يشعرون بالالتزام الأخلاقي اتجاه المؤسسة للبقاء فيها، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.26 والانحراف المعياري 1.02 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول شعور العاملين بالالتزام الأخلاقي اتجاه المؤسسة للبقاء فيها.
2. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين يعتبرون ترك عملهم أمر غير لائق حتى لو حصلوا على عروض أفضل، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.10 والانحراف المعياري 0.90 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول أن العاملين يعتبرون ترك عملهم أمر غير لائق حتى لو حصلوا على عروض أفضل.
3. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين يشعرون بالذنب إن تركوا العمل في المؤسسة في هذه الأوقات، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.88 والانحراف المعياري 1.30 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول أن العاملين يشعرون بالذنب إن تركوا العمل في المؤسسة في هذه الأوقات.
4. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين لا يريدون ترك عملهم لارتباطهم القوي بزملائهم في العمل، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.98 والانحراف المعياري 1.11 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول أن العاملين لا يريدون ترك عملهم لارتباطهم القوي بزملائهم في العمل.
5. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين يعتبرون أنفسهم مدينون للمؤسسة لما لها فضل عليهم، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.20 والانحراف المعياري 0.56 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول أن العاملين يعتبرون أنفسهم مدينون للمؤسسة لما لها فضل عليهم.

ثالثا : الانتماء التلاحمي:

الجدول رقم (15): يمثل إجابات الأفراد نحو البعد الثالث الانتماء التلاحمي في المؤسسة محل الدراسة.

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
دائما	1.25	3.88	1. لدي شعور لقبول أهداف وقيم المؤسسة

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي
دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

دائما	0.93	4.24	2. أساهم بصورة إيجابية لتحقيق أهداف المؤسسة
دائما	1.11	4.22	3. تهتم الإدارة العليا بتحسين جو العمل السائد بين الأفراد داخل المؤسسة
دائما	0.78	4.58	4. أهداف المنظمة ووظائف الإدارة واضحة بالنسبة لي
دائما	0.78	4.58	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss
تحليل العبارات:

1. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين لديهم شعور لقبول أهداف وقيم المؤسسة ،حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.88 والانحراف المعياري 1.25 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول شعور العاملين بأن لديهم شعور لقبول أهداف وقيم المؤسسة.
2. من خلال الجدول يتبين لنا أن العاملين يساهمون بصورة إيجابية لتحقيق أهداف المؤسسة ،حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.24 والانحراف المعياري 0.93 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول مساهمة العاملين بصورة إيجابية لتحقيق أهداف المؤسسة.
3. من خلال الجدول يتبين لنا أن الإدارة العليا تهتم بتحسين جو العمل السائد بين الأفراد داخل المؤسسة ،حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.22 والانحراف المعياري 1.11 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول اهتمام الإدارة العليا بتحسين جو العمل السائد بين الأفراد داخل المؤسسة.
4. من خلال الجدول يتبين لنا أن أهداف المنظمة ووظائف الإدارة واضحة بالنسبة للعاملين ،حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.58 والانحراف المعياري 1.78 أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول وضوح أهداف المنظمة ووظائف الإدارة واضحة بالنسبة للعاملين.
- 5.

المطلب الثاني: اختبار الفرضيات

بعد تحليل ومناقشة نتائج إجابات عينة الدراسة سوف نتطرق إلى اختبار قابلية النتائج للتعميم على مجتمع الدراسة على أنها نتائج معنوية تعكس فعلا الواقع محل الدراسة ولتحقيق هذا الهدف قمنا بتحويل كل محور لبعد إحصائي بجمع عباراته عن طريق المتوسطات الحسابية وتحويلها لعبارة وحيدة تمثل المحور وبعد الحصول على الأبعاد الأربعة التي تمثل المحاور قمنا بتطبيق اختبار T للعينة الواحدة One Sample T Test لاختبار كل بعد والبحث عن إمكانية وجود فروقات ذات دلالة إحصائية.

$$t = \frac{\bar{x} - u}{s/\sqrt{n}}$$

حيث: \bar{x} المتوسط الحسابي

u الوسط الحسابي للمجتمع

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

s الانحراف المعياري للعينة

n حجم العينة

*اختبار الفرضيات باستخدام T عند مستوى دلالة $Sig(\alpha)$ 5% الذي يدل على أن احتمال الخطأ المسموح به يكون في حدود 5% مما يعكس مجال الثقة بين 95% وهذا على أساس قاعدة القرار التالية:
- قبول الفرضية الصفرية H_0 إذا كانت فيه $Sig(\alpha) > 5\%$.
- قبول الفرضية البديلة H_1 إذا كانت قيمة $Sig(\alpha) < 5\%$.
وعليه إذا كان $Sig(\alpha) < 5\%$ فهذا يعني و يبين أن إجابات أفراد العينة بعيدة عن مركز الحياد.

❖ **اختبار الفرضية الأولى:** توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الاغتراب الوظيفي تعزي لمتغير النوع الاجتماعي.

❖ **الفرضية الصفرية:** لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الاغتراب الوظيفي تعزي لمتغير النوع الاجتماعي.

❖ **الفرضية البديلة:** توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الاغتراب الوظيفي تعزي لمتغير النوع الاجتماعي.

الجدول رقم (16) : اختبار الفرضية الأولى

مستوى الدلالة	قيمة F	المتوسط الحسابي لمتغير النوع الاجتماعي		البعد
		أنثى	ذكر	الاغتراب الوظيفي
0.000	34.38	1.46	2.94	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss من خلال الجدول رقم (16) نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة أقل من (0.05) ، مما يؤدي إلى رفض الفرضية الصفرية والقبول بالفرضية البديلة والتي تنص على أنه هناك فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة الأفراد حول واقع الاغتراب الوظيفي تعزي لمتغير النوع الاجتماعي ويعلل ذلك أن هناك نسبة ذكور أكبر من نسبة الإناث.

❖ **اختبار الفرضية الثانية:** توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الاغتراب الوظيفي تعزي لمتغير السن.

❖ **الفرضية الصفرية:** لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الاغتراب الوظيفي تعزي لمتغير السن.

❖ **الفرضية البديلة:** توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الاغتراب الوظيفي تعزي لمتغير السن.

الجدول رقم (17) : اختبار الفرضية الثانية .

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي
دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

مستوى الدلالة	قيمة F	المتوسط الحسابي لمتغير السن				البعد
		فوق 51 سنة	50-41 سنة	40-31 سنة	30-20 سنة	
0.000	65.49	1.30	1.46	2.43	4.28	الاغتراب الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

من خلال الجدول رقم (17) نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة أقل من (0.05) ، مما يؤدي إلى رفض الفرضية الصفرية والقبول بالفرضية البديلة والتي تنص على أنه هناك فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة الأفراد حول واقع الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير السن. ويعلل ذلك أن الفئة العمرية تتأثر أكثر بالاغتراب الوظيفي لكونها في السنوات الأولى في عالم الشغل.

- ❖ اختبار الفرضية الثالثة : توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي
- ❖ الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي
- ❖ الفرضية البديلة: توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الجدول رقم (18) : اختبار الفرضية الثالثة :

مستوى الدلالة	قيمة F	المتوسط الحسابي لمتغير المؤهل العلمي			البعد
		الدراسات العليا	ليسانس	دبلوم متخصص	
0.000	123.10	2.20	3.87	1.50	الاغتراب الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

من خلال الجدول رقم (18) نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة أقل من (0.05) ، مما يؤدي إلى رفض الفرضية الصفرية والقبول بالفرضية البديلة والتي تنص على أنه هناك فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة الأفراد حول واقع الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي ويعلل ذلك من لديهم مستوى علمي عالي يتأثرون بشكل أكبر من الاغتراب الوظيفي الذي يشعرونه بالدونية اتجاه العاملين في المؤسسة.

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي

دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

❖ اختبار الفرضية الرابعة : توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الاغتراب الوظيفي تعزي لمتغير سنوات الخبرة.

❖ الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الاغتراب الوظيفي تعزي لمتغير سنوات الخبرة.

❖ الفرضية البديلة: توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الاغتراب الوظيفي تعزي لمتغير سنوات الخبرة.

الجدول رقم (19) : اختبار الفرضية الرابعة : .

مستوى الدلالة	قيمة F	المتوسط الحسابي لمتغير سنوات الخبرة				البعد الاغتراب الوظيفي
		أقل من 5 سنوات	5-10 سنوات	11-15 سنوات	فوق 15 سنة	
0.000	216.41	4.52	3.42	2.25	1.49	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

من خلال الجدول رقم (19) نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة أقل من (0.05) ، مما يؤدي إلى رفض الفرضية الصفرية والقبول بالفرضية البديلة والتي تنص على أنه هناك فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة الأفراد حول واقع الاغتراب الوظيفي تعزي لمتغير سنوات الخبرة ويعمل ذلك أن العاملين الأقل خبرة يتأثرون بشكل كبير بالاغتراب الوظيفي وهذا راجع لقلّة خبرتهم في التعامل مع هذه الحالات في العمل.

❖ اختبار الفرضية الخامسة : توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الاغتراب الوظيفي تعزي لمتغير المسمى الوظيفي.

❖ الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الاغتراب الوظيفي تعزي لمتغير المسمى الوظيفي.

❖ الفرضية البديلة: توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الاغتراب الوظيفي تعزي لمتغير المسمى الوظيفي.

الجدول رقم (20) : اختبار الفرضية الخامسة :

مستوى الدلالة	قيمة F	المتوسط الحسابي لمتغير المسمى الوظيفي.			البعد الاغتراب الوظيفي
		إطارات سامية	أعوان التحكم	أعوان التنفيذ	
0.000	38.04	1.41	1.72	3.15	

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

من خلال الجدول رقم (20) نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة أقل من (0.05) ، مما يؤدي إلى رفض الفرضية الصفرية والقبول بالفرضية البديلة والتي تنص على أنه هناك فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة الأفراد حول واقع الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير المسمى الوظيفي ويعمل ذلك لأن أصحاب الرتبة الأدنى يتأثرون بالاغتراب الوظيفي ولذلك بسبب تصرفات المسؤولين والعمال أعلى رتبة منهم .

❖ اختبار الفرضية السادسة : توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي

❖ الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي

❖ الفرضية البديلة: توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي

الجدول رقم (21) : اختبار الفرضية السادسة :

مستوى الدلالة	قيمة F	المتوسط الحسابي لمتغير النوع الاجتماعي		البعد الانتماء التنظيمي
		أنثى	ذكر	
0.000	23.32	4.55	3.99	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

من خلال الجدول رقم (21) نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة أقل من (0.05) ، مما يؤدي إلى رفض الفرضية الصفرية والقبول بالفرضية البديلة والتي تنص على أنه هناك فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة الأفراد حول واقع الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي ويعمل ذلك نسبة الذكور كانت أعلى من نسبة الإناث في أفراد العينة.

❖ اختبار الفرضية السابعة : توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير السن.

❖ الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير السن.

❖ الفرضية البديلة: توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير السن.

الجدول رقم (22) : اختبار الفرضية السابعة :

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي
دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

مستوى الدلالة	قيمة F	المتوسط الحسابي لمتغير السن				البعد
		فوق 51 سنة	50-41 سنة	40-31 سنة	30-20 سنة	
0.000	49.14	4.54	4.54	4.50	2.52	الانتماء التنظيمي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

من خلال الجدول رقم (22) نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة أقل من (0.05) ، مما يؤدي إلى رفض الفرضية الصفرية والقبول بالفرضية البديلة والتي تنص على أنه هناك فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة الأفراد حول واقع الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير السن ويعلل ذلك أن العاملين الذين أعمارهم تتجاوز 30 سنة لديهم من الخبرة والتجارب التي تجعلهم يدركون قيمة الانتماء للمؤسسة ومدى تأثيره على حياتهم العملية مقارنة بالعمال الذي عمرهم أقل من 30 سنة الذي هم في بداية حياتهم العملية لا يدركون معنى الانتماء للمؤسسة.

❖ اختبار الفرضية الثامنة: توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الانتماء التنظيمي

تعزى لمتغير المؤهل العلمي

❖ الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الانتماء التنظيمي

تعزى لمتغير المؤهل العلمي

❖ الفرضية البديلة: توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الانتماء التنظيمي تعزى

لمتغير المؤهل العلمي

الجدول رقم (23) : اختبار الفرضية الثامنة:

مستوى الدلالة	قيمة F	المتوسط الحسابي لمتغير المؤهل العلمي			البعد
		الدراسات العليا	ليسانس	دبلوم متخصص	
0.000	18.66	4.64	3.42	4.54	الانتماء التنظيمي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

من خلال الجدول رقم (23) نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة أقل من (0.05) ، مما يؤدي إلى رفض الفرضية الصفرية والقبول بالفرضية البديلة والتي تنص على أنه هناك فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة الأفراد حول واقع الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي ويعلل ذلك أن المؤهل العلمي يؤثر في انتماء العاملين للمؤسسة

❖ اختبار الفرضية التاسعة : توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الانتماء التنظيمي

تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي
دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للمعامل غير الأجراء عين الدفلى

❖ **الفرضية الصفرية:** لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الانتماء التنظيمي تعزي لمتغير سنوات الخبرة.

❖ **الفرضية البديلة:** توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الانتماء التنظيمي تعزي لمتغير سنوات الخبرة.

الجدول رقم (24) : اختبار الفرضية التاسعة :

مستوى الدلالة	قيمة F	المتوسط الحسابي لمتغير سنوات الخبرة				البعد الانتماء التنظيمي
		أقل من 5 سنوات	5-10 سنوات	11-15 سنوات	فوق 15 سنوات	
0.000	138.27	1.94	3.93	4.63	4.56	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

من خلال الجدول رقم (24) نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة أقل من (0.05) ، مما يؤدي إلى رفض الفرضية الصفرية والقبول بالفرضية البديلة والتي تنص على أنه هناك فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة الأفراد حول واقع الانتماء التنظيمي تعزي لمتغير سنوات الخبرة. ويعلل ذلك أصحاب الخبرة الطويلة لديهم إحساس بالانتماء للمؤسسة مقارنة بأصحاب الخبرة القصيرة التي تجعلهم غير مهتمين بانتماءهم لأي مؤسسة.

❖ **اختبار الفرضية العاشرة :** توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الانتماء التنظيمي تعزي لمتغير المسمى الوظيفي.

❖ **الفرضية الصفرية:** لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الانتماء التنظيمي تعزي لمتغير المسمى الوظيفي.

❖ **الفرضية البديلة:** توجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الانتماء التنظيمي تعزي لمتغير المسمى الوظيفي.

الجدول رقم (25) : اختبار الفرضية العاشرة :

مستوى الدلالة	قيمة F	المتوسط الحسابي لمتغير المسمى الوظيفي.			البعد الانتماء التنظيمي
		إطارات سامية	أعوان التحكم	أعوان التنفيذ	
0.10	5.12	4.54	4.63	3.87	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

من خلال الجدول رقم (25) نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة أكبر من (0.05) ، مما يؤدي إلى رفض الفرضية البديلة والقبول الفرضية الصفرية والتي تنص على أنه لا يوجد فروق ذو دلالة إحصائية في استجابة الأفراد حول واقع الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير المسمى الوظيفي. ويعلل ذلك أنه مهما اختلف المسمى الوظيفي للعامل إلا أن لديه إدراك لأهمية الانتماء للمؤسسة لما يوفر له من فوائد .

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي دراسة ميدانية لواقع الاغتراب الوظيفي وأثره على تحقيق الانتماء الوظيفي دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء عين الدفلى

خلاصة الفصل:

تمكنا من خلال هذا الفصل من التعرف على متغيرات الدراسة والمتمثلة في الاغتراب الوظيفي كمتغير مستقل والانتماء الوظيفي كمتغير تابع بالإضافة الى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء التي تعتبر بمثابة المتغيرات التي توفر البيئة لدراسة الظاهرة ثم تعرفنا على مجتمع الدراسة والعينة التي تم اختيارها وأسلوب المعاينة المستخدم وكيفية توزيع الاستمارات التي كانت بطريقة ورقية والتي نتج عليها في نهاية المطاف 50 استبانة صالحة للتحليل والمناقشة ثم تطرقنا الى كيفية تصميم الاستبانة والادوات التي اعتمدنا عليها والاجراءات المتبعة في اعداد بيانات الدراسة لتحليلها وتفسيرها معتمدين على البرنامج الاحصائي spss ثم ادخال جميع البيانات واستخدام عديد الاختبارات الاحصائية التي ساعدتنا للوصول الى نتائج تسمح لنا بتفسير الظاهرة وهذا قمنا باختبار أداة الدراسة وذلك باختبار صدقها.

الخاتمة

يعتبر الاغتراب الوظيفي ظاهرة خطيرة جدا ومؤشرا على مرور المؤسسة بأزمة حقيقية ربما تسارع بها الى الانحدار والفشل، فالاغتراب الوظيفي يعني توصل العاملين في المؤسسة الى قرار بأن المؤسسة التي يعملون بها لم تعد المكان المناسب للاستمرار في العمل معها وهو قرار خطير يمس علاقة الموظف بالمؤسسة التي يعمل بها وولائه لها ويترتب عليه نتائج وخيمة بالنسبة لكلا الطرفين غالبا ما ينتهي بانتهاء العلاقة بينهما. والانتماء الوظيفي عبارة عن شعور داخلي لدى الفرد اتجاه المنظمة التي ينتمي إليها ساعده على العمل وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية ويتمثل الانتماء الوظيفي في العلاقة الايجابية بين الفرد والمنظمة حيث تعكس هذه العلاقة من خلال التطابق بين أهداف الفرد والمنظمة .

أولا: إختبار الفرضيات: من خلال ما يقدم في البحث استطعنا اختبار الفرضيات ويتضح على النحو التالي:
الفرضية الأولى:

- توجد فروق ذو دلالة إحصائية في إستجابة أفراد العينة حول الإغتراب الوظيفي تعزي لمتغير النوع الإجتماعي
- توجد فروق ذو دلالة إحصائية في إستجابة أفراد العينة حول الإغتراب الوظيفي تعزي لمتغير السن.
- توجد فروق ذو دلالة إحصائية في إستجابة أفراد العينة حول الإغتراب الوظيفي تعزي لمتغير مؤهل العلمي.
- توجد فروق ذو دلالة إحصائية في إستجابة أفراد العينة حول الإغتراب الوظيفي تعزي لمتغير سنوات الخبرة.
- توجد فروق ذو دلالة إحصائية في إستجابة أفراد العينة حول الإغتراب الوظيفي تعزي لمتغير المسمى الوظيفي.
- توجد فروق ذو دلالة إحصائية في إستجابة أفراد العينة حول الإنتماء الوظيفي تعزي لمتغير النوع الإجتماعي.
- توجد فروق ذو دلالة إحصائية في إستجابة أفراد العينة حول الإنتماء الوظيفي تعزي لمتغير السن.
- توجد فروق ذو دلالة إحصائية في إستجابة أفراد العينة حول الإنتماء الوظيفي تعزي لمتغير المؤهل العلمي.
- توجد فروق ذو دلالة إحصائية في إستجابة أفراد العينة حول الإنتماء الوظيفي تعزي لمتغير سنوات الخبرة.

لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية في إستجابة أفراد العينة حول الإلتناء الوظيفي تعزي لمتغير المسمى الوظيفي.

ثانيا: نتائج الدراسة النظرية: من خلال الفصل النظري ومباحثه الذي تم فيها عرض جميع الجوانب المتعلقة بالدراسة بشلها النظري تمكنتا من الخلص إلى مجموعة من النتائج نذكر أهمها:

- توجد علاقة سالبة بين الاغتراب الوظيفي والالتناء الوظيفي لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الإجراء.

- أشارت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية إلى وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للاغتراب الوظيفي على الإلتناء الوظيفي

- لقاء الموظفين خارج المؤسسة أمر غير ضروري

- قدرات مهنية محدودة

- شعور العاملين بعدم مساهمتهم في تحسين الخدمة للعميل

- بذل جهود كبيرة لمساعدة المؤسسة

ثالثا: نتائج الدراسة الميدانية: من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من المستخدمين لمؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الإجراء "عين الدفلى" وذلك عن طريق الاستبانة وبعد التحليل والمناقشة يمكن أن نصوغ أهم النتائج فيما يلي:

- تبين أن نسبة 64% من أفراد العينة هم ذكور في حين مثلت نسبة 36% نسبة الإناث، ويمكن ترجيح سبب هذه النسب لكون المؤسسة تحتاج للذكور أكثر.

- تبين أن أفراد العينة موزعون بنسبة 52% لفئة التي يتراوح عمرها من 31 إلى 40 سنة ، ثم تليها الفئة التي عمرها من 41 إلى 50 سنة بنسبة 26%، ثم تليها نسبة التي عمرها من 20 إلى 30 سنة بنسبة 16%، أما نسبة الأقل فهي الفئة التي عمرها أكثر من 50 سنة بنسبة 6%، ومنه نستخلص أن عمال المؤسسة أغلبهم في سن الشباب.

- تبين أن أعلى نسبة كانت لأصحاب المستوى الالين لديهم ديبلوم متخصص بنسبة 42%، ثم تليها فئة أصحاب المستوى أو شهادة ليسانس بنسبة 34%، ثم تأتي فئة أصحاب المستوى الدراسات العليا بنسبة 24%، ومنه نستخلص أن المؤسسة تستعين بأفراد ذو مستوى علمي متخصص لكونها مؤسسة تعمل في مجال الصحة.

- تبين أن الفئة ذات النسبة الأعلى هي الفئة التي لها خبرة طويلة تفوق 15 سنة نسبة 40%، ثم تليها الفئة التي لها خبرة تتراوح من 11 إلى 15 بنسبة 30%، ثم تليها الفئة التي خبرة تتراوح من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 20%، ثم تليها الفئة التي لها خبرة قصير أقل من 5 سنوات بنسبة 10%، نستنتج أن عمال المؤسسة أغلبهم لديه خبرة طويلة .
- تبين أن الفئة ذات النسبة الأعلى هي الفئة أعوان التنفيذ بنسبة 54%، ثم فئة أعوان التحكم بنسبة 28%، ثم تليها فئة إطارات سامية بنسبة 18%.

رابعاً: اقتراحات الدراسة:

- ضرورة اهتمام الإدارة بالموارد البشري وتحفيزه ماديا ومعنويا مما يعزز الانتماء للمؤسسة
- ضرورة الإهتمام بالموظفين من خلال الدورات التكوينية والتدريبية لكسر ضغوط العمل الممل داخل المؤسسة
- الحرص على تبني أفكار وآراء الموظفين البناءة وهذا ما يسهم في تعزيز علاقة العمل بين الرؤساء والمرؤوسين.

خامساً: آفاق الدراسة: تمحور موضوع هذه الدراسة تأثير الاغتراب الوظيفي على الانتماء الوظيفي دراسة حالة في مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لعمال غير الاجراء "عين الدفلى"، وأثناء دراستنا لهذا الموضوع تبادر الى أذهاننا العديد من المواضيع التي يمكن أن تكون اتجاهات لبحوث ومستقبلية ونقترح المواضيع والبحوث التالية:

- أهمية التمكين الإداري للحد من الاغتراب الوظيفي
- دور الاتصال التنظيمي في التخفيف من الاغتراب الوظيفي لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية
- تنمية الانتماء الوظيفي في المؤسسة الجزائرية .
- دور الإتصال التنظيمي في التخفيف من الإغتراب الوظيفي لدى العامل.
- أثر الإغتراب الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية.
- الثقافة التنظيمية وعلاقته بالإنتماء التنظيمي.

قائمة المراجع

- أميرة حسين عبد المنعم، احمد حسن متولي: اثر الاغتراب الوظيفي على ولاء العاملين في الفنادق مجلة ، كلية السياحة والفنادق، جامعه المنصورة، العدد 05، جوان 2019 ، 406.
- جديدي زليخة "الإغتراب" مجله العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة وادي سوف الجزائر العدد 08 جوان ، 2012.
- خليل علي أبو جراد، الإلتناء والرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظات غزة، رسالة ماجستير في علم النفس من كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، 2014-2015.
- خليل علي أبو جراد، "الإلتناء والرضا الوظيفي وعلاقتهما بدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظات غزة، مذكرة ماجستير في علم النفس من كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة ، فلسطين، 2015.
- سعد بوننينة، " الإغتراب الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز" مذكرة ماستر في علم النفس، العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة المسيلة 2013-2014.
- سوزان دروزه وديما شكري القواسمي، اثر المناخ الاخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي، المجلة: الاردني في إدارة الأعمال، المجلد 10 العدد، 02، 2014.
- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية الطبعة الاولى المكتبة العصرية القاهرة 2007.
- عبد القادر محمدي " دور الديمقراطية التنظيمية في تحقيق الإلتناء التنظيمي"، أطروحة دكتوراه تخصص علم إجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية جامعة محمد خيضر، بكرة، 2015-2016.
- عمر بن متعب مبارك الدوسري "المناخ التنظيمي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي" رسالة ماجستير في العلوم الادارية جامعه نايف للعلوم الأمنية قسم العلوم الاداري الرياض 2011.
- العمري سليمة " دورالإلتصال التنظيمي في التخفيف من الإغتراب الوظيفي لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية"، جامعة العربي بن مهدي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، أم البواقي، 2018-2019.
- فائزة خير الله ناصر عبد الله، عادل خير الله عبد الله، "ظاهرة الاغتراب الوظيفي (أسبابها نتائجها وسبل علاجها)، بالتطبيق على المؤسسات التعليمية في دولة الكويت" مجلة الأندلس في العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، العدد 37، المجلد 07، أكتوبر، ديسمبر 2020.
- فراح خليدي صرية زاوي، أمال مهاوة، " دور الإلتناء الوظيفي في تعزيز السلوك المواطنة التنظيمية " مجلة الدراسات الإقتصادية الكمية، الجزائر، المجلد 07، العدد 01، 2021.

- كرباع جمانة، أهمية التمكين الإداري للحد من الاغتراب الوظيفي، مذكرة ماستر علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019-2020، ص 26 27.
- مروة جمال عبد الوهاب أبورية، " أثر ممارسات المسؤولية الإجتماعية على الإلتناء الوظيفي للعاملين بالفنادق الخمس نجوم بالقاهرة في وجود الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط، مجلة كلية السياحة والفنادق، جامعة مدينة السادات، المجلد3، العدد 2، 2019
- مقروس جميلة، واقع نظام التأمينات الاجتماعية في الجزائر.

الملاحق

الملحق رقم (01): إستمارة إمتحان



جامعة الجبالي بونعامة بخميس مليانة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص إدارة الموارد البشرية

استمارة امتحان

السادة والسيدات ، يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذه

الاستمارة التي تدخل ضمن متطلبات انجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في إدارة الموارد البشرية الموسومة

بعنوان : «.....»، وأعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم سوف

تحضى بالأهمية البالغة لدينا، وبالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

نشكركم شكرا جزيلا على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة وبصراحة تامة.

وفي الأخير تقبلوا منا أسمى عبارات الاحترام والتقدير وأشكركم على تفهمكم.

إشراف:

إعداد الطالبتين:

زينبي فريدة

بن عزيزة نعيمة

حسني فوزية

السنة الجامعية : 2022/2021

الجزء الأول: البيانات الشخصية:

. المحور الأول: المعلومات الشخصية: الرجاء وضع علامة (x) في الخانة التي ترى أنها مناسبة.

النوع الاجتماعي:

نكر أنثى

السن:

من 20 إلى 30 سنة من 31 إلى 40 سنة
 من 41 إلى 50 سنة 51 سنة فما فوق

المؤهل العلمي:

دبلوم متخصص ليسانس
الدراسات العليا

سنوات الخبرة: (الأقدمية)

أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات
 من 11 إلى 15 سنة فما فوق 15 سنة

المسمى الوظيفي:

أعوان التنفيذ أعوان التحكم
إطارات سامية

الجزء الثاني: الاغتراب الوظيفي

ويقصد بالاغتراب الوظيفي " مجموعة من المشاعر السلبية تجاه العمل تكون نتيجة لمجموعة منالعوامل أهمها شعور العامل بفقدان نتاج عمله، ويؤدي ذلك بدوره إلى عدم تحقيق الإشباع الذاتي أحياناً"

الرقم	العبرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
المجال الأول فقدان المعايير (اللامعيارية)						
01	أشعر أن نظام العمل السائد قليلاً ما يشجع على الإبداع.					
02	أرى أن التزام العاملين بالقيم الأصيلة ضعيف.					
03	أعتقد أن العمل في التدريس نادراً ما يركز على القيم الأخلاقية لدى الطلبة					
04	أعتقد أن القرارات التي يتم تنفيذها قليلة في تلبيتها لتطلعات العملاء.					
05	أشعر أن بعض الذين تمت ترقيتهم في جهة عملي لا يستحقون ذلك.					
06	أشعر أن العلاقات الشخصية لها دور بارز في عملية الترقية في المؤسسة.					
07	أسعى لتحقيق أهدافي بغض النظر عن مشروعية الوسيلة.					
08	أستخدم الكذب للتخلص من أي مآزق في المؤسسة.					
المجال الثاني : الانعزال الاجتماعي (فقد الانتماء)						
01	أشعر بضعف الرغبة في الكثير من الأنشطة داخل المؤسسة					
02	أعتقد أن لقاء الموظفين خارج المؤسسة أمر غير ضروري.					
03	أشعر أن سلوك الموظفين داخل المؤسسة غريب عني.					
04	أشعر بقلّة الاهتمام بسمعة المؤسسة.					
05	أشعر بأن قطاع الضمان الاجتماعي قليل المودة.					
06	أشعر بأن المديرين لا يهتمون بمشاكل الموظفين الاجتماعية.					
07	أشعر بأنني مقيد في التعبير عن رأيي بصراحة في القضايا الاجتماعية.					
08	أشعر بضعف الانتماء للمؤسسة التي أعمل فيها.					
09	أشعر بالغرابة عن زملائي في المؤسسة.					
10	أشعر أنني مفروض على زملائي في المؤسسة.					

					11 أفضل العمل الفردي على العمل الجماعي داخل المؤسسة.
					12 علاقتي مع زملائي في العمل هامشية في حياتي.
					01 أحس أن إقناع العميل أمر صعب.
					02 أشعر بضعف دوري في تحديد الخدمة التي أقدمها.
					03 أشعر أن الأنشطة في المؤسسة مقيدة.
					04 أشعر أن قدراتي المهنية محدودة.
					05 تحجب إدارة المؤسسة عنا مجريات الأحداث فيها.
					06 أعتقد أن الأنظمة والقوانين لا تسهم في ضبط العمل داخل المؤسسة.
					07 يتعارض عملي كموظف مع طموحاتي الوظيفية.
					08 مصلحة العمل لا تعني لي الشيء الكثير.
المجال الرابع : فقدان السيطرة (اللاقدرة)					
					01 لا أشعر أن وجودي ساهم في تحسين الخدمة للعميل.
					02 أرى أن العلاقات بين الموظفين ضعيفة.
					03 أعجز عن تحديد الطرق والإجراءات التي تؤدي بها عملي.
					04 أعمل بعيداً عن الرقابة المباشرة علي.
					05 يتتابني إحساس عميق بأن أهدائي ليس لها قيمة.
					06 لا تغمرني الفرحة لما أحققه من نجاح مهما كان عظيماً.
					07 آرائي ليست لها قيمة في المؤسسة.
					08 أرغب بترك عملي كموظف.

الجزء الثالث: الإلتزام التنظيمي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	أبعاد الإلتزام التنظيمي وعبارات القياس	الرقم
أولاً: الإلتزام الاستمراري						
					العمل يوفر فرص النمو والتطور والرقي	1
					لدي استعداد لبذل جهود كبيرة لمساعدة المؤسسة	2
					توفر المؤسسة مزايا غير متوفرة في عمل آخر	3
					المؤسسة مهمة وتستحق الاستمرار بالعمل فيها	4
ثانياً: الإلتزام المعنوي						
					أشعر بالالتزام أخلاقي اتجاه المؤسسة للبقاء للعمل بها	1
					أعتبر ترك عملي الحالي عملاً غير لائقاً حتى لو حصلت على عروض أفضل في مؤسسات أخرى	2
					سأشعر بالذنب فيما لو تركت العمل في المؤسسة في هذه الأوقات	3
					لن أترك عملي الحالي لإرتباطي القوي بزملائي في العمل	4
					أعتبر نفسي مديناً للمؤسسة لما لها من فضل وأثر في حياتي	5
ثالثاً: الإلتزام التلاحي						
					لدي شعور لقبول أهداف وقيم المؤسسة	1
					أساهم بصورة إيجابية لتحقيق أهداف المؤسسة	02
					تحتم الإدارة العليا بتحسين جو العمل السائد بين الأفراد داخل المؤسسة	03
					أهداف المنظمة ووظائف الإدارة واضحة بالنسبة لي	04

ملحق رقم 02: مخرجات ال spss

FREQUENCIES VARIABLES= النوع_الاجتماعي السن_المؤهل_العلمي سنوات_الخبرة
المسمى_الوظيفي
/ORDER=ANALYSIS.

Fréquences

Remarques		
Sortie obtenue		27-APR-2022 11:43:20
Commentaires		
Entrée	Données	E:\1 تفرغ-اعتراب- spss ملفات \1 اتتماء.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	50
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES= النوع_الاجتماعي السن_المؤهل_العلمي سنوات_الخبرة المسمى_الوظيفي /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.02
	Temps écoulé	00:00:00.02

Statistiques

		النوع_الاجتماعي	السن	المؤهل_العلمي	سنوات_الخبرة	المسمى_الوظيفي
N	Valide	50	50	50	50	50

Manquant	0	0	0	0	0
----------	---	---	---	---	---

Table de fréquences

النوع الاجتماعي					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	32	64.0	64.0	64.0
	أنثى	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

السن					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 20 إلى 30 سنة	8	16.0	16.0	16.0
	من 31 إلى 40 سنة	26	52.0	52.0	68.0
	من 41 إلى 50 سنة	13	26.0	26.0	94.0
	فوق 51 سنة	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

المؤهل العلمي					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	دبلوم متخصص	21	42.0	42.0	42.0
	ليسانس	17	34.0	34.0	76.0
	الدراسات العليا	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

سنوات الخبرة					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 5 سنوات	5	10.0	10.0	10.0
	من 5 إلى 10 سنوات	10	20.0	20.0	30.0
	من 11 إلى 15 سنة	15	30.0	30.0	60.0
	فما فوق 15 سنة	20	40.0	40.0	100.0

	Total	50	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

المسمى الوظيفي					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أعوان التنفيذ	27	54.0	54.0	54.0
	أعوان التحكم	14	28.0	18.0	72.0
	إطارات سامية	9	18.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

RELIABILITY

```

/VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 b1 b2 b3 b4 b5 b6 b7 b8 b9 b10 b11 b12 c1
c2 c3 c4 c5 c6 c7 c8
d1 d2 d3 d4 d5 d6 d7 d8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Fiabilité

Remarques

Sortie obtenue		27-APR-2022 11:43:40
Commentaires		
Entrée	Données	E:\1 تفرغ-اعتراب-sps ملفات 1\انتماء.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	50
	Entrée de la matrice	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.

Observations utilisées	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.				
Syntaxe	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 b1 b2 b3 b4 b5 b6 b7 b8 b9 b10 b11 b12 c1 c2 c3 c4 c5 c6 c7 c8 d1 d2 d3 d4 d5 d6 d7 d8 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL. </pre>				
Ressources	<table border="1"> <tr> <td>Temps de processeur</td> <td>00:00:00.03</td> </tr> <tr> <td>Temps écoulé</td> <td>00:00:00.22</td> </tr> </table>	Temps de processeur	00:00:00.03	Temps écoulé	00:00:00.22
Temps de processeur	00:00:00.03				
Temps écoulé	00:00:00.22				

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	50	100.0
	Exclue ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.986	36

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
a1	83.9200	1315.626	.917	.985
a2	83.9000	1312.908	.875	.985
a3	83.4000	1345.347	.626	.986
a4	83.4200	1332.657	.868	.985
a5	83.1600	1329.321	.784	.985
a6	84.0400	1290.243	.891	.985
a7	85.4600	1360.009	.757	.985
a8	83.6400	1324.439	.893	.985
b1	84.3000	1322.990	.938	.985
b2	83.4400	1416.292	-.101-	.987
b3	84.9200	1315.585	.928	.985
b4	84.7600	1319.247	.965	.985
b5	84.0000	1301.020	.923	.985
b6	84.1600	1309.484	.937	.985
b7	84.9400	1328.751	.961	.985
b8	85.1000	1332.173	.928	.985
b9	85.4200	1353.881	.787	.985
b10	84.7400	1310.156	.967	.985
b11	85.1400	1335.796	.923	.985
b12	84.2000	1319.388	.923	.985
c1	85.1000	1339.194	.956	.985
c2	84.2800	1304.859	.940	.985
c3	85.0800	1330.442	.938	.985
c4	84.3400	1330.392	.844	.985
c5	84.5200	1309.683	.967	.985
c6	85.0800	1327.667	.929	.985
c7	85.3200	1346.140	.856	.985
c8	85.2600	1337.421	.848	.985
d1	84.2400	1312.553	.950	.985
d2	84.9400	1317.935	.953	.985
d3	84.7800	1310.093	.966	.985
d4	85.0000	1322.612	.949	.985
d5	85.0000	1326.571	.957	.985
d6	84.8800	1310.189	.932	.985
d7	82.5200	1473.316	-.928-	.989
d8	82.3000	1457.357	-.869-	.988

RELIABILITY

/VARIABLES=e1 e2 e3 f1 f2 f3 f4 g1 g2 g3 g4

```

/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Fiabilité

Remarques		
Sortie obtenue		27-APR-2022 11:44:03
Commentaires		
Entrée	Données	E:\1 تفريغ-اغتراب-sps ملفات 1\انتماء.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	50
	Entrée de la matrice	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.
Syntaxe		RELIABILITY /VARIABLES=e1 e2 e3 f1 f2 f3 f4 g1 g2 g3 g4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.03
	Temps écoulé	00:00:00.18

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	50	100.0
	Exclue ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.958	11

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
e1	41.8800	72.965	.854	.952
e2	41.6600	76.556	.778	.956
e3	41.9600	73.835	.791	.954
f1	41.9200	70.116	.902	.950
f2	42.0800	75.340	.666	.958
f3	42.3000	67.235	.830	.954
f4	42.2000	69.796	.839	.953
g1	42.3000	67.724	.841	.953
g2	41.9400	75.200	.652	.959
g3	41.9600	68.692	.909	.950
g4	41.6000	73.878	.903	.952

RELIABILITY

```

/VARIABLES=e1 e2 e3 f1 f2 f3 f4 g1 g2 g3 g4 a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 b1 b2 b3
b4 b5 b6 b7 b8 b9
b10 b11 b12 c1 c2 c3 c4 c5 c6 c7 c8 d1 d2 d3 d4 d5 d6 d7 d8

```



```

/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Fiabilité

Remarques		
Sortie obtenue		27-APR-2022 11:44:27
Commentaires		
Entrée	Données	E:\1 تفریغ-اغتراب-spss ملفات 1\انتماء.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	50
	Entrée de la matrice	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.
Syntaxe		RELIABILITY /VARIABLES=e1 e2 e3 f1 f2 f3 f4 g1 g2 g3 g4 a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 b1 b2 b3 b4 b5 b6 b7 b8 b9 b10 b11 b12 c1 c2 c3 c4 c5 c6 c7 c8 d1 d2 d3 d4 d5 d6 d7 d8 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.03

Echelle : ALL VARIABLES**Récapitulatif de traitement des observations**

		N	%
Observations	Valide	50	100.0
	Exclue ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.943	47

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
e1	128.7000	956.296	-.887-	.948
e2	128.4800	944.214	-.835-	.947
e3	128.7800	952.012	-.810-	.948
f1	128.7400	962.972	-.872-	.949
f2	128.9000	918.092	-.190-	.945
f3	129.1200	961.414	-.676-	.950
f4	129.0200	941.000	-.494-	.947
g1	129.1200	955.332	-.624-	.949
g2	128.7600	915.370	-.137-	.945
g3	128.7800	967.277	-.868-	.949
g4	128.4200	946.004	-.791-	.947
a1	130.1000	829.561	.952	.938

a2	130.0800	826.524	.918	.938
a3	129.5800	855.922	.624	.941
a4	129.6000	843.224	.906	.939
a5	129.3400	838.107	.847	.939
a6	130.2200	807.563	.936	.938
a7	131.6400	873.500	.643	.941
a8	129.8200	836.640	.929	.939
b1	130.4800	837.112	.952	.939
b2	129.6200	918.404	-.224-	.945
b3	131.1000	835.194	.889	.939
b4	130.9400	836.507	.946	.939
b5	130.1800	816.967	.964	.938
b6	130.3400	825.413	.961	.938
b7	131.1200	845.128	.924	.939
b8	131.2800	849.716	.861	.939
b9	131.6000	868.939	.675	.941
b10	130.9200	829.749	.943	.938
b11	131.3200	851.651	.869	.940
b12	130.3800	833.710	.944	.939
c1	131.2800	853.063	.921	.939
c2	130.4600	821.723	.963	.938
c3	131.2600	847.176	.890	.939
c4	130.5200	843.806	.846	.939
c5	130.7000	827.316	.970	.938
c6	131.2600	845.788	.870	.939
c7	131.5000	862.092	.760	.940
c8	131.4400	855.639	.756	.940
d1	130.4200	828.657	.965	.938
d2	131.1200	837.822	.902	.939
d3	130.9600	830.243	.935	.938
d4	131.1800	841.579	.895	.939
d5	131.1800	844.069	.911	.939
d6	131.0600	831.282	.890	.939
d7	128.7000	956.296	-.887-	.948
d8	128.4800	944.214	-.835-	.947

```

FREQUENCIES VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8
  /STATISTICS=STDDEV MEAN
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Fréquences

Remarques

Sortie obtenue		27-APR-2022 11:45:01
Commentaires		
Entrée	Données	E:\1 تفریح-اغتراب-sps\ملفات 1\انتماء.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	50
	Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante
Observations utilisées		Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.03
	Temps écoulé	00:00:00.08

Statistiques								
		a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7
N	Valide	50	50	50	50	50	50	50
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		2.9000	2.9200	3.4000	3.4000	3.6600	2.7800	1.3600
Ecart type		1.40335	1.50970	1.38638	1.21218	1.39401	1.83270	.89807

Statistiques

a8

N	Valide	50
---	--------	----

Manquant	0
Moyenne	3.1800
Ecart type	1.30447

Table de fréquences

a1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	12	24.0	24.0	24.0
	نادرا	8	16.0	16.0	40.0
	أحيانا	10	20.0	20.0	60.0
	غالبا	13	26.0	26.0	86.0
	دائما	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

a2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	16	32.0	32.0	32.0
	نادرا	3	6.0	6.0	38.0
	أحيانا	7	14.0	14.0	52.0
	غالبا	17	34.0	34.0	86.0
	دائما	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

a3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	4	8.0	8.0	8.0
	نادرا	15	30.0	30.0	38.0
	أحيانا	1	2.0	2.0	40.0
	غالبا	16	32.0	32.0	72.0
	دائما	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

a4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	4	8.0	8.0	8.0
	نادرا	8	16.0	16.0	24.0
	أحيانا	12	24.0	24.0	48.0
	غالبا	16	32.0	32.0	80.0
	دائما	10	20.0	20.0	100.0
	Total		50	100.0	100.0

a5

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	7	14.0	14.0	14.0
	نادرا	3	6.0	6.0	20.0
	أحيانا	8	16.0	16.0	36.0
	غالبا	14	28.0	28.0	64.0
	دائما	18	36.0	36.0	100.0
	Total		50	100.0	100.0

a6

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	24	48.0	48.0	48.0
	أحيانا	6	12.0	12.0	60.0
	غالبا	3	6.0	6.0	66.0
	دائما	17	34.0	34.0	100.0
	Total		50	100.0	100.0

a7

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	40	80.0	80.0	80.0
	نادرا	6	12.0	12.0	92.0
	أحيانا	2	4.0	4.0	96.0
	دائما	2	4.0	4.0	100.0

Total	50	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

a8

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	7	14.0	14.0	14.0
	نادرا	8	16.0	16.0	30.0
	أحيانا	13	26.0	26.0	56.0
	غالبا	13	26.0	26.0	82.0
	دائما	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=b1 b2 b3 b4 b5 b6 b7 b8 b9 b10 b11 b12
/STATISTICS=STDDEV MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

Fréquences

Remarques

Sortie obtenue		27-APR-2022 11:45:15
Commentaires		
Entrée	Données	E:\1 تفرغ-اغتراب-spss\ملفات 1\انتماء.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	50
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.

Syntaxe	FREQUENCIES VARIABLES=b1 b2 b3 b4 b5 b6 b7 b8 b9 b10 b11 b12 /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.	
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.02
	Temps écoulé	00:00:00.08

Statistiques								
		b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7
N	Valide	50	50	50	50	50	50	50
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		2.5200	3.3800	1.9000	2.0600	2.8200	2.6600	1.8800
Ecart type		1.26556	.77959	1.38873	1.28428	1.61232	1.46538	1.15423

Statistiques						
		b8	b9	b10	b11	b12
N	Valide	50	50	50	50	50
	Manquant	0	0	0	0	0
Moyenne		1.7200	1.4000	2.0600	1.6800	2.6000
Ecart type		1.14357	.96890	1.40190	1.09619	1.33844

Table de fréquences

		b1			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	15	30.0	30.0	30.0
	نادرا	9	18.0	18.0	48.0
	أحيانا	14	28.0	28.0	76.0
	غالبا	9	18.0	18.0	94.0
	دائما	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

b2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نادرا	8	16.0	16.0	16.0
	أحيانا	16	32.0	32.0	48.0
	غالبا	25	50.0	50.0	98.0
	دائما	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

b3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	34	68.0	68.0	68.0
	أحيانا	6	12.0	12.0	80.0
	غالبا	7	14.0	14.0	94.0
	دائما	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

b4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	26	52.0	52.0	52.0
	نادرا	5	10.0	10.0	62.0
	أحيانا	12	24.0	24.0	86.0
	غالبا	4	8.0	8.0	94.0
	دائما	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

b5

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	18	36.0	36.0	36.0
	نادرا	4	8.0	8.0	44.0
	أحيانا	8	16.0	16.0	60.0
	غالبا	9	18.0	18.0	78.0
	دائما	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

b6

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	18	36.0	36.0	36.0
	نادرا	3	6.0	6.0	42.0
	أحيانا	14	28.0	28.0	70.0
	غالبا	8	16.0	16.0	86.0
	دائما	7	14.0	14.0	100.0
	Total		50	100.0	100.0

b7

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	27	54.0	54.0	54.0
	نادرا	9	18.0	18.0	72.0
	أحيانا	9	18.0	18.0	90.0
	غالبا	3	6.0	6.0	96.0
	دائما	2	4.0	4.0	100.0
	Total		50	100.0	100.0

b8

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	31	62.0	62.0	62.0
	نادرا	9	18.0	18.0	80.0
	أحيانا	6	12.0	12.0	92.0
	غالبا	1	2.0	2.0	94.0
	دائما	3	6.0	6.0	100.0
	Total		50	100.0	100.0

b9

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	41	82.0	82.0	82.0
	نادرا	3	6.0	6.0	88.0
	أحيانا	2	4.0	4.0	92.0
	غالبا	3	6.0	6.0	98.0
	دائما	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

b10

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	28	56.0	56.0	56.0
	نادرا	4	8.0	8.0	64.0
	أحيانا	9	18.0	18.0	82.0
	غالبا	4	8.0	8.0	90.0
	دائما	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

b11

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	34	68.0	68.0	68.0
	نادرا	3	6.0	6.0	74.0
	أحيانا	9	18.0	18.0	92.0
	غالبا	3	6.0	6.0	98.0
	دائما	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

b12

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	16	32.0	32.0	32.0
	نادرا	5	10.0	10.0	42.0
	أحيانا	15	30.0	30.0	72.0

غالبيا	10	20.0	20.0	92.0
دائما	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=c1 c2 c3 c4 c5 c6 c7 c8
/STATISTICS=STDDEV MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

Fréquences

Remarques		
Sortie obtenue		27-APR-2022 11:45:30
Commentaires		
Entrée	Données	E:\1 تفریق-اغتراب-sps ملفات 1\انتماء.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	50
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES=c1 c2 c3 c4 c5 c6 c7 c8 /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.00
	Temps écoulé	00:00:00.02

Statistiques								
		c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7
N	Valide	50	50	50	50	50	50	50
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		1.7200	2.5400	1.7400	2.4800	2.3000	1.7400	1.5000
Ecart type		1.01096	1.52810	1.15723	1.28158	1.41782	1.20898	1.01519

Statistiques

		c8
N	Valide	50
	Manquant	0
Moyenne		1.5600
Ecart type		1.16339

Table de fréquences

		c1			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	30	60.0	60.0	60.0
	نادرا	8	16.0	16.0	76.0
	أحيانا	8	16.0	16.0	92.0
	غالبا	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

		c2			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	22	44.0	44.0	44.0
	نادرا	2	4.0	4.0	48.0
	أحيانا	9	18.0	18.0	66.0
	غالبا	11	22.0	22.0	88.0
	دائما	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

c3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	33	66.0	66.0	66.0
	نادرا	4	8.0	8.0	74.0
	أحيانا	7	14.0	14.0	88.0
	غالبا	5	10.0	10.0	98.0
	دائما	1	2.0	2.0	100.0
	Total		50	100.0	100.0

c4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	18	36.0	36.0	36.0
	نادرا	2	4.0	4.0	40.0
	أحيانا	22	44.0	44.0	84.0
	غالبا	4	8.0	8.0	92.0
	دائما	4	8.0	8.0	100.0
	Total		50	100.0	100.0

c5

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	23	46.0	46.0	46.0
	نادرا	6	12.0	12.0	58.0
	أحيانا	8	16.0	16.0	74.0
	غالبا	9	18.0	18.0	92.0
	دائما	4	8.0	8.0	100.0
	Total		50	100.0	100.0

c6

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	34	68.0	68.0	68.0
	نادرا	3	6.0	6.0	74.0
	أحيانا	7	14.0	14.0	88.0
	غالبا	4	8.0	8.0	96.0
	دائما	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

c7

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	37	74.0	74.0	74.0
	نادرا	6	12.0	12.0	86.0
	أحيانا	4	8.0	8.0	94.0
	غالبا	1	2.0	2.0	96.0
	دائما	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

c8

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	39	78.0	78.0	78.0
	نادرا	2	4.0	4.0	82.0
	أحيانا	3	6.0	6.0	88.0
	غالبا	4	8.0	8.0	96.0
	دائما	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=d1 d2 d3 d4 d5 d6 d7 d8
/STATISTICS=STDDEV MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

Fréquences

Remarques

Sortie obtenue		27-APR-2022 11:45:50
Commentaires		
Entrée	Données	E:\1 تفريغ-اغتراب-sps\ملفات 1\انتماء.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	50
	Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante
Observations utilisées		Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES=d1 d2 d3 d4 d5 d6 d7 d8 /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.02
	Temps écoulé	00:00:00.06

Statistiques								
		d1	d2	d3	d4	d5	d6	d7
N	Valide	50	50	50	50	50	50	50
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		2.5800	1.8800	2.0400	1.8200	1.8200	1.9400	2.3000
Ecart type		1.40102	1.31925	1.41364	1.25666	1.18992	1.46259	.88641

Statistiques

		d8
N	Valide	50
	Manquant	0
Moyenne		4.5200

Table de fréquences

d1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	17	34.0	34.0	34.0
	نادرا	6	12.0	12.0	46.0
	أحيانا	14	28.0	28.0	74.0
	غالبا	7	14.0	14.0	88.0
	دائما	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

d2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	30	60.0	60.0	60.0
	نادرا	8	16.0	16.0	76.0
	أحيانا	4	8.0	8.0	84.0
	غالبا	4	8.0	8.0	92.0
	دائما	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

d3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	28	56.0	56.0	56.0
	نادرا	6	12.0	12.0	68.0
	أحيانا	8	16.0	16.0	84.0
	غالبا	2	4.0	4.0	88.0
	دائما	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

d4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	31	62.0	62.0	62.0
	نادرا	7	14.0	14.0	76.0
	أحيانا	5	10.0	10.0	86.0
	غالبا	4	8.0	8.0	94.0
	دائما	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

d5

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	30	60.0	60.0	60.0
	نادرا	7	14.0	14.0	74.0
	أحيانا	7	14.0	14.0	88.0
	غالبا	4	8.0	8.0	96.0
	دائما	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

d6

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أبدا	33	66.0	66.0	66.0
	نادرا	1	2.0	2.0	68.0
	أحيانا	9	18.0	18.0	86.0
	دائما	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

d7

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نادرا	4	8.0	8.0	8.0
	أحيانا	2	4.0	4.0	12.0
	غالبا	19	38.0	38.0	50.0

دائما	25	50.0	50.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

d8

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نادرا	2	4.0	4.0	4.0
	غالبا	18	36.0	36.0	40.0
	دائما	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=e1 e2 e3
/STATISTICS=STDDEV MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

Fréquences

Remarques

Sortie obtenue		27-APR-2022 11:46:02
Commentaires		
Entrée	Données	E:\1 تفریح-اغتراب-sps\ملفات 1\انتماء.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	50
	Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante
Observations utilisées		Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.

Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES=e1 e2 e3 /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.02
	Temps écoulé	00:00:00.02

Statistiques				
		e1	e2	e3
N	Valide	50	50	50
	Manquant	0	0	0
Moyenne		4.3000	4.5200	4.2200
Ecart type		.88641	.70682	.88733

Table de fréquences

e1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	4	8.0	8.0	8.0
	محايد	2	4.0	4.0	12.0
	موافق	19	38.0	38.0	50.0
	موافق بشدة	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

e2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	2	4.0	4.0	4.0
	موافق	18	36.0	36.0	40.0
	موافق بشدة	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

e3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
--	--	-----------	-------------	--------------------	--------------------

Valide	غير موافق بشدة	1	2.0	2.0	2.0
	غير موافق	3	6.0	6.0	8.0
	موافق	26	52.0	52.0	60.0
	موافق بشدة	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=f1 f2 f3 f4
/STATISTICS=STDDEV MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

Fréquences

Remarques		
Sortie obtenue		27-APR-2022 11:46:14
Commentaires		
Entrée	Données	E:\1 تفريغ-اعتراب-spss ملفات 1 اتمام.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	50
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES=f1 f2 f3 f4 /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.02
	Temps écoulé	00:00:00.02

Statistiques					
		f1	f2	f3	f4
N	Valide	50	50	50	50
	Manquant	0	0	0	0
Moyenne		4.2600	4.1000	3.8800	3.9800
Ecart type		1.02639	.90914	1.30368	1.11557

Table de fréquences

f1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	2	4.0	4.0	4.0
	غير موافق	2	4.0	4.0	8.0
	محايد	3	6.0	6.0	14.0
	موافق	17	34.0	34.0	48.0
	موافق بشدة	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

f2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	2	4.0	4.0	4.0
	غير موافق	1	2.0	2.0	6.0
	محايد	3	6.0	6.0	12.0
	موافق	28	56.0	56.0	68.0
	موافق بشدة	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

f3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	4	8.0	8.0	8.0
	غير موافق	6	12.0	12.0	20.0
	محايد	3	6.0	6.0	26.0
	موافق	16	32.0	32.0	58.0
	موافق بشدة	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

f4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	3	6.0	6.0	6.0
	غير موافق	3	6.0	6.0	12.0
	محايد	4	8.0	8.0	20.0
	موافق	22	44.0	44.0	64.0
	موافق بشدة	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=g1 g2 g3 g4
/STATISTICS=STDDEV MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

Fréquences

Remarques

Sortie obtenue		27-APR-2022 11:46:26
Commentaires		
Entrée	Données	E:\1 ملفات spss\اعتراب-تفريغ-انتماء.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>

	N de lignes dans le fichier de travail	50
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES=g1 g2 g3 g4 /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.02
	Temps écoulé	00:00:00.01

Statistiques					
		g1	g2	g3	g4
N	Valide	50	50	50	50
	Manquant	0	0	0	0
Moyenne		3.8800	4.2400	4.2200	4.5800
Ecart type		1.25584	.93808	1.11190	.78480

Table de fréquences

		g1			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	4	8.0	8.0	8.0
	غير موافق	5	10.0	10.0	18.0
	محايد	3	6.0	6.0	24.0
	موافق	19	38.0	38.0	62.0
	موافق بشدة	19	38.0	38.0	100.0
	Total		50	100.0	100.0

g2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	2	4.0	4.0	4.0
	غير موافق	1	2.0	2.0	6.0
	محايد	2	4.0	4.0	10.0
	موافق	23	46.0	46.0	56.0
	موافق بشدة	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

g3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	3	6.0	6.0	6.0
	غير موافق	2	4.0	4.0	10.0
	محايد	2	4.0	4.0	14.0
	موافق	17	34.0	34.0	48.0
	موافق بشدة	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

g4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	1	2.0	2.0	2.0
	محايد	3	6.0	6.0	8.0
	موافق	11	22.0	22.0	30.0
	موافق بشدة	35	70.0	70.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

COMPUTE

A=MEAN (a1, a2, a3, a4, a5, a6, a7, a8, b1, b2, b3, b4, b5, b6, b7, b8, b9, b10, b11, b12, c1, c2, c3, c4, c5, c6, c7, c8, d1, d2, d3, d4, d5, d6, d7, d8) .

EXECUTE .

COMPUTE B=MEAN (e1, e2, e3, f1, f2, f3, f4, g1, g2, g3, g4) .

EXECUTE .

T-TEST GROUPS=النوع_الاجتماعي (1 2)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=A

/CRITERIA=CI (.95) .

Test T

Remarques

Sortie obtenue		27-APR-2022 11:49:35
Commentaires		
Entrée	Données	E:\1 تفريغ-اغتراب-sps\ملفات 1\انتماء.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	50
	Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante
Observations utilisées		Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.
Syntaxe		T-TEST (النوع_الاجتماعي) GROUPS=2 1 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=A /CRITERIA=CI(.95).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.03
	Temps écoulé	00:00:00.04

Statistiques de groupe					
	النوع_الاجتماعي	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
A	ذكر	32	2.9479	.94249	.16661
	أنثى	18	1.4583	.12099	.02852

Test des échantillons indépendants

		A		
		Hypothèse de variances égales	Hypothèse de variances inégales	
Test de Levene sur l'égalité des variances	F	34.384		
	Sig.	.000		
Test t pour égalité des moyennes	t	6.645	8.812	
	ddl	48	32.792	
	Sig. (bilatéral)	.000	.000	
	Différence moyenne	1.48958	1.48958	
	Différence erreur standard	.22416	.16903	
	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	Inférieur	1.03888	1.14560
		Supérieur	1.94029	1.83357

Votre période d'utilisation temporaire de IBM SPSS Statistics va expirer dans 4982 jours.

```
GET
  FILE='E:\1 ملفات spss\انتماء-اغتراب-تفريغ.sav'.
DATASET NAME Jeu_de_données1 WINDOW=FRONT.
ONEWAY A BY السن
  /CONTRAST=1 2 3
  /STATISTICS DESCRIPTIVES
  /MISSING ANALYSIS.
```

Unidirectionnel

Remarques

Sortie obtenue	11-MAY-2022 17:10:00	
Commentaires		
Entrée	Données	E:\1 ملفات spss\انتماء-اغتراب-تفريغ.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	50

Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
Syntaxe		ONEWAY A BY السن /CONTRAST=1 2 3 /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.03
	Temps écoulé	00:00:00.02

[Jeu_de_données1] E:\1 ملفات spss\انتماء- اغتراب- اغتراب- انتماء\spss\ E:\1 ملفات spss\انتماء- اغتراب- اغتراب- انتماء.sav

Avertissements

Les tests de contraste 1 ne peuvent pas être calculés pour A.

Descriptives

A

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	
					Borne inférieure	Borne supérieure
من 20 إلى 30 سنة	8	4.2813	.39936	.14119	3.9474	4.6151
من 31 إلى 40 سنة	26	2.4359	.59607	.11690	2.1951	2.6767
من 41 إلى 50 سنة	13	1.4679	.10070	.02793	1.4071	1.5288
فوق 51 سنة	3	1.3056	.00000	.00000	1.3056	1.3056
Total	50	2.4117	1.04341	.14756	2.1151	2.7082

Descriptives

A

	Minimum	Maximum
من 20 إلى 30 سنة	3.67	4.81
من 31 إلى 40 سنة	1.61	3.53
من 41 إلى 50 سنة	1.31	1.58

فوق 51 سنة	1.31	1.31
Total	1.31	4.81

ANOVA

A

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	43.226	3	14.409	65.491	.000
Intragroupes	10.120	46	.220		
Total	53.347	49			

Coefficients de contraste^a

a. Les coefficients du contraste 1 ne sont pas affichés, car le nombre de coefficients de contraste n'est pas égal au nombre de groupes.

Tests de contraste^a

a. Le contraste 1 ne peut pas être calculé, car le nombre de coefficients de contraste n'est pas égal au nombre de groupes.

```
ONEWAY A BY المؤهل_العلمي
/CONTRAST=1 2 3
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.
```

Unidirectionnel

Remarques

Sortie obtenue		11-MAY-2022 17:10:37
Commentaires		
Entrée	Données	E:\1 تفريغ-اعتراب-spss\ملفات 1\انتماء.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	50
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
Syntaxe		ONEWAY A BY المؤهل_العلمي /CONTRAST=1 2 3 /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.00
	Temps écoulé	00:00:00.15

Descriptives

A

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	
					Borne inférieure	Borne supérieure
ديبلوم متخصص	21	1.5079	.16739	.03653	1.4317	1.5841
ليسانس	17	3.6748	.67420	.16352	3.3282	4.0215

الدراسات العليا	12	2.2037	.25550	.07376	2.0414	2.3660
Total	50	2.4117	1.04341	.14756	2.1151	2.7082

Descriptives

A

	Minimum	Maximum
ديبلوم متخصص	1.31	1.83
ليسانس	2.72	4.81
الدراسات العليا	1.83	2.61
Total	1.31	4.81

ANOVA

A

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	44.795	2	22.398	123.103	.000
Intragroupes	8.551	47	.182		
Total	53.347	49			

Coefficients de contraste

Contraste	المؤهل_العلمي		
	ديبلوم متخصص	ليسانس	الدراسات العليا
1	1	2	3

Tests de contraste

	Contraste	Valeur du contraste	Erreur standard	t	ddl
A	Suppose l'égalité des variances	15.4687 ^a	.43351	35.683	47
	Ne suppose pas l'égalité des variances	15.4687 ^a	.39655	39.009	26.504

Tests de contraste

	Contraste	Sig. (bilatéral)
A	Suppose l'égalité des variances	.000
	Ne suppose pas l'égalité des variances	.000

a. La somme des coefficients de contraste n'est pas égale à zéro.

```

/CONTRAST=1 2 3 4
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.

```

Unidirectionnel

Remarques		
Sortie obtenue		11-MAY-2022 17:11:44
Commentaires		
Entrée	Données	E:\1 تفريغ-اغتراب-spss\ملفات 1\انتماء.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	50
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
Syntaxe		ONEWAY A BY سنوات_الخبرة /CONTRAST=1 2 3 4 /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.02
	Temps écoulé	00:00:00.06

Descriptives

A				
N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne

					Borne inférieure	Borne supérieure
أقل من 5 سنوات	5	4.5222	.25261	.11297	4.2086	4.8359
من 5 إلى 10 سنوات	10	3.4250	.37681	.11916	3.1554	3.6946
من 11 إلى 15 سنة	15	2.2593	.33245	.08584	2.0752	2.4434
فما فوق 15 سنة	20	1.4917	.15376	.03438	1.4197	1.5636
Total	50	2.4117	1.04341	.14756	2.1151	2.7082

Descriptives

A

	Minimum	Maximum
أقل من 5 سنوات	4.17	4.81
من 5 إلى 10 سنوات	2.92	4.08
من 11 إلى 15 سنة	1.83	2.89
فما فوق 15 سنة	1.31	1.81
Total	1.31	4.81

ANOVA

A

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	49.817	3	16.606	216.413	.000
Intragroupes	3.530	46	.077		
Total	53.347	49			

Coefficients de contraste

Contraste	سنوات_الخبرة			
	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	من 11 إلى 15 سنة	فما فوق 15 سنة
1	1	2	3	4

Tests de contraste

	Contraste	Valeur du contraste	Erreur standard	t	ddl
A	Suppose l'égalité des variances	24.1167 ^a	.39174	61.562	46
	Ne suppose pas l'égalité des variances	24.1167 ^a	.39343	61.299	32.728

Tests de contraste

Contraste	Sig. (bilatéral)
-----------	------------------

A	Suppose l'égalité des variances	1	.000
	Ne suppose pas l'égalité des variances	1	.000

a. La somme des coefficients de contraste n'est pas égale à zéro.

```
ONEWAY A BY المسمى_الوظيفي
/CONTRAST=1 2 3
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.
```

Unidirectionnel

Remarques		
Sortie obtenue		11-MAY-2022 17:12:23
Commentaires		
Entrée	Données	E:\1 تفريغ-اعترا ب- spss ملفات 1 اتتماء.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	50
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
Syntaxe		ONEWAY A BY المسمى_الوظيفي /CONTRAST=1 2 3 /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.00
	Temps écoulé	00:00:00.17

Descriptives

A

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	
					Borne inférieure	Borne supérieure
أعوان التنفيذ	27	3.1553	.87913	.16919	2.8076	3.5031
أعوان التحكم	9	1.7253	.12687	.04229	1.6278	1.8228
إطارات سامية	14	1.4187	.10589	.02830	1.3575	1.4798
Total	50	2.4117	1.04341	.14756	2.1151	2.7082

Descriptives

A

	Minimum	Maximum
أعوان التنفيذ	1.94	4.81
أعوان التحكم	1.56	1.89
إطارات سامية	1.31	1.58
Total	1.31	4.81

ANOVA

A

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	32.978	2	16.489	38.047	.000
Intragroupes	20.369	47	.433		
Total	53.347	49			

Coefficients de contraste

Contraste	المسمى الوظيفي		
	أعوان التنفيذ	أعوان التحكم	إطارات سامية
1	1	2	3

Tests de contraste

		Contraste	Valeur du contraste	Erreur standard	t	ddl
A	Suppose l'égalité des variances	1	10.8619 ^a	.69805	15.560	47
	Ne suppose pas l'égalité des variances	1	10.8619 ^a	.20733	52.388	44.093

Tests de contraste

		Contraste	Sig. (bilatéral)
A	Suppose l'égalité des variances	1	.000
	Ne suppose pas l'égalité des variances	1	.000

a. La somme des coefficients de contraste n'est pas égale à zéro.

```
ONEWAY B BY السن
  /CONTRAST=1 2 3 4
  /STATISTICS DESCRIPTIVES
  /MISSING ANALYSIS.
```

Unidirectionnel

Remarques

Sortie obtenue	27-APR-2022 12:01:39	
Commentaires		
Entrée	Données	E:\1 تفريغ-اغتراب-sps\ملفات 1.اتتماء.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	50
	Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante
Observations utilisées		Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.

Syntaxe	T-TEST GROUPS=2 1) (النوع الاجتماعي) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=B /CRITERIA=CI(.95).	
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.03
	Temps écoulé	00:00:00.09

Statistiques de groupe					
	النوع الاجتماعي	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
B	ذكر	32	3.9972	1.00796	.17818
	أنثى	18	4.5556	.02940	.00693

Test des échantillons indépendants				
		B		
		Hypothèse de variances égales	Hypothèse de variances inégales	
Test de Levene sur l'égalité des variances	F	23.321		
	Sig.	.000		
Test t pour égalité des moyennes	t	-2.339-	-3.131-	
	ddl	48	31.094	
	Sig. (bilatéral)	.024	.004	
	Différence moyenne	-.55840-	-.55840-	
	Différence erreur standard	.23871	.17832	
	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	Inférieur	-1.03836-	-.92204-
		Supérieur	-.07843-	-.19476-

ONEWAY B BY السن
/STATISTICS HOMOGENEITY
/MISSING ANALYSIS
/POSTHOC=TUKEY LSD ALPHA(0.05) .

Remarques

Sortie obtenue	11-MAY-2022 17:13:14	
Commentaires		
Entrée	Données	E:\1 تفريغ-اغتراب-spss ملفات 1\انتماء.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1

	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	50
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
Syntaxe		ONEWAY B BY السن /CONTRAST=1 2 3 4 /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.03
	Temps écoulé	00:00:00.06

Descriptives

B

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	
					Borne inférieure	Borne supérieure
من 20 إلى 30 سنة	8	2.5227	.96056	.33961	1.7197	3.3258
من 31 إلى 40 سنة	26	4.5000	.27484	.05390	4.3890	4.6110
من 41 إلى 50 سنة	13	4.5455	.00000	.00000	4.5455	4.5455
فوق 51 سنة	3	4.5455	.00000	.00000	4.5455	4.5455
Total	50	4.1982	.84639	.11970	3.9576	4.4387

Descriptives

B

	Minimum	Maximum
من 20 إلى 30 سنة	1.18	3.73
من 31 إلى 40 سنة	3.73	4.82
من 41 إلى 50 سنة	4.55	4.55
فوق 51 سنة	4.55	4.55
Total	1.18	4.82

ANOVA

B

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	26.755	3	8.918	49.148	.000
Intragroupes	8.347	46	.181		
Total	35.102	49			

Coefficients de contraste

Contraste	السن			
	من 20 إلى 30 سنة	من 31 إلى 40 سنة	من 41 إلى 50 سنة	فوق 51 سنة
1	1	2	3	4

Tests de contraste

		Contraste	Valeur du contraste	Erreur standard	t	ddl
B	Suppose l'égalité des variances	1	43.3409 ^a	1.06958	40.521	46
	Ne suppose pas l'égalité des variances	1	43.3409 ^a	.35631	121.639	8.458

Tests de contraste

		Contraste	Sig. (bilatéral)
B	Suppose l'égalité des variances	1	.000
	Ne suppose pas l'égalité des variances	1	.000

a. La somme des coefficients de contraste n'est pas égale à zéro.

```
ONEWAY B BY المؤهل_العلمي
/CONTRAST=1 2 3 4
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.
```

Unidirectionnel

Remarques

Sortie obtenue	11-MAY-2022 17:13:30	
Commentaires		
Entrée	Données	E:\1 تفريغ-اغتراب-spss\ملفات 1:انتماء.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	50
	Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante
Observations utilisées		Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
Syntaxe	ONEWAY B BY المؤهل_العلمي /CONTRAST=1 2 3 4 /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.	
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.03
	Temps écoulé	00:00:00.07

Avertissements

Les tests de contraste 1 ne peuvent pas être calculés pour B.

Descriptives

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	
					Borne inférieure	Borne supérieure
ديبلوم متخصص	21	4.5414	.05096	.01112	4.5482	4.5946
ليسانس	17	3.4225	1.10078	.26698	2.8565	3.9884

الدراسات العليا	12	4.6439	.10586	.03056	4.5767	4.7112
Total	50	4.1982	.84639	.11970	3.9576	4.4387

Descriptives

B

	Minimum	Maximum
ديبلوم متخصص	4.55	4.73
ليسانس	1.18	4.55
الدراسات العليا	4.55	4.82
Total	1.18	4.82

ANOVA

B

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	15.540	2	7.770	18.667	.000
Intragroupes	19.563	47	.416		
Total	35.102	49			

Coefficients de contraste^a

a. Les coefficients du contraste 1 ne sont pas affichés, car le nombre de coefficients de contraste n'est pas égal au nombre de groupes.

Tests de contraste^a

a. Le contraste 1 ne peut pas être calculé, car le nombre de coefficients de contraste n'est pas égal au nombre de groupes.

```
ONEWAY B BY سنوات_الخبرة
/CONTRAST=1 2 3 4
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.
```

Unidirectionnel

Remarques		
Sortie obtenue		11-MAY-2022 17:13:42
Commentaires		
Entrée	Données	E:\1 تفريغ-اغتراب-spss\ملفات 1\انتماء.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	50
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
Syntaxe		ONEWAY B BY سنوات_الخبرة /CONTRAST=1 2 3 4 /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.

Ressources	Temps de processeur	00:00:00.02
	Temps écoulé	00:00:00.02

Descriptives

B

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	
					Borne inférieure	Borne supérieure
أقل من 5 سنوات	5	1.9455	.68212	.30505	1.0985	2.7924
من 5 إلى 10 سنوات	10	3.9364	.40213	.12716	3.6487	4.2240
من 11 إلى 15 سنة	15	4.6303	.09998	.02581	4.5749	4.6857
فما فوق 15 سنة	20	4.5682	.05001	.01118	4.5448	4.5916
Total	50	4.1982	.84639	.11970	3.9576	4.4387

Descriptives

B

	Minimum	Maximum
أقل من 5 سنوات	1.18	2.91
من 5 إلى 10 سنوات	3.18	4.45
من 11 إلى 15 سنة	4.55	4.82
فما فوق 15 سنة	4.55	4.73
Total	1.18	4.82

ANOVA

B

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	31.598	3	10.533	138.273	.000
Intragroupes	3.504	46	.076		
Total	35.102	49			

Coefficients de contraste

Contraste	سنوات_الخبرة			
	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	من 11 إلى 15 سنة	فما فوق 15 سنة
1	1	2	3	4

Tests de contraste

		Contraste	Valeur du contraste	Erreur standard	t	ddl
B	Suppose l'égalité des variances	1	41.9818 ^a	.39032	107.558	46
	Ne suppose pas l'égalité des variances	1	41.9818 ^a	.40711	103.121	10.434

Tests de contraste

		Contraste	Sig. (bilatéral)
B	Suppose l'égalité des variances	1	.000
	Ne suppose pas l'égalité des variances	1	.000

a. La somme des coefficients de contraste n'est pas égale à zéro.

```
ONEWAY B BY المسمى_الوظيفي
/CONTRAST=1 2 3 4
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.
```

Unidirectionnel

Remarques

Sortie obtenue		11-MAY-2022 17:13:54
Commentaires		
Entrée	Données	E:\1 تفريغ-اغتراب-spss\ملفات 1\انتماء.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	50
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.

Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.	
Syntaxe	ONEWAY B BY المسمى_الوظيفي /CONTRAST=1 2 3 4 /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.	
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.02
	Temps écoulé	00:00:00.20

Avertissements

Les tests de contraste 1 ne peuvent pas être calculés pour B.

Descriptives

B

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	
					Borne inférieure	Borne supérieure
أعوان التنفيذ	27	3.8721	1.05213	.20248	3.4558	4.2883
أعوان التحكم	9	4.6364	.06428	.02143	4.5870	4.6858
إطارات سامية	14	4.5455	.00000	.00000	4.5455	4.5455
Total	50	4.1982	.84639	.11970	3.9576	4.4387

Descriptives

B

	Minimum	Maximum
أعوان التنفيذ	1.18	4.82
أعوان التحكم	4.55	4.73
إطارات سامية	4.55	4.55
Total	1.18	4.82

ANOVA

B

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	6.288	2	3.144	5.128	.010

Intragroupes	28.814	47	.613		
Total	35.102	49			