



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة القادسية

كلية الآداب - قسم علم النفس

الاغتراب الوظيفي و علاقته بدافعية الانجاز

بحث تخرج

مقدم إلى قسم علم النفس في كلية الآداب جامعة القادسية وهو جزء
من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في علم النفس

من الطلبة:

فطوم رديم جبار **عصون ظاهر عناد**

نور صبا حسين

بإشراف الاستاذة

نغم هادي حسين

أولاً: مجتمع البحث

يتحدد مجتمع البحث الحالي بموظفي كلية الآداب جامعة القادسية للعام الدراسي (2015-2016) والبالغ عددهم (73) موظف وموظفة موزعين وجدول رقم (1) يوضح ذلك .

موظف	موظفة	المجموع
25	48	73

ثانياً : عينة البحث

تم اختيار (60) موظف وموظفة بالطريقة القصدية و جدول رقم (2) يوضح ذلك .

موظف	موظفة	المجموع
22	38	60

ثالثاً : أداة البحث

1- الاغتراب الوظيفي

لما كان البحث الحالي يستهدف بصورة اساسية تعريف الاغتراب الوظيفي لدى موظفي كلية الآداب جامعة القادسية فقد اعتمد الباحثان على مقياس (زاهي ، 2007) لقياس الاغتراب الوظيفي لدى موظفي كلية الآداب جامعة القادسية .

وصف المقياس

يتكون مقياس الاغتراب الوظيفي بصيغته الاولية من (26) فقرة وخمسة بدائل هي (تنطبق علي دائما ، تنطبق علي غالبا ، تنطبق علي احيانا ، تنطبق علي قليلا ، لا تنطبق علي ابداء).

وقد قامت الباحثتان باستخراج الخصائص السيكومترية من صدق وثبات وتميز وفيما يلي توضيح ذلك.

اراء المحكمين في فقرات المقياس وتعليماته :

عرض المقياس (والمتكون بصيغته الاولية من (26) فقرة (ملحق 2)) على عشرة من المحكمين المختصين في مجال علم النفس (ملحق 1) ، متضمنا الهدف من الدراسة والتعريف النظري المعتمد لغرض ابداء ارائهم فيما يخص :

- 1- مدى صلاحية الفقرات لقياس ما وضعت لاجله.
- 2- اجراء ما يروونه من تعديلات (اعادة صياغة ، حذف ، اضافة على الفقرات) .
- اعتمادا على اراء وملاحظات الخبراء وبعتماد نسبة (80%) فاكثر لغرض قبول الفقرة او رفضها ثم استبقاء (24) فقرة ورفض (2) فقرة كما حصلت موافقتهم على تعليمات المقياس ، وجدول رقم (3) يوضح ذلك وبذلك اصبح عدد الفقرات لمقياس الاغتراب الوظيفي (24) فقرة ملحق رقم (3) .

جدول (3)

اراء المحكمين في صلاحية فقرات مقياس الاغتراب الوظيفي

ت	ارقام الفقرات	عدد الفقرات	الموافقون		المعارضون	
			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
1	1.2.3.4.5.6.7.8.9.10.11. 12.14.15.16.17.18.19.2 021.22.23.25.26	24	100 %	10		
2	13.24	2	60%	6	40%	

وضوح تعليمات المقياس وفقراته :

لضمان وضوح تعليمات المقياس وفهم فقراته طبق المقياس على عينة استطلاعية بلغ عدد افرادها (10) موظف وموظفة وتمت الاجابة بحضور الباحثان وطلب منهم ابداء ملاحظاتهم حول وضوح الفقرات وصياغتها وطريقة الاجابة ، وفيما اذا كانت هناك فقرات غير مفهومة وتبين من خلال هذا التطبيق ان تعليمات المقياس وفقراته كانت واضحة وليست هناك حاجة لتعديل أي منها، وكان الوقت المستغرق للإجابة من (5-12) دقيقة وبمتوسط قدره (8.6) دقيقة.

التحليل الاحصائي لفقرات المقياس:

بعد تحليل الفقرات احصائيا من المتطلبات الاساسية في المقاييس النفسية. والهدف من هذا الاجراء هو الابقاء على الفقرات المميزة بين الاشخاص الممتازين في الصفة التي يقيسها المقياس وبين الاشخاص الضعفاء في تلك

الصفة (الامام، 1990، ص114) وفي البحث الحالي ثم استخراج
الطريقتين وكما يلي :

1- اسلوب المجموعتين المتطرفتين :

من اجل ايجاد القوة التمييزية لفقرات المقياس اعتمدت الباحثان اسلوب
المجموعتين المتطرفتين اذ قامن بعد تطبيق المقياس على عينة التحليل
البالغة (60) موظف وموظفة ، وترتيب الدرجات بحسب الدرجة الكلية
للمستجيب من اعلى درجة الى ادنى درجة ، ثم حددت المجموعتان
المتطرفتان بنسبة 27% من افراد العينة في كل مجموعة (العليا والدنيا)
لأنها تمثل افضل نسبة يمكن اعتمادها ، ولأنها تقدم لنا مجموعتين بأقصى
ما يمكن من حجم وتمايز وبهذا اصبح في كل مجموعة (16) موظف
وموظفة وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (عبد الرحمن ، 1998
، ص92) لمعرفة الفروق بين درجات المجموعة العليا والدنيا على كل فقرة
من فقرات المقياس اتضح ان جميع الفقرات دالة احصائيا عند مستوى دلالة
(0.05) عند مقارنتها مع القيمة التائية الجدولية والبالغة (2.00) ما عدا
الفقرات (9.8.6.5) وجدول (4) يوضح ذلك .

جدول (4)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الاغتراب الوظيفي باسلوب المجموعتين المتطرفتين

مستوى دلالة (0.05)	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		التباين	الوسط	التباين	الوسط	
دالة	3.11	0.39	1.56	1.82	2.68	-1
دالة	2.56	0.51	1.62	2.22	2.68	-2
دالة	2.56	1.53	1.75	2.06	2.93	-3
دالة	2.77	0.38	1.62	1.85	2.62	-4
غير دالة	0.73	1.18	1.87	1.86	2.18	-5
غير دالة	1.14	0.49	1.86	0.78	1.37	-6
دالة	2.94	0.73	1.75	2.49	2.31	-7
غير دالة	1.47	0.11	1.12	0.66	1.43	-8
غير دالة	1.43	0.65	1.87	1.99	2.43	-9
دالة	2.14	0.66	1.56	1.42	2.31	-10
دالة	2.17	0.25	1.62	2.65	2.62	-11
دالة	4	0.36	1.31	2.25	2.87	-12
دالة	3.5	0.16	1.18	2.22	2.30	-13
دالة	3.20	0.52	1.43	2.69	2.81	-14
دالة	3.57	0.82	2.81	1.32	1.56	-15
دالة	2.15	0.16	1.16	1.58	1.87	-16
دالة	2.45	0.2	1.25	1.66	2.06	-17
دالة	2.70	0.38	1.37	2.92	2.56	-18
دالة	2	0.22	1.31	1.18	1.87	-19

دالة	3.11	0.36	0.31	1.86	2.43	20
دالة	2.55	0.33	1.25	0.71	2.12	21
دالة	2.68	0.50	1.37	1.56	2.31	22
دالة	3	0.56	1.06	1.05	1.81	23
دالة	2.43	0.62	1.68	2.22	2.68	24

ب - علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

يوفر هذا الأسلوب معياراً يمكن الاعتماد عليه في إيجاد العلاقة بين درجات الأفراد لكل فقرة والدرجات الكلية للمقياس ومعامل الارتباط يشير إلى مستوى قياس الفقرة للمفهوم الذي نقيسه الدرجة الكلية للمقياس ، أي أن كل فقرة تشير في المسار الذي يسير فيه المقياس ككل (عيسوي ، 1985 ، ص 51) وتشير انستازي 1976 إلى أن الدرجة الكلية للمقياس هي أفضل محك داخلي عندما لا يتوفر للمحك الخارجي (Anastasia ، 1976 :206) وباستعمال معامل ارتباط بيرسون باستخراج معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس حيث كانت الاستمارات الخاضعة للتحليل لهذا الأسلوب (60) وبعتماد معيار أبيل (0.20) تبين أن جميع معاملات كانت دالة احصائية جدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5)

معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
0.43	13	0.21	1
0.24	14	0.43	2
0.47	15	0.20	3
0.47	16	0.54	4
0.32	17	0.48	5
0.49	18	0.51	6
0.24	19	0.35	7
0.39	20	0.21	8
0.20	21	0.49	9
0.32	22	0.20	10
0.49	23	0.43	11
0.22	24	0.22	12

مؤشرات صدق المقياس وثباته :-

أ. الصدق Validity

يعد الصدق من الخصائص اللازمة في بناء المقياس لكونه يشير الى قدره المقياس على قياس الخاصية التي وضع من اجل قياسها (فرج، 1980، ص360) واستخرج المقياس الحالي ما يأتي:-

1-الصدق الظاهري :-

يشير أيبيل (Ebel) الى ان افضل طريقة للتحقق من الصدق الظاهري تتمثل في عرض فقرات المقياس على مجموعة من المحكمين للحكم على صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها (بالوكس، 1972، ص55) وتحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي وذلك عندما عرضت فقراته على مجموعة من الخبراء بشأن صلاحية المقياس وملائمته لمجتمع الدراسة

2-صدق البناء:-

من خلال استعمال قوة تميز الفقرة من خلال اسلوب المجموعتين المتطرفتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية .

ب. الثبات:-

ينبغي ان تكون الاداة المستخدمة في البحث متصفة بالثبات، أي انها تعطي النتائج ذاتها، قريبة منها، اذ اعيد تطبيقها على افراد العينة في وقتين مختلفين (الربيعي، 1981، ص30) وقد اعتمدت الباحثات على ايجاد

الثبات على عينة بلغت (60) موظف وموظفة من كلية الاداب جامعة القادسية وقد اعتمدت الباحثات في ايجاد الثبات على الطريقتين الاتيتين :-

التجربة النصفية :-

تعتمد هذه الطريقة على تجزئة المقياس المطلوب تعيين معامل ثباته الى نصفين متكافئين وذلك بعد تطبيقه على عينة بحث واحدة والتقسيم قد يكون عشوائيا او ان تشكل الفقرات الفردية احد نصفي المقياس والفقرات الزوجية النصف الاخر (عبد الرحمن، 1998، ص167).

ولتحقيق التكافؤ بين فقرات نصفي المقياس تم اعتماد درجات (20) موظفا وموظفة من مجتمع البحث موزعين بالتساوي وفق متغير الجنس، اتضح ان الوسط الحسابي لدرجات الفقرات الفردية (16.25) وتباين (19.67) فيما كان اغلوسط الحسابي لدرجات الفقرات الزوجية (15.8) وتباين (21.22) وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ظهر ان القيمة التائية المحسوبة (0.30) هي غير دالة احصائيا عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1.87) ومستوى دلالة (0.05) مما يشير الى ان هناك تكافؤ بين درجات الارقام الفردية والزوجية وجدول (6) يوضح ذلك التكافؤ بين درجات الفقرات الفردية وزوجية .

ت	درجات الفقرات	الوسط الحسابي	التباين	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى دلالة (0.05)
1	الفردية	16.25	13.67	0.30	0.87	غير دالة
2	الزوجية	15.8	23.22			

ولحساب الثبات لهذه الطريقة تم استعمال معامل ارتباط بيرسون بين نصفي المقياس حيث تالف النصف الفردي من (10) فقرة اما النصف الزوجي (10) فقرة وعلى اساس الفقرات الفردية والزوجية وبلغت قيمة معامل الارتباط (0.57) ولما كان معامل الارتباط المستخرج بهذه الطريقة هو لنصف المقياس جرى تعديله بمعادلة سبيرمان براون فاصبح معامل الثبات بعد التعديل (0.72) وهو معامل ثبات يمكن الركون اليه.

حساب الدرجة الكلية للمقياس

لحساب الدرجة الكلية للمقياس اصبح المقياس بصورته النهائية يتكون من (20) ملحق رقم (4) لذا فان اعلى درجة محتملة للمستجيب هو (100) و ادنى درجة له هو (20) والمتوسط الفرضي للمقياس (60) درجة وكلما زادت درجته عن المتوسط الفرضي كان ذلك مؤشرا على قوة الاغتراب الوظيفي وكلما انخفضت عن المتوسط الفرضي كان مؤشرا على انخفاض الاغتراب الوظيفي.

رابعاً: التطبيق النهائي :-

بعد الانتهاء من اجراءات اعداد مقياس البحث واستخراج الخصائص السيكومترية له من صدق وثبات وقدرة على التميز فان الباحثات قامن بتطبيق المقياس بصورته النهائية على عينة التطبيق النهائي البالغة (60) موظف وموظفة .

/الفصل الثاني/

الاطار النظري والدراسات السابقة

اولاً: مفهوم الاغتراب :

استخدم مصطلح الاغتراب بمعنى حالة الانفصال بين الفرد و الموضوع وبين الفرد والاشياء المحيطة به ، وبين الفرد والمجتمع . مما يعني ان علاقة الفرد بالاشياء او بالموضوع علاقة غير سوية. فهو يعيش بين اهله وفي مجتمعه ولكن في دائرة الغربة والانفصال ، انه يعيش في عالم مجرد من القيم لدرجة انه لا يرفض بل يعاديهها، فيدخل الفرد الى عالم للانتماء ويفقد الحس والوعي (مراد وهيه، 1979).

انه الحالة السيكو اجتماعية التي تسيطر على الفرد سيطرة تامة تجعله غريباً وبعيداً عن نواصي واقعه الاجتماعي. وفكرة الاغتراب تسيطر في الوقت الحاضر على الادب المعاصر كما تسيطر على تاريخ الفكر الاجتماعي.

وقد استخدم هذا المصطلح بدلالات مختلفة ظهر كثير منها بصورة تفتقر لي بشدة لي حد انه ليس من الواضح من هو ذلك الذي يفترض انه مغترب .

وهذا ما تؤكدُه (انجلش وانجلش) حيث يشير الى ان الاغتراب يعني فقدان او نقص العلاقة او الصلة حيث يجب ان تكون تلك العلاقة متوقعة وهي حالة يكون فيها الاشخاص والمواقف الشائعة غريبة عن الشخص . وهكذا يتمحور معنى الاغتراب حول شعور الفرد بأنه غريب عن ذاته، او عن مجتمعه الذي بجانبه ويوصفه الروائي (البيركامل) في روايته (الغريب) بحالة ذلك الشاب الجزائري الذي يعيش في فرنسا ويملك شقة خاصة ويعمل كما يعمل اهل البلاد ويرتاد المقاهي ويقابل صديقات له في شقته ويحظر لنفسه الطعام، ويؤدي ما عليه، ولكنه في نهاية الامر يحمل افكارا لا يريد التنازل عنها ويشعر انه بالتزامه بها والمحافظة عليها والتعرف بموجبها انه يبدو غريبا في مجتمع لا يتفق معه ويعتبرها آراء تأتي من (الخارج) وان كان هذا الشاب يعيش في نفس المجتمع.

هذا التوصيف هو ذاته توصيف الاغتراب الوظيفي الذي يشعر به اعضاء المنظمة، اذ يشعرون انهم يعيشون ويحبون بقيم وممارسات لا يتوحدون معها. الامر الذي يشعروهم في اعماق نفوسهم بأنهم منفصلون عن هذه القيم والمرجعيات الحضارية الجديدة.

وكذلك يشير الى ضعف العلاقة بين الفرد والوظيفة ومستوى الاندماج وهذا الاندماج قد يكون نفسيا او فكريا او مهنيا (الكنعان)

عوامل الاغتراب

يذكر (شتا) ان الثورة التكنولوجية ساهمت في انتشار ظاهرة الاغتراب الوظيفي بين الموظفين الجامعة الانتاجية والخدماتية على حد سواء وذلك نتيجة لهيمنت الائمة واجهزة الحاسوب، والجهزة الالكترونية على العمل اليومي فظهر هذا الخطر التكنولوجي وكأنه مهدد العلاقات الانسانية ومثير للامراض والمشاكل النفسية وبعد ما كان الحرفيون والمهنيون والاداريون سادة على اجهزتهم ومكاتبهم اصبحوا خداماً لها خاضعين لإرادتها (الكبيسي، 2004).

2-الخلل في تقارير كفاية الاداء

تفتقر تقارير الاداء السنوية للموظفين الى الاسس الموضوعية لاعتمادها في الغالب على تقارير فردية من جانب المشرفين مما يجعلها تتأثر بالاعتبارات والاهواء الشخصية ويؤثر في النهاية على حسن العلاقات الوظيفية التي ينبغي ان تقوم بين الموظفين وبين الادارة (الفمري، 2002).

3-ضعف الفعالية الادارية :

ان عدم فعالية الادارة تؤدي الى عدم قدرتها على اداء المطلوب منها وبالتالي التفكير بإعادة بنائها على مبادئ الادارة السلوكية بأن تأخذ بعين الاعتبار العمل الواجب أدائه والمهارات التي تحتاجها لاداء العمل لتصبح قادرة على مجارات الخطى السريعة للتطور التقني ولتتحمل كافة مسؤولياتها ولن يتحقق لها ذلك الا كانت شروحات ووصف العمل تسمح للكل بالمشاركة في صنع القرارات التي تؤثر به وتقلق بعمله. (ابو سن، 1991).

ان ضعف الفعالية الادارية داخل الجامعة من اهم العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي فالادارة الجيدة يجب ان تتبع عدة خطوات جيدة للارتقاء بالعمل الاداري للتغلب على الاداء ومن هذه الخطوات :

- التخطيط الجيد
- متابعة خطوات التنفيذ .
- اتباع نظام توثيق فعال .
- فعالية ادارة الوقت . (عبدة، 1984)

4-ضعف نظام الحوافز

ان عدم وضوح نظام الحوافز او خضوعه للمجاملات ولعلاقات شخصية بين الموظفين والقيادات العليا والمباشرة يعتبر احد العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي لان الموضوعية في تطبيق نظام الحوافز شرط لنجاحها.

ومستوى الاغتراب الوظيفي بشكل عام يتأثر بغياب الحوافز لاسيما ان هناك عددا من النظريات والدراسات التي سعت الى معرفة العلاقات بين الاغتراب الوظيفي والحوافز ، فنرى مثلا مدرسة العلاقات الانسانية ان الموظف السعيد هو موظف منتج وقد تباينت الدراسات حول الاغتراب والانتاجية. اما المدرسة السلوكية فتري انه ليس هناك علاقة ضرورية بين الاغتراب والانتاجية وعموما قد لا يكون الاغتراب ناتج من العمل ذاته بل قد يكون الاغتراب ناتج من ظروف مصطحبة بالعمل والزملاء في العمل وبيئة العمل ونوعية الخدمات ..الخ (عنوز 1999).

5- الاحتفاظ بالمعلومات :

ان من اخطر الاثار السلبية في مواقع العمل الاحتفاظ بالمعلومات والخبرات وعدم نقلها للعميل في الصف الثاني من اصحاب القيادات وكذلك وجود العيادات والمشرفيين والموظفين واصحاب الخبرات الطويلة في العمل وممن يحتفظون بمعلوماتهم ولايقومون بدورهم التدريبي لمن يعملون معهم وقد يكون السبب وراء الاحتفاظ بالمعلومات والخبرات خوف صاحب الخبرة من الاستغناء عن خدماته او نقله الى مكان اخر اذ وجد من يقوم بعمله وقد اثبتت جميع التجارب الميدانية ان كل النظم والقوانين والفلسفات لم تنجح في علاج هذه المشكلة وتغيير هذا السلوك (المطرفي 2005).

6- سعة حجم المؤسسة او المنظمة

ان سعة حجم المنظمة يؤدي الى اثر سلبي على الموظفين بها ومن اهم هذه الاثار التي تشتت جهود المدراء بين العمل الاداري والاشراف على الشؤون الفنية في المؤسسة او الجامعة او المنظمة ، ومن ثم يشعر الموظف ان المتابعة (الاشراف) عليه من قبل الرئيس المباشر او من ينوب عنه ضعيف مما يؤدي الى تساوي المجد بغيره من العاملين(العيسوي 1997) .

العوامل التي تعود الى العاملين في الجامعة

1- وقت الفراغ : ان وجود وقت الفراغ طويل لدى الموظفين بالمؤسسة (الجامعة) من شأنه ان يؤدي الى كثرة الاحاديث الجانبية خاصة اذا كانت المشكلة موجودة لدى عدد كبير من الموظفين حيث يتعرف

الموظفين الى بحث مشاكلهم الشخصية والتشاور في حلها بدلا من قضاء وقت الدوام الرسمي في انجاز الاعمال (العيسوي 1997).

2- سوء التوافق والتكيف : ان المعوقات التي يواجهها الفرد في سبيل اشباع حاجاته بصورة منتظمة ودائمة سواء كانت معوقات مادية او معنوية تفقد المجهودات المبذولة لكي يحقق الفرد ذاته في اطار المجتمع الذي يعمل به وينتهي به في الغالب الى سوء التوافق وعدم التكيف. (عبدالله 2002) .

وتصنف مشاكل التوافق وعدم التكيف الى :

- الاحباط والازمات النفسية

- الضغوط والصراعات النفسية

ان سوء التوافق وعدم تكيف العامل (الجامعة) التي يعمل بها من شأنه ان يؤدي الى الشعور بانه في دائرة الاهمال داخل المنظمة وبتراوى له ان المشكلات التي يعاني منها سببها (الجامعة) ونتيجة لذلك يبحث العامل (الموظف) عن بدائل يقوم بتفريغ مشاكله النفسية فيها . واذا انتشرت هذه الحالة بين قطاع كبير من العاملين فذلك من شأنه ان يؤدي الى انتشار الاغتراب النفسي بينهم.

3- قيم واتجاهات (الموظفين)

قد يجم الاغتراب الوظيفي من عدم ملائمة قيم العمل وضوابطه واهدافه مع قيم الفرد واتجاهاته واهدافه أي ان الهدف الذي يتجه عمل لفرد نحوه غير مرغوب فيه وان محيط العمل في اجواءه لايعطيه ما يستحق من اهتمام وان

حاجات الفرد ورغباته لا تخطى بالرعاية بل لا تستشعر من قبل الآخرين
(الكبيسي 1425)

4-سوء ادارة الوقت :

ان اكثر الموظفين لا يحسن استغلال الوقت بفعالية وللأسف هناك من
الناس من يضمن ان تنظيم الوقت معناه الجد التام ولا وقت للراحة والبعض
الآخر يضمن ان تنظيم الوقت شيء تافه لاوزن له ذلك لانهم يقيمون للوقت
وزنا واهمية ، وهذه المفاهيم تعجل عملنا منخفض الدافعية فمهما عملنا
واجتهدنا لعدة ساعات فاننا لن نكون منتجين ما لم ننظم اوقاتنا ونتخلص من
كل ما يضيع علينا اوقاتنا (القرضاوي، 1985) .

مظاهر الاغتراب

يعد التطور الذي حدث لمصطلح الاغتراب على مستوى المفهوم يلاحظ ان
اعمال كل من (كلاك 1959) (وديفيز 1955) و (دين 1961) و
(سيمان 1959) كانت من اشهر المحاولات لنقل الاغتراب من مستوى
المفاهيم الى ابعاد يمكن من خلالها ترجمة المفهوم الى مظاهر ومكونات
وسمات.

وقد حدد (ميلفن سيمان 1959) خمسة استخدامات لصفة المفهوم وهي
خمس سمات او مكونات فرعية :

1-الشعور بالعجز

يعني شعور الفرد بان لا يستطيع ان يؤثر في المواقف الاجتماعية التي يواجهها وبالتالي فالفرد المغترب لا يستطيع ان يقرر مصيره او التأثير في مجرى الاحداث او في صنع القرارات المهمة التي تختص بحياته ومثيره فيعجزه ذلك عن تحقيق ذاته .

ويعرف ايضا باليأس المكتسب (Learned Hopelessness) وهو الاعتقاد من جانب الفرد بفقد السيطرة على الاحداث من حوله ، وهذا الاعتقاد نابع من ادراكه الشخصي بان النتائج والاحداث التي يغيرها تكون منفصلة عن تصرفاته وجهوده . بعبارة اخرى يدرك بانه عاجز عن التأثير فيما يحدث له على مختلف المستويات (علي عسكر 2000) .

اذن فالعجز هو شعور الفرد بالاحولة واللاقوة اتجاه النتائج السلبية للتجارب المتكررة للفشل ، والتي تؤدي الى الاعتقاد بعدم فاعلية الاستجابة التي يولدها الفرد امام المواقف فيعجز عن السيطرة على تصرفاته وافكاره ورغباته وبالتالي لا يتمكن من تقرير مصيره.

2- اللامعنى :

ويعني ان الفرد لن يستطيع التنبؤ بدرجة عالية من الكفاءة بالنتائج المستقبلية، كما يشعر الفرد ان الحياة فقدت معناها ودلالاتها ومعقوليتها ويمكن ان يؤدي ذلك الى فقدان مسوغات استمرارها في نظرهم . وينسجم مثل الشعور لديهم بسبب الاحباط الذي يمكن ان يتعرضوا له. وعدم اشباع الحاجات المختلفة الجسدية والنفسية والاجتماعية (امل الاحمد، 2001) .

3- اللامعيارية :

تعني شعور الفرد بان الوسائل غير مشروعه مطلوبه وانه بحاجة اليها لانجاز الاهداف ، وهذه الحالة تنشأ عندما تتفكك القيم والمعايير الاجتماعية وتفشل في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه (بسام نبات وبلال سلامة،2003).

4-العزلة الاجتماعية :

تعني احساس الفرد بالوحدة ومحاولة الابتعاد عن العلاقات الاجتماعية السائدة في المجتمع أي انها حالة يشعر الفرد فيها بالانتماء الى الامة والمجتمع ، كما يقصد بها شعور الفرد بالوحدة والفراغ النفسي والافتقار الى الامن والعلاقات الاجتماعية الحميمة والبعد عن الاخرين حتى ان وجد بينهم وقد يصاحبها الشعور بالرفض الاجتماعي والانعزال عن الاهداف الثقافية للمجتمع. (قيس النوري، 1979) .

وتمثل العزلة الاجتماعية مظهرا من مظاهر السلوك الانساني له تأثيرات خطيرة على شخصية الفرد وعلاقته بالآخرين حيث يشير الى عدم قدرته على الانخراط في العلاقات الاجتماعية وعلى مواصلة الانخراط فيه وعلى تمركز حول ذاته (عادل عبد الله محمد 2000) .

5- الاغتراب عن الذات :

يشير الى شعور الفرد بعدم القدرة على ايجاد الانشطة المكافئة ذاتيا ، فلا يستطيع الفرد ان يستمد الرضا من نشاطاته، وصلته بذاته الحقيقية، انه احساس الفرد وشعوره بتباعده عن ذاته.

وقد اعاد كل من (مدحت عبد الحميد ورشاد الدمنهوري 1990) تصنيف الشعور بالاغتراب الى :

1- الشعور بالاعتراب عن الذات ويتضمن:

- الانا المغترب فاقد الاحتياج

- الانا المغترب فاقد الضبط

2- الشعور بالاعتراب عن الاخرين ويتضمن :

- الشعور بزيف الواقع وتجنب الاخرين

- الاعتراب الفطري عن الاخرين

- الاعتراب الوجداني عن الاخرين

وحسب هذا المفهوم السوسيوسيكولوجي المتعدد الابعاد لمفهوم الاعتراب، فانه يمكن القوم ان الطالب المغترب هو الشخص الذي لا يحس بفاعليته ولا اهميته ولا وزنه في الحياة ويشعر تبعاً لذلك بانعدام تأثيره على المواقف الاجتماعية والنفسية التي يتفاعل معها ويشعر ان اتساق القيم التي يخضع لتأثيرها اصبحت نسبة ومتناقضة وغامضة ومتغيرة باستمرار وبسرعة. وان علاقته الاجتماعية لا تحقق له ذاته وتتجه تبعاً لذلك الى العزلة والنفور عن الذات.

النظريات التي فسرت الاعتراب

1- نظرية اغترب الثبات عند (كينستون)

عرض كينستون 1965 نظريته عن اغترب الثبات في كتاب (اغترب الثبات في المجتمع الامريكى) حيث بين ان الاعتراب يحدث في كل المجتمعات باختلاف انماطها الثقافية والسياسية والاجتماعية. فنظرية الاعتراب تحمل معاني تشاؤمية ولا يتحد وجود الاعتراب بعوامل محددة ، لو زالت هذه العوامل زال معها الاعتراب (كينستون 1965 ص495) .

2- نظرية ازمة (هوية عند اركيسون)

ان الهدف الاساسي لنظرية اركيسون هو اهتمام النظرية بتطور هوية (الانا) ويرى اركيسون 1968 ان فترة المراهقة حاسمة في نمو هوية الانا لدى الفرد حيث عندما يكون الفرد المراهق هدفا مركزيا محددًا فان ذلك يعطيه احساسا بالتوحد. فتحدد هويته ويدخل مرحلة الالفا والانتماء لان عدم تحديد الهوية للمراهق وعدم توحيده يؤدي بالفرد الى الشعور بالاغتراب (اركيسون 1968).

نظرا لان ظاهرة الاغتراب من الظواهر التي شغلت بال الكثير من الباحثين والفلاسفة في كل العصور ، فقد ركزت معظم الدراسات على النشأة التاريخية لظاهرة الاغتراب واهملت الاهتمام باسبابها.

اشارة (مصر 1973) انه يوجد مدرستان تناولت الاغتراب :

الاولى : تناولت ظاهرة الاغتراب من ناحية اجتماعية واعتبرت انه مشكلة اجتماعية تنشأ كرد فعل للضغوط والتفكك او الظلم الموجود في النظام الاجتماعي ولاسيما في المجتمع الليبرالي . وينظر للفرد المغترب بانه ضحية لمجتمعه ، وان اغترابه قد فرض عليه بواسطة النظام الاجتماعي غير العادل. وهذه النظرية اغفلت اثر شخصية الفرد وما يعانيه من اضطرابات.

الثانية : عالجت هذه الظاهرة من الناحية النفسية، باعتبارها مشكلة نفسية وينظر اليها على انها تطويرية بطبيعتها وتعزو اسبابها الجذرية الى الامراض الشخصية وهذه الاعتقاد ينظر للانسان على انه ضحية خبرات طفولية مبكرة وانماط العلاقات الاسرية فاغتراب الفرد يعد اختبارا ذاتيا يستخدم كميكانيزم دفاع ضد الصراع النفسي.

3- تصور ماركس للاغتراب

لقد شرح كارل ماركس الاغتراب وحلله متأثراً بالديالكتيك الهيجلي يتلخص الاغتراب بانه عبارة عن اوضاع يمر بها الانسان وبصيح فيها غريبا امام نفسه ، ونشاطه واعماله . وانه نوع من فقدان الذات نتيجة لازمات اجتماعية تمر به ، وقد يكون ذلك دافعا من دوافع الثورة الاجتماعية.

ويوجد الاغتراب حيث توجد جماعة اقلية طاغية في السياسة والاقتصاد والحياة الاجتماعية عامة (حسب رأي ماركس) تجعل من الانسان مجرد وسيلة ولعبة لقوة خارجة عنه ، ويعتمد ماركس ان العلاج لهذا الوضع ان لا يمتلك الدولة لهذه الوسائل .(عصار ، 1996،ص214).

4- تصور دوركهايم للاغتراب لقد اهتم دوركهايم بقضية العلاقة بين الحرية والضرورة وعلق عليها بقوله : ان فهم العلاقة بين الذات والموضوع هو المدخل السليم لفهم العملية الاجتماعية للاغتراب. ان دوركهايم قد اعتمد في تفسيره لظاهرة الاغتراب على ضعف المجتمع . والذي يشير الى ان الوقائع الاجتماعية ظواهر عامة تميز مجتمعنا بأثره وتمارس قهرا خارجيا على الافراد. الا انه عامل موقفه النظري هذا فيما يعد عندما اشار الى ان الوقائع الاجتماعية ليست خارجية بالضرورة بالنسبة للفرد وانما يمكن ان تكمن داخله في صورة الشعور او الضمير الجمعي. واذا كانت تبعية الفرد للضمير الجمعي تشير الى ان السلوك الفردي يتعين بادارة المجتمع المحلي وروابط القرابة او الطقوسية فقد ترتب على حالة التبعية تلك حالة الاغتراب في المجتمع الحديث، اذ ان العوامل التي توجه تبعية الفرد للضمير الجمعي وفي الوقت الذي لم يأتي أي نظام جديد كبديل بنائي تمارس هذا الدور

ويؤدي تلك الوظيفة، والتي اصبحت تعاني من القلق والاكتئاب (شتا،
1993، ص 83).

5- تصور روجرز للاغتراب :-

يرى روجرز ان سوء التوافق هو جوهر اغتراب الانسان فلا يعود صادقا مع نفسه، ولا مع تقييمه الكياني الطبيعي للخبرة لانه من اجل ان يحتفظ بالتقدير الايجابي للاخرين بعض قيمة ولا يدركها الا في ضوء تقدير الاخرين لها (القاضي واخرون، 1981، ص 237).

مفهوم الذات عند روجرز يتكون بشكل ثابت من مجموعة منتظمة من الصفات والاتجاهات والقيم نتيجة تفاعل الكائن الحي مع البيئة وخلال خبراته مع الاشياء والاشخاص وقيمهم التي يمكن ان تمثلها في ذاته. لذلك فان الانسان عندما يسعى الى تكوين مفهوم عن ذاته حسب نظر الاخرين يؤدي ذلك الى اغترابه وسوء توافقه النفسي (ابو زيد، 1987، ص 71).

مناقشة النظريات:

- نظريات الاغتراب الوظيفي :-

عند ملاحظة النظريات السابقة نجد انها اختلفت في تفسير الاغتراب الوظيفي ركزت على النموذج القائم على نظرية اغتراب الثبات عند كينستون عرض كينستون نظرية عن اغتراب الثبات في المجتمع الامريكي حيث بين ان الاغتراب يحدث في كل المجتمعات بأختلاف انماطها الثقافية والسياسية والاجتماعية. بينما نرى ان نظرية ازمة الهوية عند اريكسون هو اهتمام النظرية بمسمى هوية (الانا) ويرى كذلك ان فترة المراهقة حاسمة في نمو

هوية الانا لدى الفرد حيث عندما يكون الفرد المراهق هدفا مركزيا محددًا فان ذلك يعطيه احساسا بالتوحد. فتحدد هويته ويدخل مرحلة الافة والانتماء، لان عدم تحديد الهوية للمراهق وعدم توحيده يؤدي بالفرد الى الشعور بالاغتراب بينما نرى نظرية تصور ماركس للاغتراب بانه يوجد الاغتراب حيث توجد جماعة اقلية طاغية في السياسة والاقتصاد والحياة الاجتماعية عامة (حسب رأي ماركس) تجعل من الانسان مجرد وسيلة ولعبة لقوة خارجة عنه . وقد تبنت الباحثات نظرية الاغتراب الوظيفي لاعتمادها على مقياس زاهي (2007) التي اعتمدت على نظرية الاغتراب الوظيفي في بناءه.

دافعية الانجاز:-

مفهوم دافعية الانجاز

تعد دافعية الانجاز من المفاهيم النفسية التي اثارَت جدلا ونقاشا بين علماء النفس، وحظيت بأهتمامهم، اذا تصدت لها البحوث والدراسات لوصفها وتفسيرها، واخذ كل باحث يعرفها من اطار عمله ومن اطار نظريته التي يتبناها.

الدافعية هي قوة ذاتية تعمل على تحريك السلوك وتوجيهه نحو تحقيق هدف معين، حيث تحافظ هذه القوة الذاتية على ديمومة السلوك واستمراريته.

وكذلك هو احد دوافع النشاط والاستثارة الحسية، ويتمثل برغبة الفرد للقيام بعمل جيد والنجاح فيه ورغبته بالتغلب على الصعوبات وتفاذي الفشل.

يتمثل دافع التحصيل في الرغبة بالقيام بعمل جيد والنجاح في ذلك العمل وهذه الرغبة - كما يصفها مكلياند احد كبار المشتغلين في هذا الميدان- تتميز بالطموح ، والاستمتاع في مواقف المنافسة ، والرغبة الجامحة للعمل بشكل مستقل ، وفي مواجهة المشكلات وحلها وتفضيل المهمات التي تتطوي على مجازفه متوسطة بدل المهمات التي لا تتطوي الا على مجازفة قليلة او مجازفة كبيرة جدا (قطامي وعدس ،2002).

ويعتبر دافع التحصيل من الدوافع الخاصة بالانسان ، ربما دون غيره من الكائنات الحية الاخرى ، وهو ما يمكن تسميته بالسعي نحو التميز والتفوق.

اصناف دافعية الانجاز

تصنف دافعية الانجاز الى ثلاثة اصناف هي :

- 1- الصنف الاول : افراد ذوي المستوى المرتفع من التحصيل ، تكون الحاجة الى تحقيق النجاح اكبر من الحاجة الى الخوف من الفشل.
- 2- الصنف الثاني : افراد ذوي المستوى المتوسط من التحصيل ، تتساوى عندهم الحاجة الى تحقيق النجاح مع الحاجة الى الخوف من الفشل.
- 3- الصنف الثالث : افراد ذوي المستوى المنخفض من التحصيل تكون الحاجة الى الخوف من الفشل اكبر من الحاجة الى تحقيق النجاح.

النظريات التي فسرت دافعية الانجاز

1- اتكنسون : دافع الانجاز لـ(اتكنسون) : استعداد نسبي في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة لتحقيق نجاح ما يترتب عليه نوع من الاشباع. والدافع يتولد لدى الفرد ، ويحثه على التنافس في مواقف تتضمن مستويات من الامتياز والتفوق ، انه النضال من اجل السيطرة على التحديات الصعبة ، فضلا عن كونه الاداء الذي تحثه الرغبة في النجاح ويتضمن الدافع للانجاز انماطا وانواعا متباينه من السلوك ، ويتدخل فيه عنصر التحدي ، والدافع الى الانجاز شيء ذي شأن فضلا عن كونه الحافز الى حل مشكلات صعبة تتحدى الفرد وتعرض طريقه.

2- نظرية تايلور :

ذكر تايلور في نظريته بعض النقاط حول الدافعية في العمل لقد اعتقد تايلور ان العاملين يحملون انطبعا خاطئا بان هناك كمية محددة من العمل ينبغي انجازها وانه لو اشتغلوا بعجلة وسرعة كبيرة لانهاؤها فانهم سيصبحون عاطلين. وهذا يوضح لنا بأن العاملين بأجمعهم لهم ميل (نزعة) طبيعية للعمل باقل مايمكن من طاقاتهم. ولذلك فانهم يضللون رب العمل عن قصد وتعمد وذلك بالظهور على انهم يعملون بأقصى طاقتهم وافضل كفاءة في حين ان الحقيقة انهم يعملون بمعدل سرعة ولقد وصف تايلور في العديد من مقالاته سلسلة من التجارب التي اجريت على العاملين حيث كانت نتائجها الخروج بالحقيقة القائلة بأن من المستحيل وخلال أي فترة طويلة من الوقت

ان تجعل العاملين يعملون اكثر مما يؤديه الشخص المتوسط الموجود بينهم ما لم تتضمن لهم زيادة كبيرة ودائمة في اجورهم، واثبتت هذه التجارب بأن هناك كمية لا بأس بها من العاملين الذين نستطيع ان نجد بأنهم راغبين في العمل بأقصى سرعة وطاقة اذ ما منحوا هذه الزيادة في الاجور. ويجب ان نأكد ونجزم للعاملين بان الزيادة الممنوحة لهم اذ ما تجاوزوا انتاجية الشخص المتوسط ستكون دائمة .

ويذكر ان الدراسات قد حددت بالنسبة المئوية الدقيقة بالزيادة المطلوبة لتجعل العاملين ليعملون باقصى سرعة بالاعتماد على نوع العمل الذي يؤديه العاملين وهذا لا يتطلب تحديد واجب كل فرد يعمل في المنشأة يوميا فحسب بل ايضا قد تدفع له حافزا او مكافئة كبيرة في كل مرة ينجح فيها في تجاوز الوقت المحدد له لانجاز الواجبات المناطة به، او يزيد من انتاجية عدد القطع التي ينتجها ويستدعي هذا من المدير او المشرف الذي ينوي التعرف على رفع درجة العاملين لديه الى مقاييس عليا من الكفاءة والسرعة في الانجاز الى مراقبة خطة الاداء القديمة ومن ثم متابعة نتائج تطبيق الخطة الجديدة على الشخص المراد رصد انتاجيته للتعرف على تأثير هذه الحوافز وزيادة الاجر على مستوى الاداء.

من خلال ذلك كله اقترح تايلور ان يربط اداء العاملين باجرهم (نظام الاجور والحوافز) وادعى بأن كفاءة العاملين ستتحسن بأن يتم خلق دافعية عند العاملين من خلال وضع اجور تحفيزية مثل نظام الاجر بالقطعة الذي يعني الدفع بالموجب امر لكل وحدة تضم قطعة عمل منجزة، ويجدر بالاشارة هنا الى قضية مفادها ان العاملين هم بشر يستجيبون بدرجة مختلفة طبقا لحاجاتهم وليست الاستجابة محددة لحوافز الاجور فقط، بل لديهم حاجات

اخرى. أي ان الحوافز المادية ليست هي الاساس (العبيدي وولي، 2009، ص195-196).

3-نظرية (هل Hall)

يرى كلارك هل ان أي عمل يقوم به الكائن الحي تسقه حاجة تدفع او تحفز النشاط المرتبط بها وهذا ما تضمنته معادلة (هل) الشهيرة على النحو الاتي (جهد الاستثارة = قوة العادة × الحافز × دافعية الباحث) ويشير (جهد الاستثارة) الى ميل الكائن الحي الى اصرار استجابة معينة وتحدد درجة هذا الميل من خلال سرعة الاستجابة او سعنها او مقاومتها للعقود.

وتتضمن حدود المعادلة في الجانب الاسير منها الى مفاهيم دافعية. فتشير (قوة العادة) الى درجة تعلم الكائن الحي لاستجابة معينة ومن ثم ترتبط قوة العادة بعدد المرات التي اصدر فيها الكائن الحي لاستجابة ما وتلقي عليها تدعيما كما انها تقضي بوجود حافز لكي يتم تقديم التدعيم المناسب. ويشير (الحافز) الى درجة التوتر التي يشعر بها الكائن الحي نتيجة لاختلاف (التوازن الذاتي) لديه فكلما زاد هذا الاختلاف زاد الحافز وكلما زاد الحافز كانت الاستجابة اسرع واكثر مقاومة. وتشير (دافعية الباحث) الى حجم المكافئة المقدمة للكائن الحي ونوعها بمساعدته على احداث الاستجابة (غيباري واخرون، 2008، ص225-261). وكذلك يمكن تفسير الدافعية في ضوء علاقة السلوك بكل من الحاجة والحافز على النحو التالي:- حاجة - حافز - سلوك - اختزال - الحاجة، حيث تعتبر الحاجة متغير مستقل يؤثر في تحديد الحافز كمتغير متدخل، والذي يؤثر بدوره في السلوك حيث تصدر استجابات تعمل على اختزال الحاجة مما يؤدي الى تعزيز السلوك (النوايسة، 2013، ص268).

4-نظرية ماكيلاند :-

يعرف ماكيلاند الدافع في اطار نظريات الاستثارة الوجداني بانه حالة انفعالية قوية تتميز بوجود استجابة هدف متوقع وتقوم على اساس ارتباط بعض الهاديات السابقة بالسرور او الضيق ولهذا فان توقع السرور او الضيق الذي يقوم على اساس واحداث في الماضي هم المسؤول عن حدوث السلوك المدفوع أي ان هذه النظرية تفترض ان الدافع ما هو الا رابطة انفعالية قوية تقوم على مدى توقعنا لاستجاباتنا عند التعامل مع اهداف معينة وذلك على اساس خبراتنا السابقة فاما ان نتوقع بناء على خبراتنا السابقة ان في التعامل مع الهدف ما يحقق السرور لنا فيتولد لدينا سلوك الاقتراب او نتفوع شعور بالضيق (المنتدى السعودي للتربية الخاصة، 2007) .

5- النظرية المعرفية:-

تؤكد النظرية المعرفية على كيفية فهم وتوقع الاحداث من خلال الادراك او التفكير او الحكم فمثلا هو الحال في تقدير الاحتمالات او في اخيار شيء على اساس قيمة نسبة فاي كائن حي لديه ذاكرة يكون قادرا على التعرف على بعض اشكال التشابه بين الماضي والحاضر ومن ثم يكون قادرا على توقع المترتبات الناتجة عن سلوكه (غيباري واخرون) .

التغيرات المعرفية تفرض ان الانسان مخلوق عاقل يتمتع بارادة تمكنه بأخذ القرار التي يرغب فيها لذلك تؤكد هذه التغيرات على مفهوم الدافعية الذاتية المتأصلة فيه وبذلك يتمتع بدرجة عالية من الضبط الذاتي (النوايسة، 2013، ص268).

6- نظريات التنافر المعرفي لفستنجر

وترى هذه النظرية حسب (فستنجر) ان الاشخاص يسعون الى تحقيق الاتساق اتساق معتقداتهم وسلوكهم ومع ذلك هناك (تنافر) داخل اتساق معتقداتهم وسلوكهم معظم هؤلاء الاشخاص كما يوجد تنافر بين بعض عناصر اتساق معتقداتهم وسلوكهم. وعندما يمتد التنافر الى اشياء تمثل اهمية بالنسبة للأفراد تتسأ لديهم حالة من التوتر وعدم الارتياح يطلق عليها (فستنجر) التنافر المعرفي وهذه الحالة عندما يشعر الفرد بها تدفعه الى ان يخفض درجة التنافر او يستبعده بهدف تحقيق الاتساق ومن ثم يعد التنافر المعرفي مصدرا للتوتر يؤثر في سلوك الاشخاص. ومن هنا تفترض هذه النظرية ان لكل منا عناصر معرفية تتضمن معرفة بذاته (مانحبه وما نكرهه واهدافنا واشكال سلوكنا) كما ان لدى كل فرد معرفة بالطريقة التي يسير بها العالم من حولنا . وهناك اكثر من طريقة يمكن بها خفض التوتر الناجم من التنافر المعرفي والعودة الى حالة الاتساق. فاما ان تغير احد الاعتقادين السابقين. كأن تقلع عن التدخين او لا ترى فيه ضرراً او نلجأ الى طريقة ثالثة تضمن خلالها مع هذين الاعتقادين اعتقادا ثالثا او عنصرا معرفيا ثالثا مؤداه ان هناك العديد من الاشخاص الذين يدخنون بشراهة. ولم يحدث لهم أي ضرر (Rotolph,2004).

مناقشة النظريات (نظريات دافعية الانجاز)

عند ملاحظة النظريات السابقة نجد انها اختلفت في تفسير دافعية الانجاز وركزت على النموذج القائم على كيفية فهم وتوقع الاحداث من خلال

الادراك او التفكير او الحكم. مثلما هو الحال في تقدير الاحتمالات او في اختيار شيء على اساس قيمة نسبية. بينما نرى ان نظرية التناظر المعرفي وترى هذه النظرية ان الاشخاص يسعون الى تحقيق الاتساق داخل اتساق معتقداتهم، تحقيق الاتساق بين اتساق معتقداتهم وسلوكهم. بينما نرى ان نظرية هل ان أي عمل يقوم به الكائن الحي تسبقه حاجة تدفع او تحفز النشاط المرتبط بها. وبينما نرى نظرية ماكيلاند ان هذه النظرية تفترض ان الدافع ما هو الا رابطة انفعالية قوية تقوم على مدى توقعنا لاستجاباتنا عند التعامل مع اهداف معينة وذلك على اساس خبراتنا السابقة . اما نظرية اتكنسون ان دافع الانجاز هو استعداد نسبي في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة لتحقيق نجاح ما يترتب عليه نوع من الاشباع بينما نظرية تايلور يرى ان العاملين يحملون انطبعا خاطئا بان هناك كمية محددة من اعمل ينبغي انجازها، وانهم لو اشتغلوا بعجلة وسرعة كبيرة لانها فانهم سيصبحون عاطلين. وقد تبنت الباحثات نظرية دافعية الانجاز لاعتمادها على مقياس (زاهي،2007) التي اعتمدت على نظرية دافعية الانجاز في بناءه .

الدراسات السابقة

أ/ الاغتراب الوظيفي

1- دراسة العسال(2009) بعنوان "الاغتراب الوظيفي لدى المدارس الثانوية العامة في الاردن من وجهة نظر مديري مدارسهم"

هدف الدراسة التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الاردن من وجهة نظرهم وعلاقته بادائهم الوظيفي من

وجهة نظر مديري مدارسهم كما هدفت الى بيان اثر كل من الجنس والاقليم في متغير الاغتراب . اشتملت عينة الدراسة على (115) مديرا ومديرة وحوالي 330 معلما ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية توصلت الدراسة للعديد من النتائج كان اهمها ان هناك مستوى متوسطا من الاغتراب الوظيفي لدى افراد العينة وان الاغتراب لدى الذكور اكثر منه لدى الاناث.

2- دراسة المصري (2008) بعنوان "الاغتراب الوظيفي لدى الاكاديميين الفلسطينيين دراسة ميدانية حول ابرز مظاهره ومصادره والخيارات السلوكية لمواجهته " هدفت الدراسة الى معرفة مظاهر الاغتراب ومصادره لدى العاملين في جامعة الاقصى. حيث قام الباحث بتصميم استبانة لجمع البيانات. وبعد التأكد من صدقها وثباتها . تم تطبيقها على عينة قوامها (140) اكاديمي وبينت النتائج الميدانية ان (48%) من عينة الدراسة يعانون من الاغتراب الوظيفي.

3- عبد السلام (2000) بعنوان " محددات ظاهرة الاغتراب في العمل " دراسة تطبيقية مقارنة " على العاملين بشركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى ، وقد تمثلت مشكلة الدراسة في ماهية العوامل المحددة لظاهرة الاغتراب في العمل ، وهل تتباين هذه المحددات بين العاملين بشركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى باختلاف نوعهم وطبيعتهم عملهم . وقد خلص الباحث الى ان (60%) من العاملين بالعينة الاستطلاعية يشعرون بالاغتراب في العمل.

ب/ دافعية الانجاز

1- دراسة يوسف عبد الفتاح (1991) بعنوان "علاقة دافعية الانجاز بسمات الشخصية " على عينة تضم (34) معلما و(49) معلمة بالمرحلة التأسيسية بدولة الامارات. وكشفت النتائج ان الاناث اكثر دافعية للانجاز اكثر من الذكور.

2- دراسة سعد (1997) هدفت الدراسة الى التعرف الى مستويات الامن النفسي لدى شباب الجامعي فكان مجتمع البحث من طلبة المرحلتين الثانية والاخيرة ومن كلا الجنسين من كلية الاداب جامعة دمشق والكويت وكلية علم النفس في جامعة ادنبره ببريطانيا ، وبعد التحقق من صدق الاختبار توصلت الدراسة الى ان نتائج بعد التطبيق قائمة ماسلوا للامن النفسي وعدم الامن النفسي توصل الى النتائج بعد تطبيقه واستخدم الوسائل الاحصائية ، الاختبار التائي ومعامل ارتباط النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية بين طلبة كلية علم النفس في ادنبره والتربية في الكويت لصالح ادنبره وبين ذكور دمشق والكويت لصالح الكويت وبين اناث السنة الاخيرة كويت وادنبره لصالح ادنبره (سعد 1999: 91) .

3- دراسة بن زاهي (2007) الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى الاطارات الوسطى لقطاع المحروقات : دراسة ميدانية بشركة سوناپراك بالجنوب الجزائري هدفت الدراسة الى محاولة التعرف على مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي . وكذلك مستوى الدافعية للانجاز لديهم . بلغت العينة (231) اطار من الاطارات الوسطى العاملة بقطاع المحروقات الجزائرية ومن اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة ان مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي اقل بقليل عن المتوسط لدى افراد العينة وان مستوى دافعية

الانجاز كان مرتفعا جدا. واخيرا يوجد ارتباط سلبي ذو دلالة احصائية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله بالدافعية للانجاز .

الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها

الهدف الاول: التعرف على الاغتراب الوظيفي لدى موظفين كلية الآداب جامعة القادسية

ظهر المتوسط الحسابي لدى موظفين كلية الآداب (42.75) والتباين (322.326) فيما كان المتوسط الفرضي 60 وعند مقارنه المتوسط الحسابي للعينه البحث بالمتوسط الفرضي للمقياس باستعمال الاختبار التائي لعينة واحده . ظهر ان القيمة التائية المحسوبة (0.41) و هي اقل من القيمة الجدولية (1.98) وتشير تلك النتيجة الى عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حريه (58) وجدول (5) يوضح ذلك .

جدول (5) الفرق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لمقياس الاغتراب

الوظيفي

القيمة التائية المحسوبة	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	التباين	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة

غير دال	0.05	58	60	322.326	42.75	60	0.41
------------	------	----	----	---------	-------	----	------

الهدف الاول :

ومن خلال الجدول السابق نرى ان القيمة التائية المحسوبة اقل من القيمة التائية الجدولية وهذا يدل على ان ليس هناك فرق ذو دلالة احصائية بين المتوسطين أي ان الموظفين ليس لديهم اغتراب وظيفي وهذه النتيجة تختلف عن نتائج الدراسات السابقة كدراسة (العسال،2009) ودراسة (المصري ،2008) و(عبد السلام،2000) التي ترى ان الموظفين يعانون من الاغتراب الوظيفي بدرجة واضحة وترى الباحثان ان سبب ذلك يرجع الى ان الموظفين يشعرون بالاكتماء في وظائفهم ويوجد بينهم تفاعل اجتماعي بدرجة تلغي لديهم الشعور بالاغتراب الوظيفي.

الهدف الثاني : التعرف على دافعية الانجاز لدى موظفي كلية الاداب جامعة القادسية :

ظهر المتوسط الحسابي لدى موظفي كلية الاداب (61.31) والتباين قدره (42.89)، فيما كان المتوسط الفرضي (42) وعند مقارنة المتوسط الحسابي لعينة البحث بالمتوسط الفرضي للمقياس وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ظهر ان القيمة التائية المحسوبة (3.8) هي اكبر من القيمة الجدولية (1.98) وتشير تلك النتيجة الى وجود فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (85) وجدول (6) يوضح ذلك .

جدول (6) الفرق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لمقياس دافعية الانجاز

عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	التباين	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
---------------------	--------------------	---------	-------------------	----------------	--------------------	------------------

دال	0.05	58	42	42.89	61.31	60
-----	------	----	----	-------	-------	----

الهدف الثاني : ومن خلال الجدول السابق نرى ان القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية وهذا يدل على ان هناك فرق ذو دلالة احصائية بين المتوسطين أي ان الموظفين لديهم دافعية الانجاز وهذه النتيجة تتفق مع نتائج الدراسات السابقة كدراسة (يوسف عبد الفتاح ، 1991) و (سعد، 1997) و(زاهي، 2007) التي ترى ان الموظفين يمتلكون دافعية الانجاز بدرجة واضحة وترى الباحثان ان سبب ذلك يرجع الى ان الموظفين يشعرون بدافعية الانجاز في وظائفهم ويوجد بينهم تفاعل اجتماعي بدرجة تلغي بان ليس لديهم دافعية الانجاز.

الهدف الثالث: لاجل التعرف على العلاقة الارتباطية بين موظفي كلية الاداب جامعة القادسية تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات الطلبة على مقياس دافعية الانجاز ودرجاتهم على مقياس وظهر ان معامل الارتباط كان (0.68) وهو معامل ارتباط بيرسون وبدرجة متوسطة ولجل تعرف دلالة اختبار قيمة معامل الارتباط تم استعمال الاختبار التائي لمعامل الارتباط ووجد ان القيمة التائية المحسوبة تساوي (0.57) وهي اقل من الجدولية البالغة (1.98) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (58) ، هذا يعني ان العلاقة بين المتغيرين غير دالة احصائيا والموضحة في جدول(7).

معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجات الحرية	مستوى الدلالة
0.68	7.63	1.98	58	غير دالة

تفسير الهدف الثالث

ومن خلال ملاحظة الجدول السابق نرى ان هنالك علاقة ارتباطية عكسية بين الاغتراب الوظيفي ودافعية الانجاز ، وهذا يعني انه كلما قل الاغتراب الوظيفي ازدادت الدافعية للانجاز لدى الموظفين والعكس صحيح وهذه النتيجة تتفق مع دراسة زاهي (2007) والتي اشارت الى انه يوجد ارتباط سلبي ذو دلالة احصائية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامل دافعية الانجاز .

المصادر

- 1-زاهي، منصور، 2007، الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الاطارات الوسطى لقطاع المحروقات، دراسة ميدانية شركة سوناطراك بالجنوب الجزائري، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم النفس العمل .
- 2-النفيعي، ضيف الله بن عبد الله، 2008، رسالة ماجستير .
- 3-وسطاني، عفاف ، 2010، لنيل شهادة ماجستير .
- 4-خليفة، قدوري، 2012، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير .
- 5-عبد الحميد، ابراهيم شوقي، 2003، الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية .
- 6-شباب، جلال اسماعيل ، 2012، برنامج العلوم الادارية والاقتصادية، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، غزة .

- 7- دروزة، سوزان صالح، 2004، اثر مناخ العمل الاخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي، دراسة تطبيقية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الاردنية .
- 8- القواسمي، ديمة شكري ، 2004، اثر المناخ العملي الاخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي، دراسة تطبيقية ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الاردنية .
- 9- شواشرة، عاطف حسن، 2007، كلية الدراسات التربوية الجامعة العربية المفتوحة فرع الاردن، اطفال الخليج ذوي الاحتياجات الخاصة (www.gulfkids.com)
- 10- الختاتنة، سامي محسن واخرون، 2010، مبادئ علم النفس، ط1، دار المسيرة، عمان ، الاردن .
- 11- بني اليونس، محمد محمود، (2007-2009) سيكولوجية الدافعية والانفعالات، ط1، ط2، دار المسيرة، عمان .
- 12- عبد اللطيف خليف، دافعية الانجاز، دار غريب، القاهرة، مصر، 2000، 14.
- 13- العسال، رنا محمد (2009) الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الاردن من وجهة نظرهم وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري مدارسهم، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم التربوية ، جامعة عمان العربية .
- 14- المصري، رفيق محمود 2008، الاغتراب لدى الاكاديميين الفلسطينيين دراسة ميدانية حول ابرز مظاهره ومصادره والخيارات السلوكية لمواجهته، مجلة عمان للدراسات والبحوث، العدد الاول المجلد السابع ، الامارات العربية .

- 15- عبد السلام، رمضان محمود، 2000، محددات ظاهرة الاغتراب في العمل دراسة تطبيقية مقارنة على العاملين في شركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى، كلية التجارة ، جامعة طنطا، مصر
- 16- محمود، يوسف عبد الفتاح (1991) الدافعية للإنجاز وسمات الشخصية لدى معلمي ومعلمات المرحلة التأسيسية.
- 17- سعد، علي (1997) مستويات الامن النفسي لدى الشباب الجامعة، مجلة جامعة دمشق، المجلد 15، العدد 1 (بحث ميداني) .
- 18- الامام مصطفى محمود وآخرون ، 1990 ، التقويم والقياس ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، جامعة بغداد ، دار الحكمة.
- 19- عدس ، عبد الرحمن ، محي الدين توك ، 1998 ، مدخل علم النفس ، عمان ، دار الكتب للطباعة .
- 20- عيسوي ، عبد الرحمن محمد ، 1985، دراسات في علم النفس الاجتماعي ، دار النهضة العربية ، بيروت.
- 21- فرج، 1980 ، القياس النفسي ، القاهرة ، دار الفكر العربي.
- 22- الزوبعي ، 1981 ، الاختبارات والمقاييس النفسية ، للعراق ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .