

Iraqi Association for Education Psychological Studies

Nasaq Journal

specialized certified scientific journal

ISSN: 2312-0150



الجمعية العراقية للدراسات التربوية والنفسية

مجلة ناسق

علمية محكمة متخصصة

العدد: ٤١٢٣

التاريخ: ٢٠٢٢/١٢/٢٦



إلى/ الباحثة: ابتهاج خضير جبار
أ. م. د سلام هاشم حافظ
جامعة القادسية - كلية الآداب

م / قبول نشر

تهديكم هيئة تحرير مجلة ناسق اطيب التحيات، ونود اعلامكم أن بحثكم الموسوم:
(الاغتراب الوظيفي لدى موظفي دوائر الدولة).

تقرر قبول نشره في مجلتنا، وسيشتر في الاعداد القادمة.

مع الامتنان

الأستاذ الدكتور
حيدر زامل كاظم
رئيس التحرير
٢٠٢٢ /١٢/٢٦



Tel : 07702556294 – 07704373503
Email nasaq_journal@yahoo.com

العنوان : العراق – بغداد

facebook :



الاغتراب الوظيفي لدى موظفي دوائر الدولة

أ. م. د سلام هاشم حافظ

الباحثة: ابتهاج خضير جبار

salam.hafedh@qu.edu.iq

art.psy.mas.20.15@qu.edu.iq

كلية الآداب / جامعة القادسية

كلية الآداب / جامعة القادسية

مستخلص البحث

سعى الباحثان إلى التعرف على الاغتراب الوظيفي لدى موظفي دوائر الدولة من خلال الأهداف الآتية:

- الاغتراب الوظيفي لدى موظفي دوائر الدولة .
- دلالة الفروق في الاغتراب الوظيفي لدى موظفي دوائر الدولة على وفق الجنس (ذكور، أناث)، والحالة الاجتماعية (متزوج، غير متزوج).

ولتحقيق اهداف البحث، قام الباحثان ببناء مقياس الاغتراب الوظيفي والذي تكون بصورته النهائية من (25) فقرة، وبعد التحقق من صدقه وثباته وتحليل فقراته احصائياً على عينة البحث البالغة (427) موظف وموظفة من موظفي دوائر الدولة في مركز مدينة الديوانية، وقد توصل البحث الى النتائج التالية:

- ان الموظفين ليس لديهم اغتراب وظيفي.
- لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية لدى الموظفين وفقاً لمتغير الجنس، مع وجود فرق دال احصائياً وفق متغير الحالة الاجتماعية لصالح غير المتزوجين، فضلا عن تأثير تفاعل متغيري الجنس والحالة الاجتماعية في الاغتراب الوظيفي. واختتم البحث بعدد من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية : الاغتراب الوظيفي، موظفي دوائر الدولة.

The Work Alienation of Employees of state departments

A.P.D. Salam Hashim Hafedh

Researcher: Ibtihaj Khudair Jabbar

salam.hafedh@qu.edu.iq

art.psy.mas.20.15@qu.edu.iq

College of Arts / Al-Qadisiyah university

College of Arts / Al-Qadisiyah university

The two researchers sought to identify The work alienation of Employees of state departments through a set of objectives represented by identifying:

- work alienation among the employees of state departments.
- Significance of differences in work alienation among state employees, according to gender (males, females), and marital status(married, unmarried).

To achieve the aims of the research, the two researchers built the scale of work alienation, which in its final form consisted of (25) items, and after verifying their validity and reliability and analyzing their items statistically on the research sample of (427) male and female employees of state departments in the city center of Al-Diwaniyah, and the research reached the following results.

- The employees do not have work alienation.
- There is no statistically significant difference for employees in job alienation according to the gender variable, with a statistically significant difference according to the marital status variable in favor of the unmarried, as well as the impact of the interaction of the gender and social status variables on job alienation.

The research concluded with a number of conclusions, recommendations and suggestions.

Keywords : work alienation, employees of state departments.

- مشكلة البحث :

أن الشخص المغترب يشعر انه يعيش ظروف داخل المؤسسة التي يعمل بها تؤثر على صحته النفسية والجسمية، كضعف العلاقات الاجتماعية بين العاملين والادارة وبين العاملين انفسهم وهي إحدى الصور التي تعكس حالة الاغتراب لدى الموظف (أبو عمرة،2013: 58).

ويظهر الاغتراب في مكان العمل بمشاعر مختلفة كعدم الرضا عن العمل واللامبالاة، حيث يدل على الانعزال عن النفس نتيجة للعجز وانعدام المعنى والاغتراب عن الذات (Islam et al,2019:167).

وفي ذات السياق اشار مروجيك وآخرون (Mroczek et al,2009) الى ان الشخص المغترب يشعر بالانفصال عن ذاته وعن الآخر ويجعله ذلك عاجزاً عن ارضاء حاجاته النفسية والفسولوجية وهذا من شأنه ان يحزر عمله من المعنى، حيث يشعر بأن ما يعمل له معنى، مما يدفعه ذلك إلى الخروج عن المعيارية وصعوبة الالتزام بالقيم السائدة في مجال عمله (Mroczek et al, 2009 :658).

وتوصلت نتائج دراسة دجاني ومحمد (Dajani & Mohamed,2017) الى نتائج منها ان الموظفين المغتربين يحدث لديهم أزمات نفسية تؤدي إلى الابتعاد عن اهداف وانجازات عملهم، ويشعرون ان انفسهم وهويتهم غريبة عليهم، لا يهتمون في الوقت الحاضر بما كانوا يهتمون به سابقاً، حيث يعتقد الموظفون ان مساهماتهم في المؤسسة مقيدة وغير قادرين على إدراك اهميتها، والتي تحدث بسبب عدم القدرة على فهم الاهداف التنظيمية، ويكون ذلك سبباً في الاغتراب عن ذاتهم وعن عملهم، والذي يولد لديهم الشعور بعدم القدرة على الاستجابة لرغباتهم واحتياجاتهم بسبب الفشل في استئارة الدوافع الداخلية، حيث يصبح الدافع الخارجي (مثل المال) أكثر سيطرة، مع غياب الشعور بالمتعة التي تأتي مع النجاح والتي تشعرهم بالسعادة والانتماء، والرضا عن العمل، وتحقيق الذات (Mohamed & Shaheen,2022:363).

- أهمية البحث:

ان العلاقات الاجتماعية السليمة والودية تشكل شرطاً لا غنى عنه لتأقلم الفرد مع وظيفته، حيث أنها تساعد على تشكيل اتجاه الفرد نحو العمل، وأن نزوع الفرد للاندماج في العمل والمنظمة قد

يكون جزءا من عملية انتماء اجتماعي أكبر تكمن جذورها في محاولة الفرد غرس قيم واتجاهات الآخرين في ذاته وبذلك يقلل شعوره بالاغتراب (Mroczek et al,2009: 653).

وتؤكد دراسة (المطرفي،2005) على ضرورة توفير الاستقرار الوظيفي للعاملين من خلال تهيئة الجو المناسب للعمل، وتفعيل دور الحوافز بنوعها المادي والمعنوي وكسر الجدار الذي يفصل الموظف عن رفاقه وتوحده معهم، حيث يؤدي ذلك إلى الثقة والاستقرار النفسي، والسعادة والرضا عن العمل والتغلب على الشعور بالعزلة والانفصال عن محيط العمل (المطرفي،2005: 34).

وتبدو أهمية الاغتراب الوظيفي من خلال دراسته وارتباطه بمتغيرات اخرى، حيث توصلت دراسة شفيق وآخرون (Shafique Khan et al,2019) الى ان الاغتراب الوظيفي يرتبط ارتباطا إيجابيا بالإرهاق العاطفي الذي يعد جانب مهم من جوانب الإرهاق الوظيفي، حيث ان شعور الموظف بالاغتراب عن العمل يؤدي إلى تقادم مشاعر الإرهاق العاطفي لديه (Shafique Khan et al,2019:933).

وفي دراسة تجريبية قام بها محمد وأبو شاهين (Mohamed & Shaheen,2022) للتحقق من تأثير الظلم التنظيمي على الاغتراب الوظيفي في مكان العمل لدى موظفي طاقم التمريض خلال جائحة COVID-19 أظهرت نتائج البحث تأثيرا ذا دلالة للظلم التنظيمي على الاغتراب الوظيفي، ويشير الظلم التنظيمي إلى عدم المساواة في المعاملة التي يتلقاها طاقم التمريض من مشرفيهم في العمل (Mohamed & Abou Shaheen,2022:362).

- أهداف البحث:

هدف البحث الحالي التعرف إلى:

- الاغتراب الوظيفي لدى موظفي دوائر الدولة في مدينة الديوانية.
- دلالة الفروق في الاغتراب الوظيفي لدى موظفي دوائر الدولة على وفق الجنس (ذكور، أناث)، والحالة الاجتماعية (متزوج، غير متزوج).

- **حدود البحث:** تحدد البحث الحالي بموظفي بعض دوائر الدولة في مركز مدينة الديوانية لعام (2022)، من الذكور و الإناث، المتزوجين وغير المتزوجين.

- **تحديد المصطلح :**

الاغتراب الوظيفي (**The work Alienation**) عرفه كل من :

- (**Marx,1963**): شعور الموظف بالانفصال عن عمله وعن رفاقه وعن نفسه، وهذا الاحساس

بالانفصال يولد لديه الشعور بالعجز والملل والخوف من المستقبل (**Awang,2017:271**).

- (**Seemne,1975**): ذلك العمل الذي لا يؤدي إلى تحقيق الإشباع الذاتي والداخلي للموظف

ويتكون من بناء متعدد الأبعاد متمثلة بالعجز، و اللامعنى ، و اللامعيارية، والعزلة الاجتماعية،

والاغتراب عن الذات (**Shantz at el,2015:6**).

إطار نظري :

الاغتراب الوظيفي (work Alienation):

1_ التطور التاريخي لمفهوم الاغتراب:

لمفهوم الاغتراب أصول تاريخية طويلة، حيث تشير الكثير من الكتابات الفلسفية إلى أن مفهوم الاغتراب قد وجد في الفكر اليوناني القديم، فالمجتمع اليوناني القديم كان يعيش حالة من الفساد عمت كل جوانب الحياة فيه وخاصة الجانبين الاجتماعي والسياسي، وقد كان هناك عدد من الدراسات حول مفهوم الاغتراب في مجالات مختلفة مثل الفلسفة وعلم الاجتماع، وعلم النفس والطب النفسي واللاهوت (**Awang,2017:271**)، وفي مجال الفلسفة تعتبر نظرية "العقد الاجتماعي" المصدر الأساسي لمفهوم الاغتراب، حيث أطلق جان جاك روسو (1712-1778) كلمة "الاغتراب" على عملية التنازل أو التخلي عن الحقوق الطبيعية ونقلها إلى المجتمع، وتميزت هذه المرحلة بحمل مفهوم الاغتراب دلالات إيجابية وسلبية معاً، فقد تناول روسو مفهوم الاغتراب باتجاهين، الاتجاه الإيجابي وهو ما سماه "الاغتراب الطوعي" والذي ينطوي على استعادة الحرية الطبيعية في شكل جديد هو الحرية المدنية، والاتجاه السلبي وهو ما سماه "الاغتراب القسري" الذي يدل على الاستبداد والعبودية، والذي يتمثل في ضياع الإنسان في المجتمع وانفصاله عن ذاته، ويعتبر (هيجل) أول من جاء بمعنى منظم ومفصل لمصطلح الاغتراب في الفلسفة الألمانية في أواخر القرن الثامن عشر وبداية القرن التاسع عشر، وقد كان هيجل متأثراً بأفكار (روسو) حول الاغتراب، حيث رأى بأنه" واقع وجودي متجذر في

وجود الإنسان في هذا العالم، حيث يوجد انفصال متأصل في وجود الإنسان كفاعل وكموضوع لأفعال الآخرين (Sarfraz,1997:46).

وفي النصف الثاني من القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين أخذ مفهوم الاغتراب منحى أحادياً، أي التركيز على معنى واحد هو "المعنى السلبي"، في ظل تفاقم النمو الرأسمالي، وطغيان مصالح الرأسمالية الاحتكارية، حيث اقترن مفهوم الاغتراب بكل ما يهدد وجود الإنسان وحرية، وأصبح الاغتراب وكأنه مرض أصيب به الإنسان الحديث، وقد استمدت الفلسفة الألمانية في القرن التاسع عشر والوجودية في القرن العشرين عدة معان ودلالات للاغتراب حيث ألحقت به مختلف أشكال عدم الرضا الفردي والجماعي، والشعور بفقدان شيء ما أو الحرمان، وعدم القدرة على السيطرة على العالم الخارجي، وإدراك غموض الهياكل الاجتماعية والمؤسسية، والشعور بالبعد عن الذات، وشعور عام بالمعاناة وعدم الرضا عن الذات (Carnevali, 2008:81).

وظهر (ماركس) مفهوم الاغتراب خلال القرن التاسع عشر عن طريق فكرته الأساسية وهي اغتراب الإنسان عن العمل، وبذلك تحول الاغتراب من المفهوم الفلسفي إلى مفهوم آخر اجتماعي اقتصادي، فقد حلل ماركس مفهوم الاغتراب على ضوء العمل في المجتمعات الرأسمالية من خلال اغتراب الموظف عن عمله وعن ذاته وعن الآخرين (Shantz et al,2015:4)، وهذا ما ذهب إليه (فروم) الذي اتفق مع (ماركس) فيما يتعلق بمفهوم الاغتراب، وأن الشعور به أثر تتركه الرأسمالية على الفرد، بالإضافة إلى توسيع (فروم) لمفهوم الاغتراب ليشمل بذلك جميع جوانب حياة الفرد السياسية والاقتصادية والاجتماعية (Fromm ,1961:52-57) .

في عام (1959) تناول سيمان (Seeman) مفهوم الاغتراب من جانب آخر حيث اشار سيمان بأن الاغتراب هو مفهوم متعدد الأبعاد يتكون من العجز، فقدان المعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية والاضطراب عن الذات (Shantz at el,2015:6).

2_ أنواع الاغتراب: تميل ادبيات الاغتراب الى تصنيفه لأصناف متعددة على وفق المجال الذي ينبثق فيه مثل :

_ الاغتراب الاجتماعي والثقافي (Social and cultural alienation): هو شعور بالعزلة وعدم الانتماء إلى المجتمع، فضلاً عن شعور الفرد بالانفصال عن القيم والمعايير الاجتماعية، ومن أهم مظاهر الاغتراب الاجتماعي شعور الفرد بانعدام الثقة بينه وبين الآخرين مما يؤدي إلى غياب اسس التفاعل الاجتماعي، والشعور باليأس وعدم القدرة على القيام بأي عمل اجتماعي مع ميل الفرد إلى

العزلة والبعد لشعوره بأن ما يفعله ليس له قيمة ولن يؤثر على المحيط الخارجي، كما يدل الاغتراب الاجتماعي على الشعور بعدم التفاعل بين ذات الفرد وذات الآخرين وضعف الألفة والعجز عن المشاركة في الحياة الاجتماعية، وبالتالي فقدان الهوية الثقافية والاجتماعية (عبد القادر، 2014: 55).

_ **الاغتراب الديني (Religious alienation):** تكلمت جميع الاديان بما فيها الدين الاسلامي عن هذا النوع من الاغتراب، والذي يُشير إلى شعور الفرد بالانفصال عن الذات الإلهية، بمعنى آخر شعور الفرد بالانفصال عن معتقداته وأفكاره التي كان يؤمن بها، حيث تتمثل بالانفصال عن الله سبحانه وتعالى والانتقال من مشاعر الحب إلى الكره، ومن اليقين إلى الشك، ومن الهدوء والطمأنينة إلى القلق والحيرة (عباس، 2016: 37-38).

_ **الاغتراب الاقتصادي (Economic alienation):** يجمع النظام الاقتصادي بين عدة عناصر منها الشخصية والاجتماعية والمادية، وكل هذه العناصر تحتاج الى تطور وموازنة جديدة من قبل العاملين لاستدامة العمل بصورة مستمرة وبخلاف ذلك يحدث الاغتراب الاقتصادي، اذ يعد العمل والإنتاج الجوهر الأساسي للعملية الاقتصادية، والتي يتميز بها الإنسان عن الحيوان، ويمكن تحقيق الفوائد الاقتصادية عن طريق رأس المال الاجتماعي وما يؤديه في العمل والعلاقات الاجتماعية القائمة على اساس الزمالة والنوايا الحسنة والتواصل المستمر وصولاً الى حدوث الاستقرار في القطاعات الحيوية وتطويرها، لذا فإن عدم السيطرة على إيقاع العمل، وعدم وجود معنى وهدف حقيقي للفرد في العمل يؤثر على العملية الانتاجية والتي تعتبر من حالات الاغتراب الاقتصادي (Byron, 2016: 381)، حيث ان عدم التوافق بين الموظفين داخل المؤسسة يؤدي إلى اغترابهم عن العمل، فعندما يوضع الموظف في مكان يعمل به دون الاحساس بالمتعة فيشعره ذلك بأنه عنصر غير فعال لا يشارك في قرارات بيئة العمل، وبالتالي يغير من سلوكه وتفاعله مع جماعة العمل ويعيش ظروفاً مؤثرة على صحته النفسية والجسمية، كضعف العلاقات الاجتماعية بين العاملين والإدارة وبين العاملين أنفسهم، فلانفصال عن زملاء العمل، وعدم الشعور بالانتماء، من شأنه ان يشعر الموظف بالاغتراب الوظيفي (أبو عمرة، 2013: 59).

_ **الاغتراب النفسي (Psychological alienation):** يرتبط هذا النوع من الاغتراب بجميع أنواع الاغتراب السابقة فهو يمثل الحصلة النهائية في أي شكل من اشكاله، حيث يعتبر الاغتراب النفسي مفهوماً عاماً وشاملاً يشير إلى الحالات التي تتعرض فيها وحدة الشخصية إلى التمزق أو الضعف والانهيال، وهذا يعني تشوه نمو الشخصية الانسانية، حيث تفقد الشخصية مقومات الإحساس بالتكامل

والديمومة، ويعاني الشخص المغترب نفسياً من الشعور بعدم الثقة بالنفس والخوف والقلق، وضعف الإحساس بالانتماء الاجتماعي (زاهي، 2007: 31).

ويرى الباحثان ان الاغتراب الوظيفي يمثل حالة جامعة لكل من الاغتراب النفسي (مشاعر الاغتراب لدى الموظف الناجمة عن شعوره بعدم الاهلية) والاغتراب الاجتماعي (مشاعر الغربة داخل جماعة العمل او مع رب العمل وإدارة المؤسسة) والاغتراب الاقتصادي (اغترابه عن سياقات العمل والعائد المادي له وعجزه عن التأثير في سياسة العمل).

3_ أسباب الاغتراب الوظيفي:

وأشارت ادبيات الموضوع الى اسباب محددة في مجال الاغتراب الوظيفي لعل أهمها ما يأتي:

_ أسباب تنظيمية: أن التقديرات الفردية من جانب المختصين وعدم موضوعية تقارير الأداء السنوية للموظفين القائم على الاعتبارات والأهواء الشخصية تؤثر في النهاية على حسن العلاقات الوظيفية التي ينبغي إن تقوم بين الموظفين وإدارات العمل (Farahbod et al, 2012: 8411-8412)، كذلك فإن ضعف نظام الحوافز او خضوعه للمجاملات والعلاقات الشخصية بين الموظفين والقيادة العليا المباشرة تمثل أحد أهم اسباب الشعور بالاغتراب الوظيفي، بالإضافة إلى قيام بعض الزملاء ومشرفي العمل بالاحتفاظ بالمعلومات والخبرات وعدم نقلها للموظفين، ويؤدي العمل في مواقع منفصلة للمؤسسة الواحدة إلى شعور الموظفين بعدم المساواة نتيجة لوجود مميزات لبعض المواقع لا تتوفر في البعض الآخر مثل الحوافز والبدلات وأوقات وساعات الدوام بالإضافة إلى سوء التهوية وضعف الإضاءة وقلة التجهيزات الفنية (زاهي، 2007: 46-50).

_ أسباب شخصية: ان شعور الموظف بالخوف وعدم الأمن الوظيفي، وتشتيت جهوده اثناء العمل ومحاولته الهروب من تلك المشاعر والانفعالات سيؤدي إلى شعوره بالاغتراب، وقد ينجم الشعور بالاغتراب الوظيفي بالأساس عند عدم ملائمة أهداف وضوابط العمل مع توجهات وامكانيات وأهداف الموظف، وان حاجاته ورغباته لا تحظى بالرعاية والاهتمام فإن ذلك قد يؤدي إلى وضع لا يهتم فيه الموظف بعمله، بالإضافة إلى الاخطاء أو التجربة الفاشلة التي قد يمر بها الموظف اثناء عمله، يشعره ذلك بضعف الثقة بالنفس واليأس والاستسلام للفشل وعدم محاولة تصحيح الأخطاء (Farahbod et al, 2012: 8411-8412)، كما ان سوء التوافق ونقص الكفاءة وعدم تحقيق الفرد لذاته في العمل يشعره بالإحباط والضغط وبنخفاض الاداء الوظيفي، لذلك يحاول بعض منهم التغيب عن العمل والبعض الآخر يفتعل المشاكل والمشاجرات لتعويض ذلك النقص والذي يكون سبباً في

اغترابهم، وقد يكون سوء التوافق والتكيف الناتج من عدم تحقيق الفرد لذاته في العمل والذي يشعره بالإحباط والضغط النفسية مما يؤدي الى الاغتراب الوظيفي(زاهي،2007: 51-54).

_ أنموذج سيمان (Seeman,1959):

في سنة (1959) نشر سيمان (Seeman) أنموذج نظري حول مفهوم الاغتراب والذي كان بمثابة نقطة انطلاق لكثير من الأبحاث في علم النفس الاجتماعي(Shantz at el,2015:6) ، اذ حدد سيمان خمسة أبعاد للاغتراب الوظيفي وهي:

1. العجز (Powerlessness): وضح سيمان هذا البعد بالاعتماد على فكرة "ماركس" والمتمثلة بظاهرة "فقدان السيطرة على ظروف العمل"، ويرى سيمان إن هذا البعد يُشير إلى شعور الفرد بأنه لا يستطيع التأثير والمشاركة في المواقف التي تخص العمل، بمعنى آخر أن الفرد يشعر باللاقوة، والعجز عن السيطرة على تصرفاته وأفعاله ورغباته، وتتبع هذه المشاعر من احساسه بأن هناك مؤثرات خارجة عن إرادته أقوى منه قادرة على التحكم في سير العمل (Seeman,1976: 403-404)

2. فقدان المعنى أو اللامعنى (Meaninglessness): يُشير سيمان (Seeman,1959) إلى إن فقدان المعنى في العمل يحدث عندما لا يستطيع الفرد توجيه سلوكه نحو فهم الأحداث والمشاركة في صنع القرارات التي تخص العمل، فيشعر إن بيئة العمل نظام معقد لا يستطيع فهمه أو ادراكه، ويحدث هذا الشعور عندما يفقد الموظف الإحساس بالارتباط بالأدوار الوظيفية التي يؤديها (Tummers et al,2015:6)، بمعنى لا يكون واضحاً لديه ما يجب عليه أن يؤمن به أو يثق فيه، ولا يستطيع التنبؤ بالأهداف المستقبلية لسلوكه الوظيفي، أو تحديد معنى لما يقوم به وما يتخذه من قرارات، وكذلك هو يفتقد القدرة على اختيار الطريقة الأنسب له في العمل، فان هذا الشعور نابع من اعتقاده بأن العمل الذي يقوم به ليس له معنى وغير جدير بالاهتمام لأنه لا يعود بالمنفعة للآخرين وللمؤسسة التي يعمل بها (Sanal & Zare,2017:107).

3. اللامعيارية (Normlessness): اعتمد سيمان في تفسيره لهذا البعد على فكر (دوركهايم) عن مفهوم الاغتراب، والمتمثلة بمصطلح الشذوذ "Anomie" والذي يُشير إلى حالة انهيار المعايير والقيم التي تنظم السلوك وتوجهه، ويرى سيمان (Seeman,1959) أن اللامعيارية هي: "الحالة التي يشعر فيها الفرد بدرجة كبيرة بأن السلوك غير المجاز أو المرفوض اجتماعياً مقبول أو مطلوب لتحقيق أهدافه الذاتية"، ففي حالة الاغتراب تغرق القيم في خضم الرغبات الشخصية الباحثة عن الاشباع بأي وسيلة (Seeman 1976,406)،

4. العزلة الاجتماعية (Social Isolation): تُشير العزلة الاجتماعية إلى شعور الفرد بالوحدة ومحاولة الابتعاد عن العلاقات الاجتماعية في مكان العمل، أي أنها حالة لا يشعر الفرد فيها بالانتماء للمؤسسة التي يعمل فيها، عندما يجد الفرد انه لم يعد قادراً على مشاركة النظام المعياري لتحقيق أهدافه بسبب عدم فعاليته، بمعنى آخر فإن العزلة تعني شعور الفرد بانفصال قيمه وافكاره وأهدافه عن تلك القيم والافكار السائدة في بيئة العمل، حيث ان الموظفين المعزولين اجتماعياً يظهرون قيمة منخفضة للأهداف أو المعتقدات التي عادةً ما تكون ذات قيمة عالية في المؤسسة (Seeman,1976:408).

5. اغتراب الذات (Self- Estrangement): يوضح هذا البعد مدى شعور الفرد بالانفصال عن ذاته، وعدم قدرته على التواصل مع نفسه وأدراكه لأهدافه وشعوره بالضيق، أي أنه لا يستمد الكثير من العزاء والرضا والاكتفاء الذاتي من خلال سلوكه في العمل، ويؤكد "سيمان" ان اغتراب الذات ينشأ عندما يشعر الفرد بفقدان القيمة الحقيقية للعمل الذي يقوم به، وعدم القدرة على إيجاد الأنشطة المكافئة للذات، بمعنى آخر يشعر الفرد بأنه مغترب عن نفسه عند قيامه أو مشاركته بعمل لا يكافئ ذاته، لذا فهو يقوم بسلوك وظيفي يعتمد على تحقيق مكافآت مستقبلية مضادة، أي مكافآت تقع خارج المعنى الحقيقي للعمل الذي يقوم به، كما في حالة الموظف الي يعمل فقط من أجل راتبه (Seeman,1976:410).

منهجية البحث وإجراءاته: اعتمد الباحثان منهج البحث الوصفي "الارتباطي" كونه أكثر المناهج ملائمة لطبيعة البحث الحالي.

_ اجراءات البحث :

1. مجتمع البحث Research Community :

يتحدد البحث الحالي بموظفي بعض دوائر الدولة في مركز محافظة الديوانية للعام (2022) والبالغ عددهم (2133) موظفاً، بواقع (1394) من الذكور، و (739) من الإناث.

2. عينة البحث Research Sample :

تم اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية المتناسبة، إذ اختير بالأسلوب المتناسب (427) موظفاً وموظفة، ويعد حجم العينة هذا ممثلاً ومناسباً لحجم مجتمع البحث (أبو سمرة و الطيبي،2020 :54)، وبنسبة (20%) من مجتمع البحث وبواقع (279) من الذكور منهم (213) متزوجاً و(66)

غير متزوج، و(148) من الإناث (110) منهن متزوجات و (38) غير متزوجات، وقد بلغت نسبة الذكور (65%)، فيما بلغت نسبت الإناث (35%) من عينة البحث. وجدول (1) يبين ذلك

جدول (1)

عينة البحث موزعة على وفق متغيري الجنس (الذكور، والإناث)
والحالة الاجتماعية (متزوج، وغير متزوج)

ت	الدائرة	الذكور		الإناث		المجموع
		متزوج	غير متزوج	متزوجة	غير متزوجة	
1.	مديرية تربية الديوانية	42	19	42	12	105
2.	دائرة صحة الديوانية	56	18	24	7	105
3.	مديرية زراعة الديوانية	39	6	12	7	64
4.	محكمة استئناف الديوانية	48	10	13	3	74
5.	مصرف الرشيد/فرع 16	2	0	7	2	11
6.	مديرية التسجيل العقاري	6	3	3	2	14
7.	مديرية كهرباء الديوانية	20	10	9	5	44
	المجموع		279		148	427

أداة البحث:

قام الباحثان ببناء مقياس الاغتراب الوظيفي في ضوء الأنموذج الذي اقترحه سيمان (Seeman, 1959)، والعرض الآتي يوضح ذلك:

أ - تحديد المفهوم: تم تحديد المفهوم نظرياً عن طريق تبني تعريف (Seemne, 1975).

ب صياغة فقرات المقياس: تم صياغة (25) فقرة لقياس الاغتراب الوظيفي لدى موظفي دوائر الدولة.

ج . تدرج الإجابة وتصحيح المقياس: تم وضع بدائل إجابية خماسية لفقرات مقياس الاغتراب الوظيفي، وهي: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، ويصحح المقياس عن طريق منح هذه البدائل الاوزان الاتية (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي.

د. عرض الأداة على المحكمين: بعد عرض المقياس المحكمين وهم ذاتهم في المقياس الأول، تم الإبقاء على جميع الفقرات الـ(25)، مع الأخذ ببعض التعديلات التي اقترحت على بعض الفقرات وعلى بدائل الإجابة لتكون (دائماً ... ابدأ) بدلاً من (موافق بشدة ... غير موافق بشدة).

هـ . التجربة الاستطلاعية للمقياس (معرفة وضوح التعليمات والفقرات وبدائل الإجابة): لغرض التعرف على مدى فهم عينة البحث لتعليمات المقياس ووضوح فقراته لهم وكيفية الإجابة عنها، ولمعرفة الوقت اللازم للإجابة، طُبِّق المقياس على عينة استطلاعية تألفت من (30) موظف وموظفة وهم انفسهم في المقياس الأول، وتبين ان المقياس كان واضح ومفهوم للمُجيب ولا حاجة إلى اجراء أي تعديل في صياغته وتراوح الوقت المستغرق للإجابة بين (10-14) دقيقة.

و. التحليل الإحصائي للفقرات: تم استخدام الطرائق الآتية:

أولاً: المجموعتان الطرفيتان (الاتساق الخارجي):

وبذات الخطوات، في المقياس الأول تبين أن جميع الفقرات مميزة لان القيمة التائية المحسوبة لها أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (425) وجدول (2) يوضح ذلك

جدول (2)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الاغتراب الوظيفي بطريقة المجموعتين الطرفيتين

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	النتيجة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1.	3.9652	1.26997	2.1652	1.20620	11.021	دالة
2.	3.9739	1.09593	2.3130	1.32032	10.380	دالة
3.	3.6696	1.13726	1.8000	1.00175	13.229	دالة
4.	4.0087	0.95049	2.3304	1.27542	11.315	دالة
5.	3.7391	0.98308	1.9739	1.14295	12.557	دالة
6.	3.5217	1.20196	1.6522	0.90847	13.307	دالة
7.	3.6783	1.03065	1.5478	0.88102	16.850	دالة
8.	3.5130	1.20936	1.5478	0.89092	14.030	دالة

دالة	11.442	1.13047	2.0522	1.12851	3.7565	.9
دالة	14.160	0.69289	1.3130	1.35432	3,3217	.10
دالة	12.252	0.96877	1.7913	1.19387	3.5478	.11
دالة	7.750	1.28002	1.9565	1.32298	3.2870	.12
دالة	6.559	1.42164	2.8000	1.13605	3.9130	.13
دالة	7.041	1.23772	2.5304	1.17759	3.6522	.14
دالة	12.653	1.08333	1.8087	1.01040	3.5565	.15
دالة	13.260	1.05291	1.6435	1.16214	3.5826	.16
دالة	6.608	1.25279	2.3739	1.13927	3.4174	.17
دالة	6.166	1.32350	2.7478	1.21960	3.7826	.18
دالة	11.488	1.06013	1.7739	1.16444	3.4609	.19
دالة	11.170	1.05566	1.8696	1.28281	3.6000	.20
دالة	13.563	1.10322	2.1043	1.00434	3.9913	.21
دالة	9.966	1.23945	2.0870	1.16771	3.6696	.22
دالة	14.398	1.07215	2.1304	0.88852	4.0000	.23
دالة	9.481	1.26274	2.1391	1.15503	3.6522	.24
دالة	9.340	1.36492	2.4435	1.05833	3.9478	.25

ويتضح من جدول (2) أن جميع الفقرات الـ (25) مميزة.

ثانياً: علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي): وبذات الخطوات، في المقياس الأول تبين ان جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، و جدول (3) يوضح ذلك .

جدول (3)

معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الاغتراب الوظيفي

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
0.525	19	0.545	10	0.485	1
0.476	20	0.513	11	0.437	2
0.528	21	0.352	12	0.511	3
0.448	22	0.322	13	0.470	4

0.546	23	0.326	14	0.520	5
0.412	24	0.479	15	0.566	6
0.434	25	0.538	16	0.625	7
-	-	0.341	17	0.557	8
-	-	0.281	18	0.479	9

وبذلك بقي المقياس بعد استعمال الإجراءات السابقة مكون من (25) فقرة.

ز. الخصائص القياسية (السيكومترية) لمقياس الاغتراب الوظيفي :

أولاً. الصدق **Validity**: استعمل الباحثان الطرائق الآتية للتحقق من صدق المقياس:

أ. الصدق الظاهري: تحقق هذا المؤشر عن طريق عرض المقياس على المحكمين والأخذ بأرائهم.

ب . صدق البناء: تحقق هذا المؤشر عن طريق اجرائيين هما: أسلوب المجموعتين الطرفيتين (الاتساق الخارجي) و ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

ثانياً . الثبات **Reliability**: أستخرج ثبات مقياس الاغتراب الوظيفي بطريقتين هما:

أ . طريقة الاتساق الخارجي (إعادة الاختبار _ **Test- Retest**): بذات الطريقة والخطوات المتبعة

في المقياس الأول تم استخراج الثبات وجدول (4) يوضح ذلك

جدول (4)

معاملات ثبات مقياس الاغتراب الوظيفي وأبعاده بطريقة إعادة الاختبار

البعاد	درجة معامل الثبات
العجز	0.852
اللامعنى	0.791
اللامعيارية	0.837
العزلة الاجتماعية	0.828
اغتراب الذات	0.789
الدرجة الكلية	0.780

ب . طريقة الاتساق الداخلي (معامل ألفا كرونباخ _ **Alfa-Cronbach**): بذات الطريقة والخطوات

المتبعة في المقياس الأول تم استخراج الثبات وجدول (5) يوضح ذلك

جدول (5)

درجات معامل الثبات لمقياس الاغتراب الوظيفي بطريقة ألفا كرونباخ

البعاد	درجة معامل الثبات
العجز	0.769
اللامعنى	0.780
اللامعيارية	0.747
العزلة الاجتماعية	0.744
اغتراب الذات	0.761
الدرجة الكلية	0.738

عرض النتائج وتفسيرها :

الهدف الأول: التعرف على الاغتراب الوظيفي لدى الموظفين :

تشير المعالجات الإحصائية إلى أن الوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الاغتراب الوظيفي بلغ (72.522) وبانحراف معياري قدره (16.761) فيما بلغ الوسط الفرضي (75) وعند مقايسة الوسط الحسابي لعينة البحث بالوسط الفرضي للمقياس، واختبار الفرق بينهما باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة تبين ان القيمة التائية المحسوبة (-3.055) وهي أكبر من القيمة الجدولية (1.96) وتشير هذه النتيجة إلى وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) و بدرجة حرية (425)، وجدول (6) يوضح ذلك.

جدول(6)

الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس الاغتراب الوظيفي

عدد أفراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية		
427	72.522	16.761	75	-3.055	1,96	425	دالة 0.05

ومن الجدول اعلاه يتضح بأن الموظفين ليس لديهم اغتراب وظيفي ويمكن تفسير ذلك بأن الموظفين يعملون في محيط تسوده العلاقات الانسانية وارتفاع مستوى التفاعل الاجتماعي، وقد يعود ذلك إلى الشعور بالألفة والتعاون بين الموظفين والتوافق بين الأدوار الملقاة على عاتق كل موظف الأمر الذي يعزز دورهم من منظور تعددي (أي عدم التقرد في القرارات أو التزمتم بها والتنوع في الخبرات)، بالإضافة إلى القدرة والسيطرة على ضغوط العمل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ساري (Saari,2015).

الهدف الثاني: الفروق في الاغتراب الوظيفي لدى الموظفين وفقاً لمتغيري الجنس والحالة الاجتماعية.

لغرض تعرف دلالة الفرق بين متوسطات درجات الموظفين على مقياس الاغتراب الوظيفي وفق متغير الجنس (ذكور، وإناث) والحالة الاجتماعية (متزوج، وغير متزوج) تم استعمال تحليل التباين الثنائي عند مستوى دلالة (0.05) وجدول (7) يوضح ذلك:

جدول (7)

الفروق في الجنس والحالة الاجتماعية على مقياس الاغتراب الوظيفي

مصدر التباين	مجموعة المربعات S-S	درجة الحرية D-F	متوسط المربعات M-S	القيمة الفائية F	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة S-g
الجنس	47.038	1	47.038	0.174	3.84	0.05
الحالة الاجتماعية	1252.809	1	1252.809	4.624		
التفاعل (الجنس × الحالة الاجتماعية)	2146.784	1	2146.784	7.924		
الخطأ	114603.449	423	270.930			
الكلية	2365481.000	427				

وتوضح النتائج في جدول (7) اعلاه ما يأتي:

أ . الفرق وفق متغير الجنس (ذكور، إناث): أظهرت النتائج أن الفرق بين الذكور والإناث على مقياس الاغتراب الوظيفي لا يرقى إلى مستوى الدلالة الإحصائية عندما مقايسة القيمة الفائية

المحسوبة (0.174) بالقيمة الجدولية البالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) إذ كان الوسط الحسابي للذكور (71.802) بانحراف معياري (16.888) الذي لا يختلف كثيراً عن الوسط الحسابي للإناث البالغ (73.878) بانحراف معياري (16.489). بما يشير الى ان الذكور والاناث من الموظفين لديهم مستوى منخفض متقارب من الاغتراب الوظيفي، ويعود ذلك إلى ان كلا الفئتين لديهم تكيف مع البيئة التي يعملون بها وبالتالي يؤدي ذلك إلى تسهيل وايجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي يتعرضون لها مما يقلل من الاغتراب الوظيفي لديهم، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بينازوغلو و أكوفا (Baynazoğlu & Akova,2017).

ب. **الحالة الاجتماعية (متزوج، غير متزوج):** أن الفرق بين الموظفين على وفق متغير الحالة الاجتماعية على مقياس الاغتراب الوظيفي يرقى الى مستوى الدلالة الإحصائية عند مقايسة القيمة الفائية المحسوبة (4,624) مع القيمة الجدولية البالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) إذ بلغ الوسط الحسابي للمتزوجين (71.138) بانحراف معياري (16.742) الذي يختلف عن الوسط الحسابي للموظفين الغير متزوجين البالغ (76.873) بانحراف معياري (16.140)، وبما يشير الى ان الموظفين الغير متزوجين اعلى في درجة الاغتراب الوظيفي من المتزوجين وقد يعود ذلك الى قلة الادوار والمسؤوليات والالتزامات الاجتماعية والأسرية التي يؤديها، مما قد يجعلهم اقل قدرة على تحمل الصعوبات والضغوطات التي يتعرضون لها اثناء تأدية مهامهم الوظيفية، بالإضافة الى قلة الدعم الاجتماعي الذي يتلقونه في العمل لمواجهة تلك الصعوبات لذا فقد يشعرون ذلك بالوحدة والعزلة مقارنة بالموظفين المتزوجين، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كاهفيشي (Kahveci,2015).

ج. **تفاعل الجنس والحالة الاجتماعية:** أظهرت النتائج أن الفرق بين الموظفين الذكور والإناث من المتزوجين وغير المتزوجين يرقى إلى مستوى الدلالة الإحصائية عند مقايسة القيمة الفائية المحسوبة (7.924) بالقيمة الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى دلالة (0.05)، بما يشير الى اثر تفاعل الجنس مع الحالة الاجتماعية في الاغتراب الوظيفي. ونستنتج مما سبق أن هناك فروق بين المجموعات الأربعة مما يعني أن هناك في الأقل متوسطاً واحداً يختلف عن متوسط آخر أو عن مجموعة من المتوسطات بفروق ذات دلالة إحصائية، إذ ظهرت المتوسطات الحسابية لكل من الموظفين والموظفات المتزوجين والعزاب كالآتي:

جدول (8)

متوسطات افراد العينة وفق متغير الحالة الاجتماعية

الجنس	المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الذكور	غير المتزوجين	79.184	15.548
	المتزوجين	69.560	16.672
الاناث	غير المتزوجين	72.921	16.569
	المتزوجين	74.209	19.525

ولما كان تحليل التباين لا يعطينا سوى قيمة واحدة، تم استعمال طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات المتعددة التي تدعى (باختبار الفروق الدالة بصورة أمينة). وقد أظهرت النتائج عند مقايسة المتوسطات الأربعة كما موضح في جدول (9):

جدول (9)

نتائج اختبار شيفيه في تفاعل الجنس مع الحالة الاجتماعية على مقياس الاغتراب الوظيفي

المجموعات المتوسطات		ذكر غير متزوج	انثى غير متزوجة	ذكر متزوج	انثى متزوجة
		79.184	72.921	69.560	74.209
ذكر غير متزوج	79.184	-	6.185	9.566*	4.897
انثى غير متزوجة	72.921	-	-	3.381	1.288
ذكر متزوج	69.560	-	-	-	4.669
انثى متزوجة	74.209	-	-	-	-

*قيمة دالة احصائياً لكون قيمة سيجما المحسوبة (0.001) أقل من مستوى الدلالة (0.05)

وفقاً للجدول السابق نجد أن هناك فرق دال احصائياً بالاغتراب الوظيفي بين الموظفين الغير متزوجين والموظفين المتزوجين، إذ ظهر أن الموظفين الغير متزوجين اعلى اغتراباً من الموظفين المتزوجين وقد يعود ذلك وكما اشرنا سابقاً الى ان قلة الادوار والمسؤوليات والالتزامات التي تقع على عاتق الموظفين الغير متزوجين تجعلهم اقل قدرة على تحمل صعوبات العمل، بالاضافة الى انهم يظهرون التزام أقل اتجاه المعايير والقيم المهنية التي قد تكون نابعة من شعورهم بضعف الثقة بأنفسهم وبالمؤسسة التي يعملون بها مقارنةً بالموظفين المتزوجين.

_ الاستنتاجات (Conclusions) :

1. تتسم عينة البحث بدرجة واطئة من الاغتراب الوظيفي.
2. ليس هنالك تأثير للجنس في الاغتراب الوظيفي، بينما كان هنالك تأثير للحالة الاجتماعية ولصالح الموظفين الغير متزوجين، فضلاً عن تأثير تفاعل الجنس والحالة الاجتماعية في زيادة الاغتراب الوظيفي ولصالح الموظفين الغير متزوجين.

_ التوصيات (Recommendations) :

بناءً على ما توصل إليه البحث من نتائج يوصي الباحثان بالآتي:

1. ضرورة اهتمام ادارت المؤسسات بتفعيل دور الحوافز المادية والمعنوي وربطها بنتائج تقييم الأداء للموظفين، فضلاً عن اهمية وضع أسس عادلة يتم اتباعها في الترقيات سعياً لتحقيق مستويات عالية من الرضا لدى الموظفين تنعكس على ادائهم الوظيفي بشكل إيجابي.
2. وضع الخطط اللازمة وتنفيذها في مجال ورش العمل التدريبية لتعزيز الكفاءة المهنية ولخلق الفرص المناسبة للتفاعل الاجتماعي بين الموظفين وبين الموظفين ورؤساء العمل للارتقاء بالمؤسسة والعمل بروح الفريق الواحد.

- المقترحات (Suggestions) :

يقترح الباحثان إجراء البحوث الآتية في نطاق متغيري الصمت التنظيمي والاغتراب الوظيفي:

1. الاغتراب الوظيفي وعلاقته بمتغيرات اخرى مثل الارهاق العاطفي، جودة الحياة لدى معلمي المدارس.
2. الاغتراب الوظيفي وعلاقته بحب الحياة لدى الكوادر التمريضية في المؤسسات الصحية.

المصادر:

- أبو عمرة، هاني عطية عليان (2013): مستوى الالتزام الديني والقيم الاجتماعية وعلاقتها بالاغتراب النفسي لدى طلاب الجامعات الفلسطينية بغزة، رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- بن زاهي، منصور (2007): الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل، جامعة منتوري- قسنطينة، الجزائر.
- عباس، دانيال علي (2016): الاغتراب النفسي وعلاقته بالتحصيل الدراسي، رسالة ماجستير في علم النفس التربوي، كلية التربية، جامعة دمشق.

- عبد القادر، بلعابد (2014): **الاتجاه نحو العنف وعلاقته بالاغتراب لدى الشباب في ضوء متغيري الثقافة والجنس**، أطروحة دكتوراه في علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران.
- المطرفي، شعيل (2005): **الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء دراسة مسحية على العاملين بإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة**، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الامنية، الرياض، السعودية.
- Awang, A. (2017). **Work alienation intervention in job-related tension, role overload and work effort**. Revista de Administração de Roraima-RARR, 7(2), 268-296.
- Awang, A. (2017). **Work alienation intervention in job-related tension, role overload and work effort**. Revista de Administração de Roraima-RARR, 7(2), 268-296.
- Baynazoğlu, M. E., & Akova, O. (2017). **The relationship between work alienation and demographic factors: a research at five different 5-star hotels in Istanbul**. Research communications in psychology, psychiatry and behavior, 3(1), 1-7.
- Baynazoğlu, M. E., & Akova, O. (2017). **The relationship between work alienation and demographic factors: a research at five different 5-star hotels in Istanbul**. Research communications in psychology, psychiatry and behavior, 3(1), 1-7.
- Byron, C. (2016). **Essence and Alienation: Marx's Theory of Human Nature**. Science & Society, 375-394.
- Carnevali, B. (2008). **La faute à l'amour-propre. Aliénation et authenticité chez Rousseau**. In Annales de la Société Jean-Jacques Rousseau (Vol. 48, pp. 79-103).

- Farahbod, F.; Azadehdel, M.; Chegini, M. and Ashraf, A. (2012) **Work Alienation: Historical Backgrounds, Concepts, Reasons and Effects**, Journal of Basic and Applied Scientific Research, 2(8), 8408–8415.
- Fromm, E. (1961). **Marx's concept of man**, with a translation of Marx's economic and philosophical
- Islam S , Daniyal Jawad , Shehroze RM , Basharat H.(2019) **The Impact of Organizational Injustice on Work Role Alienation : Moderating of Overqualification**. International Journal of Business and Economic Affairs (IJBEA), 4 (5) : 214–23 .
- Kahveci, G. (2015). **Okullarda örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinisizm arasındaki ilişkiler/Relationship between organizational culture, organizational trust, organizational alienation and organizational cynicism in schools**.
manuscripts by T. B. Bottomore. New York: Ungar
- Mohamed, L. K., Shaheen, A., & Abd El Moneim, R. (2022). **Influence of Perceived Organizational Injustice on Workplace Alienation among Nursing Staff during COVID-19 Pandemic**. International Egyptian Journal of Nursing Sciences and Research, 2(2), 362–377.
- 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 .
- Saari, M. (2015). **Work alienation and engagement n organizations: case study in an advertising agency**.

- Sanal, M., Zare, L.(2017), **Organizational Alienation**, International Journal of Business and Management Invention, Volume 6 Issue 4. PP.(105–112).
- Sarfraz, H. (1997). **Alienation: A theoretical overview**. Pakistan Journal of Psychological Research, 45–60.
- Seeman, M. (1976). **On the meaning of alienation**. In L. A. Coser & B. Rosenberg (Ed.) Sociological theory (pp. 401–414).
- Shafique Khan, M. A., Jianguo, D., Mann, A., Saleem, S., Boamah, K. B., Javed, U., & Usman, M. (2019). **Rejuvenating the concept of work alienation through job demands– resources model and examining its relationship with emotional exhaustion and explorative and exploitative learning**. Psychology Research and Behavior Management, 12, 931–941.
- Shantz, A., Alfes, K., Bailey, C., & Soane, E. (2015). **Drivers and outcomes of work alienation: Reviving a concept**. Journal of Management Inquiry, 24(4), 382–393.
- Shantz, A., Alfes, K., Bailey, C., & Soane, E. (2015). **Drivers and outcomes of work alienation: Reviving a concept**. Journal of Management Inquiry, 24(4), 382–393
- Tummers, L., Bekkers, V., van Thiel, S., & Steijn, B. (2015). **The effects of work alienation and policy alienation on behavior of public employees**. Administration & Society, 47(5), 596–617.