

الاغتراب الوظيفي لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل ANEM, ADS

Job alienation of pre-employment contract workers ANEM, ADS

سمية سعدون

فايزة فاضل*

جامعة عين تموشنت

جامعة معسكر

Soumia SAADOUN

Faiza FADEL

Ain Temouchent University

Mascara University

Saadoun.soumia@yahoo.com

faiza.fadel@univ-mascara.dz

تاريخ الاستلام: 2020/07/02 تاريخ القبول: 2021/03/28 تاريخ النشر: 2021/09/20

- الملخص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل في وكالتي ANEM, ADS بولاية وهران، حيث تم إتباع المنهج الوصفي والذي يتناسب مع طبيعة هذه الدراسة بالاعتماد على استبيان كأداة لهذه الدراسة تم إعداده من قبل الباحثين بالاطلاع على الأدبيات السابقة حول الموضوع، وهو يضم 28 فقرة موزعة على ستة (06) أبعاد تمثلت في: العجز، اللامعنى، اللانتماء، اللامعيارية، اللارضا، التشاؤم. وقد تم التحقق من خصائصه السيكومترية بالاعتماد على صدق المحكمين للتأكد من الصياغة اللغوية والاعتماد كذلك على صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد الاستبيان مع الدرجة الكلية للاستبيان، والاعتماد كذلك على معامل ألفا كرومباخ لحساب الثبات، ليتم بعد ذلك تطبيقه على عينة قدرت بـ 75 موظفا بعقود ما قبل التشغيل بوكالتي ANEM وADS، وتم تحليل نتائج الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة (التكرارات والنسب المئوية المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، معامل ألفا كرومباخ، اختبار "ت" لدراسة الفروق بين مجموعتين مستقلتين، اختبار التحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين أكثر من مجموعتين)، بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS النسخة 20، ولقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- وجود مستوى مرتفع من الإحساس بالاغتراب الوظيفي بأبعاده الستة والمتمثلة في: (العجز، اللامعنى، اللانتماء، اللامعيارية، اللارضا، التشاؤم) لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل في كل من وكالتي ANEM, ADS بولاية وهران، وكذلك إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين موظفي عقود ما قبل التشغيل في وكالتي ANEM وADS في شعورهم بالاغتراب الوظيفي تبعا للمتغيرات التالية: الجنس، السن، نوع الوكالة.

- الكلمات المفتاحية: الاغتراب، الاغتراب الوظيفي، عقود ما قبل التشغيل، ANEM، ADS

* - المؤلف المرسل

Abstract: This study aimed to identify the level of job alienation among workers of pre-employment contracts by ANEM, ADS agencies in Oran, the descriptive approach was followed to fits with the nature of this study, by applying a questionnaire that was prepared by the researchers of their contact with the field and access to previous studies on the topic, which included 28 items distributed over six (06) dimensions represented by: impotence, meaninglessness, affiliation, non-

normality, dissatisfaction and pessimism. Its psychometric properties to verify the linguistic formulation and also relying on the validity of internal consistency by calculating the correlation coefficient between each dimension of the questionnaire with the total score of the questionnaire, and also relying on the Alpha Crombach coefficient to calculate the stability, to be then applied to a sample of 75 pre-employment contracts with ANEM and ADS agencies and the results of the study were analyzed using the appropriate statistical methods (Frequencies, Means, Standard deviation ,independent-samples T test, One-way ANOVA , Pearson Correlation Coefficient, Stability Coefficient Alpha Crombach) based on the SPSS statistical program version 20 and following results were reached:

A high level of sense of job alienation has been found in its six dimensions among workers of pre-employment contracts ANEM, ADS in Oran, as well as the absence of statistically significant differences between them in terms of a sense of job alienation depending on the individual variables: gender, age, and agency type.

Keywords: Alienation, job alienation, employment policy, pre- employment contracts. ANEM, ADS

- مقدمة:

يعد موضوع الاغتراب الوظيفي من المواضيع التي تم تناولها من قبل الباحثين المهتمين بالدراسة في جميع الميادين العلمية منها الاجتماعية والنفسية وحتى الميادين الاقتصادية، وهذا نظرا للأهمية الكبيرة التي يكتسبها هذا الموضوع ومدى تأثيره على الفرد من جهة وعلى المجتمع الذي ينتهي إليه من جهة أخرى، حيث أن الاغتراب الوظيفي يعتبر من المشاكل النفسية الاجتماعية التي يواجهها العامل في المؤسسة التي ينتهي إليها، وهو ما يجعله لا يحس بأهميته وفعاليتها في أداء المهام

الموكلة إليه ولا يستطيع تحقيق ذاته، ولقد زاد الاهتمام به في الآونة الأخيرة، حيث نجد أن الكثير من الدراسات والبحوث سواء في مجال الإدارة بصفة عامة أو مجال إدارة الأفراد بصفة خاصة تناقش ظواهر التذمر والاستياء والاجهاد والملل والتوتر التي تصيب العمال والتي تعكس الإحساس بالغربة في مكان عمله (سلطان، 2003، ص. 279)، ويضيف "زهرا" أنه "شعور الفرد بعدم الانتماء، وفقدان الثقة، ورفض القيم والمعايير الاجتماعية، والمعاناة من الضغوط النفسية، والتي تعرض وحدة الشخص للضعف والإهيار، بتأثير العوامل الاقتصادية والاجتماعية التي تتم داخل المجتمع (زهرا، 2002، ص. 17)

وقد أشار "بن زاهي منصور" عن (مهرا، 1973) أنه توجد مدرستان تناولت الاعتراب:

- الأولى: تناولت ظاهرة الاعتراب من ناحية اجتماعية، واعتبرت أنه مشكلة اجتماعية تنشأ كرد فعل للضغوط والتفكك والظلم الموجود في النظام الاجتماعي، ولاسيما في المجتمع الليبرالي، وينظر للفرد المغترب بأنه ضحية لمجتمعه، وأن اغترابه قد فرض عليه بواسطة النظام الاجتماعي غير العادل، وهذه النظرية أغفلت أثر شخصية الفرد وما يعاني من اضطرابات.

- الثانية: عالجت هذه الظاهرة من الناحية النفسية، باعتبارها مشكلة نفسية وينظر إليها على أنها تطويرية بطبيعتها وتعزو أسبابها الجذرية إلى الأمراض الشخصية وهذا الاعتقاد ينظر للإنسان على أنه ضحية لخبرات طفولته المبكرة وأنماط العلاقات الأسرية، فاغتراب الفرد يعد اختيارا ذاتيا ويستخدم كميكانيزم دفاع ضد الصراع النفسي. (بن زاهي، 2007، ص 20).

وعلى إثر ذلك ستحاول الباحثتان في هذه الدراسة تسليط الضوء على واقع الاعتراب الوظيفي بوكالات تشغيل الشباب والتي تعتمد على عقود ما قبل التشغيل.

1- الاشكالية:

يعتبر العمل مصدر للارتقاء ووسيلة لاستغلال قدرات الفرد، فهو المجال الذي يحقق فيه الإنسان ذاته وطموحاته في الحياة، ومن خلاله يتمكن من تلبية احتياجاته المادية والاجتماعية، إلنا نجد في الآونة الأخيرة ومع ظهور الأزمات الاقتصادية غي العالم ككل وفي الجزائر بصفة خاصة أن فرص العمل المعروضة قليلة مع كثرة الطلب عليها، وهنا نجد أن الشخص لعدم رغبته في البقاء ساكنا وعدم مزاولته لأي نشاط سواء كان فكري أم عضلي ومحاولة لتجسيد معارفه الأكاديمية التي تعلمها خلال مسيرته الدراسية ولتطبيقها ميدانيا، فقد يلجا إلى مؤسسات لتشغيل الشباب والتي تعمل على وضع برامج خاصة لتشغيل المتخرجين، ويضطر المتخرج الحديث إلى القبول بعروض هاته المؤسسات من أجل تحقيق الاكتفاء الذاتي والهروب من هوس البطالة، وبالتالي قد يعمل على أن يتنازل عن بعض مبادئه ويرغم على مزاوله نشاطات لا تتلائم مع ما طموحاته

ورغباته، مما يجعل أهدافه وقيمه تتعارض مع قيم وأهداف المؤسسة التي انتمى إليها حديثا ما يشعره بالغيرة في مجال عمله.

ونجد أن ارتفاع مستوى احساس وشعور الموظف بالاغتراب الوظيفي يكون نتيجة موقف سلبي حصل له؛ مما يجعله لا يهتم بالمؤسسة ومشاكلها، وتتنخفض رغبته في العمل أو حتى في اكتساب مهارات وقدرات جديدة ويبحث عن الحجج للابتعاد أكثر عن جو المؤسسة باللجوء إلى التأخر وعدم الالتزام بمواعيد العمل الرسمية والغيابات المتكررة أو حتى إلى طلب الاستقالة من منصبه، بالإضافة إلى عدم التفاعل بينه وبين بيئة عمله، حيث يعتقد أنها لم تعد المكان المناسب له للاستمرار فيها، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الالتزام لديه ما يؤثر سلبا على أداءه الوظيفي وذلك ما أكده "عابد موسى لطفي" (2018) حيث ذكر بأن الاغتراب الوظيفي في مفهومه البسيط يعني: شعور الموظف بالغيرة في موقع عمله، حيث يفقد الانتماء الوظيفي والتنظيمي بسبب الانغماس في البيروقراطية والشعور بعدم الرضا وافتقاد الموظف للتفاعل الاجتماعي داخل محيط العمل وقصور العلاقات الإنسانية، وفي نفس السياق نجد دراسة كل من "بن زاهي منصور" (2007)، ودراسة كل من "بحر يوسف" و"ابو سلطان مياسة" (2013)، ودراسة "سعادة رشيد" (2019)، والتي تؤكد من خلالها أن هناك مستوى من الاغتراب الوظيفي قد يؤثر سلبا على حياة العامل المهنية، ويفقده الرغبة في مواصلة العمل في مؤسسته ويخفض من مستوى الاحساس بالانتماء لديه وضعف دافعيته وأداءه الوظيفي، وعلى ضوء ذلك جاءت هذه الدراسة للكشف عن مدى احساس العمال بالاغتراب الوظيفي وبالتحديد لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل المنتمين إلى كل من وكالة ANEM ووكالة ADS، وذلك انطلاقا من التساؤلات التالية:

■ ما مستوى الاغتراب الوظيفي (الدرجة الكلية، والأبعاد) لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل في وكالتي ANEM وADS؟

■ هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين موظفي عقود ما قبل التشغيل في وكالتي ANEM وADS في شعورهم بالاغتراب الوظيفي تبعا للجنس، السن، نوع الوكالة؟

2- فرضيات الدراسة:

من خلال التساؤلات السابقة، تمت صياغة الفرضيات التالية:

■ هناك مستوى مرتفع من الاغتراب الوظيفي بأبعاده لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل في وكالتي ANEM وADS.

■ هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين موظفي عقود ما قبل التشغيل في وكالتي ANEM وADS في شعورهم بالاغتراب الوظيفي تبعا للجنس، السن، نوع الوكالة.

3- أهداف الدراسة:

تكمن أهداف هذه الدراسة فيما يلي:

- التحقق من صحة الفرضيات المصاغة.
- معرفة مستوى الاعتراب الوظيفي لدى عمال ما قبل التشغيل.
- إثراء البحث العلمي بدراسات ميدانية حول موضوع الاعتراب الوظيفي ومدى انعكاساته على المجال الفردي والمجال التنظيمي.

4- أهمية الدراسة: تكتسي أهمية الدراسة من خلال.

1-4- الأهمية النظرية:

- أهمية موضوع الاعتراب الوظيفي في الدراسات والبحوث الحالية.
- محاولة إثراء الجانب النظري حول موضوع الاعتراب المهني.

2-4- الأهمية التطبيقية:

- التعرف على واقع الاعتراب الوظيفي في المؤسسات الجزائرية.
- مدى احساس عمال ما قبل التشغيل بالاعتراب الوظيفي.

5- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

- الاعتراب الوظيفي: هو قياس مدى احساس موظفي عقود ما قبل التشغيل في وكالتي ANEM وADS بعدم الارتياح داخل المؤسسات التي يعملون بها ومدى انتماءهم إليها، من خلال استجابة أفراد العينة على الاستبيان المعد لذلك.

6- الدراسات السابقة:

1-6- دراسة بن زاهي منصور (2007): هذه الدراسة بعنوان: "الشعور بالاعتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات - دراسة ميدانية بشركة سوناطراك بالجنوب الجزائري-" وتهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على مستوى الشعور بالاعتراب الوظيفي الذي يتميز به الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات الجزائري، وكذا مستوى الدافعية للإنجاز لديهم، ثم معرفة دلالة الفرق في مستوى الشعور بالاعتراب الوظيفي وعوامله باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية والوسيط، وفي الأخير معرفة العلاقة الارتباطية ودلالاتها بين الشعور بالاعتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز من جهة، والتعرف على العلاقة التي تربط عوامل الشعور بالاعتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز، من جهة أخرى، واشتملت الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة على مقياسين وهما مقياس الشعور بالاعتراب الوظيفي وهو يحتوي على ستة أبعاد هي: العجز الانعزالية- اللامعيارية- اللارضا - التشاؤم - اللامعنى وعدد بنوده 32 بند، ومقياس

الدافعية للإنجاز المهني وعدد بنوده يقدر ب 26 بند، تم تطبيقهما على عينة قوامها 231 إطار من الإطارات الوسطى العاملة بقطاع المحروقات الجزائري (شركة سوناطراك) في كل من المديرية الجهوية التالية: حاسي مسعود، وحاسي الرمل، وحوض بركاوي. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- مستوى الشعور بالاعتراب الوظيفي كان أقل بقليل عن المتوسط لدى أفراد العينة.
- مستوى الدافعية للإنجاز كان مرتفعا جدا لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاعتراب الوظيفي وعوامله باختلاف نظام العمل.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاعتراب الوظيفي وعوامله باختلاف السن ما عدا الشعور بالتشاؤم والرضا.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاعتراب الوظيفي وعوامله باختلاف الأقدمية وباختلاف تقلد المسؤولية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاعتراب الوظيفي وعوامله باختلاف الحالة العائلية ما عدا الشعور بالانعزالية والعجز.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاعتراب الوظيفي وعوامله باختلاف الانتماء إلى جماعة غير رسمية ما عدا انعدام معيار ومعنى العمل.
- يوجد ارتباط سلبي ذو دلالة إحصائية بين الشعور بالاعتراب الوظيفي وعوامله بالدافعية للإنجاز.

2-6- دراسة هزوشي طارق (2017): هذه الدراسة بعنوان "أبعاد المناخ التنظيمي وعلاقته بمستوى الاعتراب الوظيفي من وجهة نظر العاملين بالمستشفيات في ولاية الجلفة"، وهدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي بأبعاده المدروسة (الهيكل التنظيمي، نمط الاتصال، نمط القيادة، اتخاذ القرارات الحوافر) مع أبعاد الاعتراب الوظيفي في المؤسسات الاستشفائية بولاية الجلفة، وقد تم اختيار عينة عشوائية بلغ حجمها 47 مستجوب من أطباء وممرضين وإداريين، وكانت اهم النتائج المتوصل إليها:

- وجود علاقة عكسية قوية بين المناخ التنظيمي وعلاقته بمستوى الاعتراب الوظيفي من وجهة نظر العاملين بالمستشفيات في ولاية الجلفة، وتوصلت إلى أن مستوى المناخ التنظيمي كان متوسط أم الاعتراب الوظيفي فكان مستواه مرتفع حسب إجابات العاملين، كما أوصت الدراسة بضرورة

إشراك العاملين في المساعدة في اتخاذ القرارات وخاصة المتعلقة بشؤون العاملين للتخفيف من مظاهر الاعتراب الوظيفي، التركيز على الحوافز المعنوية والعم على تقدير جهود المتميزين.

3-6- دراسة عابد موسى لطفي (2018): هذه الدراسة جاءت بعنوان "الاعتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بالمناخ التنظيمي، وكان الهدف من هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الاعتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى المناخ التنظيمي، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون عينه الدراسة من 339 معلماً ومعلمة من المدارس الحكومية بمحافظة غزة، وتم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانتيين، الاستبانة الأولى حول (الاعتراب الوظيفي (تكون من 39 فقرة)، والاستبانة الثانية حول المناخ التنظيمي (تكونت من 24 فقرة)، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج المعالجات الإحصائية SPSS. وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- بلغ الوزن النسبي لمستوى الاعتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة 46.00%، أي بدرجة قليلة.
- بلغ الوزن النسبي لمستوى المناخ التنظيمي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة 70.65%، أي بدرجة كبيرة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة الاعتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة الاعتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة والمناخ التنظيمي وهي علاقة عكسية حيث بلغ معامل الارتباط -0.430 وبناء على نتائج الدراسة، أوصى الباحث بعدة توصيات، أهمها:
- تطوير نظام تقييم الأداء وفقاً لأسس ومعايير عادلة تتجنب التقييمات الذاتية والعشوائية.
- القيام بتفويض بعض الصلاحيات للعاملين في المؤسسات التعليمية، والعمل على مناقشة المواضيع المختلفة في بيئة العمل بين العاملين من خلال الاجتماعات للخروج بنتائج يستفيد منها الجميع.

4-6- دراسة رشيد سعادة (2019): جاءت هذه الدراسة بعنوان "الاعتراب الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية"، هدفت إلى معرفة مستوى ظاهرة الاعتراب

الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية وانطلقت من التساؤلات الأساسية الآتية:

- ما مستوى درجة الاغتراب الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية؟
 - هل يختلف مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أفراد العينة باختلاف الجنس والعمر؟
- وللإجابة على هذه التساؤلات تم إجراء الدراسة على كافة أساتذة الكلية متبعا بطريقة الحصر الشامل كما تم تبني المنهج الوصفي التحليلي وبعد تحليل البيانات إحصائيا تم التوصل إلى النتائج الآتية:
- أغلب أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لديهم مستوى متوسط من الاغتراب الوظيفي.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى أساتذة العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية تعزى إلى كل من متغيري الجنس والعمر.

7- الجانب النظري:

1-7- الاغتراب:

- تعريف الاغتراب: يعرف الاغتراب على أنه " شعور الفرد بعدم الانتماء، وفقدان الثقة ورفض القيم والمعايير الاجتماعية، والمعاناة من الضغوط النفسية، والتي تعرض وحدة الشخص للضعف والانهيار، بتأثير العوامل الاقتصادية والاجتماعية التي تتم داخل المجتمع " (زهرا، 2002، ص. 17)، كما عرفه كل من "نيلسون" و"أودونهو" بأنه: "فقدان الإحساس أو عدم قدرة الفرد على تحديد الغرض من عمله كجزء من العملية الإنتاجية ككل" ((Nelson & Odonhue, 2006, p.07).

2-7- الاغتراب الوظيفي:

- تعريف الاغتراب الوظيفي: لقد عرفه "السالم مؤيد" على أنه: "شعور الفرد بالمشقة وعدم الارتياح والذي ينعكس في ابتعاده أو نفوره الذاتي عن المشاركة الاجتماعية والثقافية، كما أنه إحساس بعدم الانتماء وعدم المساهمة، وإدراك بأنه غير مرحب به من قبل الآخرين" (السالم، 2009، ص. 170)، وهو حسب "الكنعان" فالاغتراب الوظيفي هو شعور يصف الصلة بين الفرد والوظيفة التي يؤديها فارتفاع درجة الاغتراب يشير إلى علاقة ضعيفة بين الفرد والوظيفة (الكنعان، 2008، ص. 53)، وفي نفس السياق نجد أن كل من 'بحر يوسف' و'أبو سلطان مياسة' اعتبرا أن الاغتراب الوظيفي هو شعور الموظف بالغربة في المنظمة التي يعمل بها، يأتي نتيجة لسوء التفاعل الاجتماعي بينه وبين كل من المنظمة بهيكلها ومحيط العمل بها ونمط الإشراف المتبع، وبين زملاء العمل والعملاء، فيشعر الموظف بأن المنظمة لم تعد مكانا مناسباً له، مما يؤدي إلى

انخفاض انتماءه وولائه لها، فينعكس شعوره سلبياً على تركيزه وقدراته والتزامه وبالتالي أداءه الوظيفي (بحر، أبو سلطان، 2013 ص.183). ويشير "ماركوزي" و"توريانو" إلى أن الاغتراب هو: "شعور الإنسان بالانفصال عن ذاته وعن الآخر؛ مما يجعله عاجزاً عن إرضاء حاجاته النفسية والبيولوجية وهذا من شأنه أن يحجر حياته من المعنى، ويشعر بأن ما يريد غير واضح، مما يدفعه إلى الخروج عن المعيارية الاجتماعية وعدم تقبل واقعه" (Mroczek, Turian, 2009, p. 653)

وفي هذه الدراسة تعرفه الباحثتان على أنه عبارة عن شعور عمال عقود ما قبل التشغيل التابعين لكل من وكالة ANEM ووكالة ADS بالغربة جراء عدم قدرتهم على الانتماء إلى المؤسسة التي يعملون بها وعدم تطابق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها مؤسسات التشغيل مع أهدافهم وطموحاتهم.

2-2-2- مراحل الاغتراب الوظيفي: لقد حدد "هزرشي طارق" الاغتراب الوظيفي في ثلاثة مراحل على النحو التالي:

المرحلة الأولى: مرحلة الهدوء: وتشتمل على فقدان السيطرة والشعور بالعجز تجاه المواقف الحياتية، وتتضمن هذه المرحلة مفاهيم اللامعنى، أي أفضل في إيجاد هدف ومعنى للحياة والتشاؤم، أي يعامل الفرد كشيء فتنفصل عنه شخصيته، واللامعيارية، أي انعدام القيم والمعايير.

المرحلة الثانية: مرحلة الرفض والنفور الثقافي: ويقصد فيها تعارض اختيارات العامل مع الأهداف والتطلعات الثقافية، ويظهر في هذه المرحلة عند الشخص المغترب التناقض بين المثل والواقع. المرحلة الثالثة: مرحلة تكيف العامل المغترب (العزلة الاجتماعية): وتتم هذه المرحلة من خلال الاندماج الكامل والخضوع للمواقف أو من خلال الاحتجاج والتمرد، ويصبح هناك فجوة بين المغترب وبين جهوده الخاصة وإنجازاته وعلاقاته الشخصية (هزرشي، 2017، ص. 29).

2-2-3- أبعاد الاغتراب الوظيفي: لقد حدد سيمان "seeman" خمسة أبعاد للاغتراب الوظيفي وهي:

أ- فقدان السيطرة أو حالة اللا قدرة (Powerlessness): وهذا المعنى للاغتراب يشير إلى شعور الفرد بأنه لا يستطيع التأثير على المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها، فالفرد المغترب هنا لا يتمكن من تقرير مصيره أو التأثير في مجرى الأحداث الكبرى أو في صنع القرارات المهمة التي تتناول حياته ومصيره فيعجز بذلك عن تحقيق ذاته.

ب- فقدان المعنى أو اللامعنى (Meaninglessness): وهذا المعنى للاغتراب يشير إلى شعور الفرد بأنه يفتقر إلى مرشد أو موجه للسلوك والاعتقاد، والفرد المغترب هنا يشعر بالفراغ الهائل

نتيجة لعدم توفر أهداف أساسية تعطي معنى لحياته وتحدد اتجاهاته وتستقطب نشاطاته، كما يعني عجز الفرد عن الوصول لقرار.

ج- اللامعيارية (Anomie) أو (Normlessness): وهذا المعنى للاغتراب يشير إلى شعور الفرد بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة، وأنه بحاجة إلى استخدام طرق غير مشروعة وغير موافق عليها اجتماعياً لإنجاز الأهداف، وهذه الحالة تنشأ عندما تتفكك القيم والمعايير الاجتماعية تفشل في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه.

د- الانعزال الاجتماعي أو حالة العزلة واللاتنماء (Social Isolation): 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.

هـ- الاغتراب الذاتي أو النفور من الذات (Self-Estrangement): وهنا يشير الاغتراب لشعور الفرد بعدم القدرة على إيجاد الأنشطة المتكافئة ذاتياً، أي أن الإنسان لا يستمد الكثير من العزاء والرضا والاكتفاء الذاتي من نشاطاته ويفقد صلته بذاته الحقيقية ويصبح مع الزمن مجموعة من الأدوار والسلع والأفئدة، ولا يتمكن من أن يشعر بذاته ووجوده إلا في حالات نادرة. (المطرفي 2005، ص. 17).

3-7- عقود ما قبل التشغيل:

1-3-7- تعريف التشغيل: يعرفه كل من "دادي عدون ناصر" و"العايب عبد الرحمن" على أنه: "استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية، حيث يشترط أن يشارك الشخص المشتغل في العمل، وأن يكون له حق رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين/ التدريب وكذا حقه في الامتيازات التي تترتب عن مسار حق الوظيفي، بما في ذلك الترقية، حق الاستفادة من الخدمات الاجتماعية، التأمين والتقاعد حسب الشروط التي يحددها القانون" (دادي، العايب، 2010، ص. 37)

2-3-7- سياسة التشغيل:

أولاً- تعريف سياسة التشغيل: يشير مفهوم سياسة التشغيل حسب "دحماني محمد" إلى: "مجموع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق التشغيل بغرض التحسين في أداءه والتقليص من الاختلالات التي يمكن أن يبرز أو يظهر في هذا السوق" (دحماني، 2012، ص. 71). ثانياً- مبادئ سياسة التشغيل: حسب "زيادة كوثر" عن (شريف مصطفى، 2007) أن هناك مبادئ أساسية في سياسة التشغيل، وذلك على النحو التالي:

• مبدأ المساواة: يجب تطبيقه في عدم التمييز بين النساء والرجال على أساس الجنس، في عدم المقارنة بين الناس على أساس الدين، المعتقد والرأي ... إلخ.

• مبدأ الجدارة: الذي يفرض في المرشح للشغل قدرات وامكانيات مهنية وبدنية معينة ويجب تطبيقه في المسابقات الخاصة بالتوظيف، وفي ضمان العمل الدائم للمواطن الذي يرغب فيه (زيادة، 2018، ص.44).

ثالثا- أهداف سياسة التشغيل: ترى "زيادة كوثر" أن سياسة التشغيل يجب أن تسعى لتحقيق ما يلي:

• العمل على تحسين مؤهلات ومهارات اليد العاملة الوطنية خاصة في التخصصات الغير متوفرة في السوق.

• امتصاص احتجاج فئات عريضة من أفراد المجتمع، باعتبار أن البطالة هاجس يلاحق مختلف شرائح المجتمع باستبعاد الأطفال الأقل من 15 سنة.

• مساعدة أرباب العمل في الحصول على يد عاملة ذات تمويل ثنائي، بمعنى أن العامل يتحصل على راتب شهري من طرف الدولة وصاحب العمل، مع اشتراط موافقة هذا الأخير على هذا العقد.

• عصرنة وتحسين آليات المتابعة، المراقبة والتقييم ولشغل في سوق الشغل.

• دعم الاستثمار المولد لمناصب الشغل وترقية التكوين التأهيلي بغرض تيسير الاندماج في سوق الشغل (زيادة، 2018، ص.57).

7-3-3- عقود ما قبل التشغيل:

أولا- تعريف عقود ما قبل التشغيل CPE: تعتبر برنامج عقود ما قبل التشغيل من بين البرامج المسيرة من طرف مندوبي تشغيل الشباب التي تسهر على توفير مناصب شغل لهم، يخص الشباب طالبي عمل لأول مرة دون أية خبرة مهنية، أيضا حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين الذين هم في وضعية البطالة، يوظف حاملي الشهادات الذين تم اختيارهم في إطار عقود ما قبل التشغيل CPE لدى مستخدمي القطاعات العمومية والخاصة (زيادة، 2018، 150)

ثانيا- أهداف عقود ما قبل التشغيل CPE: من بين أهداف عقود ما قبل التشغيل ما يلي:

• التكفل بعروض العمل وتشجيعها.

• تشجيع إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق الشغل وتحسين نسبة التأطير بإدخال التقنية من خلال تشغيل يد عاملة مؤهلة.

- تشجيع المستخدمين لتشغيل الجامعيين (كوسة، 2007، ص.87).
- السماح للشباب الحامل للشهادات الاستفادة من خبرة مهنية ومهارة توافق تخصصاتهم.
- تحسين علاقات التعاون بين مديري النشاط الاجتماعي، مندوبي تشغيل الشباب ومديري الفروع الجهوية. (زيادة، مرجع سابق، ص.150).

ثالثا- شروط وحقوق الاستفادة من برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE:

- ذوي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية.
- أن تكون هذه الفئة من جنسية جزائرية.
- تتراوح أعمار بين ما 19-35 سنة.
- أن يكونوا معفيين من التزامات الخدمة الوطنية.
- أن يكونوا من طالبي التشغيل للمرة الأولى.
- ينبغي على المستوفون للشروط حالة السالفة أن يكونوا ملزمون بتسجيل أنفسهم لدى الوكالات المحلية للتشغيل، في عدم وجودها في بعض المناطق، ويمكن استثناء أن تستقبل التسجيلات على مستوى هياكل أخرى محددة بموجب تعليمات وزارية (زيادة، مرجع سابق، ص.152).

رابعا- عقود ما قبل التشغيل: هناك نوعين من العقود DAIP وللمؤسسات الخدمائية ومؤسسات الدولة CTA للمؤسسات الاقتصادية الخاصة والعمومية، أما CID, CIP, CFI فهي تعني مستوى المتعاقد الدراسي الذي على أساسه يحدده أجره فقط لا غير، يعني لما يكتب مثلا في العقد أو في أي موضوع DAIP/CID مثلا يعني أن العقد ليس لمؤسسة اقتصادية وأن المتعاقد جامعي وأجره 15000 دج.

• النوع الأول من العقود: يتضمن ما يلي:

- جهاز المساعدة على الإدماج المهني. DAIP : Dispositif d'aide à l'insertion professionnelle
- عقود عمل يخص الجامعيين والتقنيين السامين CID : Contrat d'insertion des diplômés : منحة الأجر 15000 دج لخريجي الجامعات بشهادات عليا مثل المهندسين والليسانس/ منحة الشهر أو الأجر 10000 دج: للتقنيين السامين.
- عقد عمل يخص خريجي مراكز التكوين المهني والتمهين CIP : contrat d'insertion professionnelle مبلغ المنحة أو الاجرة الشهرية 8000 دج.

○ عقد لكن لا يملكون شهادة مستوى ثانوي أو تكوين مرفق: CFI contrat formation insertion مبلغ المنحة أو الأجرة الشهرية 8000 دج.

● النوع الثاني من العقود الخاص بالقطاع الاقتصادي (عقد لمدة 03 سنوات قابلة للتجديد):

○ عقد العمل المدعم: CTA contrat de travail aide

○ عقد عمل يخص الجامعيين والتقنيين السامين CID: Contrat d'insertion des diplômés: الأجرة الشهرية: 15000 دج لخريجي الجامعات بشهادات عليا مثل المهندسين+ مساهمة المستخدم/ الأجرة الشهرية 10000 دج السامين التقنيين + مساهمة المستخدم.

○ عقد عمل يخص خريجي مراكز التكوين المهني والتمهين CIP: contrat d'insertion professionnelle: المنحة أو الأجرة الشهرية: 80 00 دج + تخدم مساهمة المستخدم (زيادة، 2008 ص153).

بعدما تم التطرق إلى الجانب النظري والذي تم فيه تناول المفاهيم المتعلقة بكل بالاعتراب الوظيفي، فسيتم فيما يلي عرض الجانب الذي يتعلق بالدراسة الميدانية والتي سنحاول من خلالها الكشف عن واقع الاعتراب الوظيفي لدى عمال عقود ما قبل التشغيل بكل من وكالة ANEM وADS.

8- إجراءات الدراسة الميدانية:

8-1- منهج الدراسة:

لقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لأنه يتناسب مع طبيعة الدراسة الحالية، إذ يعتمد على جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى استنتاجات تساهم في فهم الظاهرة وتفسيرها.

8-2- حدود الدراسة:

تمت هذه الدراسة على عينة من موظفي عقود ما قبل التشغيل بوكالتي ANEM, ADS بولاية وهران، وذلك خلال سنة 2018 - 2019

8-3- خصائص عينة الدراسة:

لقد تم تطبيق أداة الدراسة على عينة تقدر: 75 موظف، تم اختيارهم بالطريقة العرضية من مجتمع الدراسة. والجداول الموالية تبين خصائص عينة الدراسة الميدانية:

جدول (01) يبين توزيع عينة الدراسة حسب (الجنس، السن، ونوع الوكالة)

المجموع	النسبة المئوية	العدد		
75	% 54.66	41	ذكور	الجنس
	% 45.33	34	إناث	
75	% 62.66	47	25 سنة وأقل	السن
	% 28	21	35-26 سنة	
	% 09.33	07	45-36 سنة	
75	% 66.66	50	ANEM	نوع الوكالة
	% 33.33	25	ADS	

يمثل هذا الجدول خصائص عينة الدراسة الميدانية، حيث تم الجمع بين العمال الذكور والإناث، والعمال الذين تتراوح أعمارهم من 25 سنة وأقل وما بين العمال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 36 و45 سنة، بالإضافة إلى العمال الذين ينتمون إلى وكالة التشغيل ANEM وكذا وكالة ADS 4-9 أداة الدراسة: لقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على:

■ استبيان يقيس الاغتراب الوظيفي: وهو استبيان تم إعداده من طرف الباحثان، وذلك بناء على دراسة "بن زاهي منصور" (2007)، ودراسة "بحر يوسف" و"ابو سلطان مياسة" (2013) وكذلك دراسة "عابد موسى" (2018)، وهو يتكون من 28 فقرة موزعة على ستة أبعاد: بعد العجز (اللا قدرة) ويتضمن 05 فقرات، بعد اللامعنى ويتضمن 05 فقرات، بعد اللامعيارية ويتضمن 05 فقرات، بعد اللانتماء (الانعزالية) ويتضمن 05 فقرات، بينما بعد التشاؤم فهو يتضمن 04 فقرات، ونفس الامر بالنسبة لبعدها اللارضا إذ يتضمن 04 فقرات.

1-4-9 طريقة تصحيح الاستبيان: لقد تم اعتماد الأوزان التالية في تصحيح الاستبيان: الوزن خمسة (05) لفئة موافق بشدة لفئة موافق الوزن أربعة (04) لفئة محايد الوزن ثلاثة (03) لفئة غير موافق اثنان (02) لفئة غير موافق بشدة واحد (01). ومنه ستكون الدرجة الدنيا للمقياس 28، والدرجة العليا 140، والمتوسط الافتراضي = 84 (03 X 28)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (02) يبين المتوسطات الافتراضية لأبعاد العدالة التنظيمية:

الدرجة العليا	الدرجة الدنيا	المتوسط الافتراضي	أبعاد الاغتراب الوظيفي
25	05	15 = 5 X 3	العجز (اللا قدرة)
25	05	15 = 5 X 3	اللا معنى
25	05	15 = 5 X 3	اللا انتماء (الانعزالية)
25	05	15 = 5 X 3	اللامعيارية
20	04	12 = 4 X 3	الارضا
20	04	12 = 4 X 3	التشاؤم
140	28	84	الاغتراب الوظيفي ككل

يبين الجدول رقم -01- المتوسطات الافتراضية لمتغير الاغتراب الوظيفي بأبعاده الستة (العجز، اللامعنى، اللانتماء، اللامعيارية، الارضا، التشاؤم)، وذلك بضرب عدد فقرات كل بعد في 3، مثال: عدد فقرات بعد العجز (اللا قدرة) هو: 05 وبالتالي سيكون المتوسط الافتراضي لهذا البعد يساوي: $15 = (3 \times 5)$ ، وتم تحديد الدرجة الدنيا لكل بعد من خلال ضرب عدد الفقرات في الدرجة الادنى للفقرة مثلا $05 = (1 \times 05)$ ، والحد الأعلى يكون بضرب الدرجة القصوى في عدد الفقرات، مثلا: $25 = (5 \times 05)$. أما بالنسبة للمتغير ككل يكون بجمع الحد الادنى لكل بعد ونفس الأمر بالنسبة للحد الأعلى وبالتالي يكون الحد الادنى: 28 والحد الأعلى: 140.

4-9-2- الخصائص السيكو مترية للاستبيان: لمعرفة الخصائص السيكو مترية تم تطبيق الأداة على عينة قوامها 30 عاملا، حيث تراوحت أعمارهم ما بين 25 سنة وأقل وما بين من تتراوح أعمارهم بين 36 و45 سنة، وذلك بنسب متفاوتة، كما أن العينة شملت وكالتين لما قبل التشغيل ANEM وADS، وكانت النتائج كالتالي:

أ- الصدق: لقد تم الاعتماد على صدق المحكمين، حيث تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة في علم النفس العمل والتنظيم لمعرفة مدى صلاحية الأداة من حيث الصياغة اللغوية. كما تم ايضا الاعتماد على صدق الاتساق الداخلي، ذلك بحساب معامل الارتباط "بيرسون" بين كل بعد والمقياس، حيث تراوح بين 0.71 و0.84 وذلك عند مستوى دلالة 0.01 فكلما كان معامل الارتباط يقترب من 1 كان المقياس صادقا. والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (03) يبين معامل الصدق عن طريق صدق الاتساق الداخلي:

معامل الارتباط	البعد
** 0.80	العجز (اللا قدرة)
** 0.75	اللا معنى
** 0.79	اللا انتماء (الانعزالية)
** 0.84	اللامعيارية
** 0.68	الارضا
** 0.71	التشاؤم

** وهي دالة عند مستوى 0.01

ب- الثبات: لقد تم التأكد من ثبات المقياس عن طريق ألفا كرونباخ: وذلك بين كل بعد والدرجة الكلية، فتبين أن معامل الثبات المتحصل عليه تراوح ما بين 0.69 و0.82، ومعامل الثبات للمتغير ككل يقدر: 0.89 وهو ثبات مرتفع، وذلك ما يوضحه الجدول الموالي:

جدول (04) يبين معامل الثبات لأداة الدراسة عن طريق ألفا كرومباخ:

معامل الثبات	البعد
0.79	العجز (اللا قدرة)
0.82	اللا معنى
0.76	اللا انتماء (الانعزالية)
0.74	اللامعيارية
0.69	اللا رضا
0.76	التشاؤم
0.89	الاستبيان ككل

(من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج الاحصائي (spss20))

9- الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة:

لقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على الاساليب التالية:

- ◆ التكرارات والنسب المئوية.
- ◆ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- ◆ معامل الارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- ◆ معامل ألفا كرومباخ لمعرفة ثبات أداة الدراسة.
- ◆ اختبار "ت" لدراسة الفروق بين مجموعتين مستقلتين.
- ◆ اختبار التحليل التباين الاحادي لدراسة الفروق بين أكثر من مجموعتين.

10- عرض النتائج الدراسة:

سيتم عرض نتيجة الفرضية المصاغة في البحث وذلك حسب تسلسلها:

- الفرضية الأساسية الأولى: التي تتطلب معرفة مستوى الاغتراب الوظيفي لدى عمال عقود ما قبل التشغيل ANEM وADS.

وللتحقق من هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الاستبيان، وذلك من خلال حساب مدى متوسطات إجابات الافراد، كما يلي: المدى = أعلى قيمة - أدنى قيمة بمعنى 05-01 = 04، ثم نقوم بقسمة المدى على عدد نقاط (فئات) مقياس ليكارت، أي 04 / 05 = 0.80، ثم بعد ذلك نقوم بزيادة 0.80 لكل نقطة (فئة) من نقاط (فئات) مقياس ليكارت لتكون الفقرات متساوية، وذلك على النحو التالي:

جدول (05) يبين مدى المتوسطات:

التصنيف	مدى المتوسطات	الوصف
موافق بشدة	ما بين 4.21 و 5	بدرجة عالية جدا
موافق	ما بين 3.41 و 4.20	بدرجة عالية
محايد	ما بين 2.61 و 3.40	بدرجة متوسطة
غير موافق	ما بين 1.81 و 2.60	بدرجة منخفضة
غير موافق بشدة	ما بين 1 و 1.80	بدرجة منخفضة جدا

(فاضل وآخرون، 2019، ص. 301)

يبين الجدول رقم 05- كيفية تحديد المستويات بالنسبة لمتغير الاغتراب الوظيفي بناء على درجة القطع، مثلا: تمثل الدرجة 1 للبدليل غير موافق بشدة، تم نقوم بعد ذلك بإضافة درجة القطع (1+0.08 = 1.81) يعني تصبح لدينا فئة ما بين 01 و 1.80 وتصنف ضمن مستوى المنخفض جدا. وهكذا دواليك.

• الفرضية الفرعية الأولى: التي تتطلب معرفة مستوى العجز (اللاقدرة) لدى عمال عقود ما قبل التشغيل ANEM و ADS:

جدول (06) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى العجز (اللاقدرة) لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل ANEM و ADS:

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1 اعجز عن تحديد الطرق والاجراءات التي تؤدي بها عملي	2,84	1,634	4	متوسط
2 يتأبني احساس عميق بان أهدافي ليست لها قيمة	3,49	1,599	3	مرتفع
3 اجد صعوبة شديدة في مناقشة موضوع ما مع زملائي	3,96	1,185	1	مرتفع
4 لا يمكنني المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.	3,63	1,335	2	مرتفع
5 لا أستطيع إيجاد حلول للمشاكل التي تعترضني في عملي	3,26	1,482	5	متوسط
بعد العجز (اللاقدرة)	17.18	/	/	/

بناء على نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة)

من خلال الجدول السابق فإنه يتبين أن مستوى العجز (اللاقدرة) لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل ANEM و ADS مرتفع، وذلك أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة تراوح ما بين 3.96 و 3.49، وبناء على مدى المتوسطات فإن الفقرات تدخل ضمن المدى المرتفع الذي ينحصر بين 3.41 و 4.20، بينما كان مستوى الفقرة (01) و (05) متوسط وهو يدخل ضمن المدى يكون بين 2.61 و 3.40 وتم ترتيب الفقرات تنازليا، إذ بلغ أعلى متوسط حسابي (3.96) وهو يعود إلى الفقرة رقم 03، وأدنى متوسط (3.26) وهو يعود إلى الفقرة رقم 05.

- الفرضية الفرعية الثانية: التي تتطلب معرفة مستوى الانعزالية (اللائتماء) لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل ANEM وADS:

جدول (07) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الانعزالية (اللائتماء) لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل ANEM وADS:

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	4	1,411	3,41	اشعر بضعف اللانتماء الى المؤسسة التي اعمل بها
متوسط	5	1,710	2,75	لا القى المساعدة من زملائي بالمقدار الذي اتمناه
مرتفع	1	1,495	3,64	اشعر انني مفروض على زملائي في العمل
مرتفع	2	1,487	3,63	افضل العمل الفردي على العمل الجماعي
مرتفع	3	1,273	3,47	مشاركتي في أنشطة المؤسسة محدود جدا
/	/	/	16.90	بعد الانعزالية (اللائتماء)

(المصدر: بناء على نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة)

من خلال هذا الجدول فانه يتبين أن مستوى الانعزالية (اللائتماء) لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل ANEM وADS مرتفع، إذ أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة لأغلبية الفقرات تراوح ما بين 3.41 و3.64 وهي تدخل ضمن المدى الذي يكون بين 3.41 و4.20، مما يعني أن المستوى مرتفع، بينما نجد أن الفقرة رقم (7) فمن خلال متوسطها الحسابي فهي تدخل ضمن المدى الذي يكون بين 2.61 و3.40 مما يعني أن المستوى متوسط، ولقد تم ترتيب الفقرات تنازليا بحيث أعلى متوسط حسابي (3.64) وهو يعود إلى الفقرة رقم 09، وادنى متوسط (2.75) يعود إلى الفقرة رقم 7.

- الفرضية الفرعية الثالثة: التي تتطلب معرفة مستوى اللامعيارية لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل ANEM وADS:

جدول (08) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى اللامعيارية لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل ANEM وADS:

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	1	1,414	3,51	اشعر ان بعض الذين تمت ترقيتهم لا يستحقون ذلك
متوسط	5	1,297	2,99	اعتقد ان العلاقات الشخصية لها دور كبير في الترقية
متوسط	3	1,657	3,20	اشعر ان النظام السائد لا يشجع على الابداع
مرتفع	2	1,134	3,42	لا ابالي بالنظام الداخلي للمؤسسة التي اعمل بها
متوسط	4	1,567	3,11	لا استطيع ان اقدر نسبة العمل التي يود القيام به
/	/	/	16.23	بعد اللامعيارية

(المصدر: بناء على نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة)

من خلال الجدول السابق فإنه يتبين أن مستوى اللامعيارية لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل ANEM وADS متوسط، وذلك أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة للأغلبية الفقرات تراوح ما بين 2.99 و3.11، وبناء على مدى المتوسطات فإن هذه الفقرات تدخل ضمن المدى المتوسط الذي يكون بين 2.61 و3.40، بينما نجد أن الفقرتين رقم (11) و(14) فمن خلال المتوسطات الحسابية فهي تدخل ضمن المدى الذي يكون بين 2.61 و3.40 مما يعني أن المستوى مرتفع، ولقد تم ترتيب الفقرات تنازلياً بحيث أعلى متوسط (3.51) وهو يعود إلى الفقرة رقم 11 وأدنى متوسط (2.99) يعود إلى الفقرة رقم 12.

• الفرضية الفرعية الرابعة: التي تتطلب معرفة مستوى اللامعنى لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل ANEM وADS:

جدول (09) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى اللامعنى لدى موظفي

عقود ما قبل التشغيل ANEM وADS

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	
متوسط	5	1,485	3,35	اشعران قدراتي محدودة	16
مرتفع	2	1,534	3,77	مصلحة العمل لا تعني لي الشيء الكثير	17
مرتفع	4	1,324	3,48	يتعارض عملي مع طموحاتي الوظيفية	18
مرتفع	1	1,453	3,83	اعتقد ان الاجتهاد في العمل مضبعة للوقت	19
مرتفع	3	1,454	3,62	كل ما اقوم به من عمل لا يجدي نفعا	20
/	/	/	18.08	بعد اللامعنى	

(المصدر: بناء على نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة)

من خلال هذا الجدول فإنه يتبين أن مستوى اللامعنى لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل ANEM وADS مرتفع، إذ أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة لأغلبية الفقرات تراوح ما بين 3.83 و3.48 وهي تدخل ضمن المدى الذي يكون بين 3.41 و4.20، مما يعني أن المستوى مرتفع، بينما نجد أن الفقرة رقم (16) فمن خلال متوسطها الحسابي فهي تدخل ضمن المدى الذي يكون بين 2.61 و3.40 مما يعني أن المستوى متوسط، ولقد تم ترتيب الفقرات تنازلياً، بحيث أعلى متوسط حسابي (3.83) وهو يعود إلى الفقرة رقم 19، وأدنى متوسط (3.35) يعود إلى الفقرة رقم 16.

- الفرضية الفرعية الخامسة: التي تتطلب معرفة مستوى اللارضا لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل ANEM وADS:

جدول (10) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى اللارضا لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل ANEM وADS:

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	
مرتفع	4	1,631	3,46	ظروف العمل التي اعلم فيها ليست جيدة	21
مرتفع	1	1,214	3,80	يتم تقييم أدائي بطريقة تختلف عن زملائي	22
مرتفع	3	1,403	3,57	الإدارة تجربتي على القيام بمهام تتعارض مع فناعاتي	23
مرتفع	2	1,446	3,69	النظام المعمول به في الترقية يفتقر للموضوعية	24
/	/	/	14.52	بعد اللارضا	

(المصدر: بناء على نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة)

من خلال هذا الجدول فإنه يتبين أن مستوى اللارضا لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل ANEM وADS مرتفع، إذ أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة لأغلبية الفقرات تراوح ما بين 3.80 و3.46 وهي تدخل ضمن المدى الذي يكون بين 3.41 و4.20، مما يعني أن المستوى مرتفع ولقد تم ترتيب الفقرات تنازلياً، بحيث أعلى متوسط حسابي (3.80) وهو يعود إلى الفقرة رقم 22 وأدنى متوسط (3.46) يعود إلى الفقرة رقم 21.

- الفرضية الفرعية السادسة: التي تتطلب معرفة مستوى التشاؤم لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل ANEM وADS:

جدول (11) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التشاؤم لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل ANEM وADS:

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	
مرتفع	1	1,450	3,68	حياتي المينينة ليس فيما ما يجعلني متفائل	25
مرتفع	3	1,302	3,51	مستقبلي المني يبدو غامضاً	26
متوسط	4	1,163	3,34	لا اتوقع اني سوف اترقي في عملي	27
مرتفع	2	1,430	3,57	وضعي المني سوف لن يتحسن أبداً	28
/	/	/	14.10	بعد التشاؤم	

(المصدر: بناء على نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة)

من خلال هذا الجدول فإنه يتبين أن مستوى التشاؤم لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل ANEM وADS مرتفع، إذ أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة لأغلبية الفقرات تراوح ما بين 3.68 و3.51 وهي تدخل ضمن المدى الذي يكون بين 3.41 و4.20، مما يعني أن المستوى

مرتفع، بينما نجد أن الفقرة رقم (27) فمن خلال متوسطها الحسابي فهي تدخل ضمن المدى الذي يكون بين 2.61 و3.40 مما يعني أن المستوى متوسط، ولقد تم ترتيب الفقرات تنازلياً بحيث أعلى متوسط (3.68) وهو يعود إلى الفقرة رقم 25، وأدنى متوسط (3.34) يعود إلى الفقرة رقم 27. ولمعرفة مستوى الشعور بكل بعد من أبعاد الاعتراب الوظيفي، تم عن طريق مقارنة المتوسط الافتراضي (النظري) للمتغير وأبعاده مع المتوسط الحسابي، وذلك على النحو التالي:

جدول (12) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات لأبعاد الاعتراب الوظيفي:

الرتبة	المتوسط الافتراضي	المتوسط الحسابي	أبعاد الاعتراب الوظيفي
2	15	17.18	العجز (اللا قدرة)
3	15	16.90	اللا معنى
4	15	16.23	اللا انتماء (الانعزالية)
1	15	18.08	اللامعيارية
5	12	14.52	اللارضاء
6	12	14.10	التشاؤم
/	/	97.01	الاعتراب الوظيفي

(المصدر: بناء على نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة)

من خلال الجدول السابق فإنه يتبين أن بعد اللامعيارية جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي يقدر: 18.08 وفي المرتبة الثانية نجد بعد العجز (اللا قدرة) بمتوسط الحسابي يقدر: 17.18، وبعد اللامعنى احتل المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي يقدر: 16.90، بينما احتل المرتبة الرابعة بعد الانتماء (الانعزالية) بمتوسط حسابي يقدر: 16.23، في حين ان بعد اللارضاء احتل المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي يقدر: 14.52، ونجد أن بعد التشاؤم احتل المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي يقدر: 14.10، بالإضافة إلى ذلك فإنه يتبين كذلك أن قيمة المتوسط الحسابي لمتغير الاعتراب الوظيفي ككل يبلغ: 97.01. وكل المتوسطات الحسابية جاءت أكبر من المتوسطات الافتراضية مما يدل على أن المستوى مرتفع.

● عرض الفرضية الفرعية السابعة: التي تؤكد على وجود فروق بين موظفي عقود ما قبل التشغيل من حيث الاعتراب الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس:

جدول (13) يبين الفرق بين موظفي عقود ما قبل التشغيل من حيث الاعتراب الوظيفي تبعاً

لمتغير الجنس:

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	مستوى الدلالة
الاعتراب الوظيفي	الرجال	41	61.93	6.06	0.80	غير دالة
	النساء	34	60.85	5.42		

(المصدر: بناء على نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة)

يبين هذا الجدول الفرق بين الرجال والنساء العاملين بعقود ما قبل التشغيل من حيث الاغتراب الوظيفي، فإنه يتبين أن قيمة "ت" المحسوبة تساوي 0.80، وهي قيمة غير دالة إحصائياً وبالتالي تم قبول الفرض الصفري وتم رفض فرضية البحث، وبالتالي فإنه يتبين عدم وجود فرق بين عمال عقود ما قبل التشغيل من حيث الاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس، وبالتالي ترى الباحثتان بأن الفرضية لم تتحقق.

• عرض الفرضية الفرعية الثامنة: التي مفادها وجود فرق دال إحصائياً بين موظفي عقود ما قبل التشغيل من حيث الاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير السن:

جدول (14) يبين الفرق بين موظفي عقود ما قبل التشغيل من حيث الاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير السن:

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ف"	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصادر التباين	الانحراب الوظيفي
غير دالة	2	0.531	17,781	17,781	التباين بين المجموعات	
	72		33,516	2446,699	التباين داخل المجموعات	
	74			2464,480	التباين الكلي	

(المصدر: بناء على نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة)

من خلال الجدول السابق، فيتبين أن قيمة "ف" المحسوبة تساوي 0.531 وهي غير دالة إحصائياً. ومنه تم قبول الفرض الصفري ورفض فرضية البحث، وبالتالي فإنه يتبين عدم وجود فرق بين العمال من حيث الاغتراب الوظيفي حسب متغير السن، وبالتالي ترى الباحثتان بأن الفرضية لم تتحقق.

• عرض الفرضية الفرعية التاسعة: التي تؤكد على وجود فروق بين موظفي عقود ما قبل التشغيل من حيث الاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير نوع الوكالة:

جدول (15) يبين الفرق بين موظفي ما قبل التشغيل من حيث الاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير الوكالة:

مستوى الدلالة	قيمة "ت" المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	نوع الوكالة	المتغير
غير دالة	0.592	5,746	61,72	50	ANEM	الانحراب الوظيفي
		5,897	60,88	25	ADS	الوظيفي

(المصدر: بناء على نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة)

يبين هذا الجدول الفرق بين عمال عقود ما قبل التشغيل لوكالة ANEM ووكالة ADS من حيث الاغتراب الوظيفي، فإنه يتبين أن قيمة "ت" المحسوبة تساوي 0.592، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، وبالتالي تم قبول الفرض الصفري وتم رفض فرضية البحث، وبالتالي فإنه يتبين عدم

وجود فرق بين عمال عقود ما قبل التشغيل من حيث الاغتراب الوظيفي تبعا لمتغير نوع الوكالة وبالتالي ترى الباحثتان بأن الفرضية لم تتحقق.

11- مناقشة نتائج الدراسة:

تشير النتيجة المتحصل عليها في الجدول رقم 06 أن مستوى العجز (اللاقدرة) لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل ANEM و ADS مرتفع، وذلك بدليل المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة الذي تراوح ما بين 3.96 و 3.49، وبناء على مدى المتوسطات فإن الفقرات تدخل ضمن المدى المرتفع الذي ينحصر بين 3.41 و 4.20، مما يعني أنه بالرغم من أن مؤسسات ما قبل التشغيل تعمل على توفير المساعدات والتجهيزات اللازمة لتحقيق مطالب طالبي العمل ولو بنسبة قليلة إلا أنهم ينتابهم احساس عميق بأن أهدافهم التي يسعون إلى تحقيقها ليست لها قيمة بالإضافة إلى عدم تمكنهم من المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم الممارس كما يعجزون عن تحقيق ذواتهم ولا يمكنهم التأثير في المواقف الاجتماعية التي تصادفهم، أو فيصنع القرارات وليست لديهم القدرة على التحكم في تلك المواقف أو القرارات، ولم نجد من الدراسات ما يتفق مع نتيجة الدراسة الحالية، بينما الدراسة التي قام بها "عابد موسى لطيف" (2018) حول الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بالمناخ التنظيمي، توضح أن مستوى اللاقدرة منخفض وذلك يعود إلى العلاقة الإيجابية بين المعلمين وطلابهم، والكفاءة العالية نسبياً التي يتمتع بها المعلم الفلسطيني، ولكانة المجتمعية الجيدة التي يحظى بها المعلم في المجتمع الفلسطيني .

كما يتبين من خلال النتيجة المتحصل عليها في الجدول رقم 07 أن مستوى الانعزالية (اللانتماء) لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل ANEM و ADS مرتفع، إذ أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة لأغلبية الفقرات تراوح ما بين 3.64 و 3.41 وهي تدخل ضمن المدى الذي يكون بين 3.41 و 4.20، وذلك أنه قد لا تتوافق نشاطات المؤسسات السالفة الذكر مع طموحات العمال المهنية فيحاولون الابتعاد عن العلاقات الاجتماعية السائدة في المؤسسة، حيث يشعرون بضعف الانتماء والانعزال عن الأهداف المراد تحقيقها، كما أنهم يتركزون حول ذواتهم وعدم الارتباط بالآخرين وتجنبهم ويفضلون العمل الفردي على العمل الجماعي، ومع ذلك لم نجد من الدراسات ما يتفق مع نتيجة الدراسة الحالية، بينما الدراسات التي لا تتطابق مع نتائج الدراسة الحالية نجد الدراسة التي قام بها "عابد موسى لطيف" (2018) حول الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بالمناخ التنظيمي، حيث وجد أن مستوى اللانتماء لدى المعلمين قليل، ويعزو الباحث ذلك إلى الجو الاجتماعي المميز بين المعلمين داخل

أسوار المدرسة، واهتمام بعض المديرين بمشكلات المعلمين وهمومهم والعمل على حلها، وكذلك مشاركة الطاقم المدرسي في المناسبات الاجتماعية للمعلمين ومآزره أي معلم في أفراحه وأفراحه. ويتبين كذلك من خلال النتيجة المتحصل عليها في الجدول رقم 08 أن مستوى اللامعيارية لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل ANEM وADS متوسط، وذلك أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة للأغلبية الفقرات تراوح ما بين 2.99 و3.11، حيث أن معظمهم يشكون من التحيز في تطبيق بعض القرارات حيث نجد أن العمال لديهم اعتقاد ان العلاقات الشخصية هي التي تحدد مجال الترقية فهناك بعض زملائهم لا يستحقون ذلك مما يجعلهم غير مهتمين بالنظام الداخلي السائد، مما يتضح انهيار المعايير التي تنظم وتوجه السلوك لديهم، وعدم وجود ضوابط، حيث يتفاجؤون بوجود قيم ونقيضها في نفس الوقت لذلك يشعرون بضياح تلك القيم والمعايير، ولم نجد من الدراسات ما يتفق مع نتيجة الدراسة الحالية، بينما الدراسة التي قام بها "عابد موسى لطيف" (2018) حول الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بالمناخ التنظيمي، اتضح أن مستوى اللامعيارية متوسط وذلك لشعور بعض المعلمين بالظلم في الترقيات الإدارية، وضعف الحوافز المقدمة من الإدارة العليا للمعلمين، وضعف الأنشطة اللامنهجية التي تعزز شعور المعلم بالرتابة والملل، وكذلك قناعة بعض المعلمين أن دورهم يقتصر على أدائهم داخل الغرفة الصفية.

كما يتبين من خلال النتيجة المتحصل عليها في الجدول رقم 09 أن مستوى اللامعنى لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل ANEM وADS مرتفع، إذ أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة لأغلبية الفقرات تراوح ما بين 3.83 و3.48 وهي تدخل ضمن المدى الذي يكون بين 3.41 و4.20، حيث يعتقد العمال أن كل ما يقومون به من أعمال لا يجدي نفعاً، كما أن الاجتهاد في العمل غير ضروري، وأن مصلحة العمل لا تعني لهم الشيء الكثير، بالإضافة إلى أنهم يعجزون عن توجيه سلوكياتهم والأهداف المسطرة التي يسعون إلى تحقيقها، كما أنهم لا يمكنهم التنبؤ بدرجة عالية من الكفاءة بالنتائج المستقبلية مما يحد من طموحاتهم ورغبتهم في العمل ولم نجد من الدراسات ما يتفق مع نتيجة الدراسة الحالية، في حين أن الدراسات التي تتنافى مع نتائج الدراسة الحالية نجد الدراسة التي قام بها "عابد موسى لطيف" (2018) حول الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بالمناخ التنظيمي، حيث توصل إلى أن هناك مستوى منخفض من مستوى اللامعنى لدى المعلمين وذلك يعود إلى قدرة المعلم على التكيف مع الظروف الصعبة التي يمر بها قطاع غزة.

ويتضح كذلك من خلال الجدول رقم 10 إلى أن النتيجة المتحصل عليها تشير إلى مستوى مرتفع من اللارضا لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل ANEM وADS، إذ أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة لأغلبية الفقرات تراوح ما بين 3.80 و3.46 وهي تدخل ضمن المدى الذي يكون بين 3.41 و4.20، وذلك يعني أن احساس العمال بعدم الرضا عن نشاطاتهم والأعمال الموكلة إليهم فقد يعتقدون أن إداراتهم قد تجبرهم على القيام بمهام تتعارض مع قناعاتهم، مما يخفض من عزيمتهم في تأديتها، وكذلك يشعرون بعدم الرضا عن ظروف المحيطة بالعمل من ناحية والظروف التي تجمعهم مع زملائهم من ناحية أخرى فيعتبرونها أنها ليست جيدة بالنسبة لهم ولا يمكنهم ممارسة أعمالهم في تلك البيئة، وذلك يمكن أن يتطابق مع نتيجة الدراسة التي قام بها "بن زاهي منصور" (2007) حول الشعور بالاعتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات، حيث اتضح أن مستوى الشعور بالتشاؤم والارضا فاق المتوسط وهذا ما يعكس معاناة أفراد العينة من ظاهرة الاعتراب الوظيفي لدى الاطارات.

بالإضافة إلى ذلك فالنتيجة المتحصل عليها في الجدول رقم 12 تشير أن هناك احساس مرتفع لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل ANEM وADS بالاعتراب الوظيفي بمختلف أبعاده الستة (اللامعيارية، العجز (اللاقدرة)، اللامعنى، اللانتماء (الانعزالية)، اللارضا، التشاؤم) حيث أن قيمة المتوسط الحسابي للمتغير ككل بلغ: 97.01، وهو أكبر من المتوسط الافتراضي المتحصل عليه والذي بلغ: 84، ويمكن تفسير ذلك باعتبار أن الاحساس بالاعتراب الوظيفي يمثل المحور الأساسي في مؤسسات ما قبل تشغيل الشباب لمدى أهمية العامل البشري واحساسه بالانتماء حيث عدم الاحساس بالاعتراب الوظيفي يعتبر من أهم العوامل المساعدة في تنمية وتطوير موارده البشرية من جهة، والعمل على الرفع من فعالية ونتاجية المؤسسات بصفة خاصة والاقتصاد الوطني الجزائري بصفة عامة ودخوله في مجال المنافسة من جهة أخرى. ومن الدراسات التي تتفق مع نتيجة الدراسة الحالية نجد دراسة "هزرشى طارق" (2017) حول أبعاد المناخ التنظيمي وعلاقته بمستوى الاعتراب الوظيفي من وجهة نظر العاملين بالمستشفيات في ولاية الجلفة حيث تبين من خلال النتائج أن تصورات العاملين للاعتراب الوظيفي كانت مرتفعة، وكذلك الامر بالنسبة للأبعاد التالية: الشعور بالعجز، اللامعنى، والعزلة الاجتماعية، ومن بين الدراسات التي تتنافى مع نتائج الدراسة الحالية نجد الدراسة التي قام بها "عابد موسى لطيف" (2018) حول الاعتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بالمناخ التنظيمي، حيث توصل إلى أن هناك مستوى منخفض من الاعتراب الوظيفي لدى المعلمين، وأرجع ذلك إلى قدرة المعلم الفلسطيني في المدارس الحكومية بمحافظة غزة على التكيف مع الظروف الصعبة والتعامل

معها نتيجة خبرات وتجارب سابقة مر بها، وإيمانه برسالته النبيلة وأهمية بناء وإعداد الأجيال المستقبلية رغم الظروف الاستثنائية التي تمر بها فلسطين عموماً وقطاع غزة على وجه الخصوص بالإضافة إلى الجو الاجتماعي الجيد داخل المدارس والذي يخفف من وطأة الضغوط المعيشية التي يعيشها المعلم الفلسطيني داخل المدارس الحكومية بمحافظة غزة، وكذلك دراسة "حلس مازن اكرم" (2016) حول المناخ التنظيمي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي لدى العاملين في البنوك التجارية الفلسطينية، حيث توصل إلى وجود مستوى منخفض من الاحساس بالاغتراب الوظيفي لدى العمال، وارجع ذلك إلى أن البنوك تعمل إلى حد كبير وفق أنظمة وقوانين من شأنها ضمان حقوق العمال في أكثر من اتجاه، وأن العامل يجد نفسه تلقائياً جزء لا يتجزأ من منظومة العمل ككل سواء من الناحية الوظيفية أو الاجتماعية، أو غير ذلك، وهو ما يجعل البنوك تعمل ما بوسعها لاحتضان ورضا العمال بشكل عام، وكذلك نجد دراسة "سعادة رشيد" (2019) حول الاغتراب الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية، التي تبين من خلالها أن هناك مستوى متوسط للاغتراب الوظيفي يعني أن الأساتذة يعيشون المرحلة الأولى منه، حيث يشعر الموظف بأن العلاقة بينه وبين المؤسسة التي يعمل بها لم تعد طبيعية، بل يسودها نوع من التوتر وبالتالي يستمر الموظف في تكوين المشاعر السلبية تجاه المؤسسة، وقد يتراءى له أن كل من يعاني من مشاكل وصعوبات إنما تسببها له المؤسسة، ونتيجة لذلك يصبح الموظف مهموما ومشغولاً بالمشاكل والصعوبات التي يعزوها إلى عدم اهتمام المنظمة به، ويزداد هذا الشعور عندما لا يجد أحداً يتحدث إليه عن مشكلاته، عندئذ يبحث الموظف عن بديل للتنفيس عن مكبوتاته.

وكذلك دراسة "بن زاهي منصور" (2007) حول الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات، حيث توصل إلى انخفاض مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي قليلاً عن متوسط المقياس، وارتفاع بعض عوامله لاسيما عامل الشعور بالتشاؤم والارضا عن العمل، ويرى الباحث أن نتيجة الاغتراب ربما تعود إلى نوعية القيم التي يحملها العامل حيث أن قيم الدين الإسلامي عادة ما تدعوا إلى البعد عن القلق واليأس والتشاؤم والسخط والتدمير... إلخ، كما أن نوعية العمل المراد القيام به عمل جماعي في أغلب الأحيان، من شأنه أن يقلل من نسبة الشعور بالاغتراب، كما يلاحظ كذلك من خلال نتائج الدراسة أن أغلبية الإطارات ينتمون إلى جماعات غير رسمية، هذا ما يعكس عدم معاناتهم من مشكلة عدم الشعور بالانتماء الذي يعتبر عكس الشعور بالاغتراب.

وتشير النتيجة المتحصل عليها كذلك في الجدول رقم 13 إلى عدم وجود فرق بين موظفي عقود ما قبل التشغيل من حيث الاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس، وذلك يعود إلى أن

مؤسسات ما قبل التشغيل تتعامل مع العمال بنفس الطريقة بغض النظر عن اختلاف جنسهم سواء من حيث تطبيق الإجراءات أو من حيث توزيع المهام والاجور ذلك ما يولد الاحساس بالاعتراب لديهم، وذلك يتطابق مع ما توصلت إليه دراسة "حلس مازن اكرم" (2016) حول المناخ التنظيمي وعلاقته بالاعتراب الوظيفي لدى العاملين في البنوك التجارية الفلسطينية، حيث توصل إلى أن حالة الاعتراب الوظيفي للجنسين تتحقق تحت مظلة المناخ التنظيمي بشكل متساوي، وأن البنك لا يفرق في معاملته الوظيفية بين الذكور والإناث وإنما يتبع أنظمة وقوانين محددة تجاه الموظف بشكل مجرد دون أي اعتبار لجنسه ذكر أم أنثى، وكذلك دراسة "سعادة رشيد" (2019) حول الاعتراب الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية، حيث أظهرت عدم وجود فرق بين الجنسين في ما يتعلق بالاعتراب الوظيفي، وتم تفسير ذلك أن كل الأساتذة بغض النظر عن جنسهم لديهم نفس الحقوق والواجبات فهم ينتمون إلى نفس الجامعة ويعملون في نفس الظروف التعليمية كما يخضعون إلى نفس القوانين ونفس العلاوات والحوافز والإجازات إضافة إلى أنهم يواجهون نفس التغيرات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية. ومن بين الدراسات التي تتناقى مع نتائج الدراسة الحالية نجد الدراسة التي قام بها "عابد موسى لطيف" (2018) حول الاعتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بالمناخ التنظيمي، حيث تبين أن هناك فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) أفراد العينة لدرجة الاعتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة تعزى لمتغير الجنس وذلك لصالح الذكور.

وتشير النتيجة المتحصل عليها كذلك في الجدول رقم 14 إلى عدم وجود فرق بين موظفي عقود ما قبل التشغيل من حيث الاعتراب الوظيفي تبعاً لمتغير السن، ويمكن أن يكون ذلك راجع إلى الاحساس لدى نفس الفئة العمرية باعتبارهم مخرجين حديثاً، بالإضافة إلى الهروب من هوجس البطالة الذي قد يطاردهم مستقبلاً، وذلك يتطابق مع دراسة "حلس مازن اكرم" (2016) حول المناخ التنظيمي وعلاقته بالاعتراب الوظيفي لدى العاملين في البنوك التجارية الفلسطينية حيث توصل إلى عدم وجود فرق بين موظفي من حيث الاعتراب الوظيفي وأرجع ذلك إلى أن عمر الموظف في البنك لا يجدر أن يكون معياراً لمستوى شعوره بالاعتراب الوظيفي، وذلك اعتماداً على أن الأبعاد التي تتبلور من خلالها حالة الاعتراب الوظيفي تطبق على جميع العاملين في البنك، كما أن مستوى الشعور الميني على ذلك هو شعور نسبي عند العاملين وعامل السن لا يؤثر في ذلك. وكذلك دراسة "بن زاهي منصور" (2007) حول الشعور بالاعتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات، حيث توصل إلى عدم وجود فرق بين العمال من

حيث الاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير السن، واعتقد أن ذلك يعود إلى أن عامل السن في ميدان العمل غير مهم، وخاصة ذلك من حيث العلاقات، حيث يلاحظ أن أغلبية الإطارات من الجامعيين، وهذا العامل يساهم على تقريب فوارق العمر.

كما تشير النتيجة المتحصل عليها كذلك في الجدول رقم 15 إلى عدم وجود فرق بين عمال عقود ما قبل التشغيل من حيث الاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير نوع الوكالة، وذلك أن العامل بغض النظر عن طابع مؤسسة ما قبل التشغيل التي ينتمي إليها، فبالرغم من تمكنه من التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل، إلا أننا وجدنا أن لديه احساس وشعور بالاغتراب الوظيفي نتيجة لعدم تطابق أهدافهم وطموحاته مع ما تطمح إليها المؤسسة سواء وكالة ANEM أو وكالة ADS ولكن للأسف لم نجد دراسات مطابقة للنتيجة المتحصل عليها حالياً، ولا حتى دراسات تتنافى مع ما تم التوصل إليه.

- خاتمة:

لقد حاولت الباحثتان من خلال هذه الدراسة تحديد مستوى احساس موظفي عقود ما قبل التشغيل بكل من وكالة ANEM ووكالة ADS بالاغتراب الوظيفي، واتضح من خلال ذلك أن الاغتراب الوظيفي يعتبر عامل مهم في تحديد فشل أو نجاح المنظمات، كما تبين كذلك من خلال ما تم عرضه في هذه الدراسة في جانبها النظري والتطبيقي: أن من بين الاهداف التي تسعى إلى تحقيقها المنظمات الناجحة هو التطور والرفق بالاعتماد على المورد البشري الذي يعتبر العامل الذي يؤثر فيها ويتأثر بها من خلال العوامل المحيطة به من بيئة العمل واللوائح التنظيمية والقوانين والسياسات المنتهجة، كما يعتبر كذلك مصدر النجاح والتميز، فالإحساس بعدم الاغتراب الوظيفي والانتماء إلى المؤسسة التي يعمل بها يؤدي إلى الرفع من مستوى الرضا الوظيفي وبالتالي تطوير أداءه الفردي من ناحية والأداء المؤسساتي من ناحية أخرى، وعلى ضوء ذلك تم إدراج مجموعة من التوصيات والاسهامات العلمية والعملية:

■ ضرورة الاهتمام بتحسين مستوى الانتماء والالتزام التنظيمي بمؤسسات التابعة لما قبل تشغيل الشباب.

■ الاهتمام بالعامل واعتباره مورد مهم لتحقيق أهداف مؤسسات التابعة لما قبل تشغيل الشباب.

■ الأخذ بعين الاعتبار آراء ووجهات نظر العمال في اتخاذ وصنع القرارات التي تصب لصالح بمؤسسات التابعة لما قبل تشغيل الشباب.

■ إعادة النظر في نظام التعويضات الخاص بوكالتي عقود ما قبل التشغيل.

- إجراء دراسات اخرى للتعرف على مستوى الاعتراب الوظيفي لدى العمال بمؤسسات أخرى ومقارنة النتائج مع نتائج الدراسة الحالية.
- محاولة إجراء بحوث ودراسات لإلقاء الضوء على الأسباب المؤدية للاعتراب الوظيفي والعوامل التي تحد من انتشاره.

- قائمة المراجع:

- بحر يوسف، عبد عطية وأبو سلطان سعيد، محمد مياسة. (2013). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات. العدد 05، 178-213.
- بن زاهي، منصور. (2007). الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات. أطروحة دكتوراه علوم في علم النفس العمل. جامعة منتوري: قسنطينة
- حلس، مازن أكرم عبد الله. (2016). المناخ التنظيمي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي لدى لعاملين في البنوك التجارية الفلسطينية. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال. جامعة الأزهر: غزة. راجع الموقع التالي: <http://www.alazhar.edu.ps/arabic/He/files/20120061.pdf>
- دحماني، محمد أدريوش. (2012). إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل. أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية. جامعة ابي بكر بلقايد: تلمسان.
- زهران، سناء حامد. (2002). فعالية برنامج إرشاد صحة نفسية عقلاني انفعالي لتصحيح مشاعر ومعتقدات الاغتراب لطلاب الجامعة. رسالة دكتوراه الفلسفة في التربية. جامعة المنصورة.
- زيادة، كوثر. (2018). واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2010-2014. رسالة دكتوراه علوم في علم الاجتماع العمل والتنظيم. جامعة العربي بن مهيدي: أم البواقي (الجزائر).
- السالم، مؤيد سعيد. (2009). القوة التنظيمية. الأردن: دار إثراء للنشر والتوزيع.
- سعادة، رشيد. (2019). الاغتراب الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية. مجلة الواحات للبحوث والدراسات. 12 (02)، 854-870. استخرج من:
- عابد، موسى، ولطفي، خالد. (2018). الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بالمناخ التنظيمي. رسالة ماجستير في الادارة التربوية. الجامعة الاسلامية: غزة. استخرج من: <https://library.iugaza.edu.ps/thesis/126008.pdf>
- فاضل، فايزة وبوفلجة، غياث وبزايدي، نجات. (2019). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز. مجلة دراسات نفسية وتربوية. 12 (03)، 292 – 308.
- الكنعان، حمود صالح. (2008). المتغيرات الشخصية والتنظيمية على مستوى الاغتراب الوظيفي. الرياض، مجلة الادارة العامة.

- كوسة، بوجمعة. (2007). سياسات التشغيل في الجزائر-عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة-، دراسة ميدانية بمديرية التعمير والبناء لولاية سطيف. رسالة ماجستير في تنمية الموارد البشرية. جامعة محمد خيضر: بسكرة (الجزائر).
- المطرفي، شعيل بن بخيت. (2005). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء. رسالة ماجستير في العلوم الادارية. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- ناصر، دادي عدون والعايب، عبد الرحمان. (2010). البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد (حالة الجزائر). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- هزرشي، طارق. (2017). أبعاد المناخ التنظيمي وعلاقته بمستوى الاغتراب الوظيفي من وجهة نظر العاملين بالمستشفيات في ولاية الجلفة. مجلة دفاتر اقتصادية. 08 (01)، 22-38. استخرج من: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/52114>
- Nelson, L; & Donohue, W. (2006). Alienation psychology and Humen Rosouyce Management, Refereed. paper presented of the 2nd Australian center for Research in Employment and work (ACREW), prato, Italy.
- Mroczek, D. K., Spiro III, A., & Turiano, N. A. (2009). Do health behaviors explain the effect of neuroticism on mortality? Longitudinal findings from the VA Normative Aging Study. Journal of Research in Personality, 43(4), 653-659.