

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
شعبة علم النفس

مذكرة تخرج

للحصول على شهادة الماستر في علم النفس
تخصص علم النفس الإرشاد، التوجيه والتقييم

الشعور بالاغتراب الوظيفي و علاقته بالرضا عن الحياة
لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

الطالين : قبابي عبد الله ، وبن كعيبيش ابراهيم

أمام لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الرتبة	المؤسسة الأصلية	الصفة
مسكين عبد الله	أستاذ محاضر	جامعة مستغانم	رئيسا
عمار ميلود	أستاذ محاضر	جامعة مستغانم	مشرفا مقررا
مرنيز عفيف	أستاذ محاضر	جامعة مستغانم	مناقشا

كلمة شكر

نحمد الله سبحانه وتعالى ونشكره على توفيقه لنا من أجل إتمام هذا

البحث المتواضع ، كما نتقدم بالشكر إلى الأستاذ الفاضل الذي أشرف على بحثنا
الأستاذ " عمار ميلود " ، و اللجنة المشرفة على مناقشة مذكرتنا.

كما لا ننسى أن نتقدم كذلك بالشكر الجزيل لجميع أساتذتنا بقسم علم النفس.

و ساعدنا أثناء قيامنا بالبحث الميداني من قريب أو من بعيد، ونخص بالذكر
مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وفي مقدمتهم مديرة مركز التوجيه
المدرسي والمهني بولاية مستغانم، ورئيس مصلحة التكوين والتفتيش بمديرية التربية
لولاية مستغانم.

كما نشكر كل من دعمنا وساعدنا من أجل إنجاز هذه المذكرة.

تشكرتنا

الأهداء

اهدي ثمرة جهدي هذا :

إلى أعز وأغلى ما أملك في هذه الحياة، إلى من منحاني حقي في العلم والمعرفة، إلى من سهرا على راحتي وأمداني بكل ما يملكان من قوة وجهد، إلى "والدي العزيزين"، وإلى زميلي وصديقي " بن كعبيش إبراهيم "

كما أهدي هذا العمل أيضا إلى أفراد عائلتي، إخوتي وأخواتي ، ومدير مؤسسة عملي "بن يونس الطاهر"

كما لا يفوتني أن أهدي هذا العمل المتواضع إلى جميع أصدقائي : الشارف ، سعيد ، عبد القادر ، الناصر ، أحمد ، سيد أحمد ، عبد الرحمان ، محمد.

وإلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد، وأخص بالذكر الذي ساعدني على تثبيت برنامج SPSS زميلي " مصطفى " .

والى جميع طلبة علم النفس الإرشاد والتوجيه والتقييم بجامعة مستغانم.

عبد الله

الأهداء

اهدي ثمرة جهدي هذا :

إلى أعز وأغلى ما أملك في هذه الحياة، إلى من منحاني حقي في العلم والمعرفة ، إلى من سهر على راحتي وأمداني بكل ما يملكان من قوة وجهد، إلى "والدي العزيزين"، وإلى زميلي وصديقي مستشار التوجيه "قباي عبد الله "

كما أهدي هذا العمل أيضا إلى جميع أفراد عائلتي ، وابني العزيز " عبد الهادي "

كما لا يفوتني أن أهدي هذا العمل المتواضع إلى جميع موظفي مصلحة التكوين والتفتيش بمديرية التربية لولاية مستغانم ، إلى مدير مؤسسة عملي "بن يمينة يوسف" ، والمفتش "ساجي نور الدين"

وإلى جميع طلبة علم النفس الإرشاد والتوجيه والتقييم بجامعة مستغانم

إبراهيم

قائمة المحتويات

- كلمة شكر أ
- الإهداء ب
- ملخص الدراسة ج
- قائمة المحتويات د
- قائمة الجداول هـ
- قائمة الأشكال و
- مقدمة 01

الفصل الأول: مدخل للدراسة

- 1- الإشكالية 04
- 2- فروض الدراسة 10
- 3- أهداف الدراسة 10
- 4- أهمية للدراسة 11
- 5- التعاريف الإجرائية 12
- 6- حدود الدراسة 13

الفصل الثاني : الاغتراب الوظيفي.

- تمهيد..... 15
- 1- تعريف الاغتراب..... 15
- 2- المعالجة النظرية لمفهوم الاغتراب في ضوء النظريات النفسية..... 20
- 3- مظاهر الاغتراب..... 23
- 4- أنواع الاغتراب..... 28
- 5- نتائج الاغتراب..... 54
- 6- علاقة الاغتراب الوظيفي بالرضا عن الحياة..... 55
- 7- مبادئ قهر الاغتراب..... 56
- خلاصة..... 58

الفصل الثالث : الرضا عن الحياة.

- تمهيد..... 60
- 1- مفهوم الرضا عن الحياة..... 60
- 2- المفاهيم المرتبطة بالرضا عن الحياة..... 63
- 3- نظريات الرضا عن الحياة ووجهات النظر التي فسرت..... 68
- 4- محددات الشعور بالرضا عن الحياة..... 79
- 5- الرضا وعلاقته ببعض النواحي النفسية..... 80
- 6- تعزيز الرضا عن الحياة..... 84

85- خلاصة.

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية المتبعة.

871- المنهج المتبع في الدراسة.

872- مجتمع الدراسة ومواصفاته.

893- طريقة إجراء الدراسة الأساسية.

954- أساليب الإحصائية المتبعة في الدراسة.

الفصل الخامس : عرض نتائج الدراسة.

971- عرض نتائج الفرضية الأولى.

972- عرض نتائج الفرضية الثانية.

1013- عرض نتائج الفرضية الثالثة.

الفصل السادس : مناقشة نتائج الدراسة.

1061- مناقشة نتائج الفرضية الأولى.

1062 مناقشة نتائج الفرضية الثانية.

1083 مناقشة نتائج الفرضية الثالثة.

1094- خاتمة.

1105- الاقتراحات.

*قائمة المصادر و المراجع .

*قائمة الملاحق.

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
87	وصف مجتمع الدراسة من حيث الجنس	01
88	وصف مجتمع الدراسة من حيث الخبرة المهنية	02
93	نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين الطرفيتين على مقياس الرضا عن الحياة	03
95	معامل الارتباط قبل وبعد التعديل على مقياس الرضا عن الحياة	04
97	العلاقة الإرتباطية بين الشعور بالإغتراب الوظيفي والرضا عن الحياة	05
98	نتائج اختبار ليفن " LEVENE " لتجانس التباين لمقياس الاغتراب الوظيفي	06
98	نتائج اختبار كلمو جروف سمرنوف " KOLMOGROV-SMIRNOV " لاعتدالية التوزيع لمقياس الاغتراب	07
99	نتائج تحليل التباين الثنائي للفروق في تأثير الجنس والخبرة المهنية على مجال الإغتراب الوظيفي	08
100	قيمة مربع إيتا لحجم تأثير الجنس على بالاغتراب الوظيفي	09
100	قيمة مربع إيتا لحجم تأثير الخبرة المهنية على بالاغتراب الوظيفي	10
101	نتائج اختبار ليفن " LEVENE " لتجانس التباين لمقياس الرضا عن الحياة	11
101	نتائج اختبار كلمو جروف سمرنوف " KOLMOGROV-SMIRNOV " لاعتدالية التوزيع لمقياس الرضا عن الحياة	12
103	نتائج تحليل التباين الثنائي للفروق في تأثير الجنس والخبرة المهنية على مجال الرضا عن الحياة	13
103	قيمة مربع إيتا لحجم تأثير الجنس على الرضا عن الحياة	14
104	قيمة مربع إيتا لحجم تأثير الخبرة المهنية على الرضا عن الحياة	15

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
99	التوزيع الاعتمالي لدرجات الأفراد على مقياس الاغتراب الوظيفي	01
102	التوزيع الاعتمالي لدرجات الأفراد على مقياس الرضا عن الحياة	02

- ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالرضا عن الحياة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ، كما هدفت إلى التعرف على الفروق لكل من درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي ، والرضا عن الحياة وذلك حسب الجنس والخبرة ، لدى مجتمع دراسة يتكون من 55 فرد منهم 43 إناث ، و 12 ذكور ، و لتحقيق أهداف هذه الدراسة استخدمنا مقياس الاغتراب الوظيفي ، ومقياس الرضا عن الحياة ، وتحليل المعطيات استخدامنا برنامج spss ;v20 . وتوصلت النتائج إلى مايلي:

- لا توجد علاقة ارتباطية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي والرضا عن الحياة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني .

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي حسب الخبرة المهنية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في درجة الرضا عن الحياة حسب الجنس والخبرة المهنية.

- مقدمة :

إن ظاهرة الاغتراب ليست وليدة هذا العصر بل هي قديمة قدم الوجود الإنساني، إلا أنه مع تقدم الحياة العصرية والتي اتسمت بالتغيرات و التحولات الاجتماعية ، و الثقافية و الاقتصادية السريعة ، وتحول هذه الظاهرة من نطاق الحالات الفردية إلى شعور جمعي يتسم به المجتمع ، كإحساس الفرد بعدم الفعالية والانسحاب من الواقع ، والشعور باللاهدف واللامعنى واللامعيارية ، فضلا عن شعوره بالتشاؤم والعزلة وبالتالي عدم الرضا عن الحياة و يشير مصطلح الاغتراب إلى عدد من العلاقات المتنوعة، كعلاقة الإنسان بذاته وعلاقته بالآخرين ، و بالطبيعة ، و بالعمل الإنساني.

يقول "عبد الله سليم " أن ظاهرة العجز و العزلة و فقدان المعايير و عدم وضوح المستقبل، و الافتقار للانتماء ، و الضياع ، أصبحت من أبرز السمات السائدة في الحياة الإنسانية في عالم اليوم ، و لعل في مقدمة العوامل التي كانت و ما تزال وراء بروز هذه المشاعر التي تولد عنها الإحساس بالاغتراب، تفاقم الأتمة المصاحبة للتحولات الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية المتسارعة ، التي كان لها الأثر الكبير في تزايد انتشار المشاكل الحياتية ، و تنامي الضغوط التي قيدت حرية الإنسان و أضعفت إرادته ، وروابطه الإنسانية.

أما " سميرة أبكر " فتقول : أن انتشار ظاهرة الاغتراب في المجتمع الحديث تم تأكيدها من خلال علماء الاجتماع ، أنهم يسلمون بأن معدل التغير الاجتماعي الذي يحدث في المجتمع يؤدي إلى طريقة في الحياة فيها الشعور بالاغتراب.(بن زاهي 2007:2)

أما الرضا عن الحياة فهي مطلب يسعى إلى تحقيقه كل موظف ، و كل مؤسسة تريد أن تحقق نجاحا ومردو ديتهها، و استقرارا متميزا ، كما تعبر عن مختلف التحديات التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق أهدافه ، هذا الاهتمام الواسع من علماء النفس و الاجتماع بمشكلة الاغتراب الوظيفي والرضا عن الحياة ، كان السبب الأول الذي جعلنا نشعر بالحاجة الماسة لمثل هذه الدراسة ، التي تتناول هذه الظاهرة في مؤسسات التربية الوطنية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ، الذي لا يمكن أن يكون بمعزل عن التطورات التي صاحبت الإصلاحات التي مست قطاع التربية الوطنية . و لقد جاءت فصول الدراسة كالتالي :

المقدمة ، الفصل الأول مدخل للدراسة تتناول الإشكالية و ما تعلق بها ، و الفصل الثاني تناول مفهوم الاغتراب بصفة عامة و ما يرتبط به ، أما الفصل الثالث فقد خصص للحديث عن الرضا عن الحياة ، و الفصل الرابع فتناولنا فيه الإجراءات المنهجية المتبعة للدراسة ، و الفصل الخامس فقد كان مخصص لعرض نتائج الدراسة ، و أخيرا الفصل السادس خصص لمناقشة و تفسير النتائج والتوصيات.

الفصل الأول مدخل للدراسة

- 1- الإشكالية.
- 2- فروض الدراسة.
- 3- الهدف من الدراسة.
- 4- أهمية الدراسة.
- 5- التعاريف الإجرائية.
- 6- حدود الدراسة.

1- الإشكالية :

إن ظاهرة الاغتراب من اهتمام الفلاسفة و علماء النفس و علماء الاجتماع والأدباء و قد عكست هذه الأعمال مدى إلحاح فكرة الاغتراب على ذهن الإنسان وتفكيره ، و مدى طغيان صيغة الاغتراب على العلاقات بين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وغيره من أفراد مؤسسته وتأثيرها على مدى رضاهم عن حياتهم.

حيث تعددت الدراسات و البحوث التي تناولت كل من ظاهرة الشعور بالاغتراب ، و الرضا عن الحياة نذكر منها دراسة " ملفن سيمان " الذي حاول من خلالها تحديد مجموعة من الأبعاد المعبرة عن ظاهرة الاغتراب الوظيفي حيث حدد (05) أبعاد للاغتراب وهي العجز و اللامعنى ، الانعزالية ، اللامعيارية ، والاغتراب عن الذات.(بن زاهي، 2007: 5)

كما كانت دراسة جودوين (1972) تناولت الاغتراب لدى طلاب الجامعة ، وكان الهدف منها الكشف عن علاقة الاغتراب بمتغيرات العمر، المستوى التعليمي ، الحالة الاجتماعية، الديانة، الطموح، الجنس. تكونت عينة الدراسة من 226 طالب من جامعة الجنوب و226 من طالب من جامعة في الوسط ، اعتمد الباحث استبياناً يحتوي 74 فقرة لقياس الاغتراب. وكانت النتائج أن الذكور أكثر اغتراباً من الإناث.

كذلك أجرى أحمد خضر أبو طواحينه (1987) دراسة حول موضوع الاغتراب لدى الطلاب الفلسطينيين الجامعيين ، اعتمدت فيها الباحث على مقياس للاغتراب من إعدادة

وشملت عينة تكونت من 200 طالب وطالبة، من نتائجها: أن لمتغير الجنس علاقة دالة إحصائياً في الشعور بالشعور بالاعتراب على بعض الأبعاد وهي اللامعيارية ، الاعتراب عن الذات، الاعتراب الحضاري والتمرد، حيث كانت الفروق بين الجنسين بمختلف نتائجهم دالة إحصائياً على تلك الأبعاد لصالح الذكور.

كما ورد في (بن زاهي، 2007 : 6) قام فايز الحديدي (1990) بدراسة تناولت مظاهر الاعتراب وعوامله لدى طلبة الجامعة الأردنية ، و قد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين اغتراب عينة الذكور وعينة الإناث.

بينما ورد في (بشرى علي، 2008 : 528) دراسة لعلي الطراح وجاسم الكندي عام (1992) حول الشباب والاعتراب دراسة تطبيقية على المجتمع الكويتي ، وكان الهدف منها الكشف عن وجود ظاهرة الاعتراب لدى الشباب الكويتي وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية مثل الجنس الحالة الاجتماعية ، وقد بينت نتائج الدراسة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية أن الإناث أكثر اغتراباً من الذكور في كامل أبعاد الشعور بالاعتراب.

وقام عويدات (1993) بدراسة تمحورت حول مظاهر الاعتراب عند معلمي المرحلة الثانوية في الأردن حيث تكونت عينة الدراسة من (966) معلم ، و معلمة في المدارس أظهر أثراً ذا دلالة إحصائية على الاعتراب ، حيث أن الذكور أكثر اغتراباً من الإناث.

كما ورد في (بونسي ، 2012: 9) دراسة لمديحه عباده وآخرون (1998) التي أجريت حول مظاهر الاغتراب لدى طلاب الجامعة بصعيد مصر على عينة من 180 طالبا، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في مظاهر الاغتراب.

وأیضا قام ريموند و آخرون (1987) بدراسة هدفت إلى قياس مستوى الاغتراب لدى عينة من الطلبة الأساتذة و عينة أخرى من الأساتذة ، معتمدين في ذلك على خبرتهم المهنية في ميدان التدريس. و قد كان حجم عينة الدراسة 113 أستاذ و 65 طالب أستاذ طبق عليهم مقياس " دين " للاغتراب. بعد تحليل البيانات المتحصل عليها لوحظ أن الطلبة الذين لهم خبرة مهنية من خمسة إلى ستة سنوات أكثر لامعيارية ذات دالة إحصائية من الأساتذة الدائمين الذين لهم نفس الخبرة.

إضافة إلى دراسة عنوز (1999) حول الاغتراب الوظيفي ومصادره وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية في القطاع الصحي الأردني في إقليم الشمال . وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها : عدم وجود فروق دالة إحصائية عند المستوى 0.05 ، بين

الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى الممرضون حسب متغيرات الجنس، سنوات الخبرة .
وقام عبد الله عويدات (1993) بإجراء دراسة حول مظاهر الاغتراب عند معلمي المرحلة الثانوية في الأردن. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها شيوع ظاهرة الاغتراب بدرجة كبيرة لدى أفراد العينة، وقد كان الجنس العامل الوحيد من بين العوامل المستقلة الذي

أظهر أثرا ذو دلالة إحصائية، حيث كان الذكور أكثر اغترابا من الإناث للعينة. إن موضوع الاغتراب الوظيفي و باعتباره من المشاكل النفسية لم يكن وحده محل اهتمام الباحثين والمختصين بل كان الرضا عن الحياة هي كذلك من اهتمامات الباحثون في مجالات علم النفس والصحة النفسية بمفهوم الرضا عن الحياة والذي يتضمن بداخله شعور الفرد بالسعادة وتمتعه بالحياة التي يعيشها ، وبالتالي تمتعه بدرجة عالية من الصحة النفسية حيث قام أبو العلا(2009) بدراسة بعنوان : الرضا عن الحياة وعلاقته بأحداث الحياة الضاغطة هدفت الدراسة إلى بحث الفروق بين النوع (ذكور - إناث) والمستوى الاجتماعي الاقتصادي (مرتفع - منخفض) لدى عينة من المراهقين بالمرحلة الثانوية بمدينة المنصورة ، وتكونت عينة الدراسة من (457) طالبا وطالبة . ومن بين النتائج المتوصل إليها هي: عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات مجموعتي الإناث والذكور في أبعاد مقياس الرضا عن الحياة والدرجة الكلية .

بينما قام عبد الخالق (2008) بدراسة بعنوان: الرضا عن الحياة في المجتمع الكويتي. هدفت إلى بيان معدلات الرضا عن الحياة لدى عينات كويتية مختلفة ، وهدفت إلى معرفة الفروق بين الجنسين ، وبين الأعمار في الرضا عن الحياة ، وهدفت أيضا إلى استكشاف البناء العاملي لمقياس الرضا عن الحياة ، واستخدمت مقياس الرضا عن الحياة ومن النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين حيث كان متوسط الذكور أعلى من الإناث.

كما تناولت دراسة سليمان (2003) بعنوان: الرضا عن الحياة وعلاقتها بتقدير الذات لدى مديري المدارس الحكومية ومديراتها في مديريات محافظات فلسطين الشمالية ، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين الرضا عن الحياة وتقدير الذات لدى مديري المدارس الحكومية ومديريتها في محافظات شمال فلسطين ، كما هدفت إلى تحديد دور متغيرات (الجنس ، المؤهل العلمي ، عدد سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية ومستوى الدخل الشهري) على درجة كل من الرضا عن الحياة وتقدير الذات ، وتكونت عينة الدراسة من (302) ، و تم استخدام استبيانين الرضا عن الحياة و تقدير الذات ، و من نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في كل من المجالات التالية: الرضا عن الناحية الاقتصادية، الحياة الدينية، النقل والمواصلات ، كما بينت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا على المجالات التالية: (الحياة الاجتماعية، السياسية، الخدمات، والدرجة الكلية للرضا عن الحياة) ولصالح ذوى الخبرة الأقل من 5 سنوات .

بينما أجرت وايررت (White,2004) دراسة في تكساس بالولايات المتحدة الأمريكية هدفت على تعرف العلاقة بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة غير المرتبط بالعمل لدى معلمي التعليم العام في رب تكساس .تكونت عينة الدراسة من (523) معلماً ومعلمة. ومن النتائج التي ظهرت هي وعدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين نوعي الرضا وعمر المعلم وجنسه.

لقد هدفت الدراسات السابقة السالفة الذكر في مجملها إلى تحديد مدى انتشار ظاهرة الاغتراب لدى مختلف العينات التي كانت محل الدراسة ، حيث شملت تحديد مظاهر الاغتراب ، وأيضاً موضوع الرضا عن الحياة خصوصاً حسب الجنس (ذكور ، إناث) وكذلك الخبرة أحياناً.

إن دراستنا هذه تحاول أن تكشف العلاقة بين الشعور بالاغتراب الوظيفي ، والرضا عن الحياة ، كما تسعى إلى هدف معرفة الفروق الدالة على مستوى كل من الاغتراب الوظيفي والرضا عن الحياة تبعاً للجنس والخبرة المهنية، وعلى ضوء ما تقدم يمكن تحديد مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات التالية :

- هل هناك علاقة إرتباطية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي والرضا عن الحياة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي حسب الجنس والخبرة المهنية ؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في درجة الرضا عن الحياة حسب الجنس والخبرة المهنية ؟

2- فروض الدراسة :

- هناك علاقة ارتباطيه بين الشعور بالاغتراب الوظيفي والرضا عن الحياة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي حسب الجنس والخبرة المهنية.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في درجة الرضا عن الحياة حسب الجنس والخبرة المهنية.

3- أهداف الدراسة :

- هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى حجم معاناة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من الاغتراب الوظيفي ثم محاولة التعرف على طبيعة العلاقات التي تربط الشعور بالاغتراب الوظيفي و الرضا عن الحياة.
- من أهداف الدراسة كذلك التعرف على علاقة بعض المتغيرات الديمغرافية و الوسيطة بالاغتراب الوظيفي.
- تبصير و توجيه أصحاب القرار في قطاع التربية الوطنية لاتخاذ القرارات المناسبة بناء على نتائج الدراسة وذلك من خلال مجموعة من التوصيات والاقتراحات.

4- أهمية الدراسة :

- اعتبار ظاهرة الاغتراب ظاهرة إنسانية توجد في كل أنماط الحياة ، وتعد من أهم قضايا الإدارة الجزائرية سيما المتعلقة منها بواقع مؤسسات قطاع التربية الوطنية.
- إخضاع مفهوم الاغتراب للقياس السيكمي ، بعدما كان مفهوم فلسفي.
- التصدي لموضوعين أساسيين يتصدران ساحة علم النفس ، فمظاهر كل من الشعور بالاغتراب الوظيفي ، وتدني الرضا عن الحياة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني خطر داهم على الفرد والمؤسسة معا.
- الكشف عن مستوى كل من الشعور بالاغتراب الوظيفي ، والرضا عن الحياة والعلاقة الارتباطية بينهما لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ، حيث أنهم أكثر عرضة للشعور بالاغتراب الوظيفي ، و تدني الرضا عن الحياة ، و يرجع ذلك لطبيعة عملهم ، إضافة إلى عدم الوعي لدى الكثير بالعملية التوجيهية والإرشادية.
- تزويد المكتبة الجامعية الجزائرية ببحوث تدرس الشعور بالاغتراب الوظيفي ، و علاقته بالرضا عن الحياة.

5- التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة :**5-1- الاغتراب الوظيفي :**

هو ما يعانيه مستشار التوجيه من مظاهر الشعور بالعجز و العزلة و فقد للمعايير، وغياب معنى العمل و التشاؤم و عدم الرضا ، و هو الدرجة المرتفعة التي يحصل عليها هذا مستشار التوجيه على مقياس خماسي أبعاد لقياس الاغتراب الوظيفي وفقا لأبعاده المحددة.

5-2- الرضا عن الحياة :

هو تقييم الفرد لنوعية الحياة التي يعيشها طبقا لنسقه القيمي ويعتمد هذا التقييم على مقارنة الفرد لظروفه الحياتية بالمستوى الأمثل الذي يعتقد أنه مناسب. ويعرف إجرائيا بأنه الدرجة التي يحصل عليها المفحوص من خلال إجابته على المقياس المستخدم في الدراسة.

5-3- مستشار التوجيه :

هو شخص موظف يكون حاملا لشهادة الليسانس في واحدة من تخصصات : علم النفس ، علم الاجتماع ، علم الاتصال ، علوم التربية له علاقة إدارية مع المؤسسة التي يشغل بها وكذلك علاقة تقنية مع مركز التوجيه المدرسي والمهني، بالإضافة إلى علاقته مع مؤسسات التكوين المهني مهامه الأساسية إعلام وتوجيه التلاميذ.

6- حدود الدراسة :

6-1- المجال البشري : شملت هذه الدراسة 55 من مستشاري التوجيه والإرشاد

المدرسي والمهني.

6-2- المجال المكاني : تمت هذه الدراسة على مستوى مركز التوجيه المدرسي والمهني

بولاية مستغانم.

6-3- المجال الزمني : طبقت هذه الدراسة عام 2017

الفصل الثاني الاغتراب الوظيفي

- تمهيد.

1- تعريف الاغتراب.

2- المعالجة النظرية لمفهوم الاغتراب في ضوء النظريات النفسية.

3- مظاهر الاغتراب.

4- أنواع الاغتراب.

6- علاقة الاغتراب الوظيفي بالرضا عن الحياة.

7- مبادئ قهر الاغتراب.

- خلاصة.

- تمهيد :

لقد اهتم علماء النفس بدراسة الأبعاد التي تؤدي إلى الشعور بالاغتراب لدى الأفراد، وتعتبر ظاهرة الاغتراب ظاهرة اجتماعية نفسية ومشكلة إنسانية شائعة في كثير من المجتمعات بغض النظر عن النظم والأيدلوجيات والمستوى الاقتصادي والتقدم التكنولوجي ، كما أنها تعتبر أزمة معاناة للإنسان المعاصر وان تعددت مصادرها وأسبابها.

1- تعريف الاغتراب :**1-1-التعريف اللغوي:**

استخدمت كلمة الاغتراب في اللغة العربية ضمن سياقات عديدة ومتنوعة ، فقد جاء في مختار الصحاح للشيخ الإمام " محمد بن أبي بكر عبد القادر الرازي " 1992 ما يأتي :

غ ر ب - الغربية الاغتراب تقول : (تغرب واغترب) بمعنى (فهو غريب) و (غرب) والجمع (الغرباء). والغرباء أيضا الأبعاد.

و (اغترب) فلان إذا تزوج إلى غير أقاربه. و (التغريب) النفي عن البلد و (أغرب) جاء بشيء غريب ، أو صار غريبا. (الرازي ، 1992 : 223).

ولدى مراجعة بعض مناجد اللغة العربية تبين أن الاغتراب يعني التباعد ، الغياب ، النزوح، الاختفاء ، وتنفق على أنها حالة شعورية يمر بها الفرد نتيجة تغيير المكان الذي يعيش فيه.

(بن زاهي ، 2007 : 16)

ويعرف معجم العلوم الاجتماعية الاغتراب بوجه عام بأنه البعد عن الأهل والوطن " ولكن اللفظ أستعمل حديثا في العلوم الاجتماعية للدلالة على فقدان الإنسان لذاته واستنكاره لأعماله نتيجة أوضاع يمر بها". (بشرى علي، 2008 : 517)

استخدمت كلمة الاغتراب في اللغة العربية " ضمن سياقات عديدة ومتنوعة بدءا من الشعر والأدب وصولا للتصوف ، إن كلمة الاغتراب أو الغربة تعني كما تقول معاجم اللغة العربية "النزوح عن الوطن " أو "البعد والنوى" أو "الانفصال عن الآخرين وهو معنى اجتماعي بلا جدل غير أن الذي لاجدل فيه كذلك هو أن مثل هذا الانفصال لا يمكن أن يتم بدون مشاعر نفسية ، كالخوف أو القلق أو الحنين ". (بن عليا، 2012 : 21)

1-2 - التعريف الاصطلاحي :

لقد عرف (حسن منصور) الاغتراب في كتابه الانتماء والاغتراب بأنه : "حالة من الانفصال عن الواقع، عن كل ما فيه من الأفكار والمبادئ والقيم والعادات والالتزامات الاجتماعية عامة". (منصور ، 1997 : 361)

- مفهوم الاغتراب في عهد " هيجل " : اهتم هيجل في معظم مؤلفاته بمصطلح ، الاغتراب حتى أطلق عليه أبو الاغتراب ، ويعتبر رائدا في مجال الكتابة عن الاغتراب ، فالاغتراب عند " هيجل " واقع متجذر في وجود الإنسان في هذا العالم، فثمة انفصام موروث بين الفرد

بوصفه ذاتا مبدعة تريد أن تكون وأن تحقق نفسها ، وبين الفرد موضوعا واقعا تحت تأثير الآخرين ، وقد حدد الوجوديون فكرة الاغتراب عند " هيجل " بنظرة شمولية تتجسد في أنه انعكاس لتصدعات وانهايارات في العلاقة العضوية بين الإنسان وتجربته الوجودية ، بين الذات - الموضوع ، بين الجزء - الكل ، بين الفرد - المجتمع ، بين الحاضر - المستقبل.

(بن زاهي ، 2007 : 16 - 17)

لقد ورد في (بحر ، 2013) أنه أشار " فروم " إلى أن " هيجل " و " ماركس " هما من قاما بإرساء قواعد مفهوم الاغتراب متأثرا بهما ، ولذلك حاولا أن يطبقا مفهومهما للاغتراب على المواقف المعاصرة ، حيث استخدم " فروم " مصطلح الاغتراب في كافة مجالات الحياة المعاصرة، متناولا الاغتراب ضمن علاقة الفرد بالآخرين ، وبالمجتمع و بذاته ، حيث أرجع " فروم " مفهوم الاغتراب إلى أن الاغتراب يحدث بين الله و الإنسان نتيجة سقوط الإنسان في الخطيئة أو الوقوع في المعصية ، ولذلك أرجع اغتراب الإنسان إلى اغترابه عن الله .وأوضح (هاري ولامب 1984) في قاموس المعارف السيكولوجية أن الاغتراب يدل على حالة أو عملية يكون فيها شيء ما مفقوداً أو غريباً عن الشخص الذي يمتلكه أصلا ، فمفهوم ماركس للعمل ، المغترب يشير إلى اغتراب العامل عن إنتاجه في العلاقات الرأسمالية للإنتاج .بينما عرّف (جوهان كلارك 1959) الاغتراب بأنه درجة شعور الفرد باللامعنى وفقد القوة والشعور بالوحدة وغربة الذات ، حيث اعتمد في تعريفه هذا على درجة

شعور الفرد بالعجز نحو الدور المحدد له في أية مؤسسة أو عمل.

كما عرّفه ولمان (Wolman, 1989) بأنه يعني تدمير وانهيار العلاقات الوثيقة ، وتمزق مشاعر الانتماء للجماعة الكبيرة، كما في تعميق الفجوة بين الأجيال، أو زيادة الهوة الفاصلة بين الجماعات الاجتماعية عن بعضها البعض.

وعرّفه (أبو زيد) بأنه انسلاخ عن المجتمع ، العزلة والانعزال التام عن التلاؤم والإخفاق في التكيف مع الأوضاع السائدة في المجتمع، واللامبالاة وعدم الشعور بالانتماء.

كما عرّف (حافظ) الاغتراب بأنه وعي الفرد بالصراع القائم بين ذاته وبين البيئة المحيطة به والمحيطه له ، بصورة تتجسد في الشعور بعدم الانتماء والسخط والقلق والعدوانية وما يصاحب ذلك من سلوك ايجابي، أو الشعور بفقدان المعنى، واللامبالاة ، ومركزية الذات والانعزال الاجتماعي وما يصاحبه من أعراض إكلينيكية.

أما (كمال دسوقي) فقد عرّف الاغتراب بأنه شعور الفرد بالوحدة والغربة، وانعدام علاقات الصداقة والمحبة مع الآخرين، وحالة كون الأشخاص و المواقف المألوفة تبدو غريبة نتيجة للإدراك الخاطيء، وانفصال الفرد عن الذات الحقيقية، بالإضافة إلى كون الاغتراب مرادف للاضطراب العقلي.

واعتبر (سيمان) العمل الغريب بأنه ذلك العمل الذي لا يؤدي إلى تحقيق الإشباع الذاتي و الداخلي للفرد ، أما (بلانر) فقد اعتبر أن الشعور بالغربة في العمل ما هو إلا انعكاس

لطبيعة الخبرة الشخصية للفرد في مجال العمل، وهذا الشعور يمكن أن يتوافر حينما يشعر العامل بأنه ليس له أي سيطرة على مراحل عمله الحالي، وعندما يتعذر عليه تحديد أهداف وظيفته، أو عندما يفشل في الانتماء إلى نشاطات العمل التي تمكنه من التعبير عن شعوره الشخصي. لذا يمكن النظر إلى الشخص المغترب على أساس أنه الشخص الذي لا يحس بفاعليته ولا أهميته ولا وزنه في الحياة ، ويشعر تبعاً لذلك بانعدام تأثيره على المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها ، والإنسان المغترب يشعر بأنه يفتقر إلى مرشد أو موجه للسلوك والاعتقاد وفي علاقاته ونشاطاته الاجتماعية يشعر الإنسان المغترب بأنه لا يحقق ذاته ولا يشعر بسعادة فيها ويتجه تبعاً لذلك إلى العزلة والنفور من الذات أما الإغتراب الوظيفي وهو ما يسميه بعض الكتاب و المفكرين اغتراب عن التحكم (فقد القوة) ، ويقصد به أيضا الاغتراب الإنتاجي والاغتراب الاستهلاكي ، ويرتبط الاغتراب المهني أو الوظيفي بعدة متغيرات نفسية واجتماعية .

ويعرفه مدحت عبد الحميد (1992) بأنه الشعور بالانفصال النسبي عن العمل ببعض

متعلقاته أو جميعها.

وقد تحدث كثيرون عن جذور الاغتراب الوظيفي وأسبابه، فعندما صاغ (ماركس) نظريته

حول الاغتراب ، بدا اغتراب العمال عنده في صورتين : الاغتراب عن ناتج العمل واغتراب

العمال عن العمل نفسه ، وبتعبير آخر لا ينتمي الإنتاج للعامل، كما أن العمل نفسه لا

ينتمي لماهيته الإنسانية، ومن ثم فإن ماركس يؤكد على أن الإنسان لم يعد يشعر بحياته في أفعاله المتعلقة بالعمل وعملية الإنتاج ، وعليه يذهب ماركس إلى أن نفي الاغتراب في المجتمع يتوقف على تغيير البناء الاجتماعي لهذا المجتمع.

من خلال ما سبق يعرف الباحثان الاغتراب الوظيفي بأنه شعور الموظف بالغربة في المنظمة التي يعمل بها، يأتي نتيجة لسوء التفاعل الاجتماعي بينه وبين كل من المنظمة وهيكلتها ومحيط العمل بهذا ونمط الإشراف الذي تتبعه وبين زملاء و الجمهور متلقي الخدمة ، فيشعر الموظف بأن المنظمة لم تعد مكانا مناسباً له، مما يؤدي إلى انخفاض انتمائه وولائه لهذا فينعكس شعوره سلبياً على تركيزه وقدراته (بحر، 2013: 181-183)

2- المعالجة النظرية لمفهوم الاغتراب في ضوء النظريات النفسية :

2-1- نظرية اغتراب الشباب عند " كينستون " :

عرض كينستون (1956) نظريته عن اغتراب الشباب في كتابه " اغتراب الشباب في المجتمع الأمريكي " حيث بين أن الاغتراب يحدث في كل المجتمعات باختلاف أنماطها الثقافية و السياسية و الاجتماعية فنظرية الاغتراب تحمل معاني تشاؤمية ولا يتحدد وجود الاغتراب بعوامل محددة ، لو زالت هذه العوامل زال معه الاغتراب.

2-2- نظرية أزمة الهوية عند " اريكسون " :

إن الهدف الأساسي لنظرية اريكسون هو اهتمام النظرية بتطور هوية الأنا و يرى اريكسون

(1998) إن فترة المراهقة حاسمة في نمو هوية الأنا لدى الفرد حيث عندما يكون الفرد

المراهق هدفا مركزيا محددًا فان ذلك يعطيه إحساسا بالتوحد ، فتحدد هويته و يدخل مرحلة

الألفة و الانتماء لأن عدم تحديد الهوية للمراهق و عدم توحيده يؤدي بالفرد إلى الشعور

بالاغتراب نظرا لأن ظاهرة الاغتراب من الظواهر التي شغلت بال الكثير من الباحثين

والفلاسفة في كل العصور، وقد ركزت معظم الدراسات على النشأة التاريخية لظاهرة

الاغتراب و أهملت الاهتمام بأسبابها.

أشار مهرا Mehra (1973) : أنه يوجد مدرستان تناولت الاغتراب :

الأولى : تناولت ظاهرة الاغتراب من ناحية اجتماعية و اعتبرت أنه مشكلة اجتماعية تنشأ

كرد فعل للضغوط و التفكك و الظلم الموجود في النظام الاجتماعي و لاسيما في المجتمع

الليبرالي،و ينظر للفرد المغترب بأنه ضحية لمجتمعه، و أنا اغترابه قد فرض عليه بواسطة

النظام الاجتماعي غير العادل ، و هذه النظرية أغفلت أثر شخصية الفرد و ما يعاني من

اضطرابات.

الثانية : عالجت هذه الظاهرة من الناحية النفسية ، باعتبارها مشكلة نفسية و ينظر إليها

على أنها تطويرية بطبيعتها و تعزو أسبابها الجذرية إلى الأم أرض الشخصية و هذا

الاعتقاد ينظر للإنسان على أنه ضحية لخبرات طفولته المبكرة ، و أنماط العلاقات

الأسرية، فالاغتراب الفرد يعد اختيارا ذاتيا و يستخدم كميكانيزم دفاع ضد الصراع

النفسى.(تاويريريت ، د.ت : 133 - 134)

2-3- مفهوم الاغتراب في ضوء التصور الإسلامي :

فكرة الاغتراب بكل معانيها وجدت في الفكر الإسلامي الديني و الفلسفي على السواء ، منذ القدم و استخدمت بعدة معان ، أشار " فتح الله خليف " أن الاغتراب بالمعنى الإسلامي اغتراب عن الحياة الاجتماعية الزائفة ، واغتراب عن النظام الاجتماعي غير العادل فالغرباء قاوموا الحياة ومغرياتها بطريقة ايجابية و سلبية فقهروا السلطتين معا سلطة الحاكم و سلطة النفس بترويضها على الطاعات.

كما جاء عن رسول الله صلى الله عليه و سلم : عن أبي هريرة قال : قال رسول الله صلى الله عليه و سلم « بدأ الإسلام غريبا و سيعود كما بدأ فطوبى للغرباء ». (صحيح مسلم 208)

و قد أشارت " أ بكر 1979 " إلى أن الاغتراب بالمفهوم الإسلامي غربة ممدوحة و غربة مذمومة :

- فالغربة الممدوحة (الاغتراب الايجابي) : هي غربة أهل الله و أهل سنة رسول الله صلى الله عليه وسلم بين الخلق أو هي الغربة التي امتدحها الله تبارك و تعالى ومدح رسول الله صلى الله عليه و سلم أهلها ، قال الله تعالى : ﴿ فلولا كان من القرون من قبلكم أولوا بقية ينهون عن الفساد في الأرض إلا قليلا ممن أنجينا منهم ﴾ (سورة هود ، الآية 116).
- لغربة المذمومة (الاغتراب السلبي) : و هي غربة أهل الباطل و أهل الفجور بين أهل

الحق ، فهي غربة بين حزب الله المفلحين و إن كثر أهلها فهم غرباء على كثرة أصحابها

و أشياعهم ، أهل وحشة على كثرة مؤنسيه. (تاوريريت ، د.ت : 134)

و قد أشار كذلك " ابن القيم الجوزية " إلى أن هناك ثلاثة أنواع من الغربة :

- النوع الأول: غربة محمودة : غربة أهل الله و أهل سنة رسوله بين الخلق و هي الغربة

التي مدح رسول الله صلى الله عليه و سلم أهلها.

- النوع الثاني: غربة مذمومة : و هي غربة أهل الباطل و أهل الفجور بين أهل الحق،

فهي غربة بين حزب الله المفلحين ، وإن كثر أهلها فهم غرباء على كثرة أصحابهم

وأشياعهم.

- النوع الثالث: غربة مشتركة: لا تحمد و لا تذم : و هي الغربة عن الوطن فان الناس كلهم

في هذه الدار غرباء فإنها ليست لهم بدار مقام و لا هي الدار التي خلقوا لها. (بن زاهي ،

2007 : 21)

3- مظاهر الاغتراب :

بعد التطور الذي حدث لمصطلح الاغتراب على مستوى المفهوم ، يلاحظ أن ، أعمال كل

من (كلاك 1959) و (ديفيز 1955) و (دين 1961) و (سيمان 1959) كانت

من أشهر المحاولات لنقل الاغتراب من مستوى المفاهيم إلى أبعاد يمكن من خلالها ترجمة

المفهوم إلى مظاهر ومكونات وسمات . وأصبح بالإمكان اعتبار الاغتراب مفهوما متعدد

الأبعاد، أي يتشكل ويتكون من عدة مكونات أو أبعاد أو مظاهر، وهو يوصف بأنه قطبي الاتجاه أي يقع في أحد طرفيه الاغتراب وعلى طرفه الآخر يقع الانتماء.

وقد حدد (ميلفن سيمان 1959) خمسة استخدامات لهذا المفهوم ، وهي خمسة سمات أو مكونات فرعية : العجز أو انعدام القوة ، اللامعنى ، العزلة ، اللامعيارية ، الاغتراب عن تحقيق الذات ، وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد :

1-الشعور بالعجز :

ويعني شعور الفرد بأنه لا يستطيع أن يؤثر في المواقف الاجتماعية التي يواجهها وبالتالي فالفرد المغترب لا يستطيع أن يقرر مصيره أو التأثير في مجرى الأحداث أو في صنع القرارات المهمة التي تختص بحياته ومصيره فيعجزه ذلك عن تحقيق ذاته. يقصد به شعور الفرد باللاحول و اللاقوة ، وأنه لا يستطيع التأثير في المواقف الاجتماعية التي يواجهها، ويعجز عن السيطرة على تصرفاته وأفكاره ورغباته ، وبالتالي لا يستطيع أن يقرر مصيره فمصيره وإرادته ليستا بيده بل تحددهما عوامل وقوى خارجة عن إرادته الذاتية، كما لا يمكنه أن يؤثر في مجرى الأحداث أو وضع القرارات المصرية الحياتية وبالتالي يعجز عن تحقيق ذاته أو يشعر بحالة من الاستسلام والخنوع و يعرف أيضا باليأس المكتسب LEARNED "HOPELESSNESS" ، و هو الاعتقاد من جانب الفرد بفقد السيطرة على الأحداث من حوله ، وهذا الاعتقاد نابع من إدراكه الشخصي بأن النتائج و الأحداث التي يخبرها تكون

منفصلة عن تصرفاته وجهوده ، وبعبارة أخرى يدرك بأنه عاجز عن التأثير فيما يحدث له على مختلف المستويات.

أما نويسر " NUISSEER " (1994) يعرفه بأنه النتيجة السلبية للتجارب المتكررة للفشل والمؤدية إلى التخلي عن بذل أي جهد ، فنكرار الفشل يؤدي إلى تعلمه، بالإضافة إلى عدم الفعالية مستقبلا.

ركز " نويسر " في تعريفه للعجز المكتسب على الفشل كسبب للعجز وأهمل إدراك الفرد للعلاقة بين سلوكه و المواقف التي تواجهه.

ويؤكد جيبسون " GIBSON " (1999) على أن الأفراد يشكلون توقعاً لمواجهة المواقف و التحكم فيها فالفرد أمام موقف تعجيزي يعتقد بأن قدرته على التحكم أقل بكثير مما يتطلبه ذلك الموقف ، إذن فالعجز هو شعور الفرد باللاحول و اللاقوة اتجاه النتائج السلبية للتجارب المتكررة للفشل ، و التي تؤدي إلى الاعتقاد بعدم فاعلية الاستجابة التي يولدها الفرد أمام المواقف ، فيعجز عن السيطرة على تصرفاته و أفكاره و رغباته وبالتالي لا يتمكن من تقرير مصيره.

2- اللامعنى :

ويعني أن الفرد لن يستطيع التنبؤ بدرجة عالية من الكفاءة بالنتائج المستقبلية ، كما يشعر الفرد أن الحياة فقدت معناها ، ودلالاتها ومعقوليتها ويمكن أن يؤدي ذلك إلى فقدان مسوغات استمرارها في نظرهم ، وينجم مثل هذا الشعور لديهم بسبب الإحباط الذي يمكن أن يتعرضوا

له، وعدم إشباع الحاجات المختلفة الجسدية والنفسية والاجتماعية.

و يعبر اللامعنى عن نوع من الضياع ، يعجز فيه الفرد عن توجيه سلوكه نحو أهداف معينة ، لأنه لا يستطيع فهم المعايير التي توجه تصرفات المسؤولين و قد ربط أحد الباحثين اللامعنى بالمدخلات التي يستقبلها الفرد من بيئته ، وهي نابعة من النظام الاجتماعي و التي قد يصعب عليه فهمها و إيجاد لها معنى. (تاويريت ، د.ت : 135)

كشفت الدراسات في مجال السلوك التنظيمي لفقدان المعنى عن ظهور هذا البعد وتزايد الميل نحو اللامعنى في ظروف التصنيع الحديث و انتشار النسق البيروقراطي و تزايد العقلانية الوظيفية ، و الواقع أن هذا البعد مرتبط اشد الارتباط ببعد سلب المعرفة و اللامعيارية. كما كشفت أن العقلانية الوظيفية تكشف عن بعد آخر للامعنى في عملية العمل .

3- اللامعيارية :

اشتق سيمان هذا المصطلح من وصف دوركايم لحالة التي تصيب المجتمع ، وتوصف هذه الحالة بانهياب المعايير التي تنظم السلوك وتوجهه.

وتعني شعور الفرد بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة وأنه بحاجة لها لإنجاز الأهداف وهذه الحالة تنشأ عندما تتفكك القيم والمعايير الاجتماعية وتفشل في السيطرة على السلوك الفرد وضبطه.

و يحدث ذلك عندما يشعر الطالب بعدم وجود ضوابط ومعايير وقيم واحدة للموضوع الواحد

فيصطدم بوجود القيم ونقيضها للموضوع الواحد، فتحدث الفجوة بين الغايات والوسائل فيشعر الفرد بضياح القيم والمعايير .

4- العزلة الاجتماعية Social Isolation:

تعني إحساس الفرد بالوحدة ومحاولة الابتعاد عن العلاقات الاجتماعية السائدة في المجتمع أي أنها حالة لا يشعر الفرد فيها بالانتماء إلى الأمة و المجتمع. كما يقصد بها شعور الفرد بالوحدة و الفراغ النفسي و الافتقاد إلى الأمن و العلاقات الاجتماعية الحميمة، و البعد عن الآخرين أن وجد بينهم. كما قد يصاحب العزلة الشعور بالرفض الاجتماعي و الانعزال عن الأهداف الثقافية للمجتمع والانفصال بين أهداف الفرد و بين قيم المجتمع و معايره .
(تاوريت : 136)

وتمثل العزلة الاجتماعية مظهرا من مظاهر السلوك الإنساني له تأثيرات خطيرة على شخصية الفرد و علاقته بالآخرين حيث تشير إلى عدم قدرته على الانخراط في العلاقات الاجتماعية أو على مواصلة الانخراط فيه و على تقوقعه أو تمركزه حول ذاته حيث تتفصل ذاته في هذه الحالة عن ذوات الآخرين مما يدل على عدم كفاية جاذبية شبكة العلاقات الاجتماعية للفرد من حيث عدم الارتباط بين أعضائها أو الاغتراب فيما بينهم.

5- الاغتراب عن الذات :

يشير هذا المظهر لشعور الفرد بعدم القدرة عن إيجاد الأنشطة المكافئة ذاتياً، فلا يستطيع الفرد أن يستمد والرضا من نشاطاته ، صلته بذاته الحقيقية ، انه إحساس الفرد وشعوره

بتباعده عن ذاته.

وقد أعاد كل من " مدحت عبد الحميد ورشاد الدمنهوري " (1990) تصنيف الشعور بالاغتراب إلى :

5-1- الشعور بالاغتراب عن الذات ويتضمن :

- الأنا المغترب فاقد الاحتياج.

- الأنا المغترب فاقد الضبط.

5-2- الشعور بالاغتراب عن الآخرين ويتضمن :

- الشعور بزيف الواقع وتجنب الآخرين.

- الاغتراب الفطري عن الآخرين.

- الاغتراب الوجداني عن الآخرين. (تاويريت ، د.ت : 137 - 138)

4 - أنواع الاغتراب :

4-1- الاغتراب النفسي :

إن مفهوم الاغتراب في المجال النفسي يشير إلى درجات من الاضطرابات في الشخصية وفي علاقتها بالموضوع بحيث يحيا الاغتراب حياة عادية وان كانت مشوبة بالكدر والمشقة وفي درجة أشد يعد " الاغتراب النفسي غربة الذات عن هويتها وبعدها عن الواقع وانفصالها عن المجتمع " .

وفي مجال الطب النفسي وعلم النفس اتسع مفهوم الاغتراب ليشير إلى :

- فقدان أو افتقاد علاقة ولاسيما عندما تكون العلاقة متوقعة.
- حالة يظهر فيها الأشخاص وتظهر فيها المواقف المألوفة للفرد كموضوعات غريبة عليه.
- حالة يشعر فيها الفرد بأن حالته غير حقيقية.
- فقدان الوعي بالعمليات النفسية الداخلية.

ومما سبق يتبين لنا الاغتراب ظاهرة إنسانية عامة مقبولة حيناً ، مرضية معوقة في أحيان أخرى . وهي شائعة في كثير من المجتمعات بغض النظر عن النظم و الإيديولوجيات والمستوى الاقتصادي والتقدم المادي والتكنولوجي. وهذه الظاهرة هي مشكلة إنسانية عامة وأزمة معاناة للإنسان المعاصر وان اختلف أسبابها ومظاهرها من مجتمع إلى آخر. (بشرى علي ، 2008 : 526-525)

4-2- الاغتراب الثقافي :

ينشأ الاغتراب الثقافي من عدم إمكانية (عجز) الإنسان أمام قوى المؤسسات والأنظمة التي أنشأها لرفاهيته فصادرت بعد حين " ذاته " وحرّيته، فوق ذلك ينشأ من استيراد " منظومات حضارية ثقافية " مع كل المنتج التكنولوجي الذي أصبح شائعاً، كنتيجة طبيعية ونهائية ، ولذا فالاغتراب عندئذ له مكونان هما: المادي والثقافي.

إن الاغتراب الثقافي كمعطى إنساني لا يفسر استناداً إلى قوانين طبيعية وبطريقة ميكانيكية

فقط ، إذ أن مثل هذا التفسير تفسير قاصر عن الوصول إلى الواقعية.

فاغتراب مجتمع عن ثقافته المادية أو اللامادية إما بسبب عدم كفايتها لإتمام مطالبه أو لعدم وعيه بآفاقها ، ولجوئه لثقافة أخرى بديلة تلبى له مطالبه ، ولا تحقق له التوحد معها لا يمكن فهمها بمعزل عن الوعي والمعرفة ، إن اغتراب أفراد المجتمع عن ثقافتهم في ظل تعدد ثقافات أمم أخرى وسيادة بعضها أو أحدها لا يمكن فهمه على أساس إمكانية الثقافة السائدة في معالجتها لمختلف الحالات والمتغيرات و الأحداث والمواقف و التحديات فحسب بل أيضا لعدم الوعي بإمكانية ثقافة المجتمع على معالجة هذه التساؤلات والمواقف والتحديات. أو لشعورهم بعدم المشاركة الفاعلة في الموروث الثقافي السائد، الأمر الذي يؤدي إلى شعور أفرادها بالعجز ف ظل مرجعيتهم الثقافية مما يؤدي بهم إلى اللجوء لمرجعيات أخرى يعتقدون أنها أجدى في معالجة التطورات والأحداث وهذا اللجوء لا يؤدي بهم بالتالي إلى شعور بالتوحد معها -على المستوى النفسي- وتجاوز الاغتراب فيها في ظل غياب نظرة إنسانية متوازنة وشاملة ثقافيا ، وربما أمكن ذلك عن طريق إشاعة وعي وتعليم حقيقي، عن هذا الوعي ينبغي أن يكون صادقا وموضوعيا ، وحتى يتحقق ذلك ينبغي أن تسود الشفافية والموضوعية في الطرح، وهذا الطرح لا يقبل تقديم صورة إيجابية فقط عن ثقافتنا على حساب الحقائق السلبية ومحاولة تلافيتها أو التستر عليها بدافع الانحياز، فهذا المنحى وإن حقق مكاسب قصيرة المدى وسريعة التأثير، لكنه أمام نشاط الناس المعرفي وتوسع آفاق

الحصول عليها ، سيصطدم بما سيوصلهم إليه وعيهم بالحقيقة في ثقافتهم، الأمر الذي إن حدث سيجعل حجية كل المعلومات والقناعات السابقة في موضع المسائلة ، و ربما التمرد عليها ، ومن ثم البحث عن بدائل أخرى لا تحقق له التوحد معها وإن استطاعت أن تكفل له الوفاء بمطالب القوانين و الاحتياجات المادية لحياته ، وسيبقى الجزء الآخر لوجوده وهو اللامادي منفصلا عنه يؤدي به للاغتراب، هذا الدور لتوضيح هذا التوصيف هو مسؤولية المجتمع بعامة ومسؤولية مؤسسات التعليم والإعلام بخاصة.

و لقد اغتربت حياتنا الفكرية من واقعنا في حالات كثيرة و خطيرة، اغتربت صفوة المثقفين عن مشكلة حياتنا فعلى سبيل المثال يرى المسئولون عن وسائل الإعلام أنهم مضطرون إلى مخاطبة الجمهور على قدر طاقته فتلجأ تلك الوسائل إلى التبسيط الذي يطمس الفروق بين المختلفات، فلا يلبث إزاء هذا كله أن يجد نفسه في عزلة و وحدة ، ينحت بما لا يفهم إلى القلة التي تتابع تخليلها في وقتها فهل من عجب أن تضيف نفس المثقف و يشعر بالعزلة. و تشير الدراسات و البحوث إلى أن العزلة و الشعور بالاغتراب يعد من العوامل الرئيسية المسؤولة عن مدى تحقيق الهوية أو طمس معالمها فالإنسان كما أشار " محمد الكتاني 1998 " لا يستطيع تحقيق هويته إلا في وسط اجتماعي يتحقق فيه التفاعل بين الذات و غيرها من الذوات و أنه لا يدرك هويته إلا من خلال المسؤولية التي سيستشعرها اتجاه الآخرين. (بن زاهي، 2007، : 32 ، 33)

إن خلق هذا الارتباط بين أفراد المجتمع وثقافتهم وتجاوز الاغتراب بينهما لا يعني بالضرورة نظرة سلبية لكل ما هو وافد أو مستحدث لاسيما في ما يتعلق بالأمور المادية وإن كان المادي واللامادي متلازمان ثقافيا وفي أغلب الأحيان ، ولعل توسيع آفاق الوعي بإنسانية الحضارة من شأنه أن يرأب الصدع في هذا المجال ، يبقى أن الاغتراب قدر يصاحب كل تغيير، لكن يمكن تخفيف آثار هذه التغيرات وجعلها أكثر انسجاما مع مراحل التطور بحيث لا تخلق هوة وإرباكا في المجتمع من خلال إشاعة سلوك المرونة والواقعية بدل الجمود والطوباوية، كما يمكن من خلال التوصيف المتقدم خلق معان وأبعاد قيمة متغيرة ومتطورة يمكن التواصل معها ، وقد أورد (قيس النوري) خلاصة لأراء جملة من التخصيصين من شأنها أن تساهم في التخفيف وربما تجاوز الاغتراب نتبناها في هذا المورد وهي :

أولا : من الضروري لنمو شخصية الفرد أن يحصل على الفرص التي تسمح له بالإسهام في فعاليات منتجة هادفة فيها دعم للنفس أو الذات، وأن تيسر له الإمكانيات التي تمنحه المجال لتجسيد ذاته والتعبير عن شخصيته، ومن الواضح أن سلب الفرد حق التعبير عن خصائص شخصيته غالبا ما يحول بينه وبين تطويرها.

ثانيا : عندما تصبح الفعاليات الإنتاجية والنتائج التي يصل إليها الفرد من أعمالها و ذاته التي يتصف بها، عندما تصبح كلها تحت سيطرة الآخرين فإنها تحجب عنه ذهنيا وعاطفيا وهذا ما يسلط الضوء على الصلة بين تلقائية العمل ودرجة التمسك بها.

ثالثا: إذا انغمس الفرد في توجه استغلالي إزاء الواقع فإنه من المتعذر عليه أن ينشئ صلة مناسبة أو مرضية بينه وبين ذلك الواقع ، فقد يندفع الفرد بسبب أو بآخر لاكتناز الأشياء المادية دون تقدير واع لما فيها من قيمة اجتماعية أو جمالية أو عملية ، ويترتب على اندفاعه هذا أن يصبح أداة عاجزة عن السيطرة على هذه النزعة مما يدخله في تجربة الاغتراب عن المغزى الذهني والعاطفي الكامن وراء هذا النوع من السلوك.

رابعا: عندما يبتغي الإنسان مصالحه الشخصية دون تقدير لحاجات الآخرين ومنافعهم، فإنه لن يستطيع إقامة علاقات دائمة معهم.

خامسا : للهروب من الاغتراب لا بد للعلاقات بين الأطراف من أن تكون مبنية ليس على أساس المصالح المشتركة فقط، بل على أساس تضامن قيمى مشترك ومرجعي إيديولوجي معرفي أيضا.

سادسا: لا تتوازن الشخصية البشرية عندما لا يكون الفرد في حالة من الاعتماد والاتحاد مع الآخرين ، وهذا القول نابع من كون الإنسان كائنا مثاليا اجتماعيا قيميا.

4-2-1- مظاهر الاغتراب الثقافي :

4-2-1-1- فقدان الهوية الثقافية :

يطلق مفهوم الهوية على نسق المعايير التي يعرف بها الفرد و يعرف، و ينسحب ذلك على هوية الجماعة أو المجتمع أو الثقافة ، و الهوية ليست كيانا يعطى دفعة واحدة إنما هي

حقيقة تولد و تنمو وتتكون و تتغير ، و تشيخ و تعاني من الأزمات و الاستلاب (البكس مشيللي ،1993) و يتحدث علماء النفس الاجتماعي عن نوعين من الهوية بينهما درجة كبيرة من الارتباط هما الهوية الشخصية ،و الهوية الاجتماعية ، تقوم الأولى على الخصال و السمات الفردية أما الثانية فتقوم على الانتماء للجماعة ، أحيانا يفقد الفرد الإحساس بالهوية فتراه يسلك طرق عنيفة ضد المجتمع و معاييرهِ (اللامعيارية)، كما يشعر الفرد في الجماعات أحيانا بالانفراد و اللامسؤولية فيصبح أقل وعيا بقيم الجماعة.

و من الآثار السلبية المترتبة عن فقدان الهوية الشخصية أو الثقافية ، ظهور العديد من السلوكيات غير المقبولة اجتماعيا، مثل الانسحاب أو ما يسمى بالعزلة الاجتماعية التي يترتب عنها عدم المشاركة في المسؤولية الاجتماعية ، و التمرکز حول الذات و الانغلاق في دائرة الأهداف ، و المصالح الشخصية، كما تظهر سلوكيات أخرى مثل رفض القوانين و المعايير الاجتماعية و الثقافية ، و جميع هذه المظاهر السلوكية تعكس الشعور الاغتراب الثقافي ، حيث أن الشعور بالهوية هو أساس الشعور بالانتماء ، لذلك كان لفقدان الهوية واضطرابها أحيانا، أثرها الواضح و المباشر على شعور الفرد بالعزلة و الاغتراب و اليأس والتشاؤم و انعكاس ذلك على صحة الفرد النفسية و الاجتماعية.

4-2-1-2- الصراع بين الماضي و الحاضر :

يتجلى الصراع بين الماضي و الحاضر، في الصراع بين قيم الماضي و قيم الحاضر وبين قيم الثقافة التقليدية و قيم الثقافة المعاصرة ، و يعود ذلك إلى عدم قدرة الثقافة على احتواء القيم الجديدة التي يطرحها التطور العلمي والتكنولوجي مما يؤثر سلبا على بنية الشخصية و يؤدي إلى اغترابها. و يظهر الاغتراب الناتج عن الصراع بين الماضي و الحاضر، إما بغرق الإنسان في الماضي، و يبقى أسيرا لأفكاره الماضية ، أو يعيش في كنف التبعية بدون رأي أو قرار.

4-3- الاغتراب السياسي :

إن الاغتراب السياسي عند " هيجل " يلازمه اغتراب ديني لأن الفرد حين يغترب سياسيا يلجأ إلى الاحتماء في طبيعة أبدية تجاوز دينه و قد حاول " هيجل " رفع هذا التناقض بين الفرد و الدولة حيث تصور إمكانية تحول الفرد إلى مواطن ، و مملكة السماء و مملكة الأرض و يدعم "فيورباخ" صلة الدين بالسياسة، فالدين أساس النظم السياسية، ففي الوقت الذي يكون فيه الدين مقدسا نجد تقديس الزواج و الملكية و قوانين الدولة ، فالإنسان بلا موضوع لا يكون شيئا. (بن زاهي ، 1997 : 35 - 37)

4-4- الإغتراب الديني :

مهما اختلفت الديانات فإن مصدرها هو الله الواحد الأحد ، وقد ساد هذا الاعتقاد منذ الأزل فالإغتراب الديني جاء في الأديان كافة ، وعرف بأنه الانفصال أو التجنب عن الله فالإغتراب في الإسلام جاء على هذه الصورة التي وضعها حديث النبي صل الله عليه وسلم حيث قال : « بدأ الإسلام غريبا و سيعود غريبا كما بدأ ، فطوبى للغرباء ».(رواه البخاري)

و الإغتراب في الإسلام جاء في ثلاث درجات هي :

- الدرجة الأولى : اغتراب المسلم بين الناس .

- الدرجة الثانية : اغتراب المؤمن بين المؤمنين.

- الدرجة الثالثة : اغتراب العالم بين المؤمنين . (بشرى علي ، 2008 : 526)

4-5- الإغتراب الوظيفي :

يعتبر الإغتراب الوظيفي ظاهرة خطيرة جدا و مؤشرا على مرور المؤسسة بأزمة حقيقية ربما تسارع بها إلى الانحدار و الفشل ، فالإغتراب الوظيفي يعني توصل العاملين بالمؤسسة إلى قرار بأن المؤسسة التي يعملون بها لم تعد المكان المناسب للاستمرار في العمل معها لأسباب تتعلق بالمؤسسة ذاتها أكثر مما تتعلق بالموظف ، و هو قرار خطير يمس علاقة الموظف بالمؤسسة التي يعمل بها و ولاءه لها و يترتب عليه نتائج و خيمة بالنسبة لكلا الطرفين غالبا ما ينتهي بإنهاء العلاقة بينهما نهاية غير مرضية .

4-5-1- مراحل الاغتراب الوظيفي :

يمر الاغتراب الوظيفي بثلاث مراحل تزداد كل مرحلة خطورة عن المرحلة التي تسبقها وتصبح العلاقة بين كل مرحلة و المرحلة التي تليها علاقة تراكمية تؤدي في النهاية إلى زيادة محصلة سلبياتها و رفع حدتها .

4-5-1-1- المرحلة الأولى (مرحلة الاغتراب النفسي) :

و تتميز هذه المرحلة بشعور موظف بأن العلاقة بينه و بين المؤسسة التي يعمل بها لم تعد طبيعية، و أنه أصبح يسودها شيء من التوتر ، و يعزو الموظف ذلك إلى أن المؤسسة أو من يقومون بتمثيلها أصبح لديها موقف سلبي تجاهه ، و أنه لم يعد له نفس القدر من الأهمية الوظيفية و الاجتماعية لديها إلى أن يدخل في دائرة النسيان و الإهمال في المؤسسة و يستمر الموظف في تكوين المشاعر السلبية تجاه المؤسسة، و قد يتراءى له أن كل ما يعاني من مشاكل و صعوبات إنما تسببها له المؤسسة ، و يصبح الموظف نتيجة ذلك مهموما و مشغولا بالمشاكل والصعوبات التي يعزوها إلى عدم اهتمام المنظمة به ويزداد هذا الشعور سواء إذا لم يجد أحد من المسؤولين في المؤسسة من يتحدث إليه عن مشاعره و عن المشكلات التي يعاني منها .

عندئذ يبحث الموظف عن بديل لبيث همومه و شجونه إليه، قد يكون هذا البديل من داخل أو خارج المؤسسة ، و في كلتا الحالتين سوف يمتد الضرر إلى كل من الموظف

والمؤسسة ، و الخطورة ليست عندما تكون هذه مشكلة موظف أو اثنين أو ثلاثة و لكن الخطورة تبدأ إذا أصبح مثل هذا الشعور سائدا بين العاملين ، عندئذ ينشغلون بالحديث عن همومهم والمشكلات التي يواجهونها في المؤسسة.

و تتحول الأحاديث إلى بلبلة وشائعات و تصبح بيئة العمل في المؤسسة بيئة غير منتجة وتتدنى الإنتاجية ، و ينصرف العاملون إلى بحث مشاكلهم و التشاور في حلها بدلا من قضاء وقت الدوام الرسمي في إنجاز الأعمال و تطويرها، و من أخطر العواقب للاغتراب النفسي انعدام روح المبادرة و الإبداع و انتشار روح اللامبالاة بين العاملين.

4-5-1-2- المرحلة الثانية (الاغتراب الذهني) :

هي في الحقيقة امتداد لمرحلة الاغتراب النفسي لكنها أكثر خطرا على المؤسسة و العاملين حيث تتميز هذه المرحلة بالشروود الذهني و عدم القدرة على التركيز لدى العاملين و تبدو على بعضهم مظاهر الحزن ، الاكتئاب ، و تكثر أخطاء الأداء الوظيفي إلى حد ملحوظ ، و تتدنى لدى العاملين القدرة على التعلم و يفقدون الرغبة في التدريب على أي مهارات جديدة و يكثر الطلب على الإجازات و البحث عن أي سبب يمكن أن يعطي للموظف مبررا للابتعاد عن جو المؤسسة .

4-5-1-3- المرحلة الثالثة (الاغتراب الجسدي) :

و هي المرحلة التي يصبح فيها الاغتراب الوظيفي اغترابا كليا حيث يكثر الغياب ، و التأخر عن الدوام ، و الخروج أثناء الدوام ، و الانصراف قبل نهاية الدوام ، وتكثر الاستقالات الجماعية في المؤسسة أو تصبح الصراعات بين العاملين المشرفين واضحة ، و يفقد الرؤساء المباشرين القدرة و السيطرة على الأمور.

إن مشكلة الاغتراب الوظيفي تتطور و تتفاقم عندما تكون الإدارة العليا قابعة في برج عالي و في غياب كامل عن الواقع السيئ للمؤسسة بسبب عدم إيصال المعلومات الصحيحة لها، أو أنها لا تريد أن تسمع إلا الجوانب المضيئة ، و الأخبار المفرحة ، و إن كانت غير صحيحة. و عندما تصلها الأخبار الصحيحة و هي في غفلة من أمر المؤسسة ، عندئذ تحل الكارثة و لا تصدق الإدارة العليا حقيقة ما يحدث ، و تبدأ حلقة جديدة من العلاقات المشدودة في هذه المرة بين مديري الإدارات و بين الإدارة العليا ، فيتبادلون الاتهامات بالتخاذل والتقصير و عدم تحمل المسؤولية ، و تشهد المؤسسة في هذه المرحلة موجة من الآفات والاستقالات بين المديرين و المشرفين و رؤساء الأقسام ، إنها أزمة حقيقية تواجه المؤسسة و تدفع بها إلى هاوية الانحدار و الفشل و تصبح سمعتها الخارجية سيئة مما يؤثر على كسب ثقة المتعاملين معها ، و إذا كانت حالة الاستقالات و الإقالات كبيرة بين العاملين المهرة و المتخصصين فان المؤسسة لا محالة تتعرض لخسائر معنوية

و مادية كبيرة لا تستطيع بعدها النهوض فتكون هي الضربة القاضية للمؤسسة و لن تقوم

لها قائمة. (بن زاهي منصور ، 1997 : 43 - 45)

4-5-2- العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي:

تتنوع العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي بين العاملين في المنظمة و إن كانت في الغالب

تعود إلى عاملين رئيسيين هما :

- العوامل التي تعود إلى المنظمة.

- العوامل التي تعود إلى العاملين في المنظمة.

4-5-2-1- العوامل التي تعود إلى المنظمة :

4-5-2-1-1- المكننة و الأتمتة :

يذكر " شتا " أن الثورة التكنولوجية ساهمت في انتشار ظاهرة الاغتراب بين العاملين في

المنظمة الإنتاجية ، و الخدماتية على حد سواء ، و ذلك نتيجة لهيمنة الأتمتة ، و أجهزة

الحاسوب ، و الأجهزة الإلكترونية على العمل اليومي ، فظهر هذا الخطر التكنولوجي كأنه

مهدد للعلاقات الإنسانية و مثير للأمراض و المشاكل النفسية . فبعدها كان الحرفيون

والمهنيون و الإداريون سادة على أجهزتهم و مكاتبهم ، أصبحوا خدما لها خاضعين لإرادتها

4-5-2-1-2 : الخلل في تقارير كفاية الأداء :

تفتقر تقارير الأداء السنوية للموظفين إلى الأسس الموضوعية، لاعتمادها في الغالب على تقارير فردية من جانب المشرفين مما يجعلها تتأثر بالاعتبارات و الأهواء الشخصية و يؤثر في النهاية على حسن العلاقات الوظيفية التي ينبغي أن تقوم بين الموظفين والإدارة

4-5-2-1-3- ضف الفعالية الإدارية:

إن عدم فعالية الإدارة تؤدي إلى عدم قدرتها على أداء المطلوب منها ،و بالتالي التفكير في إعادة بنائها على مبادئ الإدارة السلوكية بأن تأخذ بعين الاعتبار العمل الواجب أداءه والمهارات التي تحتاجها لأداء العمل لتصبح قادرة على مجارة الخطى السريعة للتطور التقني و لتحمل كافة مسؤولياتها، و لن يتحقق لها ذلك إلا إذا كانت شروحات و وصف العمل تسمح لكل بالمشاركة في صنع القرارات التي تؤثر و تتعلق بعمله.

إن ضعف الفعالية الإدارية داخل المنظمة من أهم العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي فالإدارة الجيدة يجب أن تتبع عدة خطوات جيدة للارتقاء بالعمل الإداري للتغلب على الأداء

و من هذه الخطوات :

-التخطيط الجيد.

- متابعة خطوات التنفيذ.

- إتباع نظام توثيق فعال.

- فعالية إدارة الوقت. (بن زاهي، 2007 : 45 - 46).

4-5-2-1-4- ضعف نظام الحوافز:

إن عدم وضوح نظام الحوافز أو خضوعه للمجاملات ، و العلاقات الشخصية بين الموظفين و القيادة العليا و المباشرة ، يعتبر أحد العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي لأن الموضوعية في تطبيق نظام الحوافز شرط لنجاحها و مستوى الاغتراب الوظيفي بشكل عام يتأثر بغياب الحوافز لاسيما أن هناك عددا من النظريات ، و الدراسات التي سعت إلى معرفة العلاقات بين الاغتراب الوظيفي و الحوافز، فترى مثلا مدرسة العلاقات الإنسانية ، أن الموظف السعيد هو موظف منتج و قد تباينت الدراسات حول الاغتراب و الإنتاجية ، أما المدرسة السلوكية فترى أنه ليس هناك علاقة ضرورية بين الاغتراب و الإنتاجية ، وعموما قد لا يكون الاغتراب ناتج من العمل بذاته بل قد يكون الاغتراب ناتج عن الظروف المحيطة بالعمل ، و الزملاء في العمل ، وبيئة العمل و نوعية الخدمات.

4-5-2-1-5- الاحتفاظ بالمعلومات :

إن من أخطر الآثار السلبية في مواقع العمل ، الاحتفاظ بالمعلومات ، والخبرات ، و عدم نقلها للعاملين ، و الصف الثاني من القيادات ، و كذلك وجود القيادات ، و المشرفين والعاملين، و أصحاب الخبرات الطويلة في العمل، ممن يحتفظون بمعلوماتهم ، ولا يقومون بدورهم التدريبي لمن يعملون معهم، و قد يكون السبب وراء الاحتفاظ بالمعلومات وخبرات،

خوف صاحب الخبرة من الاستغناء عن خدماته أو نقله إلى مكان آخر، إذا وجد من يقوم بعمله ، و قد أثبت جميع التجارب الميدانية ، أن كل النظم ،و القوانين ، و الفلسفات ، لم تتجح في علاج هذه المشكلة ، و تغيير هذا السلوك.

و لقد عالج الفكر الإداري الإسلامي هذه القضية ، لأن وازع الإيمان يستطيع أن يصنع ما يعجز عنه وازع السلطان، و يرجع اهتمام الفكر الإسلامي بهذه القضية إلى أن عدم التعلم لخلق جيل جديد يحل محل القيادات يكون نتيجته حتمية وجود جهالة وضلال قال الله تعالى في محكم تنزيله : ﴿ و إذا أخذ الله ميثاق الذين آتوا الكتاب لتبيننه للناس ولا تكتمونه ﴾ . صدق الله العظيم . (سورة آل عمران، الآية 187)

وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم : « من سئل عن علم فكتمه ألجم يوم القيامة بلجام من نار » . (رواه البخاري).

4-5-2-1-6- سعة حجم المنظمة :

إن سعة حجم المنظمة يؤدي إلى آثار سلبية على العاملين بها، و من أهم هذه الآثار تشتت جهود المدراء بين العمل الإداري ، و الإشراف على الشؤون الفنية في المنظمة، و من ثم يشعر العامل أن المتابعة (الإشراف) عليه من قبل الرئيس المباشر أو من ينوب عنه ضعيف، مما يؤدي إلى تساوي المجد بغيره من العاملين ، و يسهم هذا في أن يسود شعور بعدم العدالة بين العاملين المجتهدين في العمل وبالتالي تنتشر حالات الإهمال و اللامبالاة

و عدم الرضا عن العمل " الاغتراب الوظيفي ". (العيسوي ، 1997 : 23)

4-5-2-1-7- عدم استعمال عوامل التحفيز:

من أهم مظاهر الالتزام هو اندفاع العاملين في العمل ، و الذي يعتبر مظهرا صحيا و حيويا من مظاهر العمل الجيد لتحقيق الأهداف المحددة من قبل إدارة المؤسسة ، بينما أهم مظاهر

الهبوط في المعنويات و الإحباط و الاستياء لدى العاملين هي :

- عدم وجود الهمة و النشاط في العمل.

- عدم التعاون بين العاملين.

- عدم المحافظة على الدوام الرسمي.

- الشكوى والتذمر المستمر من العمال.

- عدم احترام مواقيت انجاز الأعمال.

و عندما تتحرف الأمور عن مسارها الطبيعي في العمل ، غالبا ما يتخذ البعض مواقف

و ردود أفعال تدل على سخطهم ، و استيائهم فضلا عن التهكم و السخرية مما يدل على

إحباطهم و اغترابهم ، و المشكلة أنهم قد يجرون عدد كبير من أقرانهم إلى دائرة الإحباط

و عند ذلك يكون من الصعب إحياء معنوياتهم وتحسين أدائهم. (بن زاهي ، 2007 : 47 ،

(48

4-5-2-1-8- العمل في مواقع منفصلة :

إن العمل في أماكن منفصلة لمؤسسة واحدة من شأنه أن يؤدي إلى شعور العاملين بعدم المساواة نتيجة إلى ما يلي :

- وجود مميزات لبعض المواقع لا تتوفر للبعض مثل الحوافز والبدلات و أوقات وساعات العمل...الخ

- وجود بعض الجوانب السلبية في الأماكن التي تبعد عن الإدارة المركزية مثل عدم ملائمة ظروف العمل (التهوية و الإضاءة و الحرارة...الخ)

- عدم متابعة مشكلات العاملين في المواقع البعيدة بنفس درجة أقرانهم الموجودين في الموقع الرئيسي أو الفروع القريبة منه.

4-5-2-1-9- عدم ظهور دور الفرد :

يتعرض العامل لعدد كبير من المواقف داخل المنظمة التي يعمل بها ، هذه المواقف قد تدفعه إلى اتخاذ موقف ما إذا ما تضمنت تهديدا حقيقيا بالنسبة لوجوده أو لسعادته المادية و المعنوية ، فإذا ما شعر العامل أن دوره في المنظمة التي يعمل بها يتعرض للتعقيم من طرف بعض العاملين بقصد أو دون قصد فان ذلك من شأنه أن يعرض العامل لمجموعة من مثيرات الانفعال التي تنتابه مثل الخوف ، و الغضب ، و الضيق هذه العمليات الفيزيولوجية من شأنها أن تعرقل وظائف الجسم ومن ثم تساعد على انتشار الاغتراب.

4-5-2-1-10- ضعف القيم الدينية ودور المؤسسات الحكومية :

إن الأجهزة الحكومية المتخصصة ، و الجامعات ، و معاهد التنمية الإدارية ، و مراكز التدريب ، و غيرها، يمكنها أن تستثمر القيم الدينية الصحيحة للتأثير في قوى العمل بمستوياتها المختلفة لتغيير الاتجاهات ، وأنماط السلوك، و غرس الانضباط ، و المحافظة على العمل ، واحترامه ، و تقويته ، و إعطاء المال العام النظرة المثلى و العليا ومن ثم إحداث التغيير، كما يمكن لأجهزة التعليم أن تجعل هذه القيم الدينية محورا للتربية السلوكية، و النشأة الاجتماعية ، و تجعل معايير الضمير الديني و الإخلاص في العمل لله ، و يؤدي ذلك إلى الارتقاء الإداري في الوظيفة وفي العمل.

و يعتبر الدين الإسلامي عامل تغيير فعال في الإدارة العامة ، و إدارة الأعمال ، حيث أن النظريات التي تأخذ بتوجهات الإسلام ، تعتبر أحكم النظريات وأمثلها لقيامها على إشباع حاجات الفرد ، و إرضاء النفس ، فهي تحتوي على توجيهات خالق البشر عز و جل .

4-5-2-1-11- المنافسة الشديدة :

إن المنافسة بين العاملين في المنظمة الواحدة ، تأتي غالبا في صالح العامل ، طالما لم تتجاوز القواعد الصحيحة ، و التي تتمثل في بذل الجهود في العمل للحصول على أكبر قدر ممكن من الاستفادة المادية و المعنوية من المنظمة ، فإذا ما خرجت المنافسة عن أطرها الصحيحة كأن يتبع العاملون بعض الأساليب غير المشروعة للوصول إلى مكاسب

غير مستحق، فإن ذلك من شأنه أن يدفع من يجدون العمل فقط إلى اليأس من الوصول للمكاسب التي يريدونها ومن ثم تنخفض معدلات أدائهم كما أن الاستسلام لليأس، و مشاعر الإحباط من شأنها أن تؤدي إلى الاغتراب الوظيفي عن المنظمة.
(بن زاهي منصور، 2007، 49، 50).

4-5-2-1-12- ضعف مستوى التدريب :

إن ضعف مستوى تدريب الموظفين بوجه عام و رفع مستوى كفايتهم ، و إنتاجهم من أهم العوامل المؤدية إلى الاغتراب الوظيفي ، فالفرد يقوم بالتعلم إذا اشتدت لديه حاجة يريد إشباعها، معنى الرغبة في إشباع الحاجة وجود مشكلة أو أكثر تستلزم حلولا، و يعتبر كسب العيش مشكلة، و كثيرا ما يجابه القادة في مستويات الإدارة الثلاث مشاكل يستعصي عليهم حلها ، و بالمحاولة و الخطأ يصلون إلى الحل ، و العلاقة بين المحاولة و الخطأ وذكاء المتعلم علاقة طردية فإذا زاد ذكاء المتعلم زادت قدرته على التعلم بالبصيرة ، و كذلك تزيد قدرته بزيادة خبراته، و زيادة عمره .لذا يتوجب التركيز على موضوع التعليم ، و التدريب، لأننا في أمس الحاجة إلى تفجير طاقات البشر للعمل ، و التفكير، و الانجاز، و بث روح التقدم، إن الذين ينتجون هم البشر وإنتاجهم محكوم بمدى ما يدركونه من معارف، و ما يتقنون من مهارات، و من اجل ذلك أصبح التعليم و التدريب جزءا من العملية الإنتاجية في المجتمع المعاصر لتحقيق التقدم و الرخاء.

4-5-2-2- العوامل التي تعود إلى الفرد :**4-5-2-2-1- الخوف و عدم الأمن الوظيفي :**

يعرف (ثروب كاتز) الخوف بأنه انفعال تثيره المواقف الخطرة أو المنذرة بالخطر ، و التي يصعب على المرء مواجهتها أي أنه انفعال مصاحب لغريزة الهرب.

إن شعور العاملين بالخوف، وعدم الأمن الوظيفي يؤدي حتما إلى محاولتهم الهروب من تلك المشاعر والانفعالات، كما أن تشتيت الجهود المبذولة أثناء وقت الدوام الرسمي من شأنه أن يؤدي إلى انتشار الاغتراب الوظيفي بين العاملين بالمنظمة.

4-5-2-2-2- نقص الكفاءة :

إن نقص كفاءة العاملين في المنظمة من شأنه أن يؤدي إلى انخفاض الأداء الوظيفي بين العاملين، حيث يسعى كل منهم إلى محاولة إرجاع أسباب ضعف أدائه إلى ظروف خاصة بالمنظمة التي يعمل بها.

و نتيجة لنقص الكفاءة ، فإن بعض العاملين يلجئون إلى الغياب عن العمل ، كما ينصرف البعض منهم قبل نهاية الدوام ، و أيضا يكثر الصراع بين العاملين ، وهذا يمثل وجها من أوجه الاغتراب الوظيفي.

4-5-2-2-3- وقت الفراغ :

إن وجود وقت فراغ طويل لدى العاملين بالمنظمة من شأنه أن يؤدي إلى كثرة الأحاديث الجانبية ،خاصة إذا كانت المشكلة موجودة لدى عدد كبير من العاملين ، حيث ينصرف العاملون إلى بحث مشاكلهم الشخصية ، و التشاور في حلها بدلا من قضاء وقت الدوام الرسمي في انجاز الأعمال.

4-5-2-2-4- سوء التوافق و التكيف :

إن المعوقات التي يواجهها الفرد في سبيل إشباع حاجاته بصورة منتظمة و دائمة ، سواء كانت معوقات مادية، أو معنوية، تعقد المجهودات المبذولة ، لكي يحقق الفرد ذاته في إطار المجتمع الذي يعمل فيه و ينتهي به في الغالب إلى سوء التوافق وعدم التكيف.

و تصنف مشاكل التوافق و عدم التكيف إلى :

-الإحباط و الأزمات النفسية.(بن زاهي ، 2007 : 50 ، 51)

- الضغوط والصراعات النفسية.

إن سوء توافق و عدم تكيف العامل بالمنظمة التي يعمل بها، من شأنه أن يؤدي إلى شعوره بأنه في دائرة الإهمال داخل المنظمة ، و يتراءى له أن المشكلات التي يعاني منها سببها المنظمة ، و نتيجة لذلك يبحث العامل عن بدائل يقوم بتفريغ مشاكله النفسية فيها ، و إذا انتشرت هذه الحالة بين قطاع كبير من العاملين فإن ذلك من شأنه أن يؤدي إلى انتشار

الاغتراب النفسي بينهم.

4-5-2-2-5- قيم و اتجاهات العاملين :

قد ينجم الاغتراب الوظيفي من عدم ملائمة قيم العمل و ضوابطه و أهدافه مع قيم الفرد واتجاهاته و أهدافهن أي أن الهدف الذي يتجه عمل الفرد نحوه غير مرغوب فيه ، و أن محيط العمل في أجوائه لا يعطيه ما يستحقه من اهتمام ، و أن حاجات الفرد و رغباته لا تحظى بالرعاية بل لا تستشعر من قبل الآخرين.

4-5-2-2-6- سوء إدارة الوقت :

إن أكثر العاملين لا يحسنون استغلال الوقت بفعالية، و للأسف هناك من الناس من يظن أن تنظيم الوقت معناه الجد التام ، و لا وقت للراحة ، و البعض الآخر يظن أن تنظيم الوقت شيء تافه لا وزن له ، ذلك لأنهم لا يقيمون للوقت وزنا و لا أهمية ، و هذه المفاهيم تجعل عملنا منخفض الإنتاجية ، فمهما عملنا و اجتهدنا لعدة ساعات ، فإننا لن نكون منتجين ، ما لم ننظم أوقاتنا و نتخلص من كل ما يضيع علينا أوقاتنا.

و لعلنا نتساءل لماذا يكفي الوقت بعض الناس لإدارة المؤسسات الضخمة، و البعض الآخر يعجز عن انجاز بعض الأعمال البسيطة ؟ إن الفرق يكمن في فعالية استغلال الوقت، إن

فوائد تنظيم الوقت السليم فورية

و كبيرة فهي تحقق عدة نتائج في العمل أهمها :

- تحسين النوعية.
 - زيادة سرعة الأداء.
 - التخفيف من ضغط العمل.
 - تقليل عدد الأخطاء الممكن ارتكابها.
 - تعزيز الراحة للعامل.
- و من أهم الأسباب التي تعمل على ضياع الوقت، عدم تنظيم المدير لمكتبه ، و قد أشارت الدراسات ، و الأبحاث ، إلى أن المكتب غير المنظم يؤدي إلى إنتاج أقل ، و ساعات عمل طويلة بدون فائدة ، إضافة إلى انخفاض المعنويات لدى العاملين ، و بالتالي المساهمة بدور فعال في اغترابهم وظيفيا. (بن زاهي ، 2007 : 52 ، 53)

4-5-2-2-7- ضعف الإيمان :

ذكر القرآن الكريم الإيمان مقرونا بالعمل في أكثر من تسعين أية من آياته ، و لذا نرى المؤمن الفعلي هو الذي يندفع للعمل بحافز من نفسه ، و باعث ذاتي ، مصدره الإيمان بالله و رسوله صلى الله عليه و سلم و المؤمن الحق هو الذي يتيقن بأن النجاح في الدنيا متوقف على العمل ، و أن الجنة في الآخرة ليست لأهل البطالة و الكسل، بل لأهل الجد والعمل، و الإتقان، قال الله تعالى : ﴿ وتلك الجنة التي أورتهموها بما كنتم تعملون ﴾ .

(سورة الزخرف ، الآية 772)

و يشير " أليكس كاريل" في كتابه الإنسان ذلك المجهول، إلى أن الصلاة هي أعظم طاقة مولدة للنشاط عرفت إلى يومنا هذان و إن كان هذا أثر الصلاة بصفة عامة، فإن صلاة المسلمين هي أعظم طاقة، و أعمق أثرا، فهي ليست تعبدا محضا، و ضراعة، و إنما مع التعبد و الضراعة ، هي مدرسة لتعليم المبادئ الأخلاقية والاجتماعية المثلى ، و باعت روعي، و معنوي، و طاقة دافعة للعمل و زيادة الإنتاج.

4-5-2-2-8- ضعف مقوم القيادة :

إن ضعف مقومات القيادة لدى القائد الإداري ، و عدم إلمامه بالمهارات الإدارية يعتبر من أهم العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي، لذا فقد حرص الدين الإسلامي على توضيح المقومات الأساسية في القائد الإداري ليكون أهلا للقيادة الرشيدة.

4-5-2-2-9- عدم التخصص في العمل :

إن تنمية الموارد البشرية يتم عن طريق التوسع في التعليم و التدريب،و من ثم يتوفر عدد من المختصين في مجالات العمل المختلفة، و تكمن المشكلة في عدم الاستخدام الأمثل لهذه التخصصات، و ذلك بوضعها في مجالات عمل مختلفة تماما مما يقلل من أداء المختص في العمل الذي أسند إليه في غير مجال تخصصه.

4-5-2-2-10-الياس و الاستسلام للفشل :

إن اليأس من أسوأ الصفات التي انتشرت بين العاملين في هذا العصر الذي نعيشه و بالرغم من أن الجميع يعرف مساوي اليأس فإننا على الأقل نقف سلبيين أمامه.

إن عدم الاعتماد على النفس، و الثقة، و المقدرة على العمل ، و عدم مواصلة العمل يجعل سلوك الانسحاب و السلبية في ميادين العمل ظاهرة سيئة ، و مدمرة في مواقع الإنتاج و في الحياة ، إن العامل قد يمر بتجربة فاشلة في عمله ، و ليس معنى ذلك الاستسلام للفشل ، لأنه يحطمه ، و يدخل اليأس في قلبه ، و لكن عليه أن يحاول مرة أخرى، لأنه من السهل جدا أن يحقق ما يريد بتكرار المحاولة.

إن الاستسلام للتخلف، و عدم تصحيح الخطأ، له أثر سيئ ينعكس على العامل و بالتالي على العمل إن اليأس و الاستسلام، و الفشل هي إحدى العوامل الرئيسية لظاهرة الاغتراب الوظيفي الذي بدأت تعرف طريقها إلى مجتمعاتنا.

4-5-2-2-11-الكبت و اللاوعي :

إن الأعراض النفسية، و الفيزيولوجية للكبت، و اللاوعي، تتمثل في القلق و التوقع السيئ ، و التحفز دون أن يكون هناك سبب لذلك ، مع سهولة الاستثارة العصبية ، و عدم الاستقرار الحركي و الأرق، و من الملاحظ على العامل الذي يعاني من الكبت ، عدم قدرته على أداء العمل الذي يمارسه بحيوية و نشاط و هذا من شأنه أن يساعد على اغترابه

عن العمل الذي يمارسه سواء كان يدويا أو فكريا.

4-5-2-2-12- الانطوائية و الانعزالية :

إن العامل الانطوائي و الانعزالي هو الذي ينتابه شعور بالغرابة ، و الانعزال عن التيارات السائدة في المؤسسة التي يعمل بها ، و من ثم فهو لا يشعر بالانتماء إلى هذه المنظمة، أو إلى المجتمع الذي يعيش فيه ، وهذا النوع من العاملين يعاني من الاغتراب النفسي الذي يؤثر على سلوكه داخل المنظمة.(بن زاهي ، 2007 : 54 - 55).

5- نتائج الاغتراب :

5-1- التراجع والهامشية :

فهناك الكثير من الناس ممن يعجزون عن التكيف لحركة المجتمع باتجاه مواكبة الاندفاع وراء المغنم المالية وتحقيق المكانة الاجتماعية الأرفع ، ومن أسباب ذلك استمرارهم في التمسك بالقيم التقليدية، مما يعرقل مواهمة سلوكه مع التغيرات الاجتماعية الجارية ، وهم كثيرا ما يغالون في تصورهم للأثر الايجابي لما يفعلون ووقعه الاجتماعي والنفسي في نظر الآخرين ، وفي إطار هذه التطورات الكيفية تخف وطأة الإحباط ويتحول الإخفاق المادي إلى نجاح أخلاقي ويتصدر الشرف مختلف الاعتبارات التي ينطلق منها هؤلاء في تبرير مواقفهم الراضية لبهاج الحياة.

5-2- اضمحلال الهوية :

يلحظ في ضوء الأبحاث الحديثة أن أقصى ما تصله حالة الاغتراب في سياقات التغيير الاجتماعي والاقتصادي والتصنيع ، هو انفصال الإنسان عن ذاته ،وهي التي سماها " ملفن سيمان " بالاغتراب عن الذات.

5-3- العزلة وتآكل الانتماء :

و هي التي تكون بارزة غالبا في المجتمعات الحديثة الغربية والتي تكون قائمة على الفردية دون الاهتمام بروح الجماعة ، و كذلك ضمور التواصل بين سكان المدن الحضرية وبرز الحواجز النفسية والاجتماعية التي تسبق المسافات التفاعلية بينهم.(بن زاهي ، 2007 : 55 - 56)

6- علاقة الاغتراب الوظيفي بالرضا عن الحياة :

إن علاقة الاغتراب الوظيفي بالرضا عن الحياة تتجلى في بعدين أساسيين من أبعاده حيث هذه الأخيرة هي مكونات يتألف منها ويتمثل هذان البعدين في :

أولا : اللامعنى : وهو عندما يرى الفرد بأن الحياة لا معنى لها ، وأنها تسير وفق منطق غير معقول ، ومن ثم يشعر المغترب بأن حياته عبث لا وجود منها فيفقد واقعيته ويحيا نهبا لمشاعر اللامبالاة والفراغ الوجودي.

ثانيا: اللاهدف : والذي يقصد به أن الحياة تمضي بغير هدف أو غاية ومن ثم يفقد الفرد

الهدف من وجود معنى الاستمرارية في الحياة ، ويترتب على ذلك اضطراب سلوك الفرد وأسلوب حياته مما يؤدي إلى التخطيط في الحياة بلا هدف ويضل الطريق .وهنا نلاحظ أن اللاهدف يرتبط ارتباط وثيقا باللامعنى. (يونسى ، 2012 : 41- 45)

7- مبادئ قهر الاغتراب :

7-1- الوعي بالاغتراب و القدرة على تحمل العزلة :

الوعي يعني عملية الإيقاظ ، ورؤية ما يكون أمام الإنسان، فالوعي يعني طرح الأوهام، ولكي ينمو الوعي لابد أن تختفي التناقضات الاجتماعية، وكل النزاعات اللاعقلية التي فرضت على الإنسان عبر تاريخه.

7-2- بزوغ الأمل :

الإنسان حسب "فروم" مغترب عن كل شيء ويمكن القول أن المغترب في رأي " فروم" هو الإنسان الذي تحول إلى آلة. وهو رغم انتصاره على الطبيعة إلا أنه أصبح سجيناً لابتكاره البشري ، ويوضح أن قشرة التفاؤل الزائفة التي يتحلّى بها الإنسان ، تخفي وراءها يأساً لا شعورياً، ومن هنا فالإنسان بحاجة إلى قدر من الأمل، كي يتمكن من العودة إلى ذاته وطبيعة الأمل غالباً ما يُساء فهمها، إذ تختلط مع بعض المفاهيم الأخرى، لذا يرفض " فروم" الاعتقاد بأن الأمل هو امتلاك الرغبات والأمنيات ، وكذلك ليس هو الانتظار السلبي أو الرجاء من الزمن وهو أيضاً ليس ادعاؤه العمل والمخاطرة

واحتقار الواقع ، إن الأمل كما يقو "فروم" يعني أن تكون مستعدا في كل لحظة لذلك الذي لم يولد بعد ، وبعبارة أخرى إن الأمل هو الميلاد المستمر للحياة والفرد والتعبير عن الإمكانيات الحقيقية للإنسان والواقع.

7-3- بعث الإيمان ومناهضة الصنمية :

مع أن الإنسان يحتاج من حيث هو حيوان لإشباع حاجاته المادية أولا ، إلا أنه يتجاوز تلك الحاجات لما هو أسمى ، كالسعادة و الإيمان ، والحب ولقد كان الدين هو النظام الوحيد الذي يضمن إشباع تلك الحاجات ، ومع حلول العلم الجديد مكان الدين ، أوشكت القيم الروحية على الانهيار والاعتراب في جزء منه يعود إلى نقص الجانب الروحي ، ومن ثم فإن الإنسان الحديث بحاجة إلى بعث الإيمان ، ولكنه يجب أن يكون إيمانا عقليا قائما على الثقة بالنفس والتحرر من الخضوع لأية معبودات صنمية ، مقابل الإيمان اللاعقلي الذي هو خضوع لشيء ما ، يقبل كما هو ، وكأنه حقيقة بصرف النظر عما إذا كان كذلك.

7-4- الارتباط التلقائي بالعالم والآخرين :

قهر الاعتراب بشكل عام لن يتم إلا بتحقيق الحرية الايجابية ، التي يستطيع الفرد معها الاتحاد بالعالم دون أن يفقد ذاته، وهذه الحرية تفترض مسبقا النشاط التلقائي ، الذي هو تعبير عن إرادة الإنسان الحرة.

وهناك ثلاث جوانب لتحقيق الارتباط التلقائي أولها التحرر من الأوجه السطحية والعارضة

للظاهرة ، والثانية، أن الموضوع غير منفصل عن الذات المفكرة ، وبزيادة علاقة الارتباط بين الإنسان والموضوع يكون التفكير مثمرا، أما الجانب الثالث لتحقيق الارتباط التلقائي فهو الحب، وهو أهم جوانب الارتباط. التلقائي ، و" فروم " يعرف الحب بأنه : " تجربة م الاتحاد مع شخص آخر، و مع كل الناس ومع الطبيعة بشرط الاحتفاظ بشعور التكامل و الاستقلال "، و هو يتضمن شيئا من التناقض فمع كونه يعني أن الكائنين من البشر يصبحان كائنا واحدا ، لكنهما اثنين في نفس الوقت.

7-5- تحقيق المجتمع السوي :

إن تحقيق الحرية الإيجابية وقهر الاغتراب مرهون بتحقيق تغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي تسمح للإنسان أن يعبر عن نفسه بشكل حر، ومع وجود المجتمع الإنساني المناسب سينمو الفرد بطريقة سوية.(بن زاهي، 2007: 58-60)

- خلاصة :

لقد استطعنا تحديد ماهية الاغتراب وتحديد أشكاله المتنوعة ، ومختلف مراحلها وعوامله والأسباب المؤدية إليه ، والاغتراب يشمل مختلف جوانب حياة الإنسان بدءا بحياته الشخصية إلى حياته العملية ، الشيء الذي يؤثر على حياته في المستقبل ، ومنه على المؤسسة التي يعمل فيها.والاغتراب اليوم بدأ يغزو مختلف الوظائف ، وذلك نتيجة للتطورات الحاصلة في المجتمع

الفصل الثالث الرضا عن الحياة

- تمهيد.

1- مفهوم الرضا عن الحياة.

2- المفاهيم المرتبطة بالرضا عن الحياة.

3- نظريات الرضا عن الحياة و وجهات النظر التي فسرتها.

4- محددات الشعور بالرضا عن الحياة.

5- علاقة الرضا ببعض النواحي النفسية.

6- تعزيز الرضا عن الحياة.

- خلاصة.

- تمهيد :

يعتبر الرضا عن الحياة من المفاهيم الهامة لحياة الفرد وصحته النفسية والذي يشير إلى كيفية تقييم الأفراد لحياتهم بأبعادها المختلفة ، ويعرف أيضا على أنه الكيفية التي يقيم بها الأفراد حياتهم من وجهة نظرهم الخاصة .

1- مفهوم الرضا عن الحياة :

يستخدم علماء النفس مصطلحات عديدة في دراستهم وقياسهم للرضا عن الحياة ، مثل: السعادة والإحساس بالهناء واللذة والسرور (ملكوش، 1995) ويعرف الرضا عن الحياة بأنه : تقدير عام لنوعية حياة الفرد اعتمادا على حكمه الشخصي المبني على معايير انتقاها بناء على الجوانب المعرفية، وتحقيقا لتطلعاته المستقبلية. أما السعادة فهي حالة انفعالية من المرح وتحقيق الأهداف.

ويرى أرجايل (2011) أنه يمكن فهم السعادة بوصفها انعكاسا لدرجة الرضا عن الحياة أو انعكاسا لمعدل حدوث تكرار الأحداث والانفعالات السارة ، وشدة هذه الانفعالات. أما هورلي Horley فيعرف الإحساس بالهناء كمصطلح مرادف للرضا عن الحياة بأنه : حالة داخلية تظهر في سلوكيات واستجابات الفرد ، وتقبله لحياته الماضية والحاضرة ، وتوجهه الإيجابي نحو المستقبل.

وتعرف علوان (2008) الرضا عن الحياة بأنه امتلاك الأفراد لمجموعة من الصفات

كالتفاؤل، والحماس، وتقبل الذات، واحترامها، والقبول بالواقع ، والاستقلال المعرفي الذي

يصل بالأفراد إلى حالة من الشعور بالسعادة .كما يعرف الرضا عن الحياة بأنه :

شعور الفرد بالفرح والسعادة والراحة والطمأنينة ، وإقباله على الحياة بحيوية نتيجة تقبله لذاته

وعلاقاته الاجتماعية، ورضاه عن إشباع حاجاته. (رامي ، 2015 : 450)

ورد في (تفاحة ، 2009) ان الرضا بأنه حالة داخلية للفرد تظهر في سلوكه واستجاباته.

وتشير إلى تقبله لحياته الماضية والحاضرة ، وتفاؤله بمستقبل حياته ، وتقبله لبيئته المدركة

وتفاعله مع جوانبها. ويذكر بان الرضا عن الحياة هو تقدير عام لنوعية حياة الشخص

حسب المعايير التي انتقاها لنفسه.

ويذكر بأن الرضا عن الحياة تعني درجة تقبل الفرد لذاته ، وبما حقق من انجازات حياته

الحاضرة والماضية ، ويفصح التقبل عن نفسه في توافق الفرد مع ذاته ، والآخرين وجوانب

الحياة المختلفة ونظرتة المتفائلة نحو مستقبله.

وأن دينر وآخرون (DIENRE,ET AL 2003) ، يقر أن الحكم على مستوى الرضا عن

الحياة يعتمد على مقارنة الفرد لظروفه بالمستوى المثالي الذي يفترضه لحياته ، وهذا يعني

يعني أن الحكم على مدى رضا الفرد عن شؤونه الحالية يعتمد على مقارنته بمستوى مثالي

يضعه الفرد نصب عينيه ، وهذا المستوى المثالي ليس إجباريا ، بل هو علامة مميزة

للصحة النفسية ، حيث أنه يرتبط بالحكم الشخصي للفرد ، ولا يرتبط ببعض الخصائص

الخصائص التي يراها مهمة. (تفاحة ، 2009: 275)

إن الرضا عن الحياة هو رضا الفرد بقدر ما زود به من الإمكانيات العقلية ، والمعرفية

أو الانفعالية ، وإمكانية أن يؤدي هذا الرضا إلى حل الصراعات الداخلية ، وإحداث تغيير

يمكن من خلاله إدراك واقعي للحياة التي يعيشها ، وتحقيق هذا الرضا بحيث لا يقوم على

الاستسلام أو الخضوع (سلوى ، 2009 : 1474)

ويعرف الرضا عن الحياة على انه كيف يحكم ويقيم الأفراد حياتهم من وجهة نظرهم ،

الخاصة وهذا التقييم يكون في جانبين الأول :معرفي ويتمثل في إدراك الأفراد وتقييمهم للحياة

بشكل عام أو تقييم جوانب محددة من الحياة مثل الرضا عن الحياة والرضا الزوجي أو الرضا

عن العمل والثاني :تقييم الأفراد لحياتهم بناء على تكرار الأحداث السارة أو غير السارة التي

تسبب إما السعادة ، والفرح أو التوتر والقلق والاكتئاب ، وبالتالي الشعور بالرضا أو عدم

الرضا بدرجاته المختلفة.

ويشير مفهوم الرضا عن الحياة إلى كيفية تقييم الأفراد لحياتهم بأبعادها المختلفة ، وقد اهتم الباحثون بدراسة الرضا من خلال الصفات والسمات الشخصية والفروق الفردية ، وتأثير العوامل الديمغرافية ، واختلاف الظروف البيئية ، والعوامل الثقافية.

(العمرات،2014: 267-268)

2- المفاهيم المرتبطة بالرضا عن الحياة :

أ- السعادة :

يعتبر مفهوم السعادة النفسية **Psychological Well- Being** المفهوم المحورى والرئيسى فى علم النفس الإيجابى لما له من مكانة بارزة فى تاريخ الفكر الإنسانى وسعى الجميع فى الثقافات المختلفة إلى السعادة بوصفها هدفاً أسمى للحياة لارتباطها بالحالة المزاجية الإيجابية والرضا عن الحياة وجودة الحياة وتحقيق الذات والتفؤل.

وتعد دراسات (**Ryff, 1985 -2007**) عن السعادة النفسية من أكثر الدراسات التى رسخت لهذا المفهوم وطرق البحث فيه وكيفية قياسه وأهم المؤشرات للتعرف عليه ، حيث وضعت (**Ryff,1989**) نموذج العوامل الستة للسعادة النفسية وهى (الاستقلال الذاتى ، و التمكن البيئى ، والتطور الشخصى ، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين ، والحياة الهادفة ، وتقبل الذات).

ويمكن فهم السعادة بوصفها انعكاسا لدرجة الرضا عن الحياة أو بوصفها انعكاسا لمعدلات تكرار حدوث الانفعالات السارة ، وشدة هذه الانفعالات . وينبغي أن نأخذ أربعة عناصر للسعادة في الاعتبار وهى : الرضا عن الحياة ومجالاته المختلفة ، والاستمتاع والشعور بالبهجة ، والعناء بما يتضمنه من قلق واكتئاب ، والصحة العامة.

وأظهرت نتائج بعض البحوث المرتبطة بالسعادة النفسية وجود فروق دالة إحصائيا بين الذكور والإناث فى بعض مؤشرات السعادة النفسية لصالح الذكور، والبعض الآخر لصالح الإناث، أو وجود تأثير موجب دال إحصائيا للجنس على السعادة النفسية. واتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من: (السيد الشربيني ، ٢٠٠٧) ، (سحر علام ، ٢٠٠٨) ، (أمسية الجندى ، ٢٠٠٩) والتي أكدت وجود فروق بين الذكور والإناث فى السعادة النفسية بمكوناتها المختلفة.

بينما انتهت دراسة كل بينما: Furr (2003 , 2004) , Cheng & Furnham (2009) . Burris & et al . (2007) , Pontrotto & et al . (2005) إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث فى السعادة النفسية بمكوناتها المختلفة. وعن العلاقة بين مكونات السعادة النفسية و العوامل الخمسة الكبرى للشخصية فقد ، أكدت معظم نتائج الدراسات وجود ارتباطات متباينة القيم ومستويات الدلالة بينهما فقد أظهرت نتائج دراسة (Cooper & et al.(1995) وجود ارتباط موجب دال إحصائيا بين الانبساطية وكل من

الدرجة الكلية للسعادة النفسية (PWB) والتمكن البيئي (EM) والتطور الشخصي (PG) وتقبل الذات (SA)، والعلاقات الإيجابية (PR) وكان هذا الارتباط ضعيف وغير دال إحصائياً مع الاستقلال الذاتي (A) وأهداف في الحياة (PIL)

وأجرى (DeNeve & Cooper (1998) تحليل بعدى ل (١٣٧) سمة من سمات الشخصية وعلاقتها بالسعادة النفسية وأظهرت نتائج التحليل وجود ارتباطات دالة إحصائياً متباينة الاتجاه (موجب - سالب) بين السعادة النفسية وكل من: الانبساطية والمقبولية ، والضمير الحى ، والانفتاح على الخبرة ، والعصابية . وأن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تعد منبأ جيد للسعادة لدى الفرد مع اختلاف نسب إسهام كل عامل منها وتوصل إلى وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين السعادة النفسية وعوامل الشخصية فى قائمة جوردين (الاجتماعية ، الاستقرار الانفعالى، التفكير الأصيل ،العلاقات الشخصية ، المسئولية) انحصرت بين (٥٤.٠ ، ٢٤.٠) .

وأن عوامل الشخصية تفسر ما بين (٣١% ، ٣٢%) من التباين فى مستويات السعادة النفسية لدى الأفراد. (أبو هاشم، 2010: 271-272)

و تعد السعادة هي الغاية القصوى التي يطمح اليها الانسان منذ القدم ، إلا أن ما يلفت الانتباه أن العقود الثلاثة الأخيرة حملت في طياتها اهتماما بارزا للسعادة وأثارها على حياة

الفرد ، والشعوب وأسبابها والعوامل التي تؤثر فيها ، وبالتالي فإن علماء النفس والصحة النفسية ، وبخاصة في الغرب قامو بكتابة العديد من الأبحاث والمقالات التي تناولت السعادة وعلاقتها بالعديد من المتغيرات.(جودة ، 2011 : 130)

ب- تقبل الحياة :

تقبل الحياة هو مفهوم عام وشامل ، ويشمل قدرة الفرد على التكيف والتوافق مع ذاته ومع الآخرين المحيطين به. (عبد المنعم ، 2010 : 05)

ج- نوعية الحياة :

تعرف منظمة الصحة العالمية (2005:27) نوعية الحياة بأنها: إدراك الفرد لوضعه في الحياة في السياق أو المحيط الثقافي والنظم القيمية التي يعيش فيها ، وعلاقته مع أهدافه وتوقعاته ومعايير وشؤونه حيث يعتبر مفهوم نوعية الحياة مفهوماً شاملاً يضم كل جوانب الحياة كما يدركها الأفراد ، وهو يتسع ليشمل الإشباع المادي للحاجات الأساسية ، أو الإشباع المعنوي الذي يحقق التوافق للفرد ويمكن قياس هذا الإشباع بمؤشرات موضوعية تقيس القيم المتدفقة وبمؤشرات ذاتية تقيس قدر الإشباع الذي تحقق ، وعلى ذلكف نوعية الحياة كلها ظروف موضوعية ومكونات ذاتية (فهد، 2014 : 32-33)

د - التدين :

إن جانب التدين هو جانب أساسي في شعور الإنسان بالرضا عن الحياة ، خصوصا وهو يمر خلال مراحل حياته المختلفة بمجموعة من النكبات وضيق النفس، وعندها يعلم أن لا ملجئ من الله إلا إليه وأنه هو وحده الذي يكشف الغم ويزيل الأزمات وذلك بإتباع العبادات والأعمال الصالحة المتنوعة فيقوم بها ويسلم أمره إلى الله وهذا مانجده في القرآن الكريم حيث :

يقول الله عز وجل : ﴿ مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴾ (سورة النحل ، الآية 97).

وتماشيا مع ذلك يذكر ويشير الحديبي (2007) إلى أن الدين يوفر قاعدة وجدانية تضمن الأمن والاطمئنان النفسي والاتزان الانفعالي، والتفاؤل وحب الحياة ورضاه عنها، كما يوفر إحساساً بمعنى الحياة اليومية، فهو يخفف من وطأة الكوارث والأزمات التي تعترض طريق الفرد، كما أن الشعور الديني يؤدي إلى الإحساس بالسعادة والرضا عن الحياة والقناعة والإيمان بالقضاء والقدر خيره وشره ، واليقين بأن الله عز وجل يتدخل في الأحداث المهمة من أجل الأفضل دائما ، ويتحقق ذلك للفرد من خلال :الدعاء، والصلاة، والشكر، مما يوفر له أسمى صور الدعم والطمأنينة (المحروقي، 2011 : 30-31).

والتدين هو الاتجاه الذي يتبناه الفرد ويسلكه، وبشكل من خلاله مفاهيمه ومبادئه في الحياة، وهو عامل هام من عوامل شعور الفرد بالرضا والسعادة والتوافق مع نفسه ومع الآخرين، ويعد التدين من أهم الحاجات المشبعة لدى الإنسان التي تبعث على الشعور بالرضا عن الحياة والإحساس بالسعادة، حيث يعتبره البعض حاجة نفسية موروثة، فمعظم الناس عبر التاريخ يمارسون شكلاً من أشكال التدين، ويمثل لهم محدداً لهويتهم، وسبباً من أجله يعيشون أو في سبيله يموتون.

(فهد، 2014: 33)

3- نظريات الرضا عن الحياة ووجهات النظر التي فسرتها :

3-1- نظريات الرضا عن الحياة :

3-1-1- نظرية التكيف أو التعود **Adaptation Theory**:

تتلخص هذه النظرية في فرضية أن الأفراد يتصرفون بشكل مختلف اتجاه الأحداث الجديدة التي تمر عليهم في حياتهم، وذلك اعتماداً على نمط شخصياتهم، وردود أفعالهم وأهدافهم في الحياة، ولكن نتيجة التعود والتأقلم مع الأحداث ومع مرور الوقت فإنهم يعودون إلى النقطة الأساسية التي كانوا عليها قبل وقوع الأحداث ، كما أن الأفراد المختلفون لا يتكيفون بنفس الطريقة أو بشكل مطلق مع الأحداث والظروف المحيطة بهم .

3-1-2- نظرية القيم والأهداف والمعاني Values, Goals and Meanings Theory:

يشعر الأفراد بالرضا عندما يحققون أهدافهم، ويختلف الشعور بالرضا باختلاف أهداف الأفراد ودرجة أهمية تلك الأهداف بالنسبة لهم حسب القيم السائدة في البيئة التي يعيشون بها وتبين دراسة أويش وآخرون Oish et al. 1999 أن الأفراد الذين يدركون حقيقة أهدافهم وطموحاتهم وأهميتها بالنسبة لهم وينجحون في تحقيقها يتمتعون بدرجة أعلى من الرضا عن الحياة مقارنة بأولئك الذين لا يدركون حقيقة أهدافهم أو الذين تتعارض أهدافهم، مما يؤدي إلى الفشل في تحقيقها والشعور بعدم الرضا. ويعتمد تحقيق الأهداف على الاستراتيجيات المتبعة في تحقيقها والتي تتلائم مع شخصية الأفراد ، وتختلف هذه الأهداف باختلاف المراحل العمرية للأفراد وأولوية هذه الأهداف .

3-1-3- نموذج المقارنة الاجتماعية Social Comparison Model:

يبين ايسترلين Easterlin 2001 أن الأفراد يقارنون أنفسهم مع الآخرين ضمن الثقافة الواحدة، ويكونون أكثر سعادة إذا كانت ظروفهم أفضل ممن يحيطون بهم، فالمقارنة تخلق درجات مختلفة من الرضا ضمن المجتمع والثقافة الواحدة .

والرضا عن الحياة يعتمد على المقارنة بين المعايير الموضوعية أو المتوقعة ، (الثقافية أو الاجتماعية أو المادية) من ناحية ، وما تم تحقيقه على أرض الواقع من ناحية أخرى. وقد تكون المقارنة بين الأفراد أو الجماعات أو الدول المحيطة ، وبالتالي تختلف درجات الرضا

عن الحياة باختلاف المعايير الذاتية والاجتماعية والاقتصادية. ويبين ايسترلين أن الأفراد العاديين في أي ثقافة يكونون معتدلين أو متوسطين في درجة الرضا ، بينما يكون البعض فوق المعدل والبعض تحت المعدل ، ويركز ايسترلين على دور الدخل المادي وعلاقته بالسعادة والرضا عن الحياة لأن الدخل المادي يرتبط بجميع مراحل الحياة خاصة عند الأفراد الذين يضعون مستوى حياتهم المادي في المقام الأول ، فقد أثبتت بعض الدراسات بأن خريجي الجامعات الذين يحصلون على دخل جيد أقل شعورًا بالرضا ممن لم يحصلوا على تعليم جامعي ويحصلون على نفس الدخل .وقد كان أكثر الأفراد إغراء للمقارنة معهم، وأكثر المقارنات وضوحاً هي تلك التي مع الجيران والأقارب أو زملاء الدراسة أو الجامعة السابقين؛ أي الذين مروا بنفس الظروف وتبين العديد من التجارب أن الناس تحت ظروف المشقة أو الذين لديهم تقدير ذات منخفض يختارون مقارنة أنفسهم بمن هم أقل منهم مكانة لتحسين صورة الذات لديهم بل وصحتهم النفسية.

3-1-4- نظرية التقييم Evaluation Theory:

ترى هذه النظرية أن الشعور بالرضا يمكن قياسه من خلال عدة معايير ، وأحد هذه المعايير يعتمد على الفرد ومزاجه والثقافة والقيم السائدة ، كما أن الظروف السائدة تؤثر على درجة الشعور بالرضا. على سبيل المثال فالأفراد عندما يقيمون مدى رضاهم عن الحياة لا يفكرون عادة بقدراتهم الحركية إلا إذا تواجدوا مع أحد الأفراد الذين يعانون من إعاقة حركية ، كما أن

الشعور بالرضا أو عدمه لا يرتبط بالعمر الزمني للفرد. ويرتبط الرضا عن الحياة بالمستوى الاقتصادي للأفراد، وبحسب نظرية ماسلو للحاجات فإن الأفراد في الدول الغنية يفترض أن يكونوا أكثر سعادة ورضا في حياتهم مقارنة بالدول الفقيرة التي تعاني من نقص مادي والتي تؤثر على إشباع الحاجات الأساسية للإرادية مما يجعل حاجات الأمن أكثر أهمية في تلك الثقافات، في حين تكون حاجات الحب وتحقيق الذات أكثر أهمية في الدول الغنية، وبالمقابل فقد أشارت بعض الدراسات إلى أن العلاقات الاجتماعية أكثر أهمية من الجوانب المادية من أجل الشعور بالرضا في بعض الثقافات .

3-1-5- نظرية التقييم الجوهرية للذات Core Self ، Theory

Evaluation (Judge1997):

يرى Judge أن التقييم الجزئي لكل الجوانب الخاصة بأي مجال من مجالات الحياة هو الذي ينتج الشعور النهائي بالرضا عن ذلك المجال الخاص في الحياة مثل (العمل أو الأسرة) ومن ثم يتسبب في الشعور العام بالرضا عن الحياة. وقد أثبتت الدراسات أن الرضا عن مجالات هامة في الحياة مثل الأسرة أو العمل والصحة تفسر حوالي خمسين بالمائة من التباين في الرضا العام عن الحياة ، أما الخمسون بالمائة الباقية فتفسرها الفروق الفردية والأخطاء التجريبية والمتغيرات الدخيلة.

ويعرف Judge التقييم الجوهرى للذات على " أنه مجموع الاستنتاجات الأساسية التي يصل إليها الأفراد عن ذاتهم وقدراتهم " ، حيث حدد أربعة محكات معيارية لتحديد العوامل الممثلة للتقييم الجوهرى للذات وهي :

- مرجعية الذات.

- بؤره التقييم وهو ما يمكن موزاته بعمليات العزوف.

- السمات السطحية.

- اتساع الرؤية وشمول المنظور.

وقد وجد Judge أن الأفراد الذين يمتلكون تقييماً جوهرياً مرتفعاً للذات أكثر شعوراً بالرضا عن الحياة وعن الميادين العديدة للحياة مثل الأسرة والعمل ، والدراسة ، لأنهم أكثر ثقة في قدراتهم على الاستفادة بكل ميزة وفرصة تلوح في أفق حياتهم. (شقورة ، 2012 : 33-35).

3-1-6- نظرية المواقف Situational Theory:

يرى أصحاب هذه النظرية أن الإنسان يرضى عن الحياة عندما يعيش في ظروف طيبة ، ويشعر فيها بالأمن والنجاح في تحقيق ما يريد من أهداف ، فيجد الصحبة الطيبة ، ويتزوج امرأة صالحة، ويكون أسرة متماسكة ، ويحصل على عمل جيد مع المعافاة في البدن . ففي هذه الظروف يكون الإنسان راضياً وسعيداً ومتمتعاً بصحة نفسية .

3-1-7 - نظرية الفجوة بين الطموح والإنجاز Achievement Gap -

: Theory Ambition

يرى أصحاب هذه النظرية أن الإنسان يرضى عن حياته عندما يحقق طموحاته ، أو عندما تكون انجازاته وأعماله قريبة من طموحاته. أما عندما تكون طموحاته أعلى من إمكاناته ولا يستطيع تحقيق أهدافه فلا يرضى عن نفسه ولا عن حياته ، بل يكون ساخطاً متذمراً من نفسه ومن الحياة. فالطموح الزائد مع ضعف الإمكانيات وعدم القدرة على تحقيق الأهداف يعرض الإنسان للإحباط المتكرر، ويجعله تعساً حزيناً على ما فات، قلقاً على ما سيأتي في المستقبل.

ويدعو أصحاب هذه النظرية إلى تحقيق التوازن بين الطموحات والإمكانات، فيضع الإنسان لنفسه طموحات يقدر على تحقيقها حتى يشعر بالنجاح والتوفيق، ويشعر بالكفاءة والجدارة، فيرضى عن نفسه وعن حياته ويسعد بها .

3-1-8 - النظرية المتكاملة Integrative Theory:

مع اختلاف النظريات السابقة في تفسير الرضا عن الحياة فإن المتأمل في أفكارها يجدها متكاملة وليست متعارضة أو متناقضة ، لأن عوامل الرضا كثيرة ومتنوعة وتختلف من شخص إلى آخر، وتختلف في الشخص الواحد من موقف إلى آخر، فبعض الناس يرضون عن الحياة عندما تكون ظروف الحياة طيبة وتسير وفق ما يريدون ، وغيرهم يرضون عندما

يدركون الخبرات السارة، وآخرون يرضون عندما يحققون طموحاتهم وينجزون أهدافهم ، وفريق ا ربح يرضون عن حياتهم عندما يقارنون انجازاتهم بإنجازات الآخرين ، ويدركون تفوقهم على غيرهم.

وقد تمثل النظريات السابقة تفسيرات جزئية للرضا عن الحياة ، إلا أن مرسي يرى أنه يمكن إيجاد التكامل فيما بينها، وإيجاد بعض عوامل الرضا عن الحياة وهي كالآتي :

1- أن يعيش الإنسان في ظروف طيبة تشعره بالأمن والطمأنينة.

2- أن يدركا لخبرات السارة التي تمتعه وتسره.

3- أن يحقق أهدافه في الحياة ويتغلب على الصعوبات التي تواجهه.

4- أن تكون طموحاته في مستوى قدراته وإمكاناته حتى لا يتعرض للإحباط كثيرا، أن ينجح

ويتفوق في عمله أو دراسته حتى يشعر بالكفاءة والجدارة وتقدير الذات (شقورة ،

2012 : 35-36).

3-2- وجهاً النظر التي فسرت الرضا عن الحياة :

3-2-1- اتجاه القاع-القمة Bottom-up Approach:

يفترض هذا الاتجاه أن الرضا الكلي عن الحياة هو نتيجة لرضا الفرد عن مجالات الحياة المختلفة، تلك المجالات التي تشكل مدخلات تحتوي على معلومات رئيسية يستخدمها الفرد في التقييم الكلي للرضا عن الحياة، ويتخذ هذا الاتجاه من البيئة منطلقاً لتكوين خبرة الرضا عن الحياة، فمستوى الرضا عن الحياة يعتمد على عوامل خارجية تتعلق بالبيئة المحيطة بالفرد، فأحداث الحياة المختلفة سواء أكانت إيجابية أم سلبية لها تأثير على مستوى رضا الفرد عن حياته، فالشخص الذي يشعر بمستوى عالٍ من الرضا عن الحياة هو الذي يمر بكم من الخبرات والأحداث السارة يفوق الخبرات والأحداث المؤلمة والمحزنة.

وهذا ما تؤكدته دراسة قام بها مارتنسون وآخرون Martinson, et al., 1985 أسفرت عن وجود علاقة بين المتغيرات السلبية في الحياة ومستوى الرضا عن الحياة، بعد ضبط عدد من

المتغيرات التي يمكن أن تؤثر على مستوى الرضا عن الحياة كالحالة الصحية للفرد،

والشعور بالاغتراب ، والتصنع الشخصي، وهذا يعني أن الشخص الذي يتمتع بعلاقات

اجتماعية جيدة ومستوى اقتصادي عالٍ أكثر رضا عن الحياة.

3-2-2- اتجاه القمة القاع Top-Down Approach:

يعكس اتجاه القمة-القاع محاولات الباحثين المبكرة لفهم الأسباب والعوامل التي تجعل بعض الناس أكثر رضا عن حياتهم، تلك المحاولات التي نظرت إلى أن سمات شخصية الفرد هي المسؤولة عن الرضا عن الحياة وليس العوامل الموقفية في حياة الفرد. ويفترض هذا الاتجاه أن هنالك ميلاً شاملاً لدى الفرد، لأنه يخبر الأشياء بطريقة إيجابية، ومن ثم يستمتع بالفرح لأنه يشعر بالسعادة والرضا، ويذكر هيلر وآخرون Heller, et al., 2004 أن اتجاه القمة-القاع يركز على أهمية سمات الشخصية في تحديد مستوى الرضا عن الحياة لدى الأفراد، ويرى أن الرضا عن الحياة هو نتاج لعمليات ذاتية داخلية Internal Subjective Process أكثر منه نتاج لعوامل خارجية موضوعية Objective External Factors وطبقاً لهذا الاتجاه فإن ، أحداث الحياة اليومية وبالرغم من تأثيرها على تقييم الفرد الذاتي وما يمر به من خبرات، إلا أن تأثير هذه الأحداث والتغيرات التي تحدثها في مستوى الرضا عن الحياة على المدى الطويل هو تأثير محدود؛ إذا ما قورن بتأثير الشخصية في الرضا عن الحياة، ويضع هيدي وويرنج Heady and Wearing, 1992 تفسيراً لهذا التأثير المحدود للعديد من خبرات الفرد في مستوى الرضا عن الحياة من خلال نموذج الاتزان الدينامي Dynamic Equilibrium الذي ، ينظر إلى قدرة سمات الشخصية على إعادة التوازن في مستوى الرضا عن الحياة بالرغم من انحراف هذا المستوى بسبب ما تملكه الحياة

من قوة دافعة قد تؤثر سلباً أو إيجاباً في هذا المستوى وفي هذا الصدد يرى مكري وكوستا McCrae and Costa, 1991 أنه يوجد علاقة بين عوامل الشخصية الخمسة الكبرى والوجود الشخصي الأفضل الذي يتكون من الوجدان الإيجابي والوجدان السلبي والرضا عن الحياة، ويوجد علاقة بين المستوى المرتفع من الانبساطية والرضا عن الحياة، وعلاقة بين المستوى المنخفض من العصابية والرضا عن الحياة، ويفسر لونسبيرى وآخرون Lounsbury, et al., 2009 تلك العلاقة بكون الشخصية تسبق الرضا عن الحياة، وجوانب الخبرة الأخرى التي تسبب الرضا عن الحياة، إذ إن معرفة تأثير جوانب معينة من الخبرة على الرضا عن الحياة يتطلب النظر إلى دور سمات الشخصية وتأثيره على الرضا عن الحياة، وبالتالي ينظر هذا الاتجاه إلى الرضا عن الحياة على أنه سمة راسخة في الشخصية واستعداد ثابت يؤثر في حياة الفرد ويجعله يسلك بطريقة متسقة ، وهذا الاستعداد الثابت في الرضا عن الحياة عن جميع جوانب الحياة المختلفة وجدير بالذكر أن التفسيرات الجينية للسعادة والرضا عن الحياة تخدم اتجاه القمة-القاع، حيث تذهب إلى أن الاختلافات بين الأفراد في الرضا عن الحياة تعزى إلى استعدادات يولد الأشخاص مزودين بها.

3-2-3- الاتجاه التفاعلي Bidirectionnel or Reciprocal Approach :

اقترح هذا الاتجاه هيدي وويرنج 1992 Heady and Wearing ويتخذ من منظور التفاعل Interactional Perspective منطلقاً له، وينظر لكل من العوامل الشخصية والعوامل البيئية على قدر متساوٍ في علاقتها بالسعادة، ويفترض هذا الاتجاه أنه في الوقت الذي يتسبب فيه الرضا الكلي عن الحياة بالرضا عن مجالات محددة في حياة الفرد، فإن الرضا عن الحياة هو أيضاً نتيجة للرضا عن هذه المجالات، وبالتالي يعترف هذا الاتجاه بأهمية كل من الاستعداد الراسخ لدى الفرد الذي يؤثر على تقييمه للرضا، سواء الرضا الكلي أو الرضا عن مجالات محددة في حياته، وأهمية تأثير الرضا على مجالات محددة في الحياة على حكم الفرد وتقييمه للرضا عن الحياة بشكل عام (Lance, et al., 1989) وهناك مجالات معينة من الحياة الصحة والثروة والسعادة الزوجية تلعب دوراً مهماً في تحديد مستوى رضا الفرد عن حياته. ويؤكد هذا الاتجاه نتائج دراسة قام بها هيلر وآخرون 2004 Heller, et al., أسفرت نتائجها على أن لكل من سمات الشخصية والعوامل الموقفية علاقة بالرضا عن الحياة.

كما تؤكد نتائج دراسة قام بها بريف وآخرون Brief, et al. 1993 توصلت إلى أن ظروف الحياة، الموضوعية التي يمثلها اتجاه القمة-القاع، والشخصية كما يمثلها اتجاه القاع-القمة يؤثران معاً على الوجود الشخصي الأفضل. (فهد، 2014: 41-43)

4- محددات الشعور بالرضا عن الحياة Determinants of Life

: Satisfaction

يعد الشعور بالرضا واحداً من المكونات الأساسية للسعادة ، والشعور بالرضا هو نوع من التقدير الهادئ والتأمل لمدى حسن سير الأمور سواء الآن أو في الماضي، وهناك شعور بالرضا عن الحياة بوجه عام وعن العمل وعن وقت الفراغ وعن الزواج وعن المجالات الأخرى ، ويختلف الناس في درجة تقديرهم لمدى رضاهم عن الحياة ، ويمكن تفسير الاختلاف في الشعور بالرضا عن الحياة بين الناس بعدة محددات أو عوامل منها :

4-1- تأثير الظروف الموضوعية على الشعور بالرضا :

ما من شك أن ظروف الحياة تؤثر على الشعور بالرضا، فالأشخاص المستقرون في زواجهم ولديهم عمل مشوق وصحتهم جيدة لاشك أنهم أكثر سعادة من الآخرين، ولكن هذا ليس كل شيء ، فهناك الكثير من الشعور بالرضا المستمر من أنشطة ممتعة ولكنها لا ترتبط بإشباع للحاجات.

4-2- خبرة الأحداث السارة :

إذا كان الشعور بالرضا لا يتأثر دوماً بالظروف الموضوعية، فربما كان يتأثر أيضاً بخبرة الأحداث السارة والتي تولد مشاعر ايجابية، وقد تبين أن مجرد وضع الناس في حالة مزاجية حسنة يزيد من تعبيرهم عن الشعور بالرضا عن الحياة ككل.

4-3- الطموح والإنجاز:

يكون الشعور بالرضا أكثر عندما تقترب الطموحات من الانجازات ويكون أقل عندما تبعد عنها، وتقوم الطموحات على المقارنة بالآخرين أو على خبرة الفرد الماضية.

4-4- المقارنة مع الآخرين :

لكي تحدد ما إذا كان الفرد قصيرا أم طويلا لابد من عقد مقارنات مع الآخرين ، وتعتمد كيفية إصدار الناس للأحكام أو التقديرات على فهمهم لمعنى الدرجات على مقاييس التقدير هذه ، ويحتمل أن تكون التقديرات الذاتية للشعور بالرضا عن الحياة معتمدة على المقارنة مع الآخرين، بينما يعتمد تقدير السعادة على الحالات المزاجية المباشرة.(نهدي ، 2015 :

(31-30)

5- الرضا وعلاقته ببعض النواحي النفسية :

يعتبر الرضا هو أحد علامات التوافق النفسي للفرد ، ولظاهرة الرضا أهمية في معرفة توافق الإنسان في جوانب حياته المختلفة ، وبه يكون الفرد أكثر إنتاجية وأكثر إيجابية في التفاعل وأكثر استقرارا وسعادة، ويرتبط الرضا ببعض النواحي النفسية منها :

أولا : الرضا ذو علاقة بالتوتر، فكلما انخفض التوتر كلما ارتفعت درجة الرضا.

ثانيا : علاقته بالتقبل، فكلما ازد تقبل الفرد بوضعه (الاجتماعي أو الدراسي أو المهني)

كلما زادت درجة الرضا.

ثالثاً: علاقته بالتوقع ، فالرضا مرتبط بمدى ما يتوقعه الفرد من عائد أو إثابة نتيجة ما يقوم به ، وكلما كان توقع الفرد ايجابيا كان رضاه أعلى .

ويفيد صلاح مخيمر (1978) أن التوافق هو الرضا بالواقع المستحيل على التغير (وهذا جمود وسلبية واستسلام) ، وتغيير الواقع القابل للتغيير (وهذا مرونة وابتكار وصيرورة) ، ويرى أن عملية التوافق تتضمن إما تضحية الفرد بذاتيته نزولاً على مقتضيات العالم الخارجي وثمناً للسلام الاجتماعي ، أو تتضمن تشبث الفرد بذاتيته وفرضها على العالم الخارجي.

ويعد الرضا عن الحياة عاملاً أساسياً في توافق الفرد النفسي ، وتقبله للأحداث والمواقف الحياتية ، لذلك فإن انخفاض مستوى الرضا يدل على عدم التوافق النفسي ، والتأزم عند مواجهة ضغوط الحياة ، والحياة الجامعية بجوانبها المتعددة قد تكون من إحدى مصادر الضغوط التي يتعرض لها الطلاب، بالإضافة إلى المواقف الضاغطة التي يتعرض لها الطلاب أثناء هذه المرحلة في الأسرة أو حتى الذاتية، فإن هذه العوامل يمكن أن تؤثر على توافق الطلاب، وصحتهم النفسية ورضاهم عن حياتهم.

ويفيد ضحيك بأن الاتزان الانفعالي هو حالة شعور بالرضا عن الحياة والسعادة نتيجة تكامل الفرد النفسي وتوافقه مع بيئته مما ينعكس على قدراته للتعامل مع المواقف الطارئة بالعقلانية والثبات والواقعية.

ويبين أوزي 1998 إلى أن الشخصية السوية هي التي تنتظر بعين الرضا للواقع المعاش، وهي التي تعمل على التوافق مع البيئة المحيطة بها، فالتوافق حالة التواءم والانسجام بين الفرد ونفسه وبينه وبين بيئته، تبدو في قدرته على إرضاء أغلب حاجاته وتصرفه تصرفاً مرضياً إزاء مطالب البيئة المادية والاجتماعية وفي هذا المجال يحدد عسلية بعض علامات الشخصية السوية ، وتتمثل في :

- التوافق الاجتماعي : حيث قدرة الفرد على عقد صلات اجتماعية راضية مرضية ، وعلاقات تتسم بالتعاون، والتسامح، والإيثار، فلا يشوبها العدوان أو الارتياب أو عدم الاكتراث لمشاعر الآخرين، فهي علاقات متبادلة.

- التوافق الذاتي : قدرة الفرد على التوفيق بين دوافعه المتصارعة توفيقاً يرضيها جميعاً إرضاءً متزناً.

- القدرة على تحمل الإحباط: يقصد به قدرة الفرد على الصمود للشدائد والأزمات ، ويعنى ذلك أن انفعالاته متوازنة مع حجم المشكلة أو الموضوع الذي يثير الانفعال.

- الشعور بالرضا والسعادة : وهذه نتيجة طبيعية لتوافقه الذاتي والاجتماعي.

- الإنتاج الملائم : حيث قدرة الفرد على الإنتاج المعقول في حدود ذكائه واستعداداته ، ومحاولاً حل المشاكل بسلوك معين ، وهو يعرف كيف يواجه المواقف، وقادر على إيجاد حلول بديلة إذا فشل.

-الجهود البناءة : حيث يساهم في إحداث تغييرات إصلاحية بناءة في بيئته ويسعى إلى تغيير واقعه إلى الأفضل.

- الاستقلالية : حيث ترتبط بقيم إنسانية فريدة صميمها الحرية والمسؤولية ، فهي تعني أن يأخذ موقفا من هذا الواقع بإرادته الحرة بحيث يقيم الأمور بوعي ويختار أفضل البدائل المتاحة أمامه.

-الواقعية : يعنى أن السلوك يوجه نحو حل المشاكل والضغوط التي يقابلها الفرد ويستطيع حلها ويحقق الأهداف التي يتمكن من بلوغها وترى سوينتن (Swinton, 2007) أن هناك مجموعة من الحاجات تلعب دورا هاما في تحقيق الرضا عن الحياة لدى الأفراد ، وهي :

- الحاجة إلى انتباه واهتمام الآخرين.

-إشباع الحاجات الجسدية والعقلية.

-القدرة على تحقيق الأهداف الشخصية.

- القدرة على حل المشكلات.

-المساهمة في مساعدة الآخرين وبناء المجتمع.

- الحاجة للحب والصداقة الحميمة.

- الشعور بالسيطرة.

- تحقيق الهوية وتحقيق مطالب وتوقعات كل مرحلة عمرية.

- الحاجة إلى الأمن والطمأنينة (شقورة ، 2014 : 38- 40)

كما أن مستوى التفاؤل يعتبر مؤشراً هاماً في التنبؤ بالرضا عن الحياة وأن الأفراد الذين يعانون مستوى مرتفعاً من الضغوط ينخفض مستوى الرضا عن الحياة لديهم، فالتعرض المستمر للضغوط النفسية يجعل الفرد ينظر إلى الحياة نظرة تشاؤمية ، في حين أن التفاؤل يساعد الفرد على النظرة الإيجابية للحياة والإقبال عليها ، ومن ثم يستطيع التغلب على الصعاب والتعامل مع المواقف الضاغطة بفاعلية.

5- تعزيز الرضا عن الحياة :

لقد تم حصر العديد من المجالات التي تسهم في تعزيز الشعور بالرضا عن الحياة في اثني عشر مجالاً ، وهي : الحالة الاقتصادية ، والصحة ، والعلاقات الأسرية ، والصدقات ، والعمل المجزي ، والمسكن ، الأنشطة الترفيهية ، وشريك الحياة ، والتدين ، ووسائل المواصلات ، وتقدير الذات ، والمستوى التعليمي .

وأن للعوامل الاجتماعية أهمية كبيرة في مقابل العوامل الطبية كمتطلبات أساسية للرضا عن الحياة لدى كبار السن، وأن للسعادة ونوعية الحياة دوراً كبيراً في وجود الرضا عن الحياة ، كما تلعب سمات الشخصية دوراً هاماً في تحقيق الرضا عن الحياة، فللشخصية الانبساطية إحساس عالٍ بالرضا عن الحياة، بعكس الشخصية العصابية التي تميل إلى الإحساس المتدني بالرضا عن الحياة وتشير العديد من الدراسات إلى ارتباط الرضا عن الحياة بالصحة الجسمية

،غير أن دراسة (Chou,chi&2002) تؤكد أنه لا يوجد إي علاقة بين الرضا عن الحياة والصحة الجسمية للمسن.(مقادي ، 2014 : 320-321).

- الخلاصة :

من خلال استعراض هذا الإطار النظري يتبين لنا مدى أهمية الرضا عن الحياة ، حيث يمكن القول إن هذا المفهوم يحدد درجة تمتع الفرد بالصحة النفسية السوية والتي بدورها تؤثر على مسار الحياة المستقبلي للفرد ، ورضاه عنها كما أن رضا الفرد عن حياته الشخصية وتقبلها بكل ما فيها من مشقات ومتاعب،والعمل على اجتياز تلك المشقات ، يعتبر عاملاً هاماً للوصول إلى تحقيق الأهداف التي يطمح كل فرد لتحقيقها.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية المتبعة

- 1- المنهج المتبع في الدراسة.
- 2- مجتمع الدراسة ومواصفاته.
- 3- طريقة إجراء الدراسة الأساسية.
- 4- الأساليب الإحصائية المتبعة في الدراسة.

1- المنهج المتبع في الدراسة :

إن المنهج المناسب لدراستنا هو المنهج الوصفي والذي يهتم بوصف وتحليل الظاهرة عن طريق التعبير عنها ويعتمد في ذلك عن طريق تحليل المعطيات والنتائج المتوصل إليها في فحص الفرضيات بأسلوب علمي ، إذ يعرف بأنه دراسة ظاهرة أو واقع كما هو موجود دون تدخل متعمد فيها ، فهو موجود عن طريق وصف الظاهرة وصفا كيفيا وكميا كما يرتبط بدراسة أحداث ومواقف وتفسيرها من أجل الوصول إلى نتائج هذه الاستنتاجات. (عمار بوحوش ، ومحمد ذنبيات ، 2001 ، ص 139)

2- مجتمع الدراسة ومواصفاته :

حدد مجتمع الدراسة بـ 55 مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لقطاع التربية الوطنية بولاية مستغانم ، وذلك بطريقة الحصر الشامل .

2-1- وصف مجتمع الدراسة من حيث الجنس :

الجدول رقم (01) : يصف مجتمع الدراسة من حيث الجنس

النسبة المئوية	العدد	الجنس
78.18 %	43	الإناث
21.82 %	12	الذكور
100 %	55	المجموع

من خلال الجدول رقم (01) الذي يصف مجتمع الدراسة من حيث السن ، نلاحظ أن عدد الإناث يقدر بـ 43 مايقابل نسبة 78.18 % ، وهو أكبر من عدد الذكور الذي يقدر بـ 12 وبنسبة 21.82 %

2-2- وصف مجتمع الدراسة من حيث الخبرة المهنية :

الجدول رقم (02) : يصف مجتمع الدراسة من حيث الخبرة المهنية

النسبة المئوية	العدد	الفئة
72.73 %	40	أقل من 10 سنوات
21.82 %	12	من 10 إلى 21 سنة
05.45 %	03	أكثر من 21 سنة
100 %	55	المجموع

من خلال الجدول رقم (02) والذي يصف مجتمع الدراسة من حيث الخبرة المهنية ، نلاحظ أن عدد الأفراد الذين تقل خبرتهم عن 10 سنوات يقدر بـ 40 فرد مايقابل نسبة 72.73 % ، يأتي في المرتبة الاولى ، ثم يليه عدد الأفراد الذين تتراوح خبرتهم من 10 إلى 21 سنة ويقدر بـ 12 فرد مايقابل نسبة 21.82 % ، وأخيرا عدد الأفراد الذين تزيد خبرتهم عن 21 سنة ويقدر بـ 03 أفراد مايقابل نسبة 05.45 %

3- طريقة إجراء الدراسة الأساسية :

اشتملت الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة ،على مقياسين و هما مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي، و مقياس الرضا عن الحياة.

3-1- مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي :

تم إعداد المقياس من طرف الباحث منصور بن زاهي بقسم علم النفس بجامعة قسنطينة ، حيث يظم هذا المقياس 22 فقرة موزعة على ستة (6) أبعاد تتمثل في العجز ، الانعزالية ، اللامعيارية ، اللارضا ، التشاؤم ، للامعنى ، كما شمل على خمسة (5) بدائل للإجابة هي (أشعر تماما ، أشعر ، بين بين ، لا أشعر ، لا أشعر تماما) والخصائص السيكومترية هي:

3-1-1- صدق المقياس :

3-1-1-1- صدق المحكمين :

عرضت الأداة بعد الانتهاء من إعدادها في صورتها العربية و الفرنسية على مجموعة من

الأساتذة، والمختصين وطلب منهم إبداء رأيهم حول :

- مدى ملائمة العبارات لمستوى أفراد العينة المستهدفة.

- مدى توافق العبارات مع الأبعاد السابقة الذكر.

- سلامة الصياغة اللغوية.

- مدى ملائمة الميزان المستخدم في التصحيح.

- مدى ملائمة النسخة العربية لتلك المكتوبة باللغة الفرنسية ، وقد اخذ بعين الاعتبار جميع الملاحظات ، و الاقتراحات ، التي أبدأها المحكمون على الاستبانة حيث تم تغيير وحذف بعض البنود بناء على المعايير الأربعة المذكورة أعلاه .

3-1-1-2- الصدق العاملي :

يقصد به مدى تشبع الاختبار بالعامل الذي نفترض انه يقيسه، فكلما كان تشبع العامل كبيرا كلما دل ذلك على ارتفاع مستوى صدق الاختبار .

كان الهدف من إجراء التحليل العاملي هو:

- الوصول إلى صدق المقياس ككل ، و إلى صدق العوامل الستة المحددة في بناء المقياس (العجز و اللامعيارية و الانعزالية و التشاؤم و اللامعنى و اللارضا)
-الوصول إلى عوامل جديدة اقل عددا من العوامل السابقة الذكر .

و يمكن توضيح ذلك فيما يلي :

أ- أجرى الباحث التحليل العاملي من الدرجة الأولى بطريقة المكونات الأساسية ، قبل التدوير، و بعد التدوير، بطريقة الفاريماكس Varimax و اعتبر التشبع الملائم أو الدال الذي يبلغ (0.40) ، ثم اعتبر العامل عاملا عندما يبلغ ثلاثة بنود تصل تشبعها على الأقل (0.40) أو أكثر .

ب- بعد إجراء التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية، تم الحصول على عامل واحد

عام وهذا قبل التدوير و تم تسميته بالعامل العام للاغتراب و قد قدر عدد بنوده بـ 26 بند كلها فاق درجة تشبعها (0.40) .

ج- بعد أن أجرى الباحث التحليل العاملي بنفس الطريقة السابقة ، إلا أنه هذه المرة أجرى التدوير بطريقة "الفارمكس" ، تم الحصول على 4 ، إلا أن العوامل التي حصلت على أكثر من ثلاثة بنود تصل تشبعها (0.40) أو أكثر وصلت إلى 3 عوامل و تم تسميتها ، و لوحظ أن العوامل الثلاثة المتحصل عليها لم تخرج عن مضمون العوامل التي اعتمدت في بناء الأداة ، وهي كالتالي :

-العامل الأول: العامل العام للشعور بالاغتراب الوظيفي:

حيث استوعب هذا العامل (38.91 %) من التباين و بلغ عدد التشبعات ستة و عشرون بندا كلها ايجابية.

-العامل الثاني: الشعور بالتشاؤم و اللارضا المهني :

حيث استوعب هذا العامل (18.19 %) من التباين و بلغ عدد التشبعات ثمانية بنود كلها ايجابية.

-العامل الثالث : الشعور بالعزلة والعجز في العمل :

حيث استوعب هذا العامل (13.78 %) من التباين و بلغ عدد التشبعات ثمانية بنود كلها ايجابية.

-العامل الرابع : غياب معيار و معنى العمل :

حيث استوعب هذا العامل (13.63%) من التباين و بلغ عدد التشبعات خمسة بنود كلها ايجابية.

3-1-2- ثبات المقياس :

3-1-2-1- التجزئة النصفية :

استعمل الباحث طريقة التجزئة النصفية ، حيث وزع الاستبيان على عينة مكونة من 231 إطار في قطاع المحروقات، ثم وضع الأسئلة ذات التقييم الفردي لوحدها، و الأسئلة ذات التقييم الزوجي لوحدها كذلك، بعد ذلك تم حساب معامل الارتباط بين جزئي الاستبيان تحصل على ثبات قدره 0.83 ، بعد إجراء عملية التعديل باستعمال معدلة " سبيرمان براون " تحصل على ثبات قدره 0.89 ، و يظهر أن معمل الارتباط مرتفع و هذا ما يدل على أن للاستبيان ثبات مرتفع.

3-1-2-2- معامل "ألفا" :

قدر معامل مقياس الاغتراب" ألفا " بـ 0.93 ، و تشير هذه النتيجة إلى أن المقياس يتميز بثبات عال. (بن زاهي منصور ، 2007)

3-2- مقياس الشعور الرضا عن الحياة :

تم إعداد المقياس من طرف الباحثة نهدي سعاد بجامعة قاصدي مرباح ورقلة ، حيث يضم المقياس 30 فقرة موزعة على ستة (6) بنود هي : السعادة ، الاجتماعية ، الطمأنينة ، الاستقرار النفسي ، التقدير الاجتماعي ، القناعة . كما شمل على خمسة بدائل للإجابة هي (تنطبق تماما ، تنطبق ، بين بين ، لا تنطبق ، لا تنطبق تماما).
وفيما يلي نعرض الخصائص السيكومترية من طرف الباحثة :

3-2-1- صدق المقياس :

تم الاعتماد على صدق المقارنة الطرفية والنتائج المحصل عليها موضحة في الجدول :
الجدول رقم (03) : يوضح نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين الطرفيتين على مقياس الرضا عن الحياة :

القيمة	ن	م	ع	"ت" المحسوبة	"ت" المجدولة	درجة الحرية	مستوى الدلالة (0.01)
الفئة العليا	8	138	6.30	10.74	1.35	14	دالة
الفئة الدنيا	8	110.25	3.69				

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (03) نلاحظ أن المتوسط الحسابي للفئة العليا يبلغ 138 وتتحرف عنه القيمة بدرجة 6.30 ، بينما المتوسط الحسابي للفئة الدنيا هو 110.25 بإنحراف القيمة عنه بدرجة 69.3 وبحساب درجة الحرية المقدرة بـ 14 لوحظ أن قيمة "ت" المحسوبة 10.74 أكبر من قيمة "ت" المجدولة 1.35 عند مستوى الدلالة 0.01 وبالتالي فالمقياس يتمتع بقدر عالي من الصدق. كما تم حسابه بالصدق العاملي ، والنتائج المتحصل عليها تبين أن كل البنود متشعبة ، وبالتالي المقياس على درجة عالية من التشعب.

3-2-2- ثبات المقياس :

لحساب الثبات تم الاعتماد على طريقة التجزئة النصفية ، وذلك بتقسيم المقياس إلى قسمين متساويين ثم حساب معامل الارتباط بيرسون.

وكانت النتائج عليها من خلال استخدام نظام في معالجة البيانات الإحصائية لهذه الدراسة كما يلي :

الجدول رقم (04) : يبين معامل الارتباط قبل وبعد التعديل على مقياس الرضا

عن الحياة.

مستوى الدلالة 0.01	درجة الحرية	"ر"المجدولة	معامل الارتباط المحسوب		المؤشرات الإحصائية
			"ر"قبل التعديل	"ر"بعد التعديل	
دالة	29	0.44	0.79	0.66	الدرجة على النصف الأول
					الدرجة على النصف الثاني

من خلال الجدول رقم (04) يتبين أن "ر" المحسوبة 0.79 أكبر من "ر" المجدولة 0.44 عند درجة الحرية 29 ولمستوى الدلالة 0.01 وبالتالي فالمقياس يتمتع بقدر عال من الثبات.

(نهدي سعاد ، 2015)

4- أساليب الإحصائية المتبعة في الدراسة :

لقد اعتمدنا في دراستنا هذه على مجموعة من الأساليب الإحصائية ، والتي قمنا بمعالجتها بواسطة برنامج spss.v20 لاستخراج كل من المتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية ومعامل الارتباط بيرسون ، واختبار تحليل التباين الثنائي ، وقيمة مربع ايتا.

الفصل الخامس

عرض نتائج الدراسة

1- عرض نتائج الفرضية الأولى.

2- عرض نتائج الفرضية الثانية.

3- عرض نتائج الفرضية الثالثة.

1- عرض نتائج الفرضية الأولى :

جدول رقم (05) : يوضح العلاقة الإرتباطية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي والرضا عن الحياة.

المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط
الإغتراب الوظيفي الرضا عن الحياة	55	48.781	19.356	0.166
		113.472	20.804	

من خلال الجدول رقم (05) الذي يوضح العلاقة الارتباطية بين الاغتراب الوظيفي

والرضا عن الحياة .يتضح لنا أن المتوسط الحسابي للاغتراب الوظيفي يساوي 48.781 ،

بانحراف معياري قدره 19.356 ، و المتوسط الحسابي للرضا عن الحياة يساوي 113.472

، بانحراف معياري قدره 20.804 ، علما أن معامل الارتباط يساوي 0.166 ، فهو ارتباط

ضعيف وغير دال إحصائيا .

2- عرض نتائج الفرضية الثانية :

قبل التطرق إلى تحليل التباين ، قاما الباحثان بالتحقق من أهم شروط إجراء تحليل التباين

كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول رقم (06) : يوضح نتائج اختبار ليفن (levene) لتجانس التباين

لمقياس الاغتراب الوظيفي.

القيمة الاحتمالية (sig)	قيمة اختبار ليفن
0.109	1.998

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن قيمة اختبار ليفن تساوي 1.998 ، وبما أن القيمة

الاحتمالية 0.109 أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ، فإن شرط تجانس التباين قد تحقق.

جدول رقم (07) : يوضح نتائج اختبار كلمو جروف سمرنوف

(Kolmogorov–Smirnov) لاعتدالية التوزيع لمقياس الاغتراب الوظيفي.

القيمة الاحتمالية (sig)	درجة الحرية	قيمة اختبار Kolmogorov
0.200	55	0.093

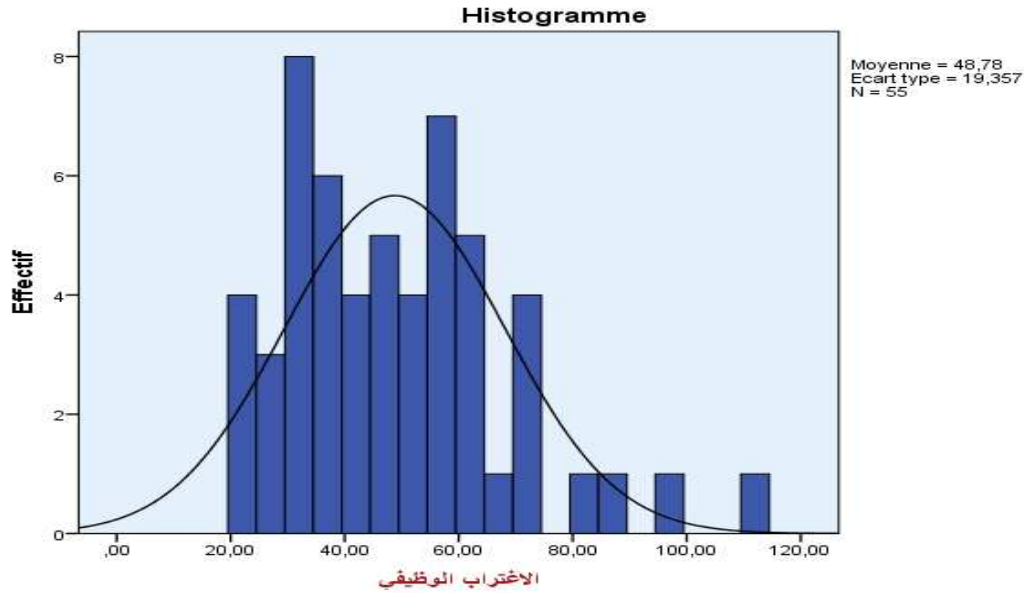
من خلال نتائج اختبار كلمو جروف سمرنوف تبين أن نتائج قيمة الاختبار تساوي

0.093 عند درجة الحرية 55 في حين أن القيمة الاحتمالية المحسوبة sig 0.200 ، وهي

أكبر من القيمة الاحتمالية 0.05 وبالتالي فإن توزيع درجات أفراد العينة على مقياس

الاغتراب الوظيفي تتوزع توزيعاً إعتدالياً وهذا ما يوضحه الشكل التالي :

الشكل رقم (01) : يمثل التوزيع الاعتدالي لدرجات الأفراد على مقياس الاغتراب الوظيفي.



جدول رقم (08) : يوضح نتائج تحليل التباين الثنائي للفروق في تأثير الجنس والخبرة المهنية على مجال الاغتراب الوظيفي.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f)	لقيمة الاحتمالية
الجنس	1760.733	1	1760.733	4.997	0.091
الخبرة	12.893	2	6.446	0.18	0.01
الخبرة+الجنس	84.388	1	84.388	0.239	0.005
الأخطاء	17617.867	50	352.357		
المجموع	151115.000	55			

من خلال الجدول رقم (08) الذي يوضح نتائج تحليل الثنائي الثنائي للفروق في

تأثير الجنس والخبرة المهنية والتفاعل بينهما على مجال الاغتراب الوظيفي تظهر لنا القيم

الاحتمالية لكل من متغير الجنس (0.091) وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ،

بينما متغير الخبرة المهنية (0.01) وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha \geq 0.05$ ، أما التفاعل

بينهما (0.005) ، وهي كذلك أقل من مستوى الدلالة $\alpha \geq 0.05$

جدول رقم (09) : يوضح قيمة مربع إيتا لحجم تأثير الجنس على الشعور

بالاغتراب الوظيفي .

المتغير المستقل	المتغير التابع	قيمة (f)	قيمة إيتا
الجنس	الاغتراب الوظيفي	4.997	0.091

يبدو واضحا من خلال الجدول أعلاه أن قيمة مربع ايتا تساوي 0.091 وهي قيمة تدل

على وجود تأثير ضعيف للجنس على الشعور بالاغتراب الوظيفي.

جدول رقم (10) : يوضح قيمة مربع إيتا لحجم تأثير الخبرة المهنية على

الشعور بالاغتراب الوظيفي .

المتغير المستقل	المتغير التابع	قيمة (f)	قيمة إيتا
الخبرة	الاغتراب الوظيفي	0.018	0.001

يبدو واضحا من خلال الجدول أعلاه أن قيمة مربع ايتا تساوي 0.001 وهي قيمة تدل على وجود تأثير ضعيف للخبرة على الشعور بالاغتراب الوظيفي.

3- عرض نتائج الفرضية الثالثة :

قبل التطرق إلى تحليل التباين ، قاما الباحثان بالتحقق من أهم شروط إجراء تحليل التباين كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول رقم (11) : يوضح نتائج اختبار ليفن (levene) لتجانس التباين لمقياس الرضا عن الحياة.

القيمة الاحتمالية (sig)	قيمة اختبار ليفن
0.398	1.035

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن قيمة اختبار ليفن تساوي 1.035 ، وبما أن القيمة الاحتمالية 0.398 أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ، فإن شرط تجانس التباين قد تحقق.

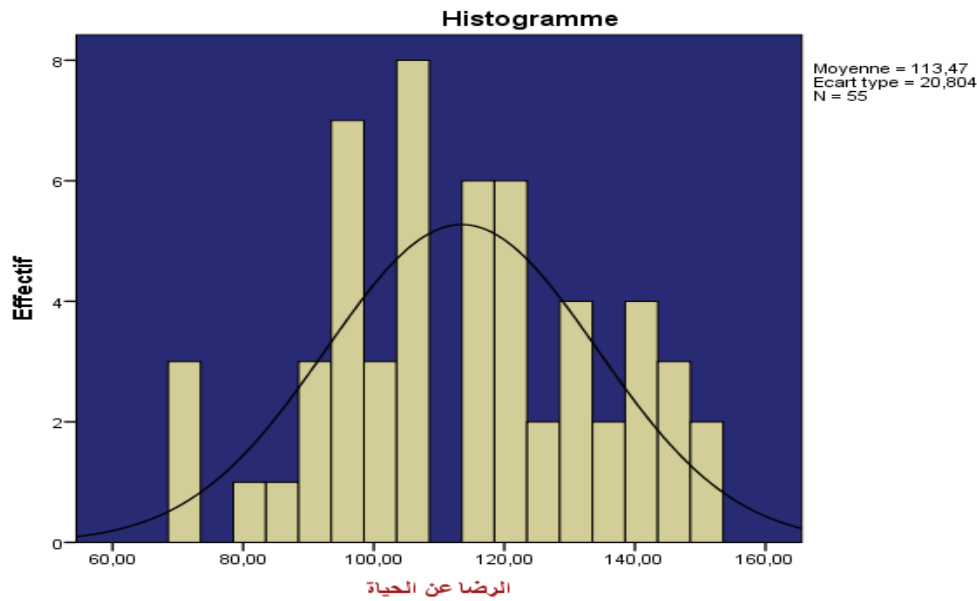
جدول رقم (12) : يوضح نتائج اختبار كلمو جروف سمرنوف (Kolmogorov-Smirnov) لاعتدالية التوزيع لمقياس الرضا عن الحياة.

القيمة الاحتمالية (sig)	درجة الحرية	قيمة اختبار Kolmogorov
0.200	55	0.077

من خلال نتائج الجدول أعلاه لاختبار كلمو جروف سمرنوف تبين أن نتائج قيمة الاختبار تساوي 0.077 عند درجة الحرية 55 في حين أن القيمة الاحتمالية المحسوبة (sig) 0.200 ، هي أكبر من القيمة الاحتمالية 0.05 وبالتالي فإن توزيع درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن الحياة تنتزع توزيعاً إعتدالياً وهذا ما يوضحه الشكل التالي :

الشكل رقم (02) : يمثل التوزيع الاعتدالي لدرجات الأفراد على مقياس الرضا

عن الحياة



جدول رقم (13) : يوضح نتائج تحليل التباين الثنائي للفروق في تأثير الجنس

والخبرة المهنية على مجال الرضا عن الحياة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f)	القيمة الاحتمالية
الجنس	15.456	1	15.456	0.047	0.829
الخبرة	21.607	2	21.607	0.066	0.936
الخبرة+الجنس	3068.074	1	3068.074	9.398	0.003
الأخطاء	16323.367	50	326.467		
المجموع	731555.000	55			

من خلال الجدول رقم (13) الذي يوضح نتائج تحليل التباين الثنائي للفروق في

تأثير الجنس_والخبرة المهنية والتفاعل بينهما على مجال الرضا عن الحياة تظهر لنا القيم

الاحتمالية لكل من متغير الجنس (0.829) وهي أكبر من مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ ، و

متغير الخبرة المهنية (0.936) وهي أكبر كذلك من مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ ، بينما

التفاعل بينهما (0.003) أقل من مستوى الدلالة $0.05 \geq \alpha$.

جدول رقم (14) : يوضح قيمة مربع إيتا لحجم تأثير الجنس على الرضا عن

الحياة.

المتغير المستقل	المتغير التابع	قيمة (f)	قيمة إيتا
الجنس	الرضا عن الحياة	0.47	0.01

يبدو واضحا من خلال الجدول أعلاه أن قيمة مربع ايتا تساوي 0.01 وهي قيمة تدل على وجود تأثير ضعيف للجنس على الرضا عن الحياة.

جدول رقم (15) : يوضح قيمة مربع إيتا لحجم تأثير الخبرة المهنية على الرضا عن الحياة .

المتغير المستقل	المتغير التابع	قيمة (f)	قيمة إيتا
الخبرة	الرضا عن الحياة	0.66	0.03

يبدو واضحا من خلال الجدول أعلاه أن قيمة مربع ايتا تساوي 0.003 وهي قيمة تدل على وجود تأثير ضعيف للخبرة على الرضا عن الحياة.

الفصل السادس

مناقشة نتائج الدراسة

- 1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى.
- 2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية.
- 3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة.
- 4- خاتمة.
- 5- الاقتراحات.

بعد عرضنا للنتائج المتحصل عليها من خلال معالجة البيانات ، نشرع الآن

بمناقشة النتائج الخاصة بكل فرضية كمايلي :

1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى :

" توجد علاقة ارتباطية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي والرضا عن الحياة لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني".

بعد عرضنا وقراءتنا للنتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (05) ، تين أن معامل الارتباط يساوي 0.166 وهو ارتباط غير دال إحصائيا ، فإنه يمكننا القول بأنه لا توجد علاقة ارتباطية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي والرضا عن الحياة.

ويتفق هذا مع دراسة "نهدي سعاد" (2015) حول موضوع التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى عينة من الطلبة الجامعيين لعلم النفس بجامعة ورقلة ، حيث أثبتت هذه الدراسة أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سمة التشاؤم والرضا عن الحياة لدى الطلبة الجامعيين ، علما أن سمة التشاؤم تشكل بعد من أبعاد الاغتراب الوظيفي.

2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية :

" هناك فروق ذات دلالة إحصائية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي حسب الجنس والخبرة المهنية".

إذ بعد عرضنا وقراءتنا للنتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (08) ، يمكننا القول بأن

الفروق في تأثير الخبرة المهنية والتفاعل بينها وبين الجنس على مجال الاغتراب الوظيفي هو تأثير دال إحصائياً ، بينما تأثير الجنس غير دال إحصائياً.

وهذه الدلالة فيما يخص الجنس تتفق مع دراسة مديحه عباده وآخرون (1998) والتي أجريت حول مظاهر الاغتراب لدى طلاب الجامعة بصعيد مصر على عينة من 180 طالباً، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في مظاهر الاغتراب، ودلت على وجود علاقة دالة إحصائياً بين شعور أفراد العينة بالعجز، وبين باقي مظاهر الاغتراب الأخرى، وهي الشعور باليأس والضياع من الأحداث، والقيم الفردية الاجتماعية والأخلاقية.

وتتفق كذلك مع الدراسة التي قام بها فايز الحديدي (1990) والتي تناولت مظاهر الاغتراب وعوامله لدى طلبة الجامعة الأردنية أعد الباحث استبياناً كأداة للكشف عن مظاهر الاغتراب فكون الاستبيان من ستة (6) أبعاد تمثل مظاهر الاغتراب وهي : فقدان المعايير، والانعزال الاجتماعي، وفقدان السيطرة، واللامبالاة ، وعدم الانتماء ، وفقدان المعنى اشتملت عينة الدراسة على 275 طالب وطالبة في الجامعة الأردنية اختيرت بطريقة عشوائية.أما أهم النتائج فهي : انتشار ظاهرة الاغتراب بدرجة ضعيفة لدى 1.8% من أفراد العينة ، و متوسطة بنسبة 52.3 % ، و عالية بنسبة 45.8% و قد أظهرت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين اغتراب عينة الذكور وعينة الإناث ، في حين وجدت فروق دالة إحصائياً

في انتشار ظاهرة الاغتراب لدى أفراد العينة ، تعزى لمتغير المستوى_الدراسي ، وكان لصالح طلبة السنة الأولى و دلت النتائج أن طلبة الكليات العلمية يعانون من الاغتراب أكثر من طلبة الكليات الإنسانية .

3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة :

" هناك فروق ذات دلالة إحصائية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في درجة الرضا عن الحياة حسب الجنس والخبرة المهنية".

إذ بعد عرضنا وقراءتنا للنتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (13) ، وبالتالي يمكن القول بأن الفروق في تأثير كل من الجنس و الخبرة المهنية على مجال الرضا عن الحياة هو تأثير غير دال إحصائياً ، بينما تفاعلها ينتج تأثير دال إحصائياً.

ويتفق الفارق في الجنس مع دراسة قام بها أبو العلا (2009) بعنوان : الرضا عن الحياة وعلاقته بأحداث الحياة الضاغطة ، هدفت الدراسة إلى بحث الفروق بين النوع (ذكور-إناث) والمستوى الاجتماعي الاقتصادي (مرتفع-منخفض) في أبعاد مقياس الرضا عن الحياة وأبعاد مقياس أحداث الحياة الضاغطة ، وتحديد العلاقة الارتباطية بين أبعاد مقياس الرضا عن الحياة وأبعاد مقياس أحداث الحياة الضاغطة لدى عينة من المراهقين بالمرحلة الثانوية بمدينة المنصورة ، وتكونت عينة الدراسة من (457) طالباً وطالبة ، وتم تطبيق أدوات الدراسة التالية: مقياس المستوى الاجتماعي الاقتصادي للأسرة إعداد عبد العزيز الشخص،

ومقياس الرضا عن الحياة إعداد: سكوت هيوينر HUEBNER SCOTT (ترجمة وتقنين أمانى عبد المقصود) ، ومقياس أحداث الحياة الضاغطة (من إعداد الباحث) ، وتوصلت النتائج إلى: عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات مجموعتي الإناث والذكور في أبعاد مقياس الرضا عن الحياة والدرجة الكلية.

4- خاتمة :

إن موضوع الاغتراب الوظيفي موضوع هام وحساس ، مما جعل الاهتمام بدراسته يفرض نفسه على الباحثين ، ومن خلال دراستنا هذه حاولنا تسليط الضوء على هذا الموضوع لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية مستغانم وعلاقته بالرضا عن الحياة حيث تطرقنا إلى ماهية الاغتراب وتحديد أشكاله ومظاهره المتنوعة ، ومختلف مراحل وعوامله والأسباب المؤدية إليه .ومن خلال استعراضنا للإطار النظري تبين لنا مدى أهمية الرضا عن الحياة ، حيث تحدد درجة تمتع الفرد بالصحة النفسية السوية والتي بدورها تؤثر على مسار الحياة المستقبلي للفرد .

وفي هذه الدراسة حاول الباحثان معرفة العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والرضا عن الحياة وأثر متغير كل من الجنس والخبرة المهنية وقد تم التوصل على النتائج التالية :

- لا توجد علاقة ارتباطية بين الاغتراب الوظيفي والرضا عن الحياة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية لدى مستشاري التوجيه في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي حسب الخبرة المهنية وتفاعلها مع الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى مستشاري التوجيه في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي حسب الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى مستشاري التوجيه في درجة الرضا عن الحياة حسب الجنس والخبرة المهنية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى مستشاري التوجيه في درجة الرضا عن الحياة تبعا لتفاعل الجنس والخبرة المهنية.

5- الاقتراحات :

- انطلاقا من النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم الاقتراحات والتوصيات التالية :
- تطبيق موضوع دراستنا على عينات أكبر.
- تطبيق موضوع دراستنا وذلك بربطه مع متغير السن.
- تطبيق موضوع دراستنا وذلك بربطه مع متغير الحالة العائلية.

- إجراء دراسة مماثلة مقارنة مع مستشاري التوجيه في قطاعات أخرى مثل قطاع التكوين والتعليم المهنيين.

- إجراء المزيد من الدراسات لتسليط الضوء أكثر على ظاهرة الاغتراب الوظيفي خصوصا فيما يتعلق بأسباب وقوعه ، بالإضافة إلى العوامل التي تحد منه.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً : المصادر :

- القرآن الكريم.

- الحديث النبوي الشريف.

ثانياً : المراجع :

1- أبو هاشم، السيد محمد .(2010).النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة النفسية

والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وتقدير الذات والمساندة الاجتماعية لدى طلاب الجامعة

. مجلة كلية التربية، جامعة بنها ، 20(81) ، 271-272

2- أسماء الإبراهيم، يوسف مقدادي. (2014). الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا عن

الحياة والإكتئاب لدى المسنين والمسنات المقيمين في دور الرعاية في الأردن، دراسات

نفسية، الأردن ، ص 320- 321

3-بشرى، علي .(2008). مظاهر الاغتراب لدى الطلبة السوريين في بعض الجامعات

المصرية . مجلة جامعة دمشق ، 24(01) ، 525-526.

4- بحر، سياسة سعيد أبو سلطان .(2013). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي

للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة . مجلة جامعة فلسطين للأبحاث

والدراسات ، (05) ، 181-183.

5- بن زاهي منصور.(2007).الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات. أطروحة دكتوراه غير منشورة .كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية.جامعة منتوري قسنطينة الجزائر .

6- بن عليا، عبد الحميد شلاوة.(2012). الاغتراب الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية .

مذكرة ماستر غير منشورة.كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

7-جودة أمال ، أبو جراد حمدي.(2011).التنبؤ بالسعادة في ضوء الأمل والتفاؤل لدى عينة من طلبة جامعة القدس المفتوحة.مجلة جامعة القدس المفتوحة الأبحاث والدراسات،2(24) ، 130.

8- المحروقي، عائشة بنت عباس.(2011). مصادر السعادة لدى عينة من طالبات

المرحلة المتوسطة والثانوية والجامعية في ضوء بعض الخصائص الديموجرافية والاجتماعية والأكاديمية بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة.كلية التربية. جامعة أم القرى السعودية.

9-العيسوي عبد الرحمان محمد.(1997).علم النفس الإنتاج.الإسكندرية:الدار الجامعية

للنشر

10- محمد بن أبي بكر عبد القادر الرازي.(1992) .مختار الصحاح . لبنان: دائرة

المعاجم .

11-محمد سالم العمرات ، محمد أحمد الرفوع. (2014). مستوى الرضا عن الحياة الجامعية وعلاقته بتقدير الذات لدى طالبات جامعة الطفيلية التقنية في الأردن. *المجلة التربوية المتخصصة* ، 3(12) ، 267-268

12-منصور ، حسن.(1997).*الانتماء والاعتراب*.ط1.السعودية : دار جرش للنشر والتوزيع.

13-سلوى محمد زغلول طه، فاتن مصطفى كمال لطفي (2009) اتجاهات وممارسات طلاب الجامعة نحو وقت الفراغ وعلاقتها بالرضا عن الحياة ، المؤتمر السنوي الخامس عشر، الدولي الأول -العربي الرابع،كلية التربية النوعية بالمنصورة،جامعة المنوفية ، الإسكندرية.

14-عمار بوحوش ومحمد ذنبيات.(2001).*مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث*.ط3.

الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية.

15-تاويريريت نور الدين، بن زاهي منصور .(د.ت). الاغتراب الوظيفي كشكل من أشكال المعانات في العمل . *مجلة العوم الإنسانية والاجتماعية* ، عدد خاص الملتقى الدولي للمعانات في العمل، ص 133-134

16-تفاحة، جمال السيد.(2009) .الصلابة النفسية والرضا عن الحياة لدى عينة من المسنين دراسة مقارنة . *مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية* ، 19(03)، 275.

17-رامي ،عبد الله طشطوش.(2015).الرضا عن الحياة والدعم الاجتماعي المدرك والعلاقة بينهما لدى عينة من مريضات سرطان الثدي.مجلة الأردنية في علوم التربية،11(04)،450

18-نهدي سعاد.(2015).التفاؤل والتشاؤم وعلاقتهما بالرضا عن الحياة لدى الطلبة الجامعيين. مذكرة ماستر أكاديمي غير منشورة .كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر.

19-يونسى كريمة.(2012). الاغتراب النفسي وعلاقته بالتكيف الأكاديمي لدى طلاب الجامعة. مذكرة ماجستير غير منشورة.كلية التربية.جامعة مولود معمري تيزي وزو الجزائر.

20-يحي عمر شعبان شقورة.(2012).المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة .رسالة ماجستير غير منشورة.كلية التربية.جامعة الأزهر غزة.

21-فهد بن مصنات حجاج الحربي.(2014). التسامح والرضا عن الحياة لدى معلمي التعليم العام لمحافظة النبهانية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة أم القرى السعودية.

22-عبد المنعم، نجوى ابراهيم .(2010) الرضا عن الحياة، المؤتمر السنوي الخامس

عشر، مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس

الملاحق

- 1- ملحق رقم (01) : مقياس الاغتراب الوظيفي.
- 2- ملحق رقم (02) : مقياس الرضا عن الحياة.
- 3- ملحق رقم (03) : مخرجات برنامج SPSS للدراسة الأساسية

ملحق رقم (01)

مقياس الاغتراب الوظيفي

تعليمات المقياس :

عزيزي المستشار عزيزتي المستشارة

يعرض عليك في ما يلي مجموعة من العبارات التي تعبر عما تشعره به

غالبا تجاه وظيفتك ، ويوجد أمام كل عبارة خمس اختيارات، المرجو منك أن تقرأ لكل عبارة

من هذه العبارات بدقة ثم تبدي رأيك بوضع علامة (X) أسفل الاختيار الذي ينطبق عليك

-لا تترك عبارة دون الإجابة عليها.

-لا تضع أكثر من علامة أمام عبارة واحدة.

-لا تتوقف كثيرا أثناء الاستجابة على العبارات.

لاحظ أنه لا يوجد زمن محدد للإجابة ، ولكن يفضل أن تجيب دون أن تضع وقتا طويلا

في الإجابة على أي عبارة ، كما أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة ، والإجابة تعتبر

صحيحة- فقط - طالما تعبر عن حقيقة شعورك تجاه المعنى الذي تحمله العبارة.

بيانات شخصية :

الجنس :- ذكر : - أنثى :

الخبرة المهنية :- أقل من 10 سنوات : - من 10 إلى 21 سنة : - أكثر من 21 سنة :

وشكرا على تعاونكم

الرقم	العبارة	أشعر تماما	أشعر	أحيانا	لا لأشعر	لا أشعر أبدا
01	مستقبلي المهني يبدو غامضا					
02	لا أتلقى العون من زملائي بالمقدار الذي أتمناه					
03	لا معنى للوفاء والإخلاص في العمل					
04	حياتي المهنية ليس فيها ما يجعلني متفائل					
05	أشعر أنني غريب في عملي					
06	لا أباي بالنظام الداخلي للمؤسسة					
07	لا مستقبل لي في هذه المؤسسة					
08	لا أستطيع أن أشارك في اتخاذ القرارات في العمل					
09	الاجتهاد في العمل مضيعة للوقت					
10	وضعي المهني سوف لن يتحسن أبدا					
11	أشعر بالعجز وأنا في عملي					
12	لا أهتم بما يجري في عملي					

					لا أتوقع أنني سوف أرقى في عملي	13
					أجد صعوبة شديدة في مناقشة موضوع ما مع زملائي في العمل	14
					كل ما أقوم به في عملي لا يجدي نفعا	15
					أشعر أنني لا أعامل مثل زملائي من طرف رئيسي المباشر	16
					مشاركتي في أنشطة المؤسسة محدود جدا	17
					لا أشعر بأي انتماء للمؤسسة التي أعمل فيها	18
					لا أستطيع الاستمرار في عملي	19
					أحسن وسيلة للترقية المهنية الوساطة والمحسوبة	20
					أجد صعوبة في إتمام أي عمل أقوم به	21
					ظروف العمل التي أعمل فيها ليست جيدة	22

ملحق رقم (02) مقياس الرضا عن الحياة

تعليمات المقياس :

عزيزي المستشار عزيزتي المستشارة

يعرض عليك في ما يلي مجموعة من العبارات التي تعبر عما تشعره به غالباً تجاه

ظروفك الحياتية، ويوجد أمام كل عبارة خمس اختيارات، المرجو منك أن تقرأ لكل عبارة من

هذه العبارات بدقة ثم تبدي رأيك بوضع علامة (X) أسفل الاختيار الذي ينطبق عليك

-لا تترك عبارة دون الإجابة عليها.

-لا تضع أكثر من علامة أمام عبارة واحدة.

-لا تتوقف كثيراً أثناء الاستجابة على العبارات.

لاحظ أنه لا يوجد زمن محدد للإجابة ، ولكن يفضل أن تجيب دون أن تضيع وقتاً طويلاً

في الإجابة على أي عبارة ، كما أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة ، والإجابة تعتبر

صحيحة- فقط - طالما تعبر عن حقيقة شعورك تجاه المعنى الذي تحمله العبارة.

بيانات شخصية :

الجنس :- ذكر : - أنثى :

الخبرة المهنية:- أقل من 10 سنوات - من 10 إلى 21 سنة: - أكثر من 21 سنة

وشكرا على تعاونكم

الرقم	العبارات	تنطبق تماما	تنطبق	بين بين	لا تنطبق	لا تنطبق أبدا
01	أنا أسعد حالا من الآخرين					
02	أنا راض عن نفسي					
03	ظروف حياتي ممتازة					
04	في معظم الأحوال تقترب حياتي من المثالية					
05	أنا راض عن كل شيء في حياتي					
06	أشعر بالثقة تجاه سلوكي الاجتماعي					
07	أشعر بالأمن والطمأنينة					
08	أتمتع بحياة سعيدة					
09	أشعر أن حياتي الآن أفضل من أى وقت مضى					
10	حصلت حتى الآن أشياء مهمة في حياتي					
11	أشعر أنني موفق في حياتي					
12	أشعر بالبهجة الممزوجة بالتفاؤل تجاه المستقبل					
13	أنا راض بما وصلت إليه					

					14 أميل إلى الضحك وتبادل الدعابة
					15 أشعر بالرضا والارتياح عن ظروف الحياة الحياتية
					16 أتقبل الآخرين وأتعايش معهم كما هم
					17 أعيش في مستوى حياة / معيشة أفضل مما كنت أتمناه أو أتوقعه
					18 أشعر بالسعادة لوجود علاقات طيبة تربطني بالآخرين
					19 أشعر أن حياتي مشرقة ومليئة بالأمل
					20 أتقبل نقد الآخرين
					21 يثق الآخرون في قدراتي
					22 يتسم سلوكي مع الآخرين بالتسامح والمرح
					23 أنام نوماً هادئاً مسترخياً
					24 ينظر الآخرون إلي باحترام
					25 لا أعاني من مشاعر اليأس أو خيبة الأمل
					26 لدي القدرة على اتخاذ القرار وتحمل نتائجه
					27 أفكاري وآرائي تنال إعجاب الآخرين
					28 علاقتي الاجتماعية بالآخرين ناجحة
					29 روحي المعنوية مرتفعة
					30 لو أقدر لي أن أعيش من جديد فلن أغير شيئاً من حياتي

ملحق رقم (03)

مخرجات برنامج SPSS للدراسة الأساسية

مخرجات spss الفرضية الأولى :

Corrélations

Corrélations

	الاعتراب الوظيفي	الرضا عن الحياة
Corrélation de Pearson	1	,166
الاعتراب الوظيفي Sig. (bilatérale)		,226
N	55	55
Corrélation de Pearson	,166	1
الرضا عن الحياة Sig. (bilatérale)	,226	
N	55	55

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart-type	N
الاعتراب الوظيفي	48,7818	19,35697	55
الرضا عن الحياة	113,4727	20,80407	55

مخرجات spss الفرضية الثانية :

Tests des effets inter-sujets

Variable dépendante: الاعتراب الوظيفي

Source	Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.	Eta au carré partiel
Modèle corrigé	2615,515 ^a	4	653,879	1,856	,133	,129
Ordonnée à l'origine	48363,430	1	48363,430	137,257	,000	,733
الجنس	1760,733	1	1760,733	4,997	,030	,091
الخبرة	12,893	2	6,446	,018	,982	,001
الخبرة * الجنس	84,388	1	84,388	,239	,627	,005
Erreur	17617,867	50	352,357			
Total	151115,000	55				
Total corrigé	20233,382	54				

a. R deux = ,129 (R deux ajusté = ,060)

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistique	Ddl	Signification	Statistique	Ddl	Signification
الاغتراب الوظيفي	,093	55	,200 [*]	,940	55	,009

*. Il s'agit d'une borne inférieure de la signification réelle.

a. Correction de signification de Lilliefors

مخرجات spss الفرضية الثالثة :

Tests des effets inter-sujets

Variable dépendante: الرضا عن الحياة

Source	Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
Modèle corrigé	7048,342 ^a	4	1762,086	5,397	,001
Ordonnée à l'origine	237842,907	1	237842,907	728,535	,000
الجنس	15,456	1	15,456	,047	,829
الخبرة	43,214	2	21,607	,066	,936
الخبرة * الجنس	3068,074	1	3068,074	9,398	,003
Erreur	16323,367	50	326,467		
Total	731555,000	55			
Total corrigé	23371,709	54			

a. R deux = ,302 (R deux ajusté = ,246)

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistique	Ddl	Signification	Statistique	ddl	Signification
الرضا عن الحياة	,077	55	,200 [*]	,974	55	,270

*. Il s'agit d'une borne inférieure de la signification réelle.

a. Correction de signification de Lilliefors