

تأثير المناخ التنظيمي على الاغتراب الوظيفي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية - دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج بالصحاحير، ولاية جيجل-

The impact of the organizational climate on the job expatriation in the Algerian industrial establishment- A field study at the African Glass Company in Taher, Jijel State-

تاريخ الإرسال: 2018-10-03 تاريخ القبول: 2020-06-15

حنان بوشلاغم، جامعة محمد ملين دباغين سطيف 02، hanane.bouchelaghem@yahoo.fr

بو جمعة كوسة، جامعة محمد ملين دباغين سطيف 02، omhan1@hotmail.com

الملخص

استهدف هذا المقال تقصي موضوع المناخ التنظيمي والاغتراب الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير محل الدراسة. واستند البحث على ثلاث فرضيات أساسية لمعرفة طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي والاغتراب الوظيفي، ولتحقيق ذلك تم الاستعانة ببعض تقنيات البحث الميداني على رأسها الاستمارة كأداة رئيسية للدراسة، حيث تم توزيعها على عينة عشوائية طبقية قدرت بـ 79 مفردة مأخوذة من مجتمع أصلي بلغ أفرادها 263 عامل، أي ما يعادل 30% من مجتمع الدراسة. حيث تم استخدام البرنامج الإحصائي (spss)، في حساب معامل الارتباط الخطي لبيرسون (Pearson) وذلك من أجل قياس التغير الذي يطرأ على المتغير التابع، عندما تتغير قيم المتغير المستقل، وذلك لمعرفة العلاقات التي تربط بين فرضيات الدراسة. حيث توصلت إلى وجود علاقة طردية إيجابية بين المتغيرين (0.310).

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي - الاغتراب الوظيفي - المؤسسة الصناعية.

Résumé

Cet article visait à étudier le sujet du climat organisationnel et de l'expatriation fonctionnelle de la société African Glass dans le domaine de la littérature. La recherche était basée sur trois hypothèses de base pour déterminer la nature de la relation entre le climat organisationnel et l'expatrié fonctionnel. Pour y parvenir, certaines techniques de recherche sur le terrain ont été utilisées, principalement le questionnaire comme outil principal de l'étude. Le questionnaire a été distribué à un échantillon aléatoire de 79 personnes appartenant à une communauté de 263 travailleurs, soit 30% de la population étudiée. Le programme statistique (SPSS) a été utilisé pour calculer le coefficient de corrélation linéaire de Pearson afin de mesurer la variation de la variable dépendante lorsque les valeurs de la variable indépendante changent pour voir les relations entre les hypothèses de l'étude. Là où ils ont trouvé une relation positive entre les deux variables (0.310).

Mots clés : - climat organisationnel - aliénation de carrière - institution industrielle.

Abstract

This article aimed at investigating the subject of the organizational climate and the functional expatriation of the African Glass Company in the field of literature. The research was based on three basic hypotheses to determine the nature of the relationship between the organizational climate and the functional expatriate. To achieve this, some field research techniques were used, mainly the questionnaire as a main tool for the study. The questionnaire was distributed to a random sample of 79 individuals from a community of 263 workers Equivalent to 30% of the study population. The statistical program (spss) was used to calculate Pearson's linear correlation coefficient to measure the change in the dependent variable when the values of the independent variable change to see the relationships between the hypotheses of the study, where they found a positive relationship between the two variables (0.310).

Keywords: organizational climate- career alienation -industrial institution.

* المؤلف المراسل

المقدمة

على الفعاليات والأنشطة الإنسانية والاقتصادية داخل المنظمة.⁽⁴⁾

وإذا كان موضوع المناخ التنظيمي قد حظي باهتمام كبير من طرف العلماء والمفكرين في المجتمعات المتقدمة فإن الدراسات في هذا المجال تبقى قليلة وغير كافية في الجزائر ، لهذا استوجب على المؤسسات الجزائرية العمل على تهيئة مناخ تنظيمي قادر على التكيف مع الأوضاع والظروف السائدة ومواجهة التحولات سواء داخليا أو خارجيا ، وذلك من أجل تحقيق الأهداف التي تنشدها المؤسسة والتي تمثل الغرض الأساسي من إنشائها ، لما للمناخ التنظيمي المناسب من دور هام وحيوي في أداء وسلوك العاملين في بيئة الأعمال المعاصرة ، وكذا التقليل من مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي.

ومن هذا المنطلق أصبح الاغتراب الوظيفي من القضايا الإدارية التي تشغل تفكير الممارسين لأن هذه الظاهرة بصورها وملامحها المتعددة تمثل إحدى أهم وأخطر الظواهر الاجتماعية التي قد تصيب العاملين في الكثير من المؤسسات الصناعية الجزائرية بشكل عام ، والشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل بشكل خاص ، حيث تشهد هذه المؤسسة الكثير من المشاكل الناتجة عن وجود مناخ تنظيمي يتميز بسوء التفاعل الاجتماعي بين العامل والشركة بهيكلتها ومحيط عملها ونمط الإشراف الذي تتبعه ، وكذا العلاقة بين الزملاء ، الأمر الذي من شأنه أن يجعل العامل يشعر بالغربة عن الشركة ، وأنها لم تعد مكاناً مناسباً له مما يؤدي إلى انخفاض انتماؤه وولائه لها ، فينعكس شعوره سلباً على تركيزه والتزامه وأدائه للمهام المنوطة منه مما ينعكس سلباً على الأهداف التي تسعى الشركة الإفريقية للزجاج لتحقيقها.

وعلى هذا الأساس فإن الدراسة الراهنة تحاول تقصي طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي والاغتراب الوظيفي ، وذلك من خلال الإجابة على تساؤل محوري التالي:

ما طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي والاغتراب الوظيفي لدى مستخدمي الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل.

وهو التساؤل الذي انبثقت عنه تساؤلات فرعية هي:

ما طبيعة العلاقة بين عدم المشاركة في اتخاذ القرارات والاغتراب الوظيفي لدى مستخدمي الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل ؟

تسعى المنظمات المعاصرة إلى إحداث التوازن بين حاجاتها ورغبات الأفراد العاملين فيها ، من خلال إيجاد الوسائل المناسبة لجعل العمل أكثر قدرة على إشباع تلك الحاجات لتنعكس على رفع معدلات أدائهم في العمل.⁽¹⁾ ونتيجة للمعطيات الجديدة التي تطرحها العولمة والتطور التكنولوجي بكل جوانبه ، أصبح تأقلم المؤسسات والموارد البشرية ضرورة ملحة في بيئة تتميز بكثرة التقلبات وحدة المنافسة.

لذا تعمل المنظمات على توفير العديد من المتغيرات التنظيمية التي تسمح لها بتحقيق أهدافها ، ومن أهمها توفير المناخ التنظيمي المناسب الذي يعكس شخصية المنظمة كما يتصورها العاملون فيها وأحد محددات السلوك التنظيمي إذ يؤثر في رضا العاملين وفي مستوى أدائهم.⁽²⁾

من هذا المنطلق ، يعد المناخ التنظيمي جزءاً أساسياً من كينونة المنظمة ، حيث يمثل مجموعة من الخصائص البيئية الداخلية والتي تنعكس على اتجاهات العاملين وسلوكهم في المنظمة التي يعملون بها.⁽³⁾

لذلك تعمل المنظمات على خلق بيئة عمل ملائمة من شأنها أن تؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة ، والتقليل من مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي.

وسنحاول في هذا المقال تسليط الضوء على طبيعة العلاقة التي تربط المناخ التنظيمي والاغتراب الوظيفي لدى المستخدمين في الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل.

I. الإطار النظري لدراسة

1. إشكالية الدراسة

أولت الاتجاهات الفكرية المعاصرة في دراسة السلوك التنظيمي منذ النصف الثاني من القرن العشرين أهمية كبيرة لموضوع المناخ التنظيمي ، فقد حظي باهتمام كبير من قبل الباحثين في الدراسات الإدارية سواء على المستوى النظري أو التطبيقي ، حيث اعتبر كل من "لتوين" و"سترينجر" Litwin- Stringer " أن المناخ التنظيمي يعبر عن الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة والمدركة بصورة مباشرة من طرف الأفراد العاملين في هذه البيئة ، فيؤثر على دوافعهم وسلوكياتهم ، بشكل يساعد المنظمة على اكتساب الصفة التي تميزها عن المنظمات الأخرى ، وكذا تؤثر

التنظيمي للمنظمات، لتأثيرهما في تحقيق التقارب بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين بها، والمتغير الثاني الذي يعد من المفاهيم المتداولة في الأدبيات المعاصرة لإدارة الأعمال. ومن هنا تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تسمح بالخروج باقتراحات تمكن المسيرين في هذا المجال من تفعيل وتطوير المناخ التنظيمي لتخفيف من الشعور بالاغتراب في بيئة العمل والارتقاء بالصحة النفسية للعاملين بها وبروحهم المعنوية وتخفيف من شعورهم بالوحدة مما ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف المنظمة.

5. أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الراهنة إلى بلوغ جملة من الأهداف تتمثل فيما يلي:

- تحديد طبيعة العلاقة التي تربط المناخ التنظيمي بالاغتراب الوظيفي لدى مستخدمي الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل.
- تساهم في إثراء المعلومات وزيادة المعارف المتعلقة بموضوع المناخ التنظيمي والاغتراب الوظيفي لكونه من المواضيع الهامة في مجال السلوك التنظيمي.

6. تحديد مفاهيم الدراسة

1.6. مفهوم المناخ التنظيمي

يعد المناخ التنظيمي من الموضوعات الحديثة التي نالت اهتماماً متزايداً منذ النصف الثاني من القرن العشرين، وتعددت التعريفات الخاصة بهذا المفهوم، وربما يعزى الخلاف والجدل حول مفهومه إلى كثرة المصطلحات التي استخدمت بصفة دائمة، وهذا بدوره أدى إلى عدم وجود اتفاق حول مفهوم المناخ التنظيمي.

إذ يشير بريتشارد "PritchardR." و"كراسيك" "Karusiek.R إلى أن المناخ التنظيمي هو: "صفة البيئة الداخلية للتنظيم ذات إستمرارية نسبية تعمل على تميزه عن غيره من باقي التنظيمات والتي تنجم عن سلوك وسياسات التنظيم خاصة الأطر العليا يدركها أفراد التنظيم ويعمل كأحد مصادر الضغط نحو توجيه الأنشطة".⁽⁵⁾

ونجد "شneider" "Scheider" و"سنيدر" "Snyder" قد عرفا المناخ التنظيمي بأنه: "ملخص إدراك الأفراد لشخصية التنظيم حيث تمثل خصائص التنظيم التي تعكسها ما ينسبها الأفراد من صفات إلى القائمين على صنع سياسات والممارسات والظروف التي تكشف بيئة العمل".⁽⁶⁾

-ما علاقة نمط العلاقات السائدة داخل جماعة العمل بزيادة شعور العاملين بالاغتراب الوظيفي لدى مستخدمي الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل؟
-ما علاقة نظام الحوافز بزيادة الشعور بالاغتراب لدى مستخدمي الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل.

2. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة طردية بين المناخ التنظيمي والاغتراب الوظيفي لدى مستخدمي الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل.

وهذه الفرضية الرئيسية، اندرجت ضمنها الفرضيات الفرعية التالية:

-الفرضية الجزئية الأولى: توجد علاقة طردية بين عدم المشاركة في اتخاذ القرارات والاغتراب الوظيفي لدى مستخدمي الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل.

-الفرضية الجزئية الثانية: توجد علاقة طردية بين نمط العلاقات السائدة داخل جماعة العمل وزيادة شعور المستخدمين بالاغتراب الوظيفي في الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل.

-الفرضية الجزئية الثالثة: توجد علاقة طردية بين نظام الحوافز وزيادة الشعور بالاغتراب لدى مستخدمي الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل.

3.أسباب اختيار موضوع الدراسة

كان وراء اختيار موضوع المناخ التنظيمي والاغتراب الوظيفي مجموعة من الأسباب يمكن تحديدها على النحو التالي:

-الميل الشخصي لدراسة موضوع المناخ التنظيمي والاغتراب الوظيفي، ورغبتني الخاصة في توسيع دائرة معرفتي بهذا الموضوع وتحديد الكيفيات والعمليات المناسبة لذلك.
- قابلية مشكلة الدراسة للبحث الإمبريقي وإمكانية معالجتها علمياً بتطبيق مناهج وأدوات البحث في علم الاجتماع.

4. أهمية الدراسة

يكتسي موضوع الدراسة أهمية بالغة على المستوى العلمي والعملية، حيث حاولنا الربط بين متغيري المناخ التنظيمي والاغتراب الوظيفي لما لهما من أهمية في السلوك

ينتمون إليها تعد المكان المناسب لاستمرارهم بها ويرجع ذلك لأسباب تتعلق بالمؤسسة أكثر مما تتعلق بالموظفين وهذا في حد ذاته توجيه خطير يمس علاقته الانتماء وولاء الموظف للمؤسسة ويترتب على ذلك نتائج وخيمة لكل من الطرفين (الموظف والمنظمة)".⁽¹³⁾

وعرفه وليام William بأنه: "عدم القدرة على الشعور بالتواصل الاجتماعي المتمثل بالعادات والتقاليد، فضلا عن الميل إلى العزلة عن الناس، وضعف القدرة على تفسير الأحداث بشكل واضح وموضوعي والشعور بأن الحياة لا معنى لها".⁽¹⁴⁾

وكتعريف إجرائي الاغتراب الوظيفي: هو حالة نفسية تؤدي إلى شعور الفرد العامل بالغربة في المنظمة التي يعمل بها، نتيجة عدم وجود مناخ تنظيمي سليم، بحيث تجعل العامل يتعرض لمثيرات أو عوامل ذاتية أو بيئية تجعله غير قادر على التكيف، مما يؤدي هذا الانفصال إلى لجوء العامل للعزلة والانطواء وذلك لعدم الشعور بأهمية ما يقوم به من أعمال داخل محيط العمل.

3.6. مفهوم المؤسسة الصناعية

يعرف "صالح بن نوار" المؤسسات الصناعية بأنها: "نظاماً اجتماعياً متكاملًا تعمل في إطاره مجموعات من الأفراد تجمعت في جماعات وظيفية منظمة ومترابطة، تسعى في عملها لتحقيق غاية أو هدف موحد".⁽¹⁵⁾

وفي مقابل ذلك نجد "ناصر دادي عدون" يعرفها على أنها: "كل هيكل تنظيمي اقتصادي مستقل مالياً، في إطار قانوني واجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج، أو تبادل السلع والخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين أو القيام بكليهما معاً (إنتاج + تبادل)، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة، وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي يوجد فيه، وتبعاً لحجم ونوع نشاطه".⁽¹⁶⁾

ويمكن تعرف المؤسسة الصناعية بأنها: "وحدة تقنية للإنتاج تعمل على ضمان استمرار حياتها، في محيطها المتغير عن طريق تطوير إستراتيجيتها التي تسمح لها باغتنام الفرص المتاحة من المحيط ومواجهة تهديدات، فتساهم في سير المجتمع ومشروع التنمية الصناعية".⁽¹⁷⁾

يعرف كذلك "مُجد القريوتي" المناخ التنظيمي على أنه: "وصف لخصائص وميزات بيئة العمل الداخلية بكل أبعادها وعناصرها والتي تتمتع بقدر من الثبات النسبي وتميز المنظمة بعينها، حيث يدركها العاملون ويفهمونها وتنعكس على اتجاهاتهم وقيمهم وتدفع العاملين إلى تبني أنماط سلوكية معينة".⁽⁷⁾

في هذا الإطار يعتقد "عامر الكبيسي" أن المناخ التنظيمي هو: "الحصيلة لكل العوامل البيئية الداخلية كما يفسرها ويحللها العاملون والتي تظهر علاقتها على سلوكهم وعلى معنوياتهم وبالتالي على أدائهم وانتمائهم للمنظمة التي يعملون فيها".⁽⁸⁾

أما "علي السلمي" يقول بأن المناخ التنظيمي: "هو كل العناصر والعوامل والأشياء والعلاقات المتواجدة أو المتصورة في المنظمة والتي يتعامل معها الأفراد".⁽⁹⁾

وكتعريف إجرائي المناخ التنظيمي هو: مجموعة الخصائص السمات التي تميز مكان العمل عن غيره من الأماكن، بحيث تميز بين مؤسسة وأخرى وتؤثر على سلوك العاملين، وبالتالي تنعكس سلباً أو إيجاباً على أدائهم وانتمائهم للمؤسسة التي يعملون فيها، حيث أنه إن كان المناخ السائد سلباً من شأنه أن يؤدي إلى شعور العاملين بالاغتراب في بيئة العمل.

2.6. مفهوم الاغتراب الوظيفي

قد ورد مصطلح الاغتراب بمعان عديدة وبلغات مختلفة، فقد استعمله بعضهم مقابل المصطلح الأجنبي Exotisme بمعنى المنزعة إلى المبحث عن كل ما هو غريب.⁽¹⁰⁾

والاغتراب عند كارل ماركس (Karl Marx) هو: "مصطلح اجتماعي في نظريته العامة عندما أراد تفسير عوامل المنافسة والصراع بين طبقات المجتمع، فهو ظاهرة اجتماعية، يشعر فيها الإنسان بأنه مغترب، وبعيد عن الشيء الذي أوجده وخدمه وضحي من أجله".⁽¹¹⁾

وعرف Vandenberghe الاغتراب الوظيفي بأنه: "ضعف العلاقة بين الفرد والموظيفة ومستوى الاندماج، وهذا الاندماج قد يكون نفسياً أو فكرياً أو مهنياً".⁽¹²⁾

ويعرف "مؤيد سالم" الاغتراب الوظيفي في أبسط معانيه بأنه: "شعور العاملين بمؤسسة أن هذه المؤسسة التي

الثلاثي الثاني من العام الدراسي 2008 وذلك بعد الحصول على ترخيص مديرية ولاية المسيلة. وتوصلت الدراسة التي قام بها "بوجمعة نقبيل" إلى وجود علاقة إرتباطية بين المناخ التنظيمي في المدارس الثانوية الجزائرية العامة هو مناخ مفتوح بالدرجة الأولى، وكذا أن الأسلوب التعاوني هو الأسلوب الأكثر إستخداماً والمديرون يستخدمون جميع الأساليب.⁽¹⁹⁾

وقامت الباحثة "شامي صليحة" بدراسة بعنوان: "المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي"، دراسة ميدانية بجامعة أحمد بوقرة يومرداس مقدمة لنيل درجة الماجستير في العلوم الإقتصادية، لسنة الجامعية 2009-2010. ومن أهم النتائج المتوصل إليها وجود توجهات إيجابية مرتقعة لدى أفراد العينة نحو محور العمل الجماعي، وكذا وجود توجهات إيجابية لدى أفراد العينة نحو محوري نمط القيادة والاتصال.⁽²⁰⁾

2.7. الدراسات المتعلقة بمتغير الاغتراب الوظيفي:

قم كل من "M. Valikhani & E. Soltani" بدراسة بعنوان: تأثير الاغتراب الوظيفي على سلوك المواطنة في المنظمة دراسة حالة لفروع بنك سيباه في شهر يزا ودهاغان، 2015. وقد هدفت الدراسة إلى إبراز تأثير أبعاد الاغتراب في العمل (العجز والفقر والاعتراب الذاتي) في سلوك المواطنة في بنك سيباه في شهر يزا ودهاغان بإيران، وتوصلت الدراسة إلى أن قيام بتحفيز العلاقة التي تربط الموظف بالتنظيم أو المؤسسة التي يعمل بها من شأنه أن يؤثر إيجابيا على سلوكه ويقلل من الشعور بالاغتراب الوظيفي، وبأن الجهود التنظيمية لاختيار الموظفين في عملية التوظيف مفيدة أيضاً وقد يتم تقليل الآثار السلبية للاغتراب الذاتي، هذا وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بعملية التوظيف ومتابعة الموظفين لأن ذلك يلعب دور كبير وإيجابي في خفض الاغتراب الوظيفي.⁽²¹⁾

وقد قام الباحث "بلعابد عبد القادر" بدراسة بعنوان: "الاتجاه نحو العنف وعلاقته بالاغتراب لدى الشباب في ضوء متغيري الثقافة والجنس"، أطروحة دكتوراه في علم النفس بجامعة وهران، للسنة الجامعية 2013/2014، حيث هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين

انطلاقاً من دراسة مختلف التعاريف السابقة وما جاء فيها حول المؤسسة الصناعية يمكن صياغة التعريف الإجرائي التالي: المؤسسة الصناعية هي وحدة إنتاجية تتكون من مجموعة من العناصر المادية (آلات، معدات وأجهزة) والعناصر البشرية (قوى عاملة)، بحيث يؤدي استخدام الجيد والفعال لهذه العناصر مجتمعة إلى تحقيق الأهداف المؤسسة التي تسعى إليه المؤسسة، بحيث يؤدي الاستغلال الأمثل للعناصر المادية والبشرية إلى خلق مناخ تنظيمي فعال يساعد في التقليل من المشاكل التي يمكن أن تواجه العامل، كما تعمل على الحد من مظاهر الشعور بالاغتراب في بيئة العمل.

7. الدراسات السابقة

1.7. الدراسات المتعلقة بمتغير المناخ التنظيمي

قام الباحثان "Hanges and Others" بدراسة تحت عنوان "المناخ التنظيمي للمكتبات بجامعة ميرلاند" في سنة 2005، وقد هدفت هذه الدراسة إلى تقييم المناخ التنظيمي وثقافة فريق العمل في المكتبات في جامعة ميرلاند لمعرفة إذا ما كان هناك تنوع وإختلاف في المناخ التنظيمي للمكتبات خلال السنوات الأربع منذ عام 2000، وتم التركيز على مناخ فريق العمل ونشر المعلومات التنظيمية والعلاقات الشخصية ومناخ التعليم المستمر. وقد توصلت الدراسة إلى أن مناخ فريق العمل كان ذا جدوى عالية في انجاز الأعمال، وكذا وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والحوافز التي تقدمها الإدارة لأصحاب السلوك المثالي.⁽¹⁸⁾

— قام الباحث "بوجمعة نقبيل" بدراسة بعنوان: "علاقة المناخ التنظيمي بأسلوب إدارة الصراع في المدارس الثانوية الجزائرية العامة"، دراسة مكملية لنيل شهادة الماجستير في العلوم التربوية تخصص إدارة وتسيير التربوي، بباتنة وذلك للسنة الجامعية 2008-2009.

وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين المناخ التنظيمي وأسلوب إدارة الصراع في المدارس الثانوية الجزائرية العامة. واعتمد الباحث في هذه الدراسة كعينة للدراسة جميع الأساتذة والأستاذات العاملين في المدارس الثانوية بولاية مسيلة والبالغ عددهم (1583) يتوزعون (912) أستاذ و(671) أستاذة يتوزعون على 46 ثانوية بولاية مسيلة، وتم إجراء الدراسة الميدانية خلال الحصول على

الأثر داخل المدرسة (0.29)، وخارج المدرسة (0.42)، أي كلما إرتفعت قيمة متغير المسؤولية الاجتماعية كلما ارتفع معها أثر الشعور بالاغتراب الوظيفي ، وكلما زادت حجم العينة زادت درجة الأثر بين المتغيرين ويؤكد معنوية هذا الأثر T المحسوبة بلغت (3.11) داخل المدرسة و(4.80) خارج المدرسة.⁽²³⁾

II. الإطار الميداني للدراسة

1. مجالات الدراسة

إن المتعرف على مجالات الدراسة عملية ضرورية ونقطة أساسية في البحث الاجتماعي ، لما يكتسبه من أهمية أثناء الدراسة الميدانية ، حيث ندرك مسبقا أنه كلما دققنا في تحديد مجالات الدراسة أمكننا فيها بعد من مواجهة المشكلة القائمة في البحث بكل موضوعية وعلمية.

1.1. الحدود الجغرافية: أجريت الدارسة بالشركة

الإفريقية للزجاج بمنطقة أولاد صالح بالطاهير ولاية جيجل.

2.1. الحدود البشرية: يقدر عدد المجتمع الأصلي

للدراصة الحالية ب 263 عاملا، منهم 172 دائمين و 91 المؤقتين موزعين حسب الجدول الآتي:

الجدول رقم (01): يوضح المجال البشري.

العدد الإجمالي	عمال الإدارة		عمال الصيانة			عمال الإنتاج			فئة العمال تصنف العمال
	عمال التنفيذ	عون تحكم	إطار	عمال التنفيذ	عون تحكم	إطار	عمال التنفيذ	عون تحكم	
172	02	05	10	49	09	11	58	15	العمال الدائمين
91	04	/	04	30	04	01	47	/	العمال المؤقتين
263	06	05	14	79	13	12	105	15	المجموع

– المرحلة الثانية: بعد الحصول على الموافقة

لإجراء الدراصة بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل ، قامت الباحثة بعدة زيارات استطلاعية للمؤسسة وذلك في 4 أبريل ، 11 أبريل ، 20 أبريل 2018 ، حاولت من خلالها جمع المعلومات والوثائق اللازمة حول المجال البشري والجغرافي لمكان إجراء الدراصة الميدانية.

وكان المهدف من هذه الزيارات أيضا المتعرف على المؤسسة وأجواء العمل السائدة داخلها ، وجمع بعض الملاحظات عن طبيعة الأعمال وتوزيع فترات الراحة ، وملاحظة تصرفات العمال داخل ورشات العمل وكيفية أداءهم للمهام الموكلة لهم.

الاتجاه نحو العنف وعلاقته بالاغتراب لدى الشباب في ضوء متغيري الثقافة والجنس لدى طلبة العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة وهران. ولاختبار هذه الفرضيات تم اختيار عينة من جامعة وهران ، بطريقة عشوائية يبلغ عددها 627 مفردة. وتوصلت الدراصة إلى أن: توجد فروق فردية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب ، ووجود فروق فردية بين أفراد العينة في الاتجاه نحو العنف ، كما توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الاغتراب والاتجاه نحو العنف لدى الطلبة بجامعة وهران.⁽²²⁾

ويضيف "خالدي الحواس" دراسة بعنوان:

"المسؤولية الاجتماعية وأثرها في الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم ، جامعة محمد بوضياف. للسنة الجامعية 2017/2018، حيث هدفت الدراصة إلى معرفة درجة أثر المسؤولية الاجتماعية (داخل المدرسة وخارجها) في الشعور بالاغتراب الوظيفي (الشعور بالتشاؤم ، العجز ، الانعزالية ، عدم الرضا ، الشعور باللامعيارية) لدى مديري المدرسة الابتدائية ، وقد توصلت الدراصة إلى مجموعة من النتائج من بينها يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية داخل المدرسة وخارجها في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى مديري المدرسة الابتدائية بولاية مسيلة عند ($\alpha=0.05$) حيث بلغت درجة

المصدر: مصلحة الموارد البشرية.

3.1. الحدود الزمنية: ويقصد بالمجال الزمني المدة

الزمنية التي استغرقتها الدراصة ، وقد قسمت إلى عدة مراحل:

- المرحلة الأولى: عبارة عن جولة استطلاعية بدأت

في 25 مارس 2018 ، وكان أول اتصال بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل والتي سيتم فيها إجراء الدراصة الميدانية. وتم خلال هذه الزيارة الاتصال بمدير الموارد البشرية المذي قدم الموافقة على إجراء البحث الإمبريقي بهذه المؤسسة. كما اتفقنا فيها مع المسؤولين على إعداد برنامج للزيارات لإجراء الدراصة الميدانية بالمؤسسة.

- المرحلة الثالثة: قمنا خلالها بتجريب

الاستبيان، عن طريق توزيع 10 استبيانات تجريبية على 10
مبحوثين. وذلك لمعرفة مدى استجابة المبحوثين لها، ومدى
استيعابهم لنوع الأسئلة التي تضمنتها. بالإضافة إلى إجراء
بعض المقابلات مع بعض المسؤولين حول نقاط يمكن أن
تخدم موضوع الدراسة بصورة مباشرة.

- المرحلة الرابعة: وفقا لما لمسنه في المواقع، وبعد

التعديلات التي أجريت على الاستبيان بما يضمن الحصول
على أدق المعلومات وأكثرها إفادة، وفقا للاقتراحات
والملاحظات التي تضمنها الاستبيان التجريبي، وقد
استغرقت هذه المرحلة حوالي شهر من 20 جوان 2018 إلى
غاية 15 جويلية 2018، تم تطبيق الاستبيان في شكله
النهائي من خلالها توزيع 79 استبيان، مقترنا بمقابلة أغلبية
أفراد العينة حتى يتسنى التعرف على المبحوثين وتوضيح أي
سؤال لم يفهموه. وأخذ فكرة عن نظرة العامل للجو السائد
بالشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل، سواء كان إطارا أو
عون تحكم أو عون تنفيذ.

2. منهج الدراسة

تم في دراستنا هذه استخدام **المنهج الوصفي** الذي
يقوم على دراسة الظاهرة في الواقع ووصفها بدقة والتعبير
عنها كما وكيفياً في تصنيف المعلومات وتنظيمها والسعي
لفهم علاقات هذه الظاهرة مع غيرها من الظواهر والوصول
لاستنتاجات تسهم في تطوير الواقع المدروس.

وعلى هذا الأساس، انتهجنا نهجاً وصفيّاً. انطلاقاً من
جمع المادة النظرية المتوفرة في الكتب والدوريات العربية
والأجنبية حول المناخ التنظيمي والاغتراب الوظيفي، وكذا
النزول إلى ميدان الدراسة بهدف جمع المعطيات والبيانات
حول الظاهرة، وللإشارة فقد كانت المعطيات والبيانات
متنوعة ومتعددة تتعلق بفروض الدراسة ذات المصلحة بموضوع
المبحث معتمدين في ذلك على مجموعة من الأدوات.

وقد قمنا بتحديد متغيرات الظاهرة المدروسة بطريقة
كيفية وأخرى كمية وذلك من خلال التعامل مع الأرقام
والنسب الموجودة في شكل جداول إحصائية تم تحليلها
بأسلوب رياضي، وذلك بهدف الوصول إلى نتائج نهائية
تحمل دلالة سوسيولوجية يمكن تعميمها.

3. أدوات جمع البيانات

تم في هذه الدراسة الاستعانة بمجموعة من الأدوات
المساعدة في جمع المعلومات والبيانات، لذلك سنحاول
فيما يلي ذكر أهم الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة.

1.3. الملاحظة

تعد الملاحظة نقطة البداية في أي دراسة علمية،
حيث أنها تحتل أهمية كبيرة في البحوث الميدانية لكونها
تتميز عن غيرها من أدوات جمع البيانات بأنها تجمع
المعلومات التي تتعلق بسلوك الأفراد وأفعالهم، وملاحظة
تصرفاتهم وحركاتهم في المواقف الواقعية، وهذه التقنية لا
تتطلب من الباحث جهداً كبيراً، ولكنها تعتمد على مدى
خبرته ومهارته، وتم في هذه الدراسة استخدام الملاحظة في
جمع البيانات من الدراسة الميدانية.

بعد أن تمت ملاحظة مواقف العاملين الذين طبقت
معهم الاستبيان التجريبية من بعض الأسئلة، وقد ساعدتني
الملاحظة المباشرة في الإطلاع على بعض المسائل يصعب
المحصل عليها باستخدام أدوات أخرى. ومن الأمور التي
تمكنت من رؤيتها أثناء وجودي بالمؤسسة محل الدراسة
مثلاً: أن الإدارة لها مدخل خاص بها بعيدا عن ورشات العمل
لذلك فعمال ليس لهم احتكاك كبير بالإدارة بالإداريين،
وكذا سمحت لي بملاحظة العمال وهم يؤدون مهامهم داخل
ورشات العمل وطرق تنفيذها، كيفية تعاملهم مع بعضهم
البعض وكذلك تمكنت من مشاهدة المتغيرات الفيزيولوجية
التي تطرأ على بعض المبحوثين خصوصا عند تطبيق استبيان
المبحث، حيث لاحظت تهرب بعض العمال وتخوفهم من
الإجابة عن بعض الأسئلة، فكان لابد من طمأننتهم بأن
تعاونهم يفيد في إعداد بحث علمي.

وسمحت لنا هذه التقنية بالتعرف عن كثب على
ميدان الدراسة وقد قمت بزيارة بعض المصالح والمنشآت
وورشات العمل، وذلك لإطلاع على مختلف نشاطاتها،
ومشاهدة التجهيزات الحديثة التي تعتمد عليها المؤسسة في
عمليات الإنتاج والمتعرف على جماعات العمل وخاصة تلك
التي تمثل عينة المبحث.

2.3. المقابلة

تعتبر المقابلة تقنية مكملّة للملاحظة في حالة عدم
فهم بعض أفعال المبحوثين، وقد استعملنا لها لتدعيم
المعلومات والمبيانات المتحصل عليها عن طريق الملاحظة،
بحيث تم استخدام إجابات المستجوبين كإستشهادات تدعم

وهي عبارة عن وثيقة تتضمن مجموعة من الأسئلة توجه إلى المستجوبين ، وهم أفراد العينة التي استخرجها الباحث بغرض التحقق من فرضيات البحث وينتظر من هؤلاء المستجوبين أن يقدموا إجابات في مسائل أو نقاط معينة مرتبطة بأهداف الدراسة.⁽²⁴⁾

- الخصائص السيكومترية لإستبيان: للتأكد من ثبات واتساق الاستبانة تم إخضاعها لمعادلة معامل الثبات (ألفا كرونباخ)، فقد تم الحصول على قيمة ثبات مساوية (0.82) وهذا يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بقدر عال من الثبات ، التي تجعل الأداة قادرة على تحقيق الأهداف التي تسعى إليها الدراسة الراهنة ، وبعد ذلك تم توجيه جملة من الأسئلة للمبحوثين وقد تضمنت 25 سؤالاً موزعة على ثلاثة محاور كالتالي:

المحور الأول: عدم المشاركة في اتخاذ القرارات والاعتراب الوظيفي في الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل ، ويتكون هذا المحور من 09 عبارات.

المحور الثاني: نمط العلاقات السائدة داخل جماعة العمل وشعور المستخدمين بالاعتراب الوظيفي في الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل ، وتضمن 09 عبارات.

المحور الثالث: نظام الحوافز والشعور بالاعتراب لدى المستخدمين في الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل ، وقد تضمنت 07 عبارات.

4. عينة الدراسة وخصائصها السوسولوجية

اعتمدت الدراسة على العينة العشوائية ، فنظراً لكون المجتمع الأصلي للبحث يقدر عدد مفرداته بـ 263 عامل ، وبما أن المجتمع الأصلي كبير نوعاً ما ، بأنه يشترط في العينة أن تكون ممثلة للمجتمع الأصلي للبحث حتى يتمكن الباحث من الوصول إلى نتائج معبرة للواقع قمنا بأخذنا عينة تمثيلية بنسبة 30% من كل فئة ولذا يمكن حساب حجم العينة كالآتي:

$$78.9 = 100/30 \times 263$$

العينة الأصلي أو الكلي وهو 79 مفردة.

وتبرر أكثر أفعال وسلوكيات المبحوثين. لذلك قومنا بمقابلات استكشافية ، قصد تحديد المؤشرات البحثية بصفة أكثر شمولية من أجل بناء استبيان قابلة للاختبار ميدانياً واستخدمت هذه الأداة في جمع البيانات لأنها أتاحت فرصة لتحقيق الكم والنوع المناسب من المعلومات حول الموضوع. وقد اعتمدت في هذه الدراسة المقابلة الحرة:

- **المقابلة مع مسؤول الموارد البشرية:** حيث حاولنا من خلال هذه المقابلة كسب تعاونه ومساعدته لنا لإجراء الدراسة الميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير ، وهذا ما يعرف بعملية إقناع إدارة المصنع بأهمية البحث وتبنيهم لتقبل العمل الميداني. ولقد كانت هذه المقابلة مع مسؤول الموارد البشرية ، وكان صريحاً ومتفهماً وقد زدنا بكل المعلومات والبيانات خصوصاً حول عدد العمال.

- **المقابلة مع العمال:** وقد استعملنا المقابلة الحرة ، كطريقة لإقناع العمال بأهمية وأهداف البحث ومحاولة كسب ثقتهم عن طريق التأكيد على سرية البيانات والمعلومات الخاصة بالعمال المبحوثين ، فمن خلالها تم مقابلة عدد من العمال حسب طبيعة الأعمال الموجودة في المؤسسة ، وهذا أثناء فترة الراحة وقد كان جو المقابلة ودياً مع المبحوثين ، وهذا لكسب ثقتهم من أجل الحصول على إجابات صادقة.

وأفادتني هذه المقابلة في الوصول إلى معلومات يصعب الحصول عليها بواسطة الملاحظة منها: معرفة العلاقات القائمة بين عمال التنفيذ ورؤساء المصالح والمشرفين حيث أنه من خلال الملاحظة رأيت أن العلاقة فيما بينهم حسنة ولكن من خلال إجراء هذه المقابلة تبين لنا أن هناك بعض المشاحنات فيما بينهم ، وقال بعض العمال أنهم متذمرين من كثرة الأعمال والمسؤوليات وعدم رضاهم عن الأجر الذي يتقاضونه وهذه نقطة سلبية في المؤسسة حسب رأي بعض العمال وتؤثر على استقرارهم في العمل. حيث قال البعض انه لو يتاح له العمل في مكان آخر ، فإنه سيترك العمل بهذه المؤسسة لأنه يشعر باغترابه وعدم انتمائه للمؤسسة التي يعمل.

3.3. الاستبيان

يستخدم الاستبيان في البحوث التي تتبع المنهج الوصفي ، ويعد الاستبيان أداة لفظية بسيطة مباشرة تهدف إلى التعرف على الخبرات المبحوثين حول موضوع الدراسة ،

5. الوسائل الإحصائية المستخدمة

تم استخدام الوسائل والأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية في البحث والمتمثلة في النسب المئوية ، الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، ومعامل بيرسون Pearson.

6. تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

1.6. نتائج الفرضية الجزئية الأولى: توجد علاقة طردية بين عدم المشاركة في اتخاذ القرارات والاعتراب الوظيفي لدى مستخدمي الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل.

العبارة		الاحتمالات		المجموع	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	لا					
المؤسسة لا تتبنى سياسة المشاركة في اتخاذ القرارات	ت	55	24	79	3.39	1.24
	%	69,62	30,38	100		
أشعر بالملل والروتين أثناء قيام بالمهام الموكلة لي	ت	60	19	79	4.09	0.96
	%	75,95	24,05	100		
أثناء الاجتماعات لا يسمح رئيس العمل لنا بإبداء آرائنا	ت	40	39	79	3.65	0.80
	%	50,63	49,37	100		
لا يؤخذ بآرائنا عند وقوع مشكلة في المؤسسة	ت	45	34	79	3.30	1.07
	%	56,96	43,04	100		
المؤسسة لا تمنحني صلاحيات كافية المتعلقة بعملهم	ت	49	30	79	3.68	1.17
	%	62,02	37,98	100		
لا أبلغ عن المشاكل التي تحدث في المؤسسة أثناء وقوعها	ت	62	17	79	4.14	1.09
	%	78,48	21,52	100		
أشعر بالقلق والحزن والاكتئاب بهذه المؤسسة	ت	43	36	79	3.72	1.19
	%	54,43	45,57	100		
الجو السائد في المؤسسة لا يساعد على العمل	ت	55	24	79	3.39	1.24
	%	69,62	30,38	100		
لا أشعر بالانتماء للمؤسسة التي أعمل فيها	ت	60	19	79	3.77	1.21
	%	75,95	24,05	100		

الجدول رقم (02): يوضح استجابات المبحوثين لعدم المشاركة في اتخاذ القرارات وشعور المستخدمين بالاعتراب في الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل.

مجموعة من النتائج التي تحدد الارتباط القائم بين المتغيرين. حيث تشير المشااهد المكمية أن 69,6 % من المبحوثين قد أوضحوا أن المؤسسة لا تتبنى سياسة المشاركة في اتخاذ القرارات ، لذلك فعدم اشتراك العمال في هذه السياسة يساعد في ظهور مظاهر السخط وهبوط في المعنويات والإحباط والاستياء ، ويجعلهم لا يشعرون بالانتماء للعمل ويخفض من دافعيتهم ويجعلهم لا يعملون بكل طاقاتهم وغير قادرين على تحمل المسؤولية ، وبالتالي سينعكس سلبا على معدلات الإنتاج بالشركة الإفريقية للزجاج ، إذ يجعلهم يشعرون بالوحدة والقلق التي تعد من مؤشرات لاغتراب الوظيفي. وعدم اهتمام الإدارة بمشاركة العاملين في اتخاذ القرار يجعلهم يكرهون العمل والمؤسسة ، ولا يهتمون بسمعتها وتجعلهم لا يشعرون بالولاء وبالتالي لا يلتزمون بأدائهم لمهامهم الوظيفية أثناء العمل أو خارجه ،

يؤثر المناخ التنظيمي على العديد من المتغيرات المرتبطة بسلوك العنصر البشري والتي تؤثر بدورها على مستوى شعور العاملين بالاعتراب الوظيفي. كعدم المشاركة في اتخاذ القرارات التي تعد واحدة من مؤشرات المناخ التنظيمي غير فعال وأحد العوامل الهامة التي تؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية لديهم ، وتؤثر بشكل سلبي على مدى انتمائهم للمنظمة ، وانخفاض دافعيتهم نحو عملهم وعدم الاستقرار في بيئة العمل. من خلال شعور العاملين بأنهم غير شركاء حقيقيون في صنع القرار داخل المنظمة ، مما يجعلهم لا يبذلون كل ما باستطاعتهم ، لتطوير العمل ولارتقاء بالمنظمة إلى أفضل مستوى ممكن.

ومن خلال تحليلنا للمؤشرات التي تناولها هذا المحور من الاستبيان ، والمتي مفادها: " توجد علاقة طردية بين عدم المشاركة في اتخاذ القرارات وشعور العاملين بالاعتراب في الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل" ، قد عكست

هذا وتدل الشواهد الكمية بأن 78,48% من أفراد مجتمع البحث أقرّوا بأنهم لا يبلغون عن المشاكل الحاصلة في العمل وقت وقوعها ، ويمكن إرجاع سبب ذلك لما ذكرناه سابقاً لأن المؤسسة لا تأخذ بأرائهم عند وقوعها ، وكأنهم غير موجودون وبأن هذا الموضوع ليس لا يهمهم لذلك فالعاملون يفضلون عدم الإبلاغ عنها لأنهم غير معنيين بتلك المشاكل. وفي حين نجد 54,43 % عبروا عن شعورهم يشعرون والإحباط والاكتئاب التي تعبر عن مدى شعورهم بالاغتراب في أماكن عملهم وهذا ما أقر به حوالي 43 عامل ، وهذا الأمر خلق لهم شعور بعدم بالانتماء للمؤسسة التي يعملون فيها 75,95% لأن الجو السائد فيها لا يساعد على العمل والبقاء فيها جميع هذه العوائق تخلق لدى الفرد حالة من الإحباط واللامعنى واللامبالاة والعزلة الاجتماعية والرغبة في ترك العمل.

ومن هذا المنطلق ، يمكن القول بأن عدم المشاركة في اتخاذ القرارات تسمح بزيادة الصراع داخل المنظمة ، الذي ينشأ نتيجة تضارب القرارات ، والمركزية في اتخاذها. حيث تسمح عدم المشاركة في اتخاذ القرارات في بروز مظاهر العجز والقلق والاكتئاب واللامبالاة والرغبة في ترك المؤسسة التي يعملون بها لأنهم لا يشعرون بالانتماء إليها ، كلها مظاهر تعبر عن الاغتراب الوظيفي بالشركة الإفريقية للزجاج بجيجل وهذه النتائج تتطابق في الرأي بين كل من "بلاك" و"موتون" Blake & Mouton ، "و"رئيس ليكيرت" R.likert ، حيث قاما بتصنيف المنظمات المثالية ضمن نموذجين أحدهما سلطوي والآخر مشاركاتي. فالنظام الأول مبني على الاستغلال ، بينما النظام الثاني ينادي بضرورة تطبيق مبدأ المشاركة على مستوى جهاز الرقابة من طرف مجموعة المشاركة ، كشكل من أشكال التنظيم.⁽²⁵⁾

ومن هذا المنطلق يمكن القول بأن نمط الإشراف يساهم في شعور أو عدم شعور العامل بالاغتراب في بيئة عمله فالمشرف عندما يسيء معاملة مرؤوسيه ويتعامل معهم بفوقية واستعلاء فإنه يفقد ودهم ، ونتيجة لذلك تعيش المنظمة في صراعات ونزاعات قد تؤدي إلى اغترابهم وانعزالهم الاجتماعي وهذا مما قصده "سيمان" (بعد) الانعزال الاجتماعي.⁽²⁶⁾

وغالباً ما يتخذ العاملون مجموعة من الأفعال والسلوكيات تعبر عن مدى سخطهم وإحباطهم واغترابهم. وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن العمال يشعرون بالروتين والملل في بيئة عملهم وهذا ما أكدت عليه عينة الدراسة والتي قدرت 75.95% من إجمالي الباحثين. لذلك فالميل إلى الجمود والروتينية في أداء الأعمال يؤدي إلى زيادة الشعور بالملل وقلة روح الإبداع ، حيث يحدث الاغتراب من خلال شعور الأفراد بأنهم يخضعون في تنفيذ أعمالهم لإجراءات وتعليمات محددة لا يمكنهم تجاوزها أو التعديل فيها.

في مقابل ذلك نجد 50,63% من أفراد عينة البحث أقرّوا بأنه أثناء الاجتماعات لا يسمح لهم رئيسهم في العمل بأن يدلّوا بأرائهم ، حيث لا يسمح للعمال بتقديم اقتراحاتهم فيما يخص حلول المشاكل الحاصلة في العمل ، باعتبار العامل هو الأدرى بالحل على حد تعبير أغلبيتهم. فعدم قيامهم بذلك يشعروهم بأنهم ليسوا جزء من المؤسسة ويزيد من إحساسهم بالإحباط وعدم الرضا ، ويجعلهم يشعرون بأنهم لا يختلفون عن الآلات مهمتهم فقط أداء المهام المطلوبة منهم وفي الوقت المحدد وبأنهم ليسوا معنيين باتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل. و 56,96% أغلب الباحثين أقرّوا بأنه لا يتم أخذ برأيهم عندما تواجه المؤسسة مشكلة معينة ، وكأنهم غير موجودين وهذا يدل على أنه لا يأخذوا بعين الاعتبار أسلوب العمل الذي يقترحه العاملون وعدم الاهتمام بهذه الفئة مما يجعلهم يشعرون بعدم المسؤولية وبالتالي يشعر بعزلة اجتماعية بين جماعة العمل ومكان العمل. في حين أقر 62,02% من الباحثين بأنه لا يتم منحهم صلاحيات كافية المتعلقة بعملهم وكيفية القيام بها مما جعلهم يقتلون طموحهم الكبير لتحسين مكانتهم وتحقيق نتائج جيدة في العمل ، وجعلهم لا يبالون بأداء مهامهم بالكيفية المطلوبة لأنهم أكدوا بأنه لا أهمية للعمل الذي نمارسه لأننا نقوم بنفس المهام وب نفس الكيفية ولا يمنح لنا الحق بأدائها بالطريقة التي نراها أفضل فعملنا أصبح عمل روتيني يقتل فينا روح الإبداع ، وأن المشرف غالبا ما يقوم بنصحهم بعدم تكرار بعض التصرفات الخاطئة. لأن اتخاذ أي قرارا لابد من المشرف أن يكون على علم حتى يكون في الصورة بما يحدث داخل المصنع ويتحمل هو مسؤولية حدوث أي خطأ بسبب اتخاذ قرارات غير صحيحة.

الجدول (03): العلاقة بين عدم المشاركة في إتخاذ القرارات وشعور المستخدمين بالاغتراب في الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل.

الاغتراب	عدم المشاركة في اتخاذ القرارات	
0.45	1	عدم المشاركة في اتخاذ القرارات Corrélation de Pearson sig
1	0.45	الاغتراب Corrélation de Pearson sig

ولتأكد من المصدق الإمبريقي للفرضية الأولى. قمنا بحساب معامل الارتباط الخطي "لبيرسون" "Pearson" لمعرفة طبيعة الارتباط بين متغيرين فوجدناه يساوي 0.45. وعليه يمكن القول بأنه توجد علاقة طردية متوسطة بين عدم المشاركة في اتخاذ القرارات وشعور العاملين بالاغتراب في الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل ، فعدم إشراك العاملين في

الجدول (04): يوضح استجابات عينة الدراسة لنمط العلاقات السائدة داخل جماعة العمل وزيادة شعور المستخدمين بالاغتراب الوظيفي في الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل.

العبرة					
الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	المجموع	الاحتمالات		
			لا	نعم	
0.80	4.65	79	19	60	ت أشعور بوجود تمييز في المعاملة بين العاملين في العمل
		100	24,05	75,95	%
0.80	4.65	79	18	61	ت أجد صعوبة في الاندماج مع جماعة العمل
		100	22.78	77.22	%
0.73	3.88	79	24	55	ت أجد صعوبة في أداء المهم الموكلة لي
		100	30,38	69,62	%
1.07	3.30	79	19	60	ت طريقة معاملة الرؤساء العمل لنا تؤثر على مستوى أدائنا
		100	24,05	75,95	%
3.5	1.47	79	29	50	ت اجد بان المهام الموكلة لي لا تتناسب مع قدراتي
		100	36.71	63.29	%
3.69	1.29	79	12	67	ت أفضل العمل وحدي بدون الاستعانة بالآخرين
		100	15,19	84,81	%
0.99	3.61	79	20	59	ت أرغب في ترك المؤسسة إذا أتاحت لي فرصة لذلك
		100	25,32	74,68	%
3.69	1.29	79	12	67	ت أشعر باني غريبة بين زملائي حتى في ظل وجودهم
		100	15,19	84,81	%
3.69	1.29	79	12	67	ت أشعر بانه لا توجد صداقة حقيقة بين زملاء العمل (قائمة على المصالح)
		100	15,19	84,81	%

واقعه الاجتماعي ، فحتى نستطيع فهم سلوك العاملين ، يجب فهم سلوكهم داخل هذه الجماعات. فالسلوك الذي يصدر من العامل داخل الجماعة التي ينتمي إليها يكون

يتلقى العامل علاقة المحيط الاجتماعي للعمل من مجموعات العمل سواء كانت رسمية أو غير رسمية التي تنشأ داخل المؤسسة التي يعمل فيها ، فالمؤسسة تشكل جزء من

لديهم وبالطريقة المطلوبة، في حين إذا كان المشرف يعاملهم بطريقة سيئة وهذا ما أقر به بعض العاملين معاملته لهم كأنهم آلات بدون مشاعرهم يجعلهم يشعرون بالاستياء والسخط والاغتراب في بيئة عملهم. و63.29% من إجمالي المبحوثين يشعرون بالضيق في مكان العمل بسبب كثرة المهام لأنهم لا يراعون قدرات العاملين عند توزيع المهام ومنح العاملين آخرين صلاحيات متكافئة في العمل.

وتدل الشواهد الكمية بأن 88.60% من أفراد العينة يفضلون العمل لوحدهم وبالتالي يؤدي بهم إلى عزلة اجتماعية والاغتراب عن الذات وعن محيط العمل، وهذا ما ذهب إليه "سارتر" إذ اعتبر الاغتراب ظاهرة اجتماعية ذات جذور تاريخية وواقعية تدخل القوى المنتجة في صراع مع علاقات الإنتاج، وأصبح العامل مغترباً ولم يعد الإنسان يتعرف على ذاته في إنتاجه، وبدأ له عمله كقوة معادية له، ولما كان الاغتراب يأتي نتيجة هذا الصراع فإن الاغتراب هو حقيقة تاريخية لا يمكن رده إلى أي فكرة.⁽²⁸⁾

ونجد أن غالبية المبحوثين يشعرون بأنهم غرباء بين زملائهم حتى في ظل وجودهم في العمل وذلك بنسبة 84.81% من المبحوثين، وهذا راجع سبب رأيهم إلى أن العلاقات القائمة هي علاقات قائمة على مصالح ولا توجد علاقات صداقة حقيقية وذلك بنسبة 65.22%، وهذا جعلهم يشعرون بالاستياء وعدم الراحة والأمان في بيئة العمل والتفكير في التخلي عن هذه المؤسسة إن أتاحت لهم فرصة أخرى ووجدوا مؤسسة توفر امتيازات أفضل، كون العامل قد فقد المعنى من عمله والذي يجعله يشعر بفراغ نتيجة لغياب الأهداف التي من شأنها أن تعمل على تحديد اتجاهاته وميولاته ورغباته وطموحاته.

الجدول رقم (05): يوضح العلاقة بين نمط العلاقات السائدة داخل جماعة العمل وشعور المستخدمين بالاغتراب الوظيفي في الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل.

الاغتراب	نمط العلاقات السائدة داخل جماعة العمل	
0.53	1	نمط العلاقات السائدة داخل جماعة العمل Corrélation de Pearson sig
1	0.53	الاغتراب Corrélation de Pearson sig

مختلفاً عن السلوك الذي يبديه وهو منفرد، لأنه يأخذ بعين الاعتبار اتجاهات وميولات الجماعة التي يعمل فيها. لذا فتماسك الجماعة وتضامنها، يجعل العاملين يقومون بتأدية أعمالهم في فريق متماسك، وهذا يعتبر دليلاً على ارتفاع الروح المعنوية وزيادة دافعيته نحو العمل. وعلى عكس ذلك فوجد علاقات متوترة داخل جماعات العمل يؤدي إلى بروز مشاعر الاستياء والإحباط بين الأفراد.

وهذا ما أكدت عليه نتائج الفرضية الثانية والتي مفادها: "يؤدي نمط العلاقات السائدة داخل جماعة العمل إلى زيادة شعور المستخدمين بالاغتراب الوظيفي في الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل"، فقد عكست مجموعة من النتائج التي تحدد الارتباط القائم بين المتغيرين. حيث تدل المشااهد الإحصائية بأنهم يشعرون بوجود تمييز بينهم من حيث نوع المعاملة وذلك نسبة 75.95% من المبحوثين مما جعلهم يشعرون بالسخط والإحباط والاستياء لأن هذا التمييز يشعرهم بالتمييز واللامبالاة وصعوبة التكيف مع الزملاء والمؤسسة مما تجعله كذلك يفكر في مؤسسة أخرى إذا أتاحت لهم فرصة ذلك وذلك بنسبة 74.68% وبالتالي نوع المعاملة تؤثر على نوع المهام. في حين نجد 77.22% من أفراد عينة الدراسة أكدوا بأنهم يجدون صعوبة في الاندماج مع زملاء العمل ويمكن إرجاع سبب ذلك إلى فشل العامل في إدراك وفهم وتقبل القيم والمعايير السائدة في المؤسسة التي يعمل بها، وهي التي أطلق عليها "إميل دوركايم" مصطلح "الأنوميا" أو فقدان المعايير، وعليه فالعلاقات السائدة في مكان العمل له دوراً هاماً في مضاعفة الجهود وزيادة مستوى الأداء دون استياء، وزيادة دافعية العمال نحو عملهم، في حين تؤدي العلاقات السيئة إلى حدوث الفرقة وشيوع المشاحنات والصراعات ما يؤدي ببعض العاملين للانعزال الاجتماعي وقد يتطور مع استمرار مثل هذه الأجواء إلى اغتراب الذات وإحساسه بالتشتت والضياع وفي هذا السياق يؤكد "أريك فروم" أن الشخص المغترب عن الآخرين هو أساساً مغترباً عن ذاته، وأن المجتمع يساعد الفرد على كبت الشك والقلق والسأم.⁽²⁷⁾ و69.62% أكدوا بأنهم يجدون صعوبة في العمل وعدم الاندماج وهذا ما يجعلهم يتغيبون عن العمل بالإضافة إلى التأخر مما يؤدي إلى ضعف ولائهم لهذه المؤسسة. و75.95% من إجمالي عينة الدراسة يؤكدون بأن طريقة معاملة رؤسائهم لهم في العمل تؤثر على مستوى أدائهم، فكلما كان المشرف متفهما ومتعاوناً مع العمال كلما أدى بالعمال إلى تقديم أفضل ما

الوظيفي في الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل قد تحقق صدقها الإمبريقي.

3.6. نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: توجد علاقة

طردية بين نظام الحوافز وزيادة الشعور بالاغتراب لدى مستخدمي في الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل.

وللتأكد من المصدق الإمبريقي للفرضية الثانية. قمنا بحساب قمنا بحساب معامل الارتباط الخطي لبيرسون (Pearson) لمعرفة ما إذا كان هناك ارتباط بين متغيرين ، وقد توصلنا إلى أنه يساوي 0,53. وعليه نستنتج أن الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها: " يؤدي نمط العلاقات السائدة داخل جماعة العمل إلى زيادة شعور المستخدمين بالاغتراب

الجدول رقم (06): يوضح استجابات أفراد عينة الدراسة للحوافز والرضا لدى مستخدمي في الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل.

الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	المجموع	الاحتمالات		العبارة	
			لا	نعم		
0.99	3.38	79	25	54	ت	لا توجد موضوعية في منح الحوافز للعاملين
		100	31,65	68,35	%	
0.67	3.57	79	39	40	ت	أنا غير رضا على الظروف الفيزيكية للعمل
		100	49,37	50,63	%	
0.83	3.73	79	10	69	ت	أشعر بعدم لاحترام والتقدير في عملي
		100	12,66	87,34	%	
0.73	3.88	79	12	67	ت	أشعر بعدم الارتياح في المكان
		100	15,19	84,81	%	
0.96	3.53	79	69	10	ت	يوجد تحفيز معنوي داخل المؤسسة
		100	87,34	12,66	%	
1.07		79	67	12	ت	الأجر الذي أتحصل عليه كاف لتلبية احتياجاتي
		100	84,81	15,19	%	
0.80	4.65	79	18	61	ت	أفكر في ترك العمل إذا أتاحت لي فرصة العمل في مؤسسة أخرى
		100	22,78	77,22	%	

في منحها والاعتماد على المحسوبة وغياب الموضوعية وعدم منحها للبعض الآخر يساهم بشكل كبير في اغتراب العاملين في بيئة عملهم ، وقد تباينت الدراسات التي اهتمت بموضوعي الإنتاجية والاغتراب فالمدرسة السلوكية قد أكدوا أنه لا توجد علاقة بين الإنتاجية والاغتراب فقد يكون سبب شعور العاملين بالإحباط والقلق والعجز والعزلة إلى عوامل تتعلق بالظروف المحيط الظروف الفيزيكية على سبيل المثال وهذا ما أقر به غالبية الباحثين إذ نجد 50,63 % من الباحثين أكدوا بأنهم غير راضين عن الظروف الفيزيكية السائدة بالشركة الإفريقية للزجاج ، حيث 68,35 % من عينة الدراسة أقروا بذلك وهذا راجع حسب وجهة نظرهم إلى كونهم يعانون من كثرة الضوضاء التي تكون مصدرها الماكينات والآلات الضخمة وقلة التهوية والحرارة المرتفعة وهذا مؤشرا سلبيا للمؤسسة حيث يؤدي إلى تدمير واستياء العمال. بالتالي انخفاض روحهم المعنوية والرضا الوظيفي. وقد يكون سبب الاغتراب إلى شعورهم بعدم الارتياح في مكان عمله وهذا ما إذ عليه 84,81 % من أفراد العينة وهذا

تعتبر الحوافز من أساسيات ضمان تحقيق الأهداف في جميع القطاعات سواء في المؤسسات الاقتصادية أو خدماتية. فالمنظمة التي تقوم بتقديم حوافز للعاملين تسعى إلى تحقيق أهداف ومكاسب ، ولكن عدم وضوح نظام الحوافز وخضوعه للمجاملات والعلاقات الشخصية بين العاملين والمسؤولين يعتبر أحد العوامل التي تؤدي إلى زيادة شعور العاملين بالاغتراب وهذا ما أكدت عليه الفرضية الجزئية الثالثة والمتي مفادها: "توجد علاقة طردية بين نظام الحوافز وزيادة الشعور بالاغتراب لدى العاملين في الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل". فمن خلال عرضنا للجدول الإحصائي المتعلقة بمؤشرات هذه الفرضية يتضح لنا العاملين ليسوا راضين عن نظام الحوافز الذي تتبناه المؤسسة إذ يرون بأنه لا توجد موضوعية في منح الحوافز للعاملين وهذا من شأنه أن يؤدي إلى ظهور مشاعر الإحباط والعجز ، لأن الموضوعية في نظام الحوافز تعد شرطاً أساسياً لنجاح المؤسسة إذ تؤكد العديد من النظريات النيوكلاسيكية كمدرسة العلاقات الإنسانية على أن غياب الحوافز أو التحيز

الروح المعنوية للعمال وجعلهم يؤدون أعمالهم بكل حيوية ونشاط ، أما يمكن لهذه التحفيز أيضا أن تؤدي إلى سيادة روح التضامن ، في حين غياب نظام الحوافز عادل يلعب دور كبير في بروز مظاهر الشعور بالوحدة والغربة عن محيط العمل ، وهذه المشاعر تحمل بين طياتها عدم الرضا وفقدان الانتماء الوظيفي واختفاء روح المبادرة والمسؤولية والشعور بالعجز وعدم القدرة على مواجهة المواقف الصعبة وغيرها من المظاهر السلبية التي تختلف بين العاملين وتؤثر سلبا على أدائهم ومستوى إنتاجيتهم ، وكل هذا يرجع ربما إلى عدم حصول العامل على ناتج عمل هو عدم وجود نظام عادل في توزيع الأجور ، بالإضافة إلى فقدان الحرية والقدرة على التعبير عن الذات وممارسة الإمكانات المتاحة للقيام بأعمال لا تتفق مع الميول والاستعدادات ، أو يتم العمل تحت نظام استبدادي.

الجدول رقم (07): يوضح علاقة طردية بين نظام الحوافز وزيادة الشعور بالاغتراب لدى العاملين في الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل.

الاغتراب	نظام الحوافز	
0.32	1	نظام الحوافز Corrélation de Pearson sig
1	0.32	الاغتراب Corrélation de Pearson sig

وبناءً على ذلك ، يمكن القول أن هناك علاقة بين نظام الحوافز وزيادة الشعور بالاغتراب لدى العاملين في الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل ولتأكد من المصدق لك. قمنا بحساب معامل الارتباط الخطي لبيرسون (Pearson) لمعرفة طبيعة العلاقة بين متغيرين ، وقد توصلنا إلى أنه يساوي 0.32. بمعنى أنه توجد علاقة طردية متوسطة بين نظام الحوافز وزيادة الشعور بالاغتراب لدى العاملين في الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل. فكلما كان هناك نظام الحوافز غير عادل قائم على الذاتية والمحسوبية وعدم الموضوعية في توزيعها ، كالترقية على سبيل المثال فهي لا توزع حسب رأي المبحوثين على أسس موضوعية عقلانية لأن المقاييس العقلانية التي تتم على أساسها الترقية هي إما الكفاءة أو الأقدمية أو الإثنيين معا ، بل هناك تجاوزات لأنظمة الترقية وذلك من خلال المحاباة واستغلال العلاقات الشخصية ، كلما أدى إلى زيادة مشاعر اللامبالاة والإهمال وانتشار حالات

راجع حسب رأيهم إلى غياب التفاهم والانسجام بين الزملاء حسب قولهم " لا يوجد جو عائلي" مما يمنحنا درجة عالية من عدم الراحة ، وعدم إمكانية التصرف بكل حرية واستقلالية ، وهذا من شأنه أن يجعل العامل غير رضا عن عمله ولا عن منصبه ، وغياب الانتماء إلى المؤسسة التي يعمل بها. في حين نجد ما نسبته 50,63% من المبحوثين أكدوا على شعورهم بالارتياح في بيئة العمل. و87,34% يقرون بأنهم يتلقون تحفيزا معنويا داخل المؤسسة حيث يقوم رئيس العمل بالإطراء عن عملهم وهذا من شأنه أن يعزز مستوى الرضا لديهم. وهذا ما ذهب إليه "الماركسية" في تفسير الاغتراب إلى أن بعض الأفراد يغتربون عن أعمالهم لأسباب موضوعية كامنة في علاقات الإشراف ، ونسق السيادة الطبقية ، مما يؤدي إلى انفصالهم عن العمل أو إنتاجه ، كما يؤدي في نفس الوقت إلى اغترابهم عن الطبيعة وعن دواتهم ، ومعنى ذلك أن العمل يعتبر شيئا خارجا عن العامل وليس جزءا من طبيعته مما يخلق عنده شعورا بالبوؤس وعدم الرضا.⁽²⁹⁾

فضلا عن ذلك فإن 84,81% أي ما يعادل 67 من مجموع أفراد العينة يشعرون بالاستياء نظراً للأجر الذي يتقاضونه فهو غير كافاً لتلبية احتياجاتهم بسبب غلاء المعيشة وزيادة متطلبات الحياة ، حيث متوسط أجور مستخدمي هذه الشركة 30000 دج ، هذا وقد سجلت أغلب حالات عدم الرضا لدى عمال التنفيذ وعمال التحكم. هذا ما جعلهم يفكرون في ترك المؤسسة حيث 77,22% من المبحوثين أقروا بأنهم سوف يتركون المؤسسة إن إن وجدوا العمل في مؤسسة أخرى وبأجر أعلى ، وهذا راجع لكونهم يشعرون بالاستياء للانتماء هم لهذه المؤسسة.

وفي ضوء هذه البيانات ، يمكن القول أن هناك علاقة بين نظام الحوافز سواء كانت مادية أو معنوية بالاغتراب ، وأن الزيادة في الإنتاج وتحسينه وتحقيق الرضا لدى الأفراد وزيادة التعاون وتحقيق أهداف الأفراد والمؤسسة مرتبط ارتباطا كبيرا بالحوافز المادية والمعنوية ، فغياب هذه الأخيرة له علاقة كبيرة على أداء الأفراد واستقرارهم في المؤسسة ككل ، فغياب الحوافز لا يسمح للمؤسسة من تحقيق أهدافها ويساهم في بروز حالات الإهمال واللامبالاة وعدم الرضا ، لذا نجد للحوافز التي تعد واحدة من مؤشرات المناخ التنظيمي يمكنها أن تلعب دورا هاما على صعيد رفع

غير مباشر، وسنحاول في هذه الدراسة من خلال النتائج الميدانية أن نقارن بين ما تم التوصل إليه في دراستنا بنتائج بعض الدراسات السابقة.

والجدير بالذكر أنه برغم إسهام الدراسات المسابقة في فهم أبعد المناخ التنظيمي من حيث عدم المشاركة في إتخاذ القرارات وغياب الحوافز وكذا شعور العاملين بعدم الرضا وبالتالي شعور بالاغتراب الوظيفي داخل المؤسسة الصناعية، إلا أن الدراسة المراهنة تقترب في أجزاء منها مع نتائج الدراسات التي أجريت في سياقات اجتماعية متباينة، وتبتعد عنها في جوانب أخرى وهذا يعود إلى كون الدراسات المسابقة لم تتناول موضوع المناخ التنظيمي والاغتراب الوظيفي كما تناولته الدراسة المراهنة، حيث أن كل دراسة تناولت كل جوانب المناخ التنظيمي في حين تناولت دراستنا المناخ التنظيمي من جانب المشاركة في اتخاذ القرارات والمبدأ العمل الجماعي والحوافز.

حيث تقترب الدراسة المراهنة مع دراسة " Hanges and Others " فقد توصلت إلى نفس النتيجة التي جاءت في تلك الدراسة والتي تحت عنوان "المناخ التنظيمي للمكاتب بجامعة ميرلاند" في سنة 2005. والذي توصل إلى وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والحوافز المقدمة من قبل الإدارة لأصحاب السلوك التنظيمي المثالي.

من جهة أخرى نشير إلى دراسة "شامي صليحة" التي قامت بدراسة ميدانية بجامعة أحمد بوقرة ببومرداس والمتي انتهت إلى تأكيد نفس النتائج المسابقة، وهي وجود توجهات إيجابية مرتفعة لدى أفراد العينة نحو محور العمل الجماعي حيث توصلنا إلى أن هناك عمل جماعي بالمؤسسة محل الدراسة.

وقد تعززت نتائج الدراسة المراهنة بالتطابق في الجزء المتعلق بالعمل ضمن فريق واحد يعتبر عامل رئيسي لإشاعة روح الجماعة، فهو يساعد العمال على إبداء آرائهم في المسائل المتعلقة بالأعمال الخاصة بهم، مما يزيد من دافعيتهم للعمل.

من ناحية أخرى نجد دراسة "بوجمعة نقبيل" تقترب حتى وإن كان ذلك بصورة غير مباشرة من النتائج التي توصلت إليها الدراسة المراهنة، والتي تؤكد على وجود علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي وأسلوب إدارة الصراع، وأنا لمناخ التنظيمي في المدارس الثانوية الجزائرية العامة هو

عدم الرضا والتمرد وانخفاض روح المعنوية كلها مظاهر تعبر عن الاغتراب العاملين في المؤسسة الصناعية. وعليه نؤكد تحقق الفرضية الجزئية الثالثة.

4.6. نتائج الدراسة المتعلقة بالفرضية العامة

لِلدراسة

1.4.6. نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات

على ضوء تحليل النتائج المتحصل عليها من خلال الاستثمارات الموزعة على العمال في الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل. ومعرفة مدى تحقق الفرضيات التي قام على أساسها البحث، والتي أثبتت فعلا صحة الفرضيات الثلاثة التي تم وضعها، وبالتالي من خلال الصدق الإمبريقي توجد علاقة طردية بين عدم المشاركة في اتخاذ القرارات والاغتراب الوظيفي في الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل. وان هناك علاقة بين نمط العلاقات السائدة داخل جماعة العمل وشعور العاملين بالاغتراب الوظيفي في الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل. ووجود علاقة طردية متوسطة بين نظام الحوافز وزيادة الشعور بالاغتراب لدى العاملين في الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل.

الجدول رقم (08): يوضح العلاقة الارتباطية بين

المناخ التنظيمي والاغتراب الوظيفي في الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل:

الاغتراب الوظيفي	المناخ التنظيمي	
0.44	1	المناخ التنظيمي
		Corrélation de pearsonsig
1	0.44	الاغتراب الوظيفي
		Corrélation de pearsonsig

حيث قدر معامل الارتباط الخطي لبيرسون (Pearson) بين متغير المناخ التنظيمي والاغتراب الوظيفي بـ 0.44، ومنه نخلص إلى صدق الفرضية العامة أي: هناك علاقة ارتباطية متوسطة بين المناخ التنظيمي والاغتراب الوظيفي في الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل.

1.4.6. نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

بعد الدراسة الميدانية التي قمنا بها من أجل اختبار الفرضيات المطروحة وللتأكد من صدقها، وبعد أن توصلنا إلى النتائج العامة للبحث، سنحاول في هذه الدراسة إجراء مقارنة بين ما تم التوصل إليه النتائج في البحث. ويبدو أن هناك العديد من نقاط تتبط بالموضوع ارتباطا مباشرا أو

والرغبة في الإنعزال كلها مظاهر تعبر عن شعورهم بالاغتراب الوظيفي.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات منها:

— ضرورة عمل المؤسسات على خلق مناخ تنظيمي إيجابي ، يجعلهم يحسون بكيونونهم وأنهم يختلفون عن الآلات لهم إرادتهم ويملكون قدرات تمكنهم من اتخاذ قرارات تخدم مؤسسة التي يعملون بها.

— ضرورة العمل على خلق مناخ يسوده التفاعل الاجتماعي سواء بين المسيرين والعاملين ، أو العاملين فيما بينهم لأن ذلك من شأنه أن يقلل من مظاهر العزلة الاجتماعية التي تعبر عن شعور العامل بالاغتراب في البيئة التنظيمية.

— ضرورة اهتمام المدراء بتقديم الحوافز المادية والمعنوية.

— العمل على ترسيخ العدالة والإنصاف في منح المحافز والمكافآت والمحدد أو القضاء على المحسوبية في منحها.

— إجراء المزيد من الدراسات حول المناخ التنظيمي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي داخل المؤسسة الصناعية.

مناخ مفتوح بالدرجة الأولى ، وكذا أن الأسلوب التعاوني هو الأسلوب الأكثر إستخداماً والمديرون يستخدمون جميع الأساليب.

وتقترب هذه الدراسة من الدراسة الميدانية التي التي قام بها "M. Valikhani & E. Soltani" قيام بتحفيز العلاقة التي تربط الموظف بالتنظيم أو المؤسسة التي يعمل بها من شأنه أن يؤثر إيجابيا على سلوكه ويقلل من الشعور بالاغتراب الوظيفي ، وبأن الجهود التنظيمية لاختيار الموظفين في عملية التوظيف مفيدة أيضاً وقد يتم تقليل الآثار السلبية للاغتراب الذاتي.

في مقابل ذلك نجد بأن الدراسة التي قام بها "بلعابد عبد القادر" قد توصلت إلى أنه: توجد فروق فردية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب ، ووجود فروق فردية بين أفراد العينة في الاتجاه نحو العنف ، كما توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الاغتراب والاتجاه نحو العنف لدى الطلبة بجامعة وهران ، وهي تتقارب مع الدراسة الراهنة التي توصلت على وجود علاقة إرتباطية بين المناخ التنظيمي والاغتراب الوظيفي لدى مستخدمي الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل.

ومنه فهذا البحث يمكن التأكيد على أنه حقق نتائج مستقات من الواقع الاجتماعي ولا يتعارض مع الدراسات العلمية الأخرى ، وربما يكون دعما للتراث السوسيولوجي في هذا المجال.

الخاتمة

ختاماً يمكن القول بأن المناخ التنظيمي من أهم المتغيرات التنظيمية داخل المنظمة وهو يعبر عن الجو العام داخلها.

ضمن هذا السياق ، جاءت هذه الدراسة لمعرفة طبيعة العلاقة التي تربط بين المناخ التنظيمي والاغتراب الوظيفي.

وقد عالجت هذه الدراسة قضايا مهمة تتعلق بموضوع البحث من الحاجة إلى خلق المناخ التنظيمي الملائم لشعور العمال بأهميتهم وأهمية إنجازاتهم والاعتراف بقدرات ومهارات العاملين على سبيل التقدير والاحترام ، ومدى أهمية ذلك على استقرار ودافعية العمال والرضا الوظيفي لأنه في حالة عدم وجود مناخ تنظيمي ملائم من شأنه أن يؤدي إلى بروز حالات الاستياء والعجز والمعاناة

الهوامش

1. أحمد شاكور: "إعادة تصميم الوظائف في شعبة خدمات نقل الدم لدائرة صحة بغداد الرصافة: دراسة حالة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية العراق العدد 106 المجلد 24، 2018، ص 102.
2. خالد يوسف الزعبي، حسين محمد العزب: "قياس اتجاهات العاملين لأثر المناخ التنظيمي في تبني السلوك الإبداعي: دراسة ميدانية على شركة كهرباء محافظة إربد المنارة"، المجلد 13، العدد 2، 2007، ص 67.
3. محمد المغربي السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، دار الفكر للطباعة والنشر، الأردن 1995، ص 303.
4. عبد المحسن بن صالح الحيدر (2006)، "اتجاهات العاملين نحو المناخ التنظيمي وعلاقة خصائصهم الشخصية والوظيفية بتلك الاتجاهات"، المجلة العربية للإدارة، المجلد 26، العدد 2، السعودية، ص 45.
5. محمد حسن رسمي (2004)، السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية، ط 1، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، ص 88.
6. المرجع نفسه، ص 88.
7. محمد القريوتي (2003)، السلوك التنظيمي (دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة)، ط 4، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، صص 148، 149.
8. عامر الكبيسي (2000)، التطوير التنظيمي وقضايا معاصرة، ط 1، دار الرضا للنشر والتوزيع، سوريا، ص 84.
9. علي السليبي (2004)، السلوك الإنساني في منظمات الأعمال، دط، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، ص 297.
10. محمد بوزواوي (2003)، مصطلحات الأدب، دط، دار مدني، بيروت، لبنان، ص 33.
11. إحسان محمد الحسن (2006)، موسوعة علم الاجتماع، ط 1، الدار العربية للموسوعات، دب ن، ص 67.
12. Vandenberghe, F, (2002), Working Out Marx: Marxism and the end of the work society, Thesis Eleven, No. 69, SAGE Publications (London, Thousand Oaks, CA and New Delhi (., P 33.
13. مؤيد السالم (2009)، القوة التنظيمية، ط 1، دار إثراء للنشر والتوزيع، دب، ص 170.
14. عبد الرؤوف حسن الشفلو (2014)، العلاقة بين الاغتراب الوظيفي وجودة الخدمات المصرفية"، مجلة الجامعة الأسمرية، العدد 29، فلسطين، ص 203.
15. صالح بن نوار (2004 – 2005)، الفعالية التنظيمية داخل المؤسسة الصناعية من وجهة نظر المديرين والمشرفين": دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لإنتاج العتاد الفلاحي مركب المحركات والجرارات بقسنطينة CMTC، إشراف: الهاشمي لوكيا، رسالة دكتوراة دولة غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، ص 25.
16. ناصر دادي عدون (1998)، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية للنشر والتوزيع، الجزائر، دط، ص 11.
17. المرجع نفسه، ص 41.
18. Hanges and Others":The university of Maryland Libraries Organizational Climate and Culture Survey,"2005.
19. بوجمعة نقبيل (2008-2009)، "علاقة المناخ التنظيمي بأسلوب إدارة الصراع في المدارس الثانوية الجزائرية العامة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الحاج لخضر، باتنة.
20. شامي صليحة (2009-2010)، "المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر.
21. Valikhani M, & Soltani E)2015, ("Investigation The Effect of Job Alienation On the Organizational Citizenship Behavior (Brands of Sepah Banking Shohreza and Dehagianas Case Study (. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 5, Issue 1, P: 277-286
22. بلعابد عبد القادر (2013/2014)، "الاتجاه نحو العنف وعلاقته بالاغتراب لدى الشباب في ضوء متغيري الثقافة والجنس"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية، وهران.
23. خالدي الحواس (2017/2018)، "المسؤولية الاجتماعية وأثرها في الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية"، أطروحة دكتوراه علوم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، مسيلة.
24. سعيد سبعون، حفصة جدرادي (2012)، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دط، دار القصة للنشر، الجزائر، ص 156.
25. Nelson, L. & O'Donohue, W (2006) Alienation, psychology and human resource management. Proceedings of the 2nd Australian Centre for Research in Employment and Work (ACREW) Conference, Prato, Italy.p07.
26. الخضر وآخرون (2010)، السلوك التنظيمي، الشركة العربية المتحدة للتسويق بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة، القاهرة، ص 364.
27. بلعابد عبد القادر (2013/2014) الاتجاه نحو العنف وعلاقته بالاغتراب لدى الشباب في ضوء متغيري الثقافة والجنس"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة وهران، ص 390

28.صلاح الدين أحمد الجماعي (2013) ، الاغتراب النفسي الاجتماعي وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي ، دط ، دار زهران للنشر والتوزيع ، الأردن ، ص 48.

29.إبراهيم جابر السيد (2013) ، قاموس علم الاجتماع وعلم النفس ، دار البداية ناشرون وموزعون ، ط1 ، عمان ، ص 10.