

الدور الوسيط لادارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل والاغتراب التنظيمي" بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد"

أ.م.د. هديل سعيد كاظم / جامعة بغداد كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بغداد
الباحث/ عدي حسين شعلان

تاريخ التقديم: 2017/10/31
تاريخ القبول: 2017/11/28

المستخلص

يهدف البحث الى اختبار علاقة ضغوط العمل بابعاده (صراع الدور و غموض الدور وعبء العمل وطبيعة العمل) كمتغير مستقل وتأثيرها في الاغتراب التنظيمي بابعاده (العجز – انعدام القوة و اللامعنى و اللامعيارية والعزلة الاجتماعية و غربة الذات) كمتغير معتمد، عبر ادارة الذات بابعادها (ضبط النفس و الثقة بالنفس والمبادرة و التكيف والضمير الحي) كمتغير وسيط، في بعض كليات جامعة بغداد العلمية (الطب و الهندسة) والانسانية (التربية و الاداب)، وقد تم جمع البيانات المتعلقة بالجانب العملي و الذي طبق على عينه عشوائية طبقية بلغ عددها (306) فردا من اساتذة و تدريسيي الكليات المذكورة و الذين يمثلون مجتمع البحث البالغ عدده (1223) فردا، باعتماد الاستبانة والتي تضمنت (56) فقرة، ضمت متغيرات البحث الرئيسية و ابعادها الفرعية ، و تم تحليل البيانات بالاعتماد على عدد من الاساليب الاحصائية الملائمة للبحث فضلا عن اجراء المقابلات الشخصية كأداة مساعدة في جمع البيانات، اما ابرز استنتاجات البحث التي تم التوصل اليها من خلال الجانب العملي هي شعور عينة البحث بضغوط العمل والاغتراب التنظيمي على مستوى بعض الابعاد، وان ضغوط العمل تؤثر في الاغتراب التنظيمي بابعاده (بشكل مباشر، وغير مباشر)، إلا أن التأثير غير المباشر من خلال توسيط إدارة الذات أعلى من التأثير المباشر، و خرج الباحث بجملة من التوصيات ابرزها (ايلاء الاهمية القصوى لمتغيرات البحث لا سيما ضغوط العمل والاغتراب التنظيمي لما يسببانه من اثار و وضع الاستراتيجيات الملائمة للمواجهة، وادراك اهمية ادارة الذات وابعادها الفرعية على متغيري البحث والعينة المبحوثة و ما تحمله بين طبيعتها من فوائد نفسية و تنظيمية وسلوكية عميقة).

المصطلحات الرئيسية للبحث/ ضغوط العمل، الاغتراب التنظيمي، ادارة الذات.



مجلة العلوم
الاقتصادية والإدارية
العدد 106 المجلد 24
الصفحات 65.100

*بحث مستقل من رسالة ماجستير



الدور الوسيط لإدارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد

مقدمة

تعد ضغوط العمل التنظيمية والاعتراب التنظيمي من ابرز المشكلات والمعوقات التي تواجه المنظمات العامة، نتيجة لاثارهما السلبية الكبيرة، التي تقلل من قدرة الافراد على الانجاز، والانتاجية، وتحقيق الاهداف والتواصل مع الاوضاع القائمة، بالشكل الذي يؤثر سلبا في المنظمات والافراد بشكلا خاص، والمجتمعات بشكل عام، ان هاتين الظاهرتين لهما جذور تاريخية عميقة، واثارا صحية وسلوكية وبدنية ونفسية عديدة، فضلا عما تسببانه من اضرار مالية كبيرة على المنظمات، اذ تعد الضغوط التي تلازم الفرد في عمله اليومي بداية للعديد من المشكلات التنظيمية كالتعب، ودوران العمل، وانخفاض الاداء، وعدم الرضا، والتي تعد بداية لحالة الانفصال والانسلاخ التي يمر بها الفرد عن اهدافه، وادواره، وذاته وعلاقاته مع الزملاء والرؤساء، وادخاله في بوتقة العزلة والانقطاع عما حوله، مما يزيد شعوره بالاعتراب عن عمله وعن الاخرين وان حدثت هذه العزلة، يعني ان هناك ما يمثل مشكلة تهدد مستقبله المهني ووجود المنظمة ككل، ذلك لان الاثار السلبية لضغوط العمل لا تختلف عما يسببه الاعتراب التنظيمي، كونها ظاهرة ذات ملامح متعددة وقابلة للظهور في اي مجتمع تنظيمي، و لارتباطها كما الضغوط بالعديد من المشكلات التنظيمية، فاصبح يمثل تحديا نفسيا وسلوكيا يعصف بالمنظمات ويقف عائقا امام كفاءات الافراد وابداعاتهم، ومن هذا المنطلق انتقى الباحثان المتغير الوسيط ادارة الذات لما يتضمنه من ابعاد لها جانب نفسي وتنظيمي كبير متمثلا بابعاده (ضبط النفس والمبادرة والتكيف والضمير الحي والجدارة بالثقة) لبيان دور هذا المتغير وعلاقته بالمتغيرين السابقين ومدى تأثيرهما على البيئة التعليمية التي اختارها الباحثان كميدان عملي لبحثهما والتي شملت الاساتذة والتدريسيين في بعض كليات جامعة بغداد، يتكون البحث من اربعة محاور خصص المحور الاول لمنهجية البحث و دراسات سابقة، والمحور الثاني للجانب النظري و المحور الثالث تمثل بالجانب العملي للبحث والمبحث الرابع و الاخير خصص للاستنتاجات و التوصيات.

المحور الاول/ الاطار المنهجية البحث

المبحث الاول: منهجية البحث

سيتم من خلال هذا المحور تناول منهجية البحث المتمثلة بمشكلة البحث و اهميته و اهدافه و مخططة الفرضي و ابرز فرضياته وحدوده و منهجه ووسائل جمع البيانات ومجتمعه وعينته و الاساليب الاحصائية المستخدمة في جانبه العملي.

اولا: مشكلة البحث:

في ظل الظروف المعقدة والتغيرات المتسارعة والتقدم العلمي والتحول التكنولوجية وتسارع وتيرة العمل التي تشهدها المنظمات العامة، وضعف الاستقرار في ظروفها المحيطة، واختلاف بيئة العمل التنظيمية وما تحمله من ثقافات وتباين القوانين والاجراءات التي تحكم العاملين، تعد ضغوط العمل واحده من ابرز واهم الموضوعات التي منيت باهتمام وتركيز الباحثين لما لهذا الموضوع من انعكاسات سلبية على كلاً من الفرد والمنظمة، بالشكل الذي ادى الى تزايد المشكلات التنظيمية، وما تتركه من اثارا نفسية واجتماعية وسلوكية وصحية عليهم، الامر الذي دعى الباحثان الى الاهتمام وتبسيط الضوء على ما تفعله الضغوط في سلوك العاملين وجوانبهم النفسية والصحية في كليات جامعة بغداد، وكيفية ادأؤهم لعملمهم، لاسيما وان الاستثمار البشري اصبح من اكثر الاستثمارات تكلفة، في الوقت الذي لا تختلف فيه اثار ومخاطر الاعتراب التنظيمي عما تؤول اليه ضغوط العمل، كونها تعد من اكبر التحديات التي تواجه العاملين في اماكن عملهم، و من الظواهر التي اصبحت تلقي بظلالها على العاملين و منظماتهم، لذا لا بد لهذه المنظمات من المواجهة لمراعاة الجوانب النفسية والسلوكية للعنصر البشري، بوصفه كاننا اجتماعيا يؤثر ويتأثر **بما** حوله من افراد وبيئة واحداث، وكونه يصعب عليه العيش بمعزل عنها، ثم تاتي ادارة الذات كمتغير وسيط بما تحمله من ابعاد لبيان الدور الذي تؤديه في العلاقة بينهما، و تحديد نوع هذه العلاقة التي تربطها بهما، وقدرتها في الحد من الاثار السلبية التي يؤدي اليها الاعتراب التنظيمي، وعليه تتمثل مشكلة البحث الرئيسية بالتساؤل الاتي (هل تؤثر ضغوط العمل في الاعتراب التنظيمي بتوسيط ادارة الذات؟ وما هي طبيعة العلاقة بين المتغيرات الثلاثة؟) وينبثق منه التساؤلات الاتية:



الدور الوسيط لإدارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد

1. ما اهم المفاهيم الفكرية و الفلسفية لمتغيرات البحث؟
2. ما اهم ابعاد ضغوط العمل و مظاهر الاغتراب التنظيمي و ادارة الذات الساندة في المنظمات المعنية بالدراسة؟ و مدى وجودها في مكان العمل.
3. ما مجمل تأثير ابعاد ضغوط العمل في مجمل ابعاد الاغتراب التنظيمي و ادارة الذات؟ و ما مستوى الشعور بضغوط العمل و مظاهر الاغتراب التنظيمي من وجهة نظر العينة المبحوثة؟
4. هل هناك علاقة ارتباط و تأثير بين متغيرات البحث الثلاثة ؟ و ما طبيعة الدور الذي تؤديه ادارة الذات في التعامل مع ضغوط العمل و التقليل من مستويات الشعور بالاغتراب التنظيمي؟

ثانيا: أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من خلال الآتي:-

1. يعد البحث من اوائل البحوث و الدراسات و على حد علم الباحث الذي تناول متغيرات البحث مجتمعة على المستوى المحلي و العربي في ربط ضغوط العمل بالاغتراب التنظيمي بتوسيط ادارة الذات، و التي يمكن عداها اضافة نوعية في هذا المجال.
2. اهمية العينة المبحوثة ذاتها، كونها تتناول اعضاء الهيئات التدريسية الذين يمثلون النخبة المعرفية و الفكرية في المجتمع.
3. تأتي أهمية البحث من أهمية المتغيرات المطروقة كونه يعد محاولة علمية جديدة و متواضعة لتعزيز التواصل بين العلوم الانسانية بدراساتها لمتغيرات تجمع بين العلوم الادارية و النفسية في اطار السلوك التنظيمي.

ثالثا: اهداف البحث:

يهدف البحث الى تحقيق الآتي:-

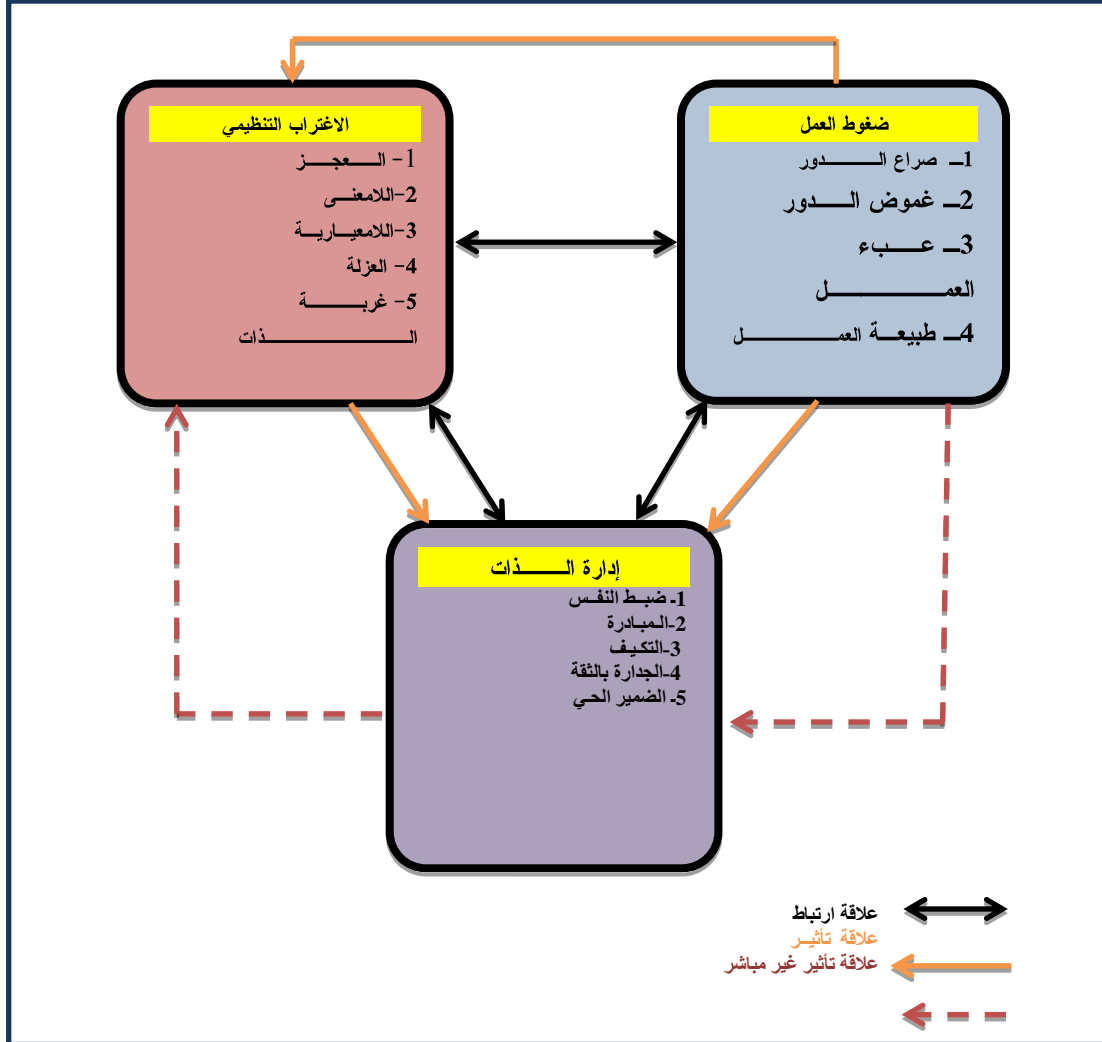
1. معرفة و قياس مستويات ضغوط العمل، و مظاهر الشعور بالاغتراب التنظيمي و الكشف عن اهم ابعاد ادارة الذات لدى عينة البحث و مدى توافرها في شخصياتهم و تأثيرها في ادائهم لعملهم.
2. تحديد و تشخيص طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث الثلاثة و معرفة نتائجها على عينة البحث.
3. التعرف على مدى امتلاك عينة البحث القدرة على ادارة ذاتهم و قدرتهم من خلالها على تخفيف الاثار التي تسببها ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي.
4. التعرف على اهم الطرائق و الوسائل لمعالجة الاثار السلبية الناجمة عن ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي على عينة البحث و تعريفهم بها.
5. التواصل الى مجموعة من النتائج و التوصيات التي سيفرزها الجانب العملي ، و امكانية الافادة منها و الاخذ بها من قبل المنظمات المبحوثة.

رابعا: المخطط الفرضي للبحث:

يهدف المخطط الفرضي للبحث الى توضيح العلاقات المنطقية لمجموعة المتغيرات الرئيسية و الفرعية ذات العلاقة لكل منها، و قد تم اختيار ابعاد المتغيرات استنادا للمسوحات الفكرية و الادبية و بما توفر من مصادر وفقا للمتغيرات الثلاثة للبحث و كما موضح بالشكل في الآتي:-

1. المتغير المُستقل (ضغوط العمل):- متمثلا بابعاده (صراع الدور، غموض الدور، عبء العمل، طبيعة العمل).
2. المتغير المُعتمد (الاغتراب التنظيمي):- متمثلا بابعاده (العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية، اغتراب الذات).
3. المتغير الوسيط (ادارة الذات):- متمثلا بابعاده (ضبط النفس، المبادرة، التكيف، الجدارة بالثقة، الضمير الحي).

الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث



خامسا- فرضيات البحث:

يتمحور البحث حول مجموعتين رئيسيتين من الفرضيات هما فرضيات الارتباط و التأثير فضلا عن علاقة التأثير غير المباشر (تحليل المسار) وهذه الفرضيات هي:-

❖ فرضيات الارتباط

- 1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ضغوط العمل بابعاده (صراع الدور، غموض الدور، عبء العمل، طبيعة العمل) و الاغتراب التنظيمي بابعاده (العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية. غربة الذات)
- 2- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ضغوط العمل بابعاده (صراع الدور، غموض الدور، عبء العمل، طبيعة العمل) و ادارة الذات بابعادها (ضبط النفس، المبادرة، الجدارة بالثقة، التكيف، الضمير الحي).
- 3- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ادارة الذات بابعادها (ضبط النفس، المبادرة، الجدارة بالثقة، التكيف، الضمير الحي) و الاغتراب التنظيمي بابعاده (العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية. غربة الذات).



الدور الوسيط لإدارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد

❖ فرضيات التأثير

- 1- تؤثر ضغوط العمل بابعادها (صراع الدور، غموض الدور، عبء العمل، طبيعة العمل) معنوياً في الاغتراب التنظيمي بابعاده (العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية. غربة الذات).
- 2- تؤثر ضغوط العمل بابعادها (صراع الدور، غموض الدور، عبء العمل، طبيعة العمل) معنوياً في ادارة الذات بابعادها (ضبط النفس، المبادرة، الجدارة بالثقة، التكيف، الضمير الحي).
- 3- تؤثر ادارة الذات بابعادها (ضبط النفس، المبادرة، الجدارة بالثقة، التكيف، الضمير الحي) معنوياً في الاغتراب التنظيمي بابعاده (العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية. غربة الذات).

❖ فرضيات التأثير غير المباشر (تحليل المسار)

يزداد تأثير ضغوط العمل معنوياً بشكل غير مباشر في الاغتراب التنظيمي بتوسيط ادارة الذات وابعادها.

سادساً:- حدود البحث:

تمثلت حدود البحث بالاتي:-

- أ - الحدود المكانية:- وتمثلت بأربعة كليات من كليات جامعة بغداد اثنتان منها علمية (الطب - الهندسة) واثنتان انسانية(التربية - الآداب).
- ب - الحدود الزمانية:- حددت المدة الزمنية للدراسة بجانبها الميداني من تاريخ 2017/3/14 ولغاية 2017/6/25.
- ج - الحدود البشرية:- تضمنت عينة من اساتذة و تدريسيي الكليات المبحوثة العلمية و الانسانية.

سابعاً:- منهج البحث:

اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي في اغناء الجانب النظري، واعداد الجانب العملي والذي يعرف ب (محاولة الوصول الى المعرفة الدقيقة و التفصيلية لعناصر مشكلة او ظاهرة قائمة ، لتحقيق فهم افضل وادق، و وضع السياسات و الاجراءات المستقبلية الخاصة بها) (الرفاعي، 2009:122). وقد تم تحديد منهج البحث بالاستناد الى متغيراته و الاهداف المتوخاة منها، فضلا عن طبيعة البيانات و المعلومات التي سيتم دراستها و الحصول عليها (عطية، 2010:138).

ثامناً: مجتمع البحث وعينته:

يعد تحديد الموقع الذي يجري فيه البحث امرا غاية في الاهمية في اجراء الدراسات و البحوث، و للاختبار الفرضيات ميدانيا فقد اختار الباحث اربع كليات من كليات جامعة بغداد(الطب و الهندسة و التربية و الآداب) مثلت مجتمع البحث، اما عينة البحث فقد تمثلت بالاساتذة و التدريسيين في تلك الكليات، و الذين جرى اختيارهم بواسطة اعتماد اسلوب العينة العشوائية الطبقية، وهي احدى الاساليب الاحصائية المستعملة في اختيار عينة البحث، و البالغ عددها (306) افراد من مجموع مجتمع البحث و البالغ عدده (1223) فردا.

الجدول (1): عينة البحث

النسبة	عدد العينة المستجيبة	الكلية
17.6%	54	كلية الطب
34.3%	105	كلية الهندسة
21.6%	66	كلية الآداب
26.5%	81	كلية التربية
100%	306	المجموع

تاسعاً:- اساليب جمع البيانات:

تمثلت اساليب جمع البيانات بالجانب النظري اعتمادا على ما توفر للباحث من مصادر وكتب و رسائل و اطاريح عربية و اجنبية فضلا عن المقابلات الشخصية التي اجراها الباحث مع عينة البحث، و الاستبانة التي مثلت اداة البحث الرئيسية لجمع البيانات التي تتعلق بالجانب الميداني و المتكونة من (56) فقرة غطت متغيرات البحث الرئيسية و الفرعية البالغة (14) بعدا فرعياً، واعتمدت الاجابة عن فقرات الاستبانة على مقياس ليكرت الخماسي.



الدور الوسيط لادارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد

وتتكون الاستبانة من جزئين الجزء الاول يتضمن المعلومات الشخصية لعينة البحث والجزء الثاني تضمن الفقرات التي تقيس الابعاد الرئيسية و الفرعية لمتغيرات البحث، وقد تم التأكد من صدق الاستبانة بالاستعانة بعدد من الاساتذة المحكمين والخبراء واجراء التعديلات من حذف واطافة تبعا لملاحظاتهم، والتأكد من ثبات واتساق الاستبانة من خلال معادلة معامل (الفا كرونباخ) والتجزئة النصفية، وحققت نسبة قبول (89%) في صحة فقراتها و ملائمتها لفرضيات البحث و اهدافها، الجدول الاتي يوضح تركيبة الاستبانة ومصادر قياسها:-

الجدول (2) تركيبة الاستبانة ومصادر قياسها

ت	المتغير الرئيسي	المتغير الفرعي	عدد الفقرات	رقم الفقرة	مصدر القياس
1	المتغيرات التعريفية	النوع، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، المنصب الوظيفي، اللقب العلمي، نوع الكلية، سنوات الخدمة	8	8-1	اعداد الباحث
2	ضغوط العمل	1- صراع الدور	4	4-1	(Spooner,2004 & Antonova,2016)
		2- غموض الدور	4	8-5	
		3- عبء العمل	4	12-9	
		4-طبيعة العمل	4	16-13	
3	الاغتراب التنظيمي	1- العجز	4	20-17	(Dağlı & Averbek,2016)
		2- اللامعنى	4	24-21	
		3- اللامعيارية	4	28-25	
		4- العزلة الاجتماعية	4	32-29	
		5- غربة الذات	4	36-33	
4	ادارة الذات	1- ضبط النفس	4	40-37	(حسون،2011 & Gadot & others,2007)
		2- المبادرة	4	44-41	
		3- التكيف	4	48-45	
		4- الجدارة بالثقة	4	52-49	
		5- الضمير الحي	4	56-53	

عاشرا:- الاساليب الاحصائية:-

اعتمد الباحث الاساليب الاحصائية الاتية:-

(التوزيع التكراري و النسب المئوية، الانحراف المعياري، الوسط الحسابي، معامل الارتباط، معامل الانحدار البسيط ، معامل التحديد (R^2) ، تحليل المسار، التحليل العاملي التوكيدي، مقياس الالتواء والتفلطح، تحليل التباين الاحادي (One-Way ANOVA)، معامل الاختلاف، الاهمية النسبية، معاملات الثبات والصدق للاستبانة)



المبحث الثاني / دراسات سابقة

تعد مراجعة الدراسات السابقة نقطة مركزية في البحوث الاكاديمية، بل تتعدى ذلك لتكون القاعدة الرئيسية لبناء جهد بحثي رصين وسيركز الباحث على الدراسات القريبة من اهداف دراسته وابعادها ومتغيراتها، و الذي تجدر الاشارة اليه هو ان الباحثان لم يجدا (على حد علمهما) دراسة رابطة بين المتغير الوسيط ادارة الذات و متغيري ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي لذاستقتصر الدراسات الرابطة على متغيري ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي:-

1-دراسة (kocoglu, 2014)

Cynicism as a Mediator of Relations between Job Stress and Work Alienation

(التخوَف كوسيط للعلاقة بين ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي)

هدفت الدراسة الى معرفة اثار ضغوط العمل على الاغتراب التنظيمي في العينة المبحوثة، و التحقيق في الاختلافات في ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي وفقا للمتغيرات الديموغرافية، على عدد من الممرضات العاملات في احدى اكبر مستشفيات اسطنبول، واهم الاستنتاجات التي تم التوصل اليها تمثلت في ان التخوف و انعدام الامن الوظيفي له تاثير ايجابي قوي على الاغتراب التنظيمي، و التخوف يمثل حاجزا للتغيير و ضعف الالتزام، و كلما قللت المنظمة من الاغتراب التنظيمي كلما تم الحد من ضغوط العمل، و زيادة نوعية الاتصال بين الزملاء و الرؤوساء يقلل من ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي، و وجود مستوى عال من ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي لدى عينة البحث.

2-دراسة (Santas & others, 2016)

The effect of loneliness at work; work stress on work alienation and work alienation on employees' performance in Turkish health care institution

(تأثير الشعور بالجزلة على العمل: ضغوط العمل على اغتراب العمل و اغتراب العمل على اداء الموظفين في مؤسسة الرعاية الصحية التركية).

هدفت الدراسة الى تحديد تاثير الجزلة في العمل و ضغوط العمل، و تحديد تاثير الاغتراب في العمل على اداء العاملين، و اعتمدت الاستبانة، اهم ما تميزت به الدراسة تاكيدها على الدور الكبير للعلاقات الانسانية في مكان العمل اذ ان هذه العلاقات تكون بدرجة متساوية للمهارات و المعارف التي يجب ان يمتلكها الموظفين و التي تؤدي الى جودة المنتجات او الخدمات المقدمة، خصوصا في المؤسسات الصحية التي تتطلب العمل و التعاون الجماعي، و امكانية الدراسة في تفعيل الرعاية الصحية، واهم استنتاجاتها فكانت اغتراب العمل و الجزلة يؤثران سلبيا على اداء الموظفين، و ان لمصادر الضغوط ارتباطا بالاغتراب في العمل و تؤدي الى حدوثه، و هذا ما يسبب اثارا سلبية و نفسية و سلوكية على صحتهم.

المحور الثاني / الجانب النظري للبحث

اولا:- ضغوط العمل Work Stress

1- مفهوم ضغوط العمل:- ساهم علماء النفس التنظيمي بالكثير من الدراسات لمعرفة ماهية ضغوط العمل، فضلا عن المساهمات التي قدمت من قبل (الاطباء و علماء النفس و الهندسة و اقتصاديات العمل و السلوك التنظيمي وغيرها)، اذ استعملت العديد من المصطلحات لوصفها و الدلالة عليها، و على الرغم من ذلك لم يتوصل المجتمع العلمي الى تعريف متفق عليه، و يعزى ذلك الى كونه من المواضيع السلوكية التي يختلف الكتاب و الباحثين في تناولها و تفسيرها (عبد الحسن، 2014:54)، و بحسب الكتاب و الباحثين فان لمفهوم لضغوط العمل ثلاثة منظورات مختلفة تمثلت بالاتي (Jex & Britt, 2008:202-201):



الدور الوسيط لإدارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد

أ- المنظور الطبي والسريري:- السمة المميزة للنهج الطبي في دراسة ضغوط العمل التركيز على تأثيرها في صحة الموظف ومرضه في مكان العمل، والتأكيد على العلاج وطرائق تخفيف اعراضها واثارها، اما المنظور السريري او منظور تقديم المشورة فيركز على اولئك الذين تدرّبوا على تقديم المشورة الطبية باعتبار ان للضغوط اثار سلبية تؤدي الى اعتلال الصحة الجسمية للفرد وهذا ما يستدعي وضع البرامج و تقديم الاقتراحات لغرض التخلص منها او تقليلها.

ب - منظور علم النفس والهندسة:- يركز على مصادر الضغط التي تنشأ من بيئة العمل المادية، ويمكن أن تشمل الأمثلة على هذه المصادر (الجدول الزمنية للعمل، وتيرة العمل، تصميم اماكن عمل العاملين)، كما يركز على التفاعل بين العاملين والبيئة المادية.

ج - منظور علم النفس التنظيمي:- يتميز هذا المنظور بعدد من السمات الفريدة، منها انه يميل إلى التركيز على المصادر النفسية للضغط في مكان العمل، ونظرة العاملين الى بيئة عملهم، والتركيز على مصادر الضغوط في مكان العمل والاهتمام بتأثيرها على الاداء ونتائجه، تقع هذه المنظورات تحت مظلة واحدة تعرف باسم علم النفس التنظيمي (والصحة المهنية) فهي في جوهرها متعددة التخصصات تعمل لتعزيز صحة وسلامة ورفاه العاملين في المنظمات، وتمثل ضغوط العمل جانبا مهما منها، بسبب الأثر الذي تتركه على صحة وسلامة العاملين، ان ضغوط العمل تحدث نتيجة لعدم توافق مطالب العمل مع امكانيات وقدرات الفرد العقلية والجسمية والفسولوجية، وهذا ما يؤدي به الى انعدام التوازن في اداء ما يكلفون به (Greiner & Krause, 2005: 145)، لذلك تعددت المفاهيم و التعريفات التي تناولت ضغوط العمل، ومرد ذلك يعود الى اختلاف التجارب الشخصية واهتمامات وخلفيات الباحثين الفكرية والمعرفية، فضلا عن ارتباط ضغوط العمل بعلم عديدة ومجالات عمل مختلفة، فقد عرف بانه عملية كلية تشمل المصادر البيئية للضغوط وإدراك الفرد

لها، والاستجابات الفسيولوجية والنفسية والسلوكية، فضلا عن عدد من العوامل التي تؤثر في العلاقات بين المتغيرات في عملية الضغط مثل الدعم الاجتماعي، ونوعية العلاقات الشخصية في بيئة العمل (Bickford,2005:8)، او الاستجابة النفسية والجسمية لمتطلبات العمل والتي تتعارض مع قابليات الفرد وحاجاته (Arrington, 2008:3) وشعور الفرد بان قدراته وموارده، أو احتياجاته لا تتناسب مع متطلبات أو احتياجات العمل (Hitt & others 2011:249)، وهو الضغط الناجم الذي يزداد سوءا بسبب العمل، و ادراك الفرد ان لبيئة العمل رد فعل ينطوي على شعوره بعدم القدرة على التعامل معها (Kenny,2015:3)، كما عرف بـ رد فعل الفرد تجاه متطلبات العمل التي لا تتناسب مع معارفهم وقابلياتهم، والتي تحد من قدرتهم على التعامل معها (Appiah & Fynn,2017:16).

2- ابعاد ضغوط العمل:- تتعدد ابعاد ضغوط العمل وتتنوع ما بين العوامل الداخلية و الخارجية والتنظيمية و الفردية، اذ كشفت احدي الدراسات عن (60) بعدا لضغوط العمل (الدوسري, 2005:51)، ونظرا لهذا التعدد و عدم اتفاق الكتاب و الباحثين حولها، فقد قام الباحث وبعد الاطلاع على الادبيات التنظيمية العربية والاجنبية بتحديد الابعاد الأكثر تكرارا في تلك الادبيات و هي:-

أ- عبء العمل:- مجموعة الواجبات والمهام التي تسند الى الفرد من اجل اداءها، وقد تكون هذه المهام اكثر او اقل مما يجب القيام به (Salleh & , 2008:66)، لاسيما عندما ترتبط بوقت محدد لانجازها، فلا يستطيع الفرد التمييز بين الاولويات التي يجب البدء بها (Helms,1998:291)، ويمكن النظر اليه من زاويتين هما (العمل الكثير والعمل القليل والعبء النوعي للعمل) (Sprenger,2011:13).

ب - غموض الدور:- يشير الى عدم وضوح مطالب المهام في العمل ويحدث ذلك عندما لا يفهم الموظف او يدرك التوقعات و المتطلبات، كذلك عدم وجود التدريب الكافي و المعلومات اللازمة عن الدور الوظيفي (Weinberg & others,2010:121-120)، فضلا عن انه يشير إلى النقص الحاصل في المعلومات الضرورية لقيام بالدور المتوقع من الافراد (Bhajat,2010:15).

ج - صراع الدور:- التعارض الذي يحدث للأفراد نتيجة لوجود مطالب عمل مختلفة، وعدم انسجام توقعات العاملين مع مطالب العمل المرتبطة بادوارهم (Idris, 2011:155)، وقد ينشأ من تباين مطالب العمل ومعايير الافراد الشخصية، و ان تكون هذه المطالب مضادة لاخلاقياتهم وقيمهم او تعارضا مع حياتهم الاسرية (Tourigny & others , 2010: 64).



الدور الوسيط لإدارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد

د - طبيعية او مطالب العمل:- تولد طبيعة العمل اشكالا مختلفة من الضغوط، فيعض الاعمال بطبيعتها تسبب الضغط، كرجال الاطفاء والاطباء والجراحين مقارنة ببعض الوظائف الاخرى كوظيفة المحاسب مثلا، وقد تم اجراء مقارنة بين مجموعة من الوظائف من ناحية درجة الضغوط التي يتعرض لها شاغليها من خلال مجموعة من المعايير، كالوقت الاضافي والمتطلبات البيئية والبدنية، ومقدار المخاطر وغير ذلك(2010:116- Wagner &Hollenbeck).
3- اهمية دراسة ضغوط العمل:

- تبرز اهمية دراسة ضغوط العمل و الاهتمام بها من خلال الاتي:-
أ- تعد مؤشرا حقيقيا لتفسير سلوك العاملين سواء اكان سلبيا ومحاولة معالجة هذه السلبية وتحسين الاداء الوظيفي، او ايجابيا ومحاولة تطوير النواحي الايجابية التي تؤدي الى مستوى مفيد من الضغوط ، وهوما يصب في مصلحة المنظمات(القحطاني،2007:43).
ب - تحديد الاستراتيجيات الملائمة للتعامل مع اثار الضغوط وتزويد المنظمة بالمعلومات التي تدعم الخطط التطويرية لها.
ج - معرفة مكامن الضعف التي تؤثر في الاداء الفردي والتنظيمي (الجبوري،2013:76).
د - يتحمل متخذ القرار مسؤولية ادارية كبيرة في المنظمات وهو يتاثر بها كونها اصبحت واقع حياة، لذا اصبح من العبث التغاضي عنها(علوان واحميد،2009:125).
هـ - تحقيق السلامة النفسية والمهنية وتوفير الجو الملائم للعاملين، وهذا لا يتم الا من خلال الفهم الصحيح لها والتعامل الفعال معها (الجبوري،2013:76).
و- تفعيل البرامج التدريبية للأفراد لتطوير امكانياتهم وقدراتهم لمواجهة التغييرات المستمرة لتحقيق اهداف المنظمة، وتعزيز مهاراتهم في مواجهة ضغوط العمل(Panari & others 2010: 172)، و تمكن من تحديد الاستراتيجيات المتاحة للتعامل معها، فهي تزويد المنظمة بمعلومات لدعم خططها التطويرية، وتعزيز الرقابة على العاملين، وتحاشي الاخطاء والنتائج السلبية التي تفضي اليها(Barhem & Muhamad , 2009 :128).

ثانيا: الاغتراب التنظيمي Organizational Alienation

1- مفهوم الاغتراب التنظيمي:- يرتبط الاغتراب التنظيمي أو ما يسميه الكتاب (بالاغتراب الانتاجي أو الاستهلاكي أو المهني أو التنظيمي) بمتغيرات عديدة منها نفسي ومنها اجتماعي، إذ يمثل الشعور بالانفصال النسبي عن العمل لبعض متغيراته أو جميعها، والاحساس بالقطيعة من قبل العاملين لضعف علاقتهم مع بعضهم البعض و بالمنظمة (بحر وابوسلطان،2013:182)، ويمثل حالة من الانفصال النفسي عن الوظيفة، إذ ان الفرد يدرك بان العمل لا يلبي احتياجاته أو امكانياته وتوقعاته(Banaai & others 2004: 377)، يوصف الاغتراب التنظيمي بانه نظرة غير متحمسة تجاه العمل، والانخفاض في مستوى المشاركة فيه، وضعف التأثير الإيجابي للعاملين في اعمالهم ومنظمتهم(Ucanok,2016:6)، ولا يختلف مفهوم الاغتراب التنظيمي عن المفاهيم السلوكية و التنظيمية الاخرى من جهة تعدد المفاهيم ووجهات النظر حول تعريفه، تبعا لتعدد المنطلقات الفكرية والمعرفية للعلماء والباحثين الذين اجروا دراساتهم حول هذا الموضوع لذا فقد تعددت تعاريفه تبعا لتعدد المنطلقات الفكرية والمعرفية للعلماء والباحثين الذين اجروا دراساتهم حول هذا الموضوع، عرف الاغتراب التنظيمي بضعف العلاقة بين الفرد والوظيفة ومستوى الاندماج، وهذا الاندماج قد يكون نفسيا أو فكريا أو مهنيا(Vandenberghe, 2002: 22) ، او الحالة التي لا يكون فيها الافراد قادرين على تلبية احتياجاتهم الاجتماعية، واحساسهم بالفجوة بين التصورات حول وضع العمل الموضوعي، ومصالحهم الخاصة مثل القيم والمثل العليا، والرغبات، وانخفاض المشاركة في المنظمة(Sulu, 2010:29)، شعور العامل بالغربة في المنظمة التي يعمل بها، نتيجة لسوء التفاعل الاجتماعي بينه وبين كلاً من المنظمة بهيكليتها ومحيط العمل بها، ونمط الإشراف الذي تتبعه، وبين زملاء العمل ، والجمهور متلقي الخدمة(بحر وابو سلطان، 2013:183)، الحالة النفسية المرتبطة بالفرد والتي تمثل الانفصال المعرفي بين عمله وسياقات العمل الاخرى ذات الصلة، والاحساس بالإحباط وما يصاحبه من آثار سلبية ناجمة عن الفشل الملحوظ في تحقيق الأهداف.



الدور الوسيط لإدارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد

من خلال السلوك المتصل بالعمل والتنظيم، ويؤدي الى حالة سلوكية قائمة على اللامبالاة (Saari,2015:10)، الموقف أو الحالة الذي لا يهتم فيه الفرد بعمله أو يوليه الاهتمام القليل، ومحدودية أو قلة طاقاته المبذولة، واداء المهام بغية الحصول على المكافآت الخارجية بدلا من تحقيق الرضا الذاتي الداخلي، واستحالة تلبية المتطلبات الاجتماعية للعاملين (Dagli & Averbek , 2017:229).

2- ابعاد الاغتراب التنظيمي:- يعد (Seeman) أول من اشار الى الابعاد الخمسة للاغتراب من خلال ما نشره في مقالته الأولى عام (1959) وقد اعتمدها في اغلب دراساته من سنة (1959-1975) (Frank,1971:9)، وقد اعتمدها اغلب الكتاب و الباحثين في دراساتهم و بحوثهم وهذه الابعاد هي:-
أ- انعدام القوة(العجز):- يُعرف بشعور الفرد بالتفاوت بين توقعاته للسيطرة ورغبته فيها، و أن سلوكه وتصرفاته لا يمكن ان تحقق مايسعى له من نتائج، بعبارة اخرى احساسه بعدم تمكنه من السيطرة على مجريات الأحداث، وعلى قدرته على اتخاذ القرارات (Seeman, 1959:785).

ب - ضعف المعنى (اللاهدف):- يحدث عند تضارب الأهداف التنظيمية والأدوار الشخصية، فالموظفون لايعرفون عملهم وليس لديهم فكرة عن عمل الزملاء وواجبات الأقسام الأخرى، وبالتالي فإنهم لا يدركون مدى إسهامهم في منظماتهم ومن ثم فإنهم يشعرون بفقدان اهميتهم (Dagli & Averbek,2017:229)، وافتقارهم الى الاحساس بالمساهمة التي يقدمونها من ادائهم لعملهم أو بماهية الاهداف التي حققوها منه (Taamneh & Gharaibeh,2014:60).

ج - نقص المعايير (اللامعيارية) :- وتوصف بالحالة التي تتحطم فيها معايير المنظمة الاجتماعية والمثل العليا وتصبح هذه المعايير غير مؤثرة في سلوك الفرد ولا تؤدي الغرض منها باعتبارها قواعد للسلوك، مما يؤدي الى سيطرة القواعد والقيم الخاصة على القيم والقواعد العامة لتلبية احتياجات ورغبات الافراد وبأي طريقة كانت (seeman,1957:364)، كما تشير الى الحالة التي تحدث عندما يتجاهل الفرد كل من القواعد الاجتماعية والمنظمة، وتجاهل اهدافها وغاياتها للوصول إلى اهدافه ويحاول شق طريقه اليها بنفسه (Unguren & Kacmaz,2016:4).

د- غربة الذات:- فقدان الاحساس بالهوية أو الانجاز شخصي أو التعبير عن الذات (Gharaibeh,2014:60) و Taamneh & (2016:5) Kacmaz، وعدم الاستعداد لاداء العمل نتيجة لشعور الفرد بالانفصال أو النفور عن ذاته، ويعبر هذا البعد عن الحالة التي يبقى فيها الفرد بعيدا عن فهم العمل داخل المنظمة، (Unguren).

هـ - العزلة الاجتماعية: مجموعة المشاعر المعقدة وردود الفعل السلبية الناجمة عن غياب العلاقات الاجتماعية والشخصية، والتي تنشأ نتيجة لمواجهة العامل صعوبات في اقامة العلاقات والحصول على الدعم الاجتماعي في بيئة العمل (Santas & Others,2016:31)، فيتراجع افراد المنظمة عن محيطهم ليعيشوا في ظل مشاعر عدم القدرة على الانتماء الى أي جماعة أو مجتمع (Dagli & Averbek,2017:229).

3- خصائص الاغتراب التنظيمي:- قام (Marx) بتحديد اربعة خصائص اساسية للاغتراب التنظيمي (Tziner & others, 2010: 2052) ((الاغتراب عن الانتاج، الاغتراب عن أنشطة العمل، اغتراب الفرد عن الوجود ككائن اجتماعي، الاغتراب عن الزملاء في العمل)، اما فيما يتعلق بتقسيم العمل فيرى بانه من العوامل المهمة جداً والتي تدفع بالافراد الى الانفصال والعزلة، ويرى فيبر ان الادارات في اغلب المنظمات تقوم بتركيز جل وقتها واهتمامها على الانتاج وليس العامل نفسه، فيشعر الفرد بانه عديم الاهمية في محيط عمله، مما يفرض قيودا على حريته، وتعميق شعور انعدام المعزى مما يقدم، وعدم فهمه لدوره (Marx, 1844: 212)، ويعد (مايوان) ان التقسيم القسري للعمل، وتركيز العامل في مهنته فقط ودوره فيها، وكثرة الروتين والملل، والتقييم السلبي، وفقدان المعايير والاهداف، وزوال روابط الالفة والمحبة بينهم من المسببات الرئيسية التي تدفع بالفرد الى الاغتراب التنظيمي (Lukes, 1972: 70).



ثالثا: ادارة الذات Self Management

1- مفهوم ادارة الذات:- لا يوجد معيار محدد يمكن من خلاله وضع مفهوم لإدارة الذات، بل ان هناك عدة مصطلحات ومفاهيم استعملت للإشارة اليه اعتمادا على السياق والتركيز على المناقشة والبحث ومجال التطبيق (McGowan, 2005:1)، اذ تحاول المنظمة المعنية ان ترتقي بافرادها الى مستويات عالية من خلال ترسيخ فهمهم وتدعيم ادراكهم باهمية ادارة ذاتهم (سموعي، 2016:18)، وتتطلب ادارة الذات الخوض والبحث في عدة اتجاهات مختلفة كعلم الانسان وعلم النفس والطب والاجتماع وغيرها من العلوم الاخرى، تبعا لذلك فقد تعددت مفاهيم و تصورات الباحثين في وصفها على اساس اهداف وتوجهات وسمات بحوثهم، كما ظهرت عدة نظريات حولت وضع اطار محدد لمفهوم ادارة الذات و منها(النظرية السلوكية، نظرية تنظيم الذات، النظرية المعرفية، نظرية التعزيز الذاتي وغيرها)، كما ظهرت عدة اتجاهات في تفسير هذا المفهوم فهناك الاتجاه الاستراتيجي و الذي ينظر لإدارة الذات وفقا له باعتبارها استراتيجية يستخدمها الفرد ليكون مؤثرا من خلالها و يثبت صحة سلوكياته الشخصية (Manz & Sims, 1987:106-118)، والاتجاه النظامي ويشير الى ضبط الفرد لمشاعره واحساسه بالراحة مع الغموض والتفكير قبل العمل (Goleman, 1998:95)، و الاتجاه الاستقلالي وهو يعكس قابلية الموظف في تحديد اهدافا خاصة تضمن التنسيق للنشاطات وتحليل الصراعات (Gibson & Others, 2003:22)، اتجاه شخصي و يعكس الاستراتيجية الشخصية التي يستخدمها الفرد في التأثير وصيانة السلوك وتغييره (Martin & Martin, 2010:217)، اتجاه عملياتي يتركز هذا الاتجاه بـ (ضبط الذات ، السيطرة، التواصل، وتقييم الذات.. الخ) فمن خلال ضبط الذات يحاول الفرد دفع الشعور السلبي باتجاه التحكم والسيطرة الايجابية ليصبح موضعا للثقة لتحسين الاداء والاستعداد للعمل والسيطرة الجيدة وادارة الدوافع (سموعي، 2016:18)، ان هذا التعدد والاختلاف في الاتجاهات والنظريات التي تناولت مفهوم الذات لم يؤدي الى اختلاف و تباين في تعريفاتها اذ ان اغلب التعاريف ترى بانها تمثل القدرة على التحكم و السيطرة الداخلية على الانفعالات و المشاعر والعواطف في المواقف و الاحداث المزعجة اذ عرفت بتنظيم الفرد لذاته لانجاز الاهداف المحددة لتحقيق اقصى قدر من الاداء للعمليات التنظيمية (McGowan, 2005:1)، او القدرة على ادارة العواطف والتعامل مع المشاعر بشكل مناسب و التفكير قبل التمثيل (Festa, 2001:8)، وتمثل القدرة على التكيف، والسيطرة على العواطف، والتصرف بصدق ونزاهة وثقة (Goleman & others, 2001:49)، قدرة الفرد في السيطرة على حياته من خلال العمليات التي يستخدمها للتأثير على سلوكه وتنظيمه وتعديله، واستخدام استراتيجيات معينة لهذا التحكم والتعديل (Storey, 2007:27)، قدرة الفرد على التحكم الداخلي بمشاعره، وامكانية التكيف مع الظروف المتغيرة (Riaz & Khan, 2012:89)، القدرة على ادارة المشاعر الخاصة والدوافع (Coulter, 2016:475) & (Robbins).

2 ابعاد ادارة الذات:- ان ابعاد إدارة الذات او كما يسميها بعض الباحثين بـ(كفايات ادارة الذات) ظهرت في النموذج المعدل الذي قدمه (Goleman) كأحد ابعاد الذكاء الوجداني، اذ لم يجد الباحث على حد علمه نموذجا مستقلا لابعاد ادارة الذات، بل اغلب المصادر التي تناولت هذا الموضوع اعتمدت على نموذج (Goleman)، فضلا عن هذا النموذج فقد اعتمد الباحث ايضا على الابعاد الاكثر تكرارا في الادبيات التنظيمية التي تناولت هذا الموضوع وهذه الابعاد هي :-

أ - ضبط النفس:- عملية ادارة العواطف المدمرة والاندفاعات بشكل فعال، والسيطرة على الاحزان والمحن، ويشمل هذا البعد عدم الانزعاج في المواقف الضاغطة، ومعرفة كيفية التعامل مع الاشخاص والمواقف العدوانية، ويعرف بانه محاولة وضع حد للسلوكيات المعتادة والرغبات التي من شأنها ان تتداخل مع السلوك الموجه نحو الهدف (Muravren & others, 2006:524).

ب - الضمير الحي:- اداء الاعمال التي تتجاوز متطلبات الدور في الوظيفة وحماية موارد المنظمة والتفاهم والانسجام بين الزملاء (Wang & Wong, 2014:360-361) كما يشير الى السلوكيات التي تجعل الفرد يولي الاهتمام الكبير لعمله عند القيام به كالتمسك الدقيق بجدول اعماله، واداء مأمولوب منه بشكل كفوء وفعال، والحفاظ على مكان العمل و ممتلكاته والعمل خارج ساعات الدوام الرسمي ان تطلب الامر (2008:63)، (Argentero & others).



الدور الوسيط لإدارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد

ج - الجدارة بالثقة:- الصراحة والصدق في التعامل بين الرئيس ومروسيه وما بين الزملاء، والتوافق بين الافعال والكلمات وعدم التناقض(Whibeck,1995:403)، كما تعني ابداء الصدق والنزاهة في القول والفعل(Goleman,1998:44)، فالثقة حالة نفسية يمكن ان تكون سببا او نتيجة، فلا تعد سلوكا كما انها لاتمثل خيار بين عدة خيارات(Cho & Ringquist,2007:15).

د- التكيف:- الانفتاح على المعلومات الجديدة والتخلي عن الاستنتاجات القديمة، والسماح للفرد ان يشعر بالارتياح مع حالات القلق وعدم اليقين وتطبيق افكار جديدة لتحقيق نتائج متميزة (-34:2001 Cherniss & Goleman,35)، ان تمتع الافراد بهذه القدرة يجعلهم اكثر انفتاحا وتكيفاً مع عملهم، والحفاظ على ارتياحهم والقدرة على الابداع والتفكير بكل ماهو جديد للوصول الى نتائج اكثر منفعة وايجابية (Amabile,1998:55).

هـ- المبادرة:- اتخاذ اجراءات استباقية لتجنب الوقوع في المشكلات قبل حدوثها، والاستفادة من الفرص قبل ان يغتمها او يستثمرها شخصاً اخر(Cherniss & Goleman,2001:170)، فالاجراءات الاستباقية التي يتم اتخاذها تجنب الافراد و المنظمات الوقوع في المشكلات واستقراء الفرص الموجودة و الحصول عليها و الاستفادة منها قبل الاخرين لتحقيق الاهداف و الاداء المطلوب (Crant,1995:533).

3- اهمية ادارة الذات:- تبرز اهمية ادارة الذات من خلال الاتي:-

أ- تحافظ على المظاهر الايجابية للقياديين، وتعمق ثقتهم بانفسهم امام مروسيهم، مما يغرس الاحساس في نفوس المرووسين بالقدرة على تحقيق الاهداف، وانجاز ما مكلفين به من مهام و واجبات (Gardner & Stough , 2002 : 70)

ب - تسلم متخذ القرار بان تجعل قراراته اكثر دقة وموضوعية وتعطي ثمارها، وهذا ينعكس ايجابا على المنظمة ككل(Staw & Barsade 1993: 310)

ج - تمكن العاملين من النجاح في ادارة وقتهم، وتجعلهم يحققون اكبر واعلى الانجازات باقل وقت ممكن وفي وبالزمن المحدد(Bond & Manser, 2009 : 31)

د - تشجع المرووسين وتزيد من حماسهم وتمكنهم تحقيق الاداء العالي او غير المتوقع (George & Brief,1992:326)

هـ - تسهم في دعم تفكير العاملين وجعلهم قادرين على حل مشكلاتهم عمله بعقلانية وموضوعية، و من ثم تصبح مؤشرا لهم على مدى تطور اداءهم التنظيمي، وتكسبهم القدرة على المرونة في مواجهة التغييرات السريعة والمتلاحقة في البيئة التنظيمية.

و- تكسب الفرد صفات سامية ونبيلة كالصدق والنزاهة والالتزام بقوانين ومعايير العمل، والتفاؤل المستمر رغم الصعوبات (الحريري،2011:104-105)،و تجعله قادرا على بناء العلاقات الايجابية، وتكوين الانطباع اللازم عن الزملاء، وهذا ما يدعم حالة الضبط الاجتماعي بين العاملين داخل المنظمة (سموعي،2016:21).

ز- تتضمن امتلاك الفرد للمهارات العديدة كالمهارات العملية، المهارات الذهنية، مهارة ادارة الوقت، مهارة الاتصال الفعال، مهارة اتخاذ القرار...الخ(عوض،2014:18).

ح - ان المنظمات الحديثة تحتاج لادارة الذات باعتبار ان مديروها لا يمتلكون الوقت الكافي لقضاءه مع المرووسن، و من ثم فان على المرووسين محاولة ضبط سلوكياتهم وتحفيز قدراتهم لاداء ما تتطلبه ادوارهم الوظيفية منهم وما تكلفهم المنظمة به.

ط - التقليل من الرقابة الخارجية على الافراد والشعور بالسيطرة عليهم، وتركز على تاكيد التزامهم في العمل، كما توفر القدرة على خفض التكاليف، بتقليل الحاجة الى وجود المشرفين (161-160:2007, Others & Pattni).



المحور الثالث/ الجانب العملي

اعتمد الباحث في بحثه على جدول التوزيع التكراري والانحراف المعياري والوسط الحسابي والوسط الفرضي والاهمية النسبية لكل فقرة في تحليل ومناقشة النتائج وفقاً لآراء عينة البحث، وبلغ الوسط الفرضي (3)، فإذا كان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي، فهذا يدل على ان الاجابات اتجهت نحو الاتفاق والاتفاق بشدة والتوفر، اما اذا كان الوسط الحسابي اصغر من الوسط الفرضي فهذا يعني ان الاجابات اتجهت نحو عدم الاتفاق وعدم الاتفاق بشدة وضعف التوفر، لعينة البحث البالغة (306) مستجيب من افراد عينة البحث.

اولاً- مناقشة النتائج وفقاً لآراء عينة البحث وتحليلها

1- تحليل استجابات عينة البحث وفقاً لأبعاد المتغير المستقل ضغوط العمل:- يتضح وصف فقرات وابعاد المتغير المستقل (ضغوط العمل)، من الجدول (6) حصوله على وسطا حسابيا عام (3.33) وبشكل متوفر حول الوسط، وبانحراف معياري (0.581)، وأهمية نسبية (67%)، وبمعامل اختلاف نسبي مقداره (18%) إذ تشير النتائج لتوفر المتغير المستقل (ضغوط العمل) في الكليات المبحوثة، اما الابعاد فكانت كالآتي:- أ. بعد صراع الدور :- حصل على وسطا حسابيا مقداره (3.27) إذ يظهر بشكل متوفر حول الوسط ، وبانحراف معياري (0.852)، وبمعامل اختلاف نسبي (26%)، وبأهمية نسبية (65%)، إذ تتفق اغلب اراء عينة البحث على وجود تعارض واختلاف بين توقعاتهم وتوقعات كلياتهم، فضلا عن تلقيهم الاوامر من اكثر من جهة، مع تناقض وازدواجية في المهام والوظائف التي يكلفون بها وقد تتعارض احيانا مع مبادئهم.

ب. بعد غموض الدور :- حصل على وسطا حسابيا مقداره (2.80) إذ يظهر بشكل متوفر حول الوسط ولكنه اقل من الوسط الفرضي، وبانحراف معياري (0.665)، وبمعامل اختلاف نسبي (24%)، وبأهمية نسبية (56%)، إذ يشعر افراد العينة بنقص في المعلومات اللازمة لتأدية الدور المتوقع منهم ولكن ليس بشكل دائم ولكنه قد يعزى لعدم وضوح في المسؤوليات او لضعف في فهمهم لمتطلبات العمل وحدود صلاحياتهم وواجباتهم.

ت. بعد عبء العمل :- حصل على وسطا حسابيا (3.59) وبشكل متوفر، وبانحراف معياري (0.889)، ومعامل اختلاف نسبي (25%)، وأهمية نسبية (72%) وأهمية نسبية (72%)، إذ تتجانس اراء العينة وتتفق على تجاوز متطلبات العمل في هذه الكليات قدرة العينة في تلبيتها بشكل ملائم وبأن واحد، نظرا لقلّة الوقت والموارد المتاحة لأدائها بشكل كمي ونوعي الامر الذي دعا لظهور اعباء عمل دركته العينة واهتمت بها نسبيا لما تحمله من اثار عليها.

ث. طبيعة العمل :- حصل البعد المستقل طبيعة العمل على وسطا حسابيا متوفر (3.68) وبانحراف معياري (0.834)، وبأهمية نسبية (73%) وبمعامل اختلاف (23%)، إذ تدرك عينة البحث طبيعة العمل وما يتطلب من تركيز عالي، فضلا عن القيام بمهام غير روتينية تحتاج لقدرات فكرية عالية، ذات تنوع نظرا لما تحمله من اهمية وصعوبة احيانا وهذا ما يبرز من خلال اتفاق اغلب اراء العينة وتجانسهم واهتمامهم بطبيعة العمل المكلفين به، والجدول الاتي يبين الوساط الحسابية و الانحرافات المعيارية و الاهمية النسبية ومعامل الاختلاف لابعاد المتغير المستقل ضغوط العمل:-

جدول(3) تحليل اراء العينة وفقاً لابعاد ضغوط العمل

معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										q
				لا تتفق تماما		لا تتفق		محايد		اتفق		اتفق تماما		
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
33%	65%	1.07	3.26	2.3	7	27.8	85	23.9	73	33.7	103	12.4	38	q1
32%	65%	1.04	3.24	3.9	12	21.6	66	32.4	99	30.7	94	11.4	35	q2
30%	72%	1.08	3.58	3.6	11	15.4	47	20.6	63	40.5	124	19.9	61	q3
40%	60%	1.19	3.01	9.2	28	29.1	89	26.8	82	21.2	65	13.7	42	q4
26%	65%	0.852	3.27	صراع الدور										



الدور الوسيط لإدارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي
 بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد

معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										
				لا تفق تماما		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماما		
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
39%	60%	1.18	3	7.5	23	34.3	105	20.6	63	25.5	78	12.1	37	q5
47%	48%	1.13	2.39	20.6	63	46.1	141	13.4	41	14.1	43	5.9	18	q6
30%	70%	1.05	3.49	16	49	39.9	122	24.5	75	16.3	50	3.3	10	q7
49%	46%	1.12	2.30	24.2	74	44.1	135	15.4	47	10.5	32	5.9	18	q8
24%	56%	0.665	2.80	غموض الدور										
معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										
				لا تفق تماما		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماما		
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
27%	76%	1.02	3.79	2.4	9	10.1	31	16.3	50	46.1	141	24.5	75	q9
30%	71%	1.08	3.56	1.6	5	21.9	67	15	46	42.2	129	19.3	59	q10
34%	67%	1.12	3.34	3.9	12	24.5	75	20.3	63	36.3	111	15	46	q11
29%	73%	1.06	3.66	2.3	7	15.7	48	17.6	54	42.2	129	22.2	68	q12
25%	72%	0.889	3.59	عبء العمل										
معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										
				لا تفق تماما		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماما		
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
23%	78%	0.913	3.89	0.7	2	8.8	27	17.3	53	47.4	145	25.8	79	q13
70%	72%	2.53	3.62	2.3	7	17	52	25.8	79	39.5	121	15.4	47	q14
32%	68%	1.07	3.39	15	46	36.3	111	24.5	75	21.2	65	2.9	9	q15
27%	75%	1.02	3.76	3.9	12	5.2	16	27.8	85	36.9	113	26.1	80	q16
23%	73%	0.834	3.67	طبيعة العمل										

N= 306

2- تحليل استجابات عينة البحث وفقا لأبعاد المتغير المعتمد الاغتراب التنظيمي:- حصل المتغير المعتمد الاغتراب التنظيمي على وسط حسابيا عام (2.74) وبشكل متوفر حول الوسط، وبانحراف معياري (0.793)، وأهمية نسبية (55%)، وبمعامل اختلاف نسبي مقداره (29%)، إذ تشير النتائج لتوفر المتغير المعتمد (الاغتراب التنظيمي) حول الوسط الا انه اقل من الوسط الفرضي في الكليات المبحوثة، اما ابعاده فكانت كالآتي:-

أ- بعد العجز (انعدام القوة):- حصل على وسط حسابيا متوفر حول الوسط ولكنه اقل من الوسط الفرضي (3.12)، وبانحراف معياري مقداره (0.592)، وبأهمية نسبية (62%) ومعامل اختلاف نسبي (19%)، إذ تشير النتائج لقلّة العجز لدى افراد العينة والمتمثلة بضعف قدرة العينة على التحكم والتأثير في احداث العمل وتحقيق النتائج المطلوبة، فضلا عن عدم التمكن من السيطرة على مجريات الاحداث وعلى قدرتهم في اتخاذ القرار، وهذا الامر يجعل منهم مشاركين في العمل ومؤثرين بالوقت نفسه فيه وصولا لتحقيق النتائج التي يرغبون الوصول اليها.



الدور الوسيط لإدارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد

ب- بعد اللامعنى (ضياح الهدف): حصل على وسطا حسابيا ضعيف (2.74) أي أقل من الوسط الفرضي، وانحراف معياري (0.686)، وأهمية نسبية ومعامل اختلاف نسبي (55% ، 25%) على الترتيب، إذ تشير النتائج لضعف توفر اللامعنى وضياح الهدف، أي ان عينة البحث تبحث عن اهدافها وتتمتع بمعنى تحقيقها من خلال امتلاكها الاحساس والقدرة في تحديد هدفها في ضوء تمسكها بمهامها الوظيفية وان عملها في البيئة الجامعية يضيف لها الشيء الكثير من المكانة الاجتماعية.

ت. بعد انعدام المعايير (اللامعيارية): حصل على وسطا حسابيا حول الوسط وبمقدار (2.82) أي اقل من الوسط الفرضي للبحث مما يشير لوجود معايير وقيم اخلاقية في مكان العمل والتي تحكم سلوك العمل في الكليات المبحوثة بفعل الوسائل المشروعة لتحقيق الاهداف، وقد حصل البعد على انحراف معياري واهمية نسبية ومعامل اختلاف نسبي (0.795، 56% ، 28%) وعلى الترتيب. إذ تشير الى تفاق وتجانس اجوبة العينة حول هذا البعد وبأهمية نسبية متوسطة.

ث. بعد العزلة الاجتماعية: حصل على وسطا حسابيا (2.90) وبشكل متوفر حول الوسط الا انه اقل من الوسط الفرضي، وبانحراف معياري (0.614)، واهمية نسبية (58%)، وبمعامل اختلاف نسبي (21%)، إذ تشير النتائج لاتفاق وتجانس اغلب افراد العينة حول الفقرة كونها متوفرة بشكل حول الوسط نظرا لشعور بعض افراد العينة بفقدان انتماءها للمجموعة فضلا عن ضعف قدراتها بالانسجام مع عمل الكليات، لكون اهدافهم الشخصية تختلف عن اهداف الجماعة المتشكلة داخل الكليات او الكلية بشكل عام.

ج. بعد غربة الذات :- حصل على متوسط حسابي ضعيف مقداره (2.15)، بانحراف معياري (0.80)، وبأهمية نسبية (43%)، وبانحراف معياري (37%)، ان ظهور متوسط هذا البعد اقل من المتوسط الفرضي دليل ايجابي لضعف غربة الذات عن افراد العينة في الكليات المبحوثة ودليل تنامي شعورهم بانتماهم لذاتهم وان أفعالهم قيمة في ظل الحصول على رضا الذات وتعزيز احساسهم بإنجازاتهم الشخصية عبر الافكار والمشاعر التي يدركونها بشكل شخصي، والجدول الاتي يبين الوساط الحسابية و الانحرافات المعيارية و الاهمية النسبية ومعامل الاختلاف لابعاد المتغير المعتمد الاغتراب التنظيمي:-

جدول(4) تحليل اراء العينة وفقا لابعاد الاغتراب التنظيمي

معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										q
				لا تفق تماما		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماما		
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
24%	77%	0.918	3.83	23.5	72	45.8	140	22.5	69	6.5	20	1.6	5	q17
26%	72%	0.945	3.62	18	55	37.9	116	34.6	106	6.9	21	2.6	8	q18
35%	58%	1.00	2.89	5.9	18	32	98	35.3	108	20.6	63	6.2	19	q19
48%	43%	1.02	2.14	26.5	81	48.4	148	13.4	41	7.8	24	3.9	12	q20
19%	62%	0.592	3.12	العجز (الندام القوة)										
معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										q
				لا تفق تماما		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماما		
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
42%	55%	1.15	2.76	8.2	25	45.8	140	19	58	16.3	50	10.8	33	q21
46%	45%	1.02	2.23	21.6	66	51	156	14.4	44	8.8	27	4.2	13	q22
30%	70%	1.05	3.52	17.3	53	38.9	119	26.1	80	14.1	43	3.6	11	q23
44%	49%	1.08	2.43	17.6	54	44.4	136	20.6	63	12.1	37	5.2	16	q24
25%	55%	0.686	2.74	اللامعنى (ضياح الهدف)										



الدور الوسيط لإدارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي
 بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد

معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										
				لا تفق تماما		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماما		
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
31%	72%	1.10	3.60	1.3	4	18.6	57	24.5	75	30.1	92	25.5	78	q25
44%	46%	1.03	2.32	20.9	64	43.5	133	23.2	71	7.8	24	4.6	14	q26
35%	66%	1.16	3.28	4.2	13	25.2	77	27.5	84	24.2	74	19	58	q27
50%	41%	1.03	2.07	31.7	97	44.1	135	13.4	41	7.2	22	3.6	11	q28
28%	56%	0.795	2.82	الملا معيارية (انعدام المعايير)										
معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										
				لا تفق تماما		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماما		
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
19%	82%	0.759	4.08	28.8	88	55.6	170	11.1	34	4.6	14	0	0	q29
38%	60%	1.13	3	6.9	21	33	101	23.2	71	26.8	82	10.1	31	q30
47%	42%	1.00	2.11	27.8	85	47.4	145	14.7	45	6.5	20	3.6	11	q31
43%	48%	1.04	2.41	18.6	57	40.8	125	26.1	80	10.1	31	4.2	13	q32
21%	58%	0.614	2.90	العزلة الاجتماعية										
معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										
				لا تفق تماما		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماما		
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
60%	35%	1.06	1.77	52.3	160	33.3	102	3.6	11	6.9	21	3.9	12	q33
47%	42%	1.00	2.11	28.8	88	45.1	138	15	46	8.5	26	2.6	8	q34
46%	38%	0.869	1.88	35.3	108	49	150	9.8	30	4.2	13	1.6	5	q35
45%	57%	1.28	2.83	17	52	28.1	86	22.9	70	19	58	13.1	40	q36
37%	43%	0.800	2.15	غربة الذات										

N= 306

3- تحليل استجابات عينة البحث وفقا لأبعاد المتغير الوسيط ادارة الذات:- حصلت ادارة الذات على اعلى الاوساط الحسابية، اذ يظهر وسطه الحسابي بشكل متوفر (4.05)، وانحراف معياري (0.398)، وبأهمية نسبية (81%)، ومعامل اختلاف نسبي (10%)، اذ تشعر عينة البحث بالتعامل بحكمة وهدوء مع الاندفاعات والانفعالات والثقة بالنفس في اتخاذهم لردود أفعال تتلاءم مع مشاعر الآخرين (الزملاء والطلاب والمستفيدين) في ضوء مبادئهم وقابليتهم على التوافق والتكيف في المواقف الحرجة والمقلقة، اما ابعاده فكانت كالآتي:-

أ. بعد ضبط النفس :- وحصل على متوسطاً حسابياً (3.84) متوفر واعلى من الوسط الفرضي، وانحراف معياري (0.570)، وبأهمية نسبية (77%)، ومعامل اختلاف نسبي (15%)، اذ تتضح اتفاق عينة البحث وقلة تشتت اجاباتها وتجانسها حول هذا البعد واهتمامها بقدرتها على تنظيم الاحداث والمؤثرات التي تزعجها كالغضب والقلق والحزن.



الدور الوسيط لادارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد

ب. بعد المبادرة :- وحصل على وسطا حسابيا (4.19) وبشكل متوفر لدى عينة البحث، وبانحراف معياري (0.587)، وبمعامل اختلاف نسبي (14%)، وأهمية نسبية (84%) ، إذ تتفق اراء عينة البحث وتتجانس حول اجاباتها حول هذا البعد ودرجة اهتمامها النسبية ببعد المبادرة، نظرا لسعيهم لاغتنام الفرص واستثمارها افضل استثمار وبما يحقق النتائج والاهداف المتميزة، فضلا عن تلافي العقبات المتوقعة في العمل واتخاذ اجراءات استباقية لتجنب حدوث المشكلات قبل وقوعها.

ت. بعد التكيف :- وحصل على وسطاً حسابياً (4.18) وبشكل متوفر لدى عينة البحث، وبانحراف معياري (0.633)، ومعامل اختلاف نسبي (15%)، وأهمية نسبية (84%)، إذ تتفق اراء العينة وتتجانس في مستوى اجاباتها عن فقرات البعد، فضلا عن اهتمامها النسبي بفعل المرونة التي يتمتعون بها ازاء المواقف المتغيرة والظروف المتقلبة، والتغلب على العقبات والمصاعب، واكتساب القدرات والقابليات في بنائهم لشبكات من العلاقات الاجتماعية الداعمة لعمل الكليات المبحوثة.

ث. بعد الجدارة بالثقة :- حصل على متوسطاً حسابياً (4.10) بشكل متوفر لدى عينة البحث، وبانحراف معياري (0.557)، ومعامل اختلاف نسبي (14%)، وبأهمية نسبية (82%)، إذ يتضح امتلاك عينة البحث القدرة على الالتزام بمعايير النزاهة والصدق، فضلا عن علاقات الثقة والتعامل الجيد فيما بينهم، والاعتراف بالخطأ والتكامل بين القول والفعل سعياً لتحقيق افضل الاداء.

ج. بعد الضمير الحي :- حصل على وسط حسابي (3.94) بشكل متوفر لدى عينة البحث، بانحراف معياري (0.467)، واهمية نسبية (79%)، ومعامل اختلاف نسبي (12%)، إذ تشير لتجانس اراء العينة وتوافقها حول الاجابة لهذا البعد، الامر الذي انعكس على مستوى الاهمية المرتفع نسبيا، في ضوء قدرة العينة على ادارة مسؤولياتها بكفاءة وحرص، فضلا عن الانضباط العالي والتفاني والالتزام بقواعد العمل بفعل وازع الضمير الحي الذي يمتلكونه بشكل متوفر، والجدول الاتي يبين الوسط الحسابية و الانحرافات المعيارية و الاهمية النسبية ومعامل الاختلاف لابعاد المتغير الوسيط ادارة الذات:-

جدول(5) تحليل اراء العينة وفقا لابعاد ادارة الذات

معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										
				لا تفق تماما		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماما		
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
18%	86%	0.762	4.31	7	2	2.6	8	6.5	20	45.8	140	44.4	136	q37
19%	84%	0.778	4.20	0	0	2.3	7	15.4	47	42.5	130	39.9	122	q38
22%	79%	0.868	3.97	1	3	3.9	12	21.2	65	44.4	136	29.4	90	q39
41%	57%	1.18	2.87	10.8	33	20.3	62	24.5	75	33.7	103	10.8	33	q40
15%	77%	0.570	3.84	ضبط النفس										
معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										
				لا تفق تماما		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماما		
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
16%	86%	0.698	4.29	0	0	1.6	5	9.2	28	48	147	41.2	126	q41
19%	83%	0.798	4.15	0	0	2	6	19.6	60	40.2	123	38.2	117	q42
19%	83%	0.801	4.13	0	0	1	3	23.2	71	37.3	114	38.6	118	q43
17%	84%	0.716	4.19	0	0	1.3	4	14.1	39	49.3	151	35.3	108	q44
14%	84%	0.587	4.19	المبادرة										



الدور الوسيط لإدارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي
 بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد

معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										
				لا تفق تماما		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماما		
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
14%	88%	0.598	4.4	0	0	0.3	1	4.9	15	49.7	152	45.1	138	q45
42%	86%	1.81	4.31	0.3	1	0.3	1	7.8	24	60.9	186	30.7	94	q46
15%	86%	0.663	4.30	0	0	1	3	8.5	26	50.3	154	40.2	123	q47
26%	74%	0.959	3.70	2.6	8	6.9	21	29.1	89	40.8	125	20.6	63	q48
15%	84%	0.633	4.18	التكيف										
معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										
				لا تفق تماما		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماما		
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
15%	87%	0.647	4.37	0	0	0.3	1	8.2	25	45.4	139	46.1	141	q49
14%	88%	0.623	4.41	0	0	0.7	2	5.9	18	45.1	138	48.4	148	q50
33%	70%	1.15	3.49	7.2	22	13.1	40	21.2	65	40.2	123	18.3	56	q51
20%	82%	0.807	4.10	0.3	1	2	6	19.9	61	42.5	130	35.3	108	q52
14%	82%	0.557	4.10	الجدارة بالثقة										
معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										
				لا تفق تماما		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماما		
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
15%	90%	0.659	4.48	0	0	2	6	3.3	10	39.9	122	54.9	168	q53
52%	45%	1.17	2.25	6.9	21	9.8	30	12.7	39	42.8	131	27.8	85	q54
14%	91%	0.617	4.54	0	0	1	3	3.6	11	35.6	109	59.8	183	q55
16%	90%	0.707	4.50	0.3	1	2.3	7	3.6	11	34.3	105	59.5	182	q56
12%	79%	0.467	3.94	الضمير الحي										

N= 306

الجدول (6) ترتيب المتغيرات وفقا لأوساطها الحسابية وأهميتها النسبية ومعامل اختلافها

معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغير
10%	81%	0.398	4.05	إدارة الذات
18%	67%	0.581	3.33	ضغوط العمل
29%	55%	0.793	2.74	الاغتراب التنظيمي

يتضح من الجدول المذكور انفا ان المتغير الوسيط ادارة الذات كانت اعلى من بقية المتغيرات بالنسبة لأوساطها الحسابية وأهميتها النسبية ومعامل اختلافها ثم يأتي بعدها المتغير المستقل ضغوط العمل مما يشير لتقارب واتفاق الآراء في الإجابة عن وجود ضغوطات عمل اما المرتبة الاخيرة فقد كانت للمتغير المعتمد (الاغتراب التنظيمي).



الدور الوسيط لادارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد

ثانياً: اختبار فرضيات علاقات الارتباط و تحليلها

من خلال معامل الارتباط، الذي يدرس العلاقة بين المتغيرات الرئيسية للبحث والابعاد الفرعية لها، بقياس اتجاه وقوة العلاقة الخطية بينهم، والذي يظهر بثلاثة علاقات (عندما يكون معامل الارتباط مساوياً للصفر فتنفي العلاقة بين المتغيرات، وإذا كانت أكثر من الصفر الى الواحد الموجب فيشير لوجود علاقة طردية، أما إذا كان معامل الارتباط اقل من الصفر فيدل على عكسية العلاقة فيما بين المتغيرات)، ويمكن اعتبار العلاقة ضعيفة اذا كانت قيمة معامل الارتباط تقل عن (0.30)، وعدها متوسطة عند ظهورها بين (0.30-0.50)، اما عندما تكون قيمتها أكثر من (0.50) فتعد العلاقة قوية بين المتغيرات.

1- علاقة الارتباط بين المتغير المستقل (ضغوط العمل) والمتغير المعتمد (الاغتراب التنظيمي) اجمالاً وعلى مستوى الابعاد:- انطلقت الفرضية الرئيسية الاولى من توقع (وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية دالة احصائياً بين ضغوط العمل والاغتراب التنظيمي بأبعادهما)، وقد اظهر الجدول (7) علاقات الارتباط الطردية الموجبة بين ضغوط العمل والاغتراب التنظيمي اجمالاً وعلى مستوى الابعاد، إذ اظهر المتغير المستقل ضغوط العمل علاقات ارتباط معنوية ايجابية مع المتغير المعتمد الاغتراب التنظيمي وابعاده علاقات ايجابية طردية ، اي بنسبة (100%) من العلاقات، جميعها تحت دلالة معنوية (0.00)، إذ حقق المتغير ضغوط العمل اقوى علاقة ارتباط طردية معنوية مع المتغير المستقل الاغتراب التنظيمي (0.565**)، بينما كانت علاقة ارتباطه مع انعدام المعايير (0.512**)، وعلاقة ارتباط ذات دلالة معنوية مع بعد ضياع الهدف (0.443**)، فيما كان معامل ارتباطه مع بعد العجز معنوياً طردياً موجباً (0.381**)، بينما كان معامل ارتباطه مع بعد غربة الذات معنوياً (0.329**)، واخيراً علاقة ارتباط معنوية للمتغير المستقل ضغوط العمل مع البعد المعتمد العزلة الاجتماعية (0.317**)، إذ تشير علاقة الارتباط لمغير اجمالي ضغوط العمل مع اجمالي المتغير الاغتراب التنظيمي بأبعاده مجتمعة اقوى من العلاقة مع كل بعد على حدى، إذ توفر هذه النتيجة دعماً كافياً لقبول الفرضية الرئيسية الاولى والتي تنص على : وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ضغوط العمل والاغتراب التنظيمي بأبعاده .

الجدول (7) علاقة الارتباط بين ضغوط العمل والاغتراب التنظيمي

المتغيرات المستقلة	ت	المتغيرات المعتمدة	الاعتراب التنظيمي	غربة الذات	العزلة الاجتماعية	انعدام المعايير	فقدان الهدف	العجز
	1	صراع الدور	0.482**	0.397**	0.288**	0.475**	0.297**	0.189**
	2	غموض الدور	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01
	3	عبء العمل	0.590**	0.398**	0.354**	0.470**	0.509**	0.332**
	4	طبيعة العمل	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	5	ضغوط العمل	0.290**	0.072	0.139**	0.294**	0.242**	0.292**
			0.00	0.207	0.015	0.00	0.00	0.00
			0.304**	0.118*	0.158**	0.254**	0.267**	0.294**
			0.00	0.040	0.006	0.00	0.00	0.00
			0.565**	0.329**	0.317**	0.512**	0.443**	0.381**
			0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

**correlation is significant at the level 0.01(2tailed) N=306

*correlation is significant at the level 0.05(2tailed) N=306

2-علاقة الارتباط بين المتغير المستقل (ضغوط العمل) والمتغير المعتمد (ادارة الذات) اجمالاً وعلى مستوى الابعاد وكالاتي:- انطلقت الفرضية الرئيسية الثانية من توقع (وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية دالة احصائياً بين ضغوط العمل وادارة الذات بأبعادهما)، وقد اظهر الجدول (8) علاقات الارتباط الطردية الموجبة بين ضغوط العمل وادارة الذات اجمالاً وعلى مستوى الابعاد.



الدور الوسيط لادارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد

اذ اظهر المتغير المستقل ضغوط العمل علاقة ارتباط معنوية ايجابية مع المتغير المعتمد ادارة الذات وابعادها الخمس علاقات ايجابية طردية مع جميع ابعاد ادارة الذات، اي بنسبة (100%) من العلاقات، جميعها ذات دلالة معنوية، اذ حقق بعد ضغوط العمل علاقة ارتباط طردية معنوية مع المتغير الوسيط ادارة الذات بعد الضمير الحي (**0.264)، بينما كانت علاقة ارتباطه مع بعد المبادرة (**0.217)، وعلاقة ارتباط ذات دلالة معنوية مع بعد الضمير الحي (**0.200)، فيما كان معامل ارتباط بعد ضغوط العمل مع بعد الجدارة بالثقة معنويا طرديا موجبا (**0.187)، بينما كانت معامل ارتباطه مع بعد ضبط النفس معنويا طرديا (**0.181)، واخيرا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية لبعد ضغوط العمل مع بعد التكيف (**0.157)، اذ توفر هذه النتيجة دعما كافيا لقبول الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على : وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ضغوط العمل وادارة الذات بأبعادها .

الجدول (8) علاقة الارتباط بين ضغوط العمل وادارة الذات (N=306)

ت	المتغيرات المستقلة	المتغيرات المعتمدة	ضبط النفس	الجدارة	التكيف	الجدارة بالثقة	الضمير الحي	ادارة الذات
1	صراع الدور	0.133*	0.253**	0.103	0.164**	0.183**	0.234**	
		0.020	0.000	0.071	0.004	0.001	0.000	
2	غموض الدور	0.147*	0.178**	0.105	0.119*	0.088	0.181**	
		0.010	0.002	0.067	0.037	0.125	0.001	
3	عبء العمل	0.139*	0.022	0.138*	0.120*	0.120*	0.152**	
		0.015	0.706	0.016	0.035	0.036	0.008	
4	طبيعة العمل	0.103	0.181**	0.102	0.130*	0.172**	0.192**	
		0.072	0.001	0.075	0.023	0.003	0.001	
5	ضغوط العمل	0.181**	0.217**	0.157**	0.187**	0.200**	0.364**	
		0.010	0.000	0.006	0.001	0.000	0.000	

**correlation is significant at the level 0.01(2tailed) N=306

*correlation is significant at the level 0.05(2tailed) N=306

3-:- علاقة الارتباط بين المتغير المستقل (ادارة الذات) والمتغير المعتمد (الاغتراب التنظيمي) اجمالا وعلى مستوى الابعاد وكالاتي: انطلقت الفرضية الرئيسية الثالثة من توقع (وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية دالة احصائيا بين ادارة الذات والاغتراب التنظيمي بأبعاده)، وقد اظهر الجدول (9) علاقات الارتباط الطردية الموجبة بين ادارة الذات والاغتراب التنظيمي اجمالا وعلى مستوى الابعاد، اذ اظهر المتغير المستقل ادارة الذات علاقة ارتباط معنوية ايجابية مع المتغير المعتمد الاغتراب التنظيمي وابعاده علاقات ايجابية طردية عدا البعدين العزلة الاجتماعية وغربة الذات، اي بنسبة (67%) من العلاقات، جميعها ذات دلالة معنوية اذ توفر هذه النتيجة دعما كافيا لقبول الفرضية الرئيسية الثالثة والتي تنص على : وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ادارة الذات والاغتراب التنظيمي بأبعاده.



الدور الوسيط لادارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي
 بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد

الجدول (9) علاقة الارتباط بين ادارة الذات والاغتراب التنظيمي

الاضراب التنظيمي	غربة الذات	العزلة الاجتماعية	انعدام المعايير	ضيق الهدف	الهدف	المتغيرات المعتمدة	المتغيرات المستقلة	ت
0.125*	0.004	-0.51	0.124*	0.142*	0.238**	ضبط النفس		1
0.028	0.940	0.370	0.030	0.013	0.000			
0.197**	0.090	-0.18	0.124*	0.192**	0.329**	المبادرة		2
0.001	0.115	0.752	0.030	0.001	0.000			
0.133*	0.058	0.025	0.090	0.129*	0.182**	التكيف		3
0.019	0.314	0.661	0.116	0.024	0.001			
0.058	-0.074	-0.074	0.054	0.070	0.265**	الجداره بالثقة		4
0.311	0.197	0.197	0.347	0.221	0.000			
0.055	-0.053	-0.550	0.038	0.058	0.242**	الضمير الحي		5
0.334	0.356	0.334	0.510	0.318	0.00			
0.166**	0.013	-0.046	0.124*	0.171**	0.354**	ادارة الذات		6
0.004	0.819	0.426	0.029	0.003	0.000			

**correlation is significant at the level 0.01(2tailed) N=306

*correlation is significant at the level 0.05(2tailed) N=306

ويرى الباحثان في ضوء النتائج الظاهرة في الجداول (7,8,9) والتي تظهر علاقات الارتباط بين متغيرات البحث الثلاث، وفقا لآراء العينة المبحوثة، (لضغوط العمل) علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية مع المتغير المعتمد (الاضراب التنظيمي) اجمالا وعلى مستوى الابعاد، فعندما تزداد الضغوط النفسية والجسمية والسلوكية لمتطلبات العمل في الكليات المبحوثة والمتعارضة مع قابليته وقدراته الامر الذي ينعكس سلبا على اداء عينة البحث وفقا لحالات (صراع الدور، وغموض الدور، وعبء العمل، وطبيعة العمل)، فان الاغتراب التنظيمي لديهم سيظهر بنفس معامل ارتباطه مع المتغير ضغوط العمل او احد ابعاده .
 فيما يرى الباحثان العلاقة التي تربط المتغيرين (ضغوط العمل وادارة الذات)، فعند لجوء العينة المبحوثة للتعامل بحكمة وهدوء مع الاندفاعات والانفعالات الغاضبة، وامتلاكهم للثقة بالنفس عند اتخاذهم القرار، المتأتي من مبادئهم وقدرتهم على التوافق مع الظروف التي تولدها ضغوط العمل، فأنها ستحصل على نتائج افضل، وخاصة عند استعمال العينة المبحوثة (ضبط النفس، وايمانها بالمبادرة، وتكيفها مع الظروف، وتمتعها بجداره الثقة، وامتلاكها للضمير الحي)، لاسيما وان ابعاد ادارة الذات تربطها علاقة ارتباط مع ضغوط العمل وابعادها، وان اية زيادة او نقصان في هذه العلاقة بالسلب والايجاب سينعكس على تلك العلاقة.
 اما على مستوى العلاقة بين (ادارة الذات والاضراب التنظيمي)، فعند لجوء عينة البحث للعجز، وضياح الهدف، وانعدام المعايير، والعزلة الاجتماعية، وغربة الذات، بسبب ضعف العلاقة ومستوى الاندماج بين الفرد ووظيفته او انفصاله (نفسياً، فكرياً، سلوكياً، مهنياً) بشعوره بعدم الانتماء لمحيط عمله، فأن النتيجة ستؤول لضعف علاقته مع زملائه من جهة ومزيداً من الاغتراب والعزلة، اذ يرى الباحث لإدارة الذات ارتباط بحالات العجز وضياح الهدف وانعدام المعايير، نظرا لارتباطها بضعف قدرة الافراد على التحكم والتأثير في نتائج المهام المطلوبة منهم، فضلا عن احساسهم وقدرتهم على تحديد المعنى والمغزى من العمل الامر الذي يجلب لهم استبدال المهام بشكل مستمر، خاصة في ظل شعورهم بضعف وجود القيم والمعايير الاخلاقية لموضوع ما في الكليات المبحوثة.



الدور الوسيط لإدارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد

ثالثاً: اختبار فرضيات التأثير و تحليلها

يهدف الاختبار الى التحقق من فرضيات التأثير، باستعمال الاساليب الاحصائية والمتمثلة بـ (Simple Regression Analysis) تحليل الانحدار الخطي البسيط، لعلاقات التأثير بين متغيرات البحث الرئيسية، تأثير (ضغوط العمل وابعاده) كمتغير مستقل في المتغير المعتمد (الاغتراب التنظيمي اجمالاً)، ومن ثم تأثير (ضغوط العمل وابعاده) كمتغير مستقل في (ادارة الذات اجمالاً) كمتغير وسيط، واخيراً تأثير (ادارة الذات بابعادها) في المتغير المعتمد (الاغتراب التنظيمي اجمالاً)، وحسب معادلة الانحدار الآتية :

$$Y = a + \beta (xi)$$

1- تأثير ضغوط العمل في الاغتراب التنظيمي:- انطلقت الفرضية الرئيسية الرابعة من توقع (وجود تأثير ذو دلالة معنوية لضغوط العمل في الاغتراب التنظيمي بابعاده)، ولغرض التحقق من صحة الفرضية من عدمها تم تنفيذ نماذج الانحدار البسيط، وبحسب الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الرابعة اذ كان نموذج تأثير اجمالي المتغير المستقل (ضغوط العمل) في المتغير المعتمد (الاغتراب التنظيمي)، تحت مستوى معنوية (sig=0.00) وهي اقل من قيمة الدلالة (0.01) وبدلالة قيمة (F) المحسوبة (142.812) وهي اعلى من قيمة (F) الجدولية (6.8)، اذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.320$)، اذ يفسر المتغير المستقل ضغوط العمل ما قيمته (32%) من المتغير المعتمد الاغتراب التنظيمي، وكانت قيمة ($\beta=0.479$)، اي ان التغير لوحد واحد في المتغير المستقل ضغوط العمل، سيحدث تغييراً في المتغير المعتمد الاغتراب التنظيمي بنسبة (47.9%)، اذ توفر هذه النتيجة دعماً كافياً لقبول الفرضية الرئيسية الرابعة (وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لضغوط العمل في جودة الاغتراب التنظيمي بابعاده)، وهو يعد تأثيراً عالياً نسبياً، وبأنموذج انحدار وكالاتي :

$$\text{الاغتراب التنظيمي (Y) = 0.479 + 1.148 (ضغوط العمل)}$$

الجدول (10) تأثير ضغوط العمل وابعاده في الاغتراب التنظيمي

المتغير المعتمد	F المحسوبة للنموذج	Sig	df	AR ²	R ²	R	β	A	المتغير المستقل وابعاده
الاغتراب التنظيمي	91.832	0.00	305	0.229	0.232	0.482	0.279	1.832	صراع الدور
	162.309	0.00	305	0.346	0.348	0.590	0.438	1.521	غموض الدور
	28.016	0.00	305	0.081	0.084	0.290	0.161	2.167	عبء العمل
	31.026	0.00	305	0.090	0.093	0.304	0.180	2.084	طبيعة العمل
	142.812	0.00	305	0.317	0.320	0.565	0.479	1.148	ضغوط العمل

$$\text{Sig} = 0.01 \quad F = 6.8 \quad N = 306$$

ويرى الباحثان لضغوط العمل تأثيراً في اغتراب عينة البحث في عملها، نتيجة لشعورهم بتعارض الضغوطات النفسية والجسمية والسلوكية لمتطلبات مهامهم المتنوعة مع قابلياتهم وقدراتهم، الامر الذي اظهر اغتراباً تنظيمياً ملحوظاً في سلوكهم الوظيفي، وخاصة عندما تكون ادوارهم غامضة، بسبب ادراكهم للنقص في المعلومات اللازمة لأداء الدور المنوط بهم، فضلاً عن عدم وضوح المسؤوليات وحدود الصلاحيات والواجبات، فيما كان تأثير الابعاد الاخرى نسبياً اقل من غموض الدور وعلى الترتيب (صراع الدور، طبيعة العمل، عبء العمل).



الدور الوسيط لإدارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد

2- تأثير ضغوط العمل في ادارة الذات:- انطلقت الفرضية الرئيسية الخامسة من توقع (وجود تأثير ذو دلالة معنوية لضغوط العمل في ادارة الذات بأبعاده)، ولغرض التحقق من صحة الفرضية من عدمها تم تنفيذ نموذج الانحدار البسيط، وبحسب الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية اذ كان نموذج تأثير اجمالي المتغير المستقل (ضغوط العمل) في المتغير المعتمد (ادارة الذات)، تحت مستوى معنوية ($0.00 = \text{sig}$) وهي اقل من قيمة الدلالة (0.05) وبدلالة قيمة (F) المحسوبة (22.817) وهي اعلى من قيمة (F) الجدولية (3.841)، اذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.070$)، اذ يفسر المتغير المستقل ضغوط العمل ما قيمته (7%) من المتغير المعتمد ادارة الذات، وكانت قيمة ($\beta=0.181$)، اي ان التغير لوحد واحد في المتغير المستقل ضغوط العمل، سيحدث تغييرا في المتغير المعتمد ادارة الذات بنسبة (18.1%)، اذ توفر هذه النتيجة دعما كافيا لقبول الفرضية الرئيسية الخامسة (وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لضغوط العمل في ادارة الذات بأبعاده)، اذ يعد تأثيرا ضعيفا، وبأتمودج انحدار وكالاتي :

$$\text{ادارة الذات (Y) = 3.445 + 0.181 (ضغوط العمل)}$$

الجدول (11) تأثير ضغوط العمل وابعاده في ادارة الذات

المتغير المعتمد	F المحسوبة للنموذج	Sig	df	AR ²	R ²	R	β	A	المتغير المستقل وابعاده
ادارة الذات	17.597	0.000	305	0.052	0.055	0.234	0.109	3.690	صراع الدور
	10.346	0.001	305	0.030	0.033	0.181	0.109	3.744	غموض الدور
	7.152	0.008	305	0.020	0.023	0.152	0.068	3.804	عبء العمل
	11.576	0.001	305	0.034	0.037	0.192	0.092	3.712	طبيعة العمل
	22.817	0.000	305	0.067	0.070	0.264	0.181	3.445	ضغوط العمل

$$\text{Sig}=0.05 \quad F=3.841 \quad N=306$$

يرى الباحثان في ضوء النتائج اعلاه، بأن ضغوط العمل تأثيرها ضعيف جدا على المستوى الاجمالي على ادارة الذات على الرغم من انها على المستوى الكلي اعلى تأثيرا من المستوى الفردي، مما يعطي للباحث انطبعا لاجتماع ابعاد ضغوط العمل سيودي لتداوبها بالتأثير في ادارة الذات، نظرا لامتلاك عينة البحث امكانية للتعامل بحكمة وهدوء بعيدا عن الانفعالات التي تسببها ضغوط العمل، فضلا عن تقفهم بأنفسهم في اتخاذهم لمجمل ردود الأفعال المتأتبة من ضغوط العمل وابعادها المتمثلة بصراع الدور، وطبيعة العمل، وغموض الدور، وعبء العمل وعلى الترتيب، اما بقية العوامل التي تؤثر في الانموذج ولم تظهر فتعزى لعوامل اخرى لم يتناولها الباحثان

3- تأثير ادارة الذات بالاغتراب التنظيمي:- انطلقت الفرضية الرئيسية السادسة من توقع (وجود تأثير ذو دلالة معنوية لأداره الذات في الاغتراب التنظيمي بأبعاده)، ولغرض التحقق من صحة الفرضية من عدمها تم تنفيذ نموذج الانحدار البسيط، وبحسب الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية السابعة اذ يتضح من الجدول (12)، ان نموذج التأثير اجمالي للمتغير المستقل (ادارة الذات) في المتغير المعتمد (الاغتراب التنظيمي)، تحت مستوى معنوية ($0.004 = \text{sig}$) وهي اقل من قيمة الدلالة (0.05) وبدلالة قيمة (F) المحسوبة (8.564) وهي اعلى من قيمة (F) الجدولية (3.841)، اذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.027$)، اذ يفسر المتغير المستقل ضغوط العمل ما قيمته (2.7%) من المتغير المعتمد الاغتراب التنظيمي، وكانت قيمة ($\beta=0.205$)، اي ان التغير لوحد واحد في المتغير المستقل ادارة الذات، سيحدث تغييرا في المتغير المعتمد الاغتراب التنظيمي بنسبة (20.5%)، اذ توفر هذه النتيجة دعما كافيا لقبول الفرضية الرئيسية السادسة (وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لإدارة الذات في الاغتراب التنظيمي بأبعاده)، اذ يعد تأثيرا ضعيفا، وبأتمودج انحدار وكالاتي:

$$\text{الاغتراب التنظيمي (Y) = 1.915 + 0.205 (ادارة الذات)}$$



الدور الوسيط لإدارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي
 بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد

الجدول (12) تأثير ادارة الذات وأبعادها في الاغتراب التنظيمي

المتغير المستقل	المتغير المعتمد	F	Sig	df	AR ²	R ²	R	β	A	المتغير المستقل وابعاده
الاعتراب التنظيمي	ضبط النفس	4.846	0.028	305	0.012	0.016	0.125	0.108	2.329	ضبط النفس
	المبادرة	12.317	0.001	305	0.036	0.039	0.197	0.166	2.050	المبادرة
	التكيف	5.516	0.019	305	0.015	0.018	0.133	0.104	2.310	التكيف
	الجدارة والثقة	1.032	0.311	305	0.000	0.003	0.058	0.051	2.533	الجدارة والثقة
	الضمير الحي	0.934	0.334	305	0.000	0.003	0.055	0.058	2.514	الضمير الحي
	ادارة الذات	8.564	0.004	305	0.024	0.027	0.166	0.205	1.915	ادارة الذات

Sig= 0.05 F=3.841 N=306

ويرى الباحثان ان التأثير الضعيف جدا لإدارة الذات في الاغتراب التنظيمي منطقيا من وجهة نظر العينة، وذلك لأن التعامل بحكمة وهدوء وثقة بالنفس جراء انتهاج عينة البحث ضبط النفس كالسيطرة على الحزن والانفعالات والتصرف المنطقي يؤدي الى الاستقرار، فضلا عن مبادراتهم وتكيفهم مع العمل سعيا منهم لاغتنام الفرص واستثمارها بشكل افضل ومرونتهم مع المواقف المتغيرة وتذليل الصعوبات وبناء شبكات من العلاقات الاجتماعية سنوول لمزيد من الاندماج والابتعاد عن الاغتراب، اما الجدارة والثقة والضمير الحي فكانتا عديمتا التأثير في الاغتراب التنظيمي، ففي الجدارة والثقة التزام بمعايير الصدق والنزاهة والتكامل بين القول والفعل وصولا لأفضل اداء، وهذا البعد يتعزز بالبعد الاخر (الضمير الحي) ، ففي قدرة عينة البحث على ادارة مهامهم وانشطتهم وواجباتهم بكفاءة وحرص، ما هو الادليلا على انضباطهم وتفانيهم بالعمل والتزامهم بقواعده الرسمية، لاسيما وان ضعف العلاقات ومستوى الاندماج بين افراد العينة وكلياتهم المبحوثة يؤدي لضعف الانتماء والعزلة والاعتراب، وهذا ما لم يلمسه الباحث في واقع الكليات المبحوثة في ضوء زيارته المتكررة ومقابلاته الشخصية معهم، فضلا عن تطابق ذلك مع النتائج الظاهرة اعلاه.

رابعا: تحليل العلاقات غير المباشرة (تحليل المسار)

يهدف المبحث الحالي الى تحليل ومناقشة تأثير ضغوط العمل في الاغتراب التنظيمي عبر ادارة الذات، باستعمال تحليل المسار اجمالا وعلى مستوى الابعاد، اذ تتوقع الفرضية الرئيسية السابعة (تؤثر ضغوط العمل معنوياً بشكل غير مباشر في الاغتراب التنظيمي بتوسيط ادارة الذات وابعادها).

الجدول (13) قيم اتجاهات التأثير للمتغير المستقل ضغوط العمل في الاغتراب التنظيمي من خلال ادارة الذات

المتغير المعتمد	قيمة المعامل	التأثير غير المباشر	المتغير المستقل
الاعتراب التنظيمي	0.00263	0.181	ضبط النفس 0.00145
	0.00055	0.217	المبادرة 0.0025
	0.00025	0.157	التكيف 0.0016
	-0.000150	0.187	الجدارة والثقة -0.0008
	-0.00074	0.200	الضمير الحي -0.0037
	0.00254		اجمالي التأثيرات غير المباشرة
	0.56254		التأثيرات المباشرة
0.563		التأثير الكلي	



الدور الوسيط لإدارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد

يظهر من الجدول (13) وجود تأثير مباشر للمتغير المستقل (ضغوط العمل) في الاغتراب التنظيمي بمقدار (0.5625)، وتأثير غير مباشر عبر متغيرات ادارة الذات (ضبط النفس ، المبادرة ، التكيف ، الجدارة بالثقة ، الضمير الحي) بمقدار (0.00254)، وتأثير كلي بمقدار (0.563)، اذ يمثل تأثيرا معتدلا مقبول اكبر من التأثير المباشر ، مما يشير لتأثير المتغير المستقل (ضغوط العمل) الذي يزداد تأثيره في الاغتراب التنظيمي بتوافر (ادارة الذات) ، فيما بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.341$) ، اذ يمثل تأثيرا معتدلا مقبولا، فيما بلغت قيمة التأثير المتبقي (Residual) (0.659)، اذ تشير هذه القيمة لمتغيرات اخرى قد تكون مؤثرة (ك حجم المجتمع، افراد المجتمع المبحوث ، مستوى اجابات عينة البحث ، متغيرات خاصة بالباحثان) .

ويتضح من الجدول (13) لأعلى قيمة تأثير غير مباشرة كانت لبعده ضبط النفس (0.00263)، اذ يتعاظم تأثير ضغوط العمل في الاغتراب التنظيمي بتوافر ضبط النفس ، فيما كان تأثير بعد المبادرة والتكيف على الترتيب (0.00025، 0.00055) وعلى الترتيب، فيما كان تأثير ضغوط العمل في الاغتراب التنظيمي بتوسيط (الجدارة بالثقة ، والضمير الحي) سلبيا وضعيفا وعلى الترتيب (-0.00015، -0.00074)، وهذه النتيجة تشير الى ان هذين البعدين غير مهمين. وفي ضوء ما تقدم من الجدول (14) والشكل (2)، يتضح تأثير اجمالي المتغير المستقل ضغوط العمل غير المباشر في المتغير المعتمد الاغتراب التنظيمي بتوسيط ادارة الذات قد تحقق، وقيمتها أكبر من التأثير المباشر، اذ يسمح بقبول الفرضية الرئيسية الثامنة من فرضيات التأثير غير المباشر (يوثر ضغوط العمل معنوياً بشكل غير مباشر في الاغتراب التنظيمي بتوسيط ادارة الذات بأبعاده)

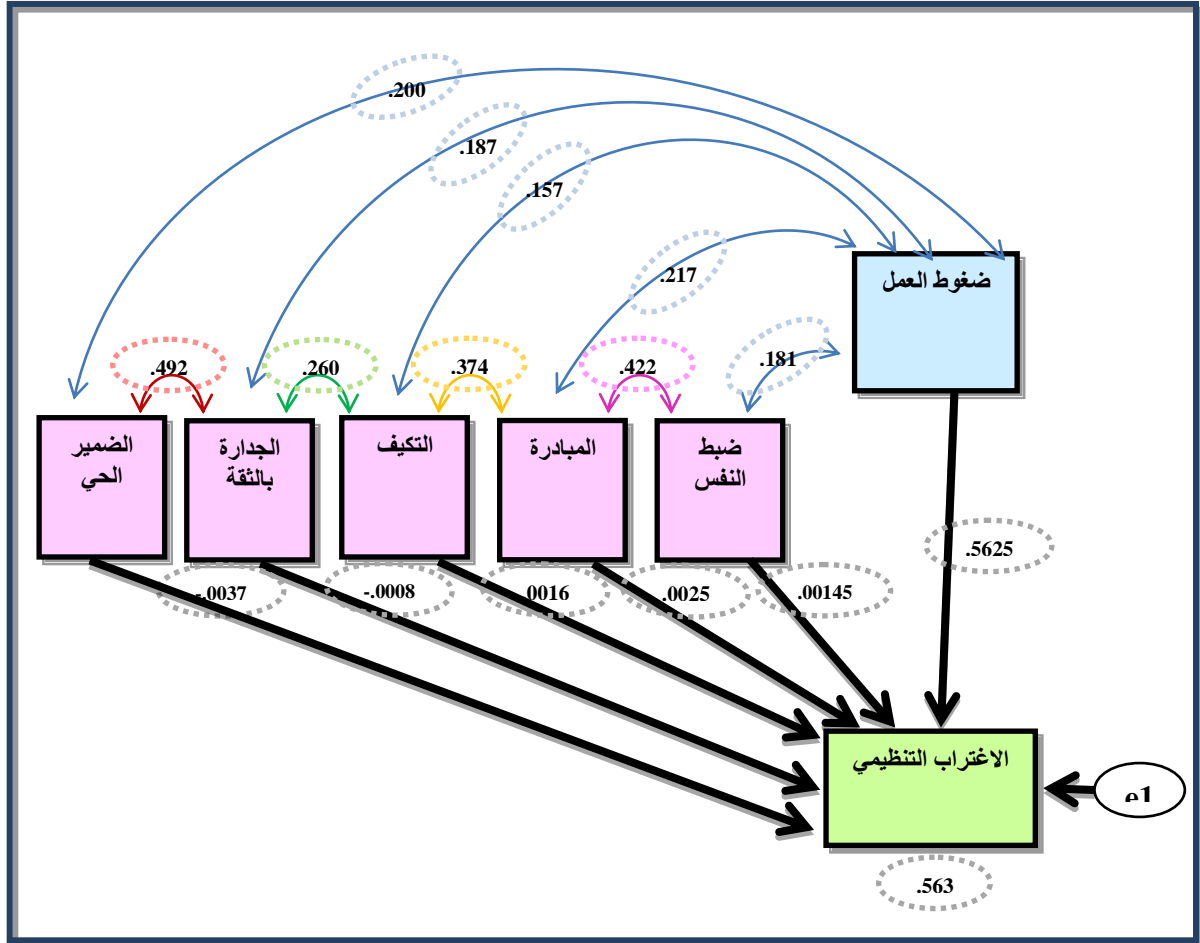
الجدول (14) خلاصة تفسير نتائج تحليل المسار للمتغيرات

التأثير الكلي	الاغتراب التنظيمي		المتغيرات المستقلة
	تأثير غير مباشر	تأثير مباشر	
0.482	0.012809	0.469	صراع الدور
0.59175	0.01975	0.572	غموض الدور
0.29	-0.00099	0.291	عبء العمل
0.302	0.01759	0.284	طبيعة العمل
0.563	0.00254	0.5625	ضغوط العمل

ويرى الباحث من الجدول (14) وجود تأثير واضح لضغوط العمل في الاغتراب التنظيمي اجمالا وعلى مستوى الابعاد عبر ادارة الذات ، مما يدل على اهتمام الكليات المبحوثة لتأثير ضغوط العمل في الاغتراب التنظيمي عبر استثمار ادارة الذات.



الدور الوسيط لادارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي
بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد



الشكل (2) تأثير ضغوط العمل في الاغتراب التنظيمي بتوسيط ادارة الذات



المحور الرابع/الاستنتاجات و التوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- 1- يشعر اساتذة و تدرسيي الكليات المبحوثة بضغوط العمل، بسبب تعارض توقعاتهم مع توقعات منظماتهم، فضلا عن متطلبات العمل، وتلقيهم الاوامر من جهات متعددة، الامر الذي افضى لازدواجية المهام المكلفين بها.
- 2- يشعر اساتذة و تدرسيي الكليات المبحوثة بنقص في المعلومات اللازمة لتأدية الدور المتوقع بشكل نسبي، ويعود ذلك لعدم وضوح المسؤوليات اولعدم فهمهم لمتطلبات وحدود واجباتهم وصلاحياتهم ، فضلا عن كثرة الاوامر وغياب المدونات التي توضحها.
- 3- يشعر اساتذة و تدرسيي الكليات المبحوثة بقدرتهم بتنظيم الاحداث والمؤثرات المزعجة، كالغضب، والحزن، وسيطرتهم على الانفعالات والنظر للامور بمنطقية ووضوح ، وعدم فقدانهم لتوازنهم عند مواجهتهم للظروف المجحفة لحقوقهم الوظيفية ، لما يمتلكونه من هدوء وحكمة نابعة من امتزاج العلم والمعرفة مع خبرات السنين الوظيفية والحياتية، و ظهور الثقة المتبادلة بين اساتذة و تدرسيي الكليات المبحوثة وبين رؤسائهم، من خلال تحليهم بالشجاعة للاعتراف باخطاؤهم والتعامل بصدق ونزاهة، وتشجيع اواصر الصداقة فيما بينهم.
- 4- يشعر اساتذة و تدرسيي الكليات المبحوثة بالاغتراب التنظيمي بنسبة متفاوتة في مجمل مهامهم، على مستوى الاندماج النفسي والفكري وفي علاقاتهم مع الاخرين، الامر الذي يدفعهم الى الشعور بالعزلة والاغتراب في بعض الاحيان.
- 5- يتمكن اساتذة و تدرسيي الكليات المبحوثة من التأثير في سياسات رؤسائهم نتيجة لمستوياتهم العلمية ، وما يمتلكونه من خبرات مهنية تجعلهم مؤثرين ، فضلا عن سيطرتهم على اداء مهامهم اليومية وما يكلفون به من واجبات، وقدرتهم على التحكم في مجريات الامور.
- 6- يشعر اساتذة و تدرسيي الكليات المبحوثة بضعف تطبيق قواعد العمل بالتساوي على الجميع ، بسبب القرب من مصدر القرار او العلاقة مع الرؤساء ، اولما يمتلكه الفرد من مستوى علمي او خبراتي.
- 7- يشعر اساتذة و تدرسيي الكليات المبحوثة بالاغتراب التنظيمي عند تعارض متطلبات العمل مع قدراتهم و امكانياتهم في ظل نقص المعلومات وعدم وضوح مسؤوليات الفرد وصلاحياته، و ضيق الوقت قلة اوقات الراحة الامر الذي ولد ضغوطا ادت الى توسع الفجوة مع مهامهم وواجباتهم.
- 8- ان ابعاد ضغوط العمل مع وجود المتغيرات الوسيطة والمتمثلة بإدارة الذات قد اسهمت بزيادة معتدلة وملحوظة في التأثير في المتغير المعتمد الاغتراب التنظيمي، الامر الذي يثبت ان ابعاد ضغوط العمل (صراع الدور ، غموض الدور ، عبء العمل ، طبيعة العمل)، تؤثر في الاغتراب التنظيمي بشكله (المباشر، وغير المباشر)، إلا أن التأثير غير المباشر من خلال توسيط إدارة الذات، أعلى من التأثير المباشر، إذ ساهم بزيادة ملحوظة في التأثير عما هو عليه في حالة التأثير المباشر فقط على مستوى الابعاد.
- 9- وجود علاقة ارتباط و تأثير (مباشر و غير مباشر) بين متغيرات البحث الثلاثة بابعادها الا ان التأثير غير المباشر لضغوط العمل اقوى من التأثير المباشر له على متغيري البحث.

ثانياً: التوصيات

- 1- ينبغي على ادارات المنظمات المبحوثة الانتباه الى مخاطر ضغوط العمل واثارها السلبية في مكان العمل وضرورة تلافي الاثار ومواجهة الضغوط من خلال:-
أ- وضع الاستراتيجيات الملائمة لمواجهة ضغوط العمل.
ب- توفير المناخ التنظيمي الملائم بالشكل الذي يكفل الحد من تنامي الضغوط لاسيما فترات الراحة وتخفيف الاعباء الوظيفية.
ج- فتح اقسام متخصصة داخل المنظمات المبحوثة لمتابعة افراد عينة البحث نفسيا وصحيا، نظرا للاثار العميقة التي يسببها كلا من الاغتراب التنظيمي وضغوط العمل على الافراد من هذه الناحية.
- 2- ايضاح المعلومات المتعلقة بادوار التدرسيين ومهامهم، وتوفيرها وايصالها في الوقت المناسب، لتوضيح متطلبات العمل ،وتحديد صلاحياتهم وواجباتهم الوظيفية، من خلال وضع النشرات والاعلانات والبوسترات او الملصقات الخاصة بهذا الغرض.



الدور الوسيط لإدارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد

- 3- استثمار قدرة اساتذة وتدرسيي الكليات المبحوثة على ادارة ذاتهم، للحد من تاثير ابعاد ضغوط العمل في الاغتراب التنظيمي(لا سيما غموض الدور) الذي كان اعلاها تأثيرا في الاغتراب التنظيمي ويؤدي اليه، عبر التعامل بحكمة وهدوء واعتماد مبدأ الثقة بالنفس في اتخاذ القرارات ، فضلا القدرة على التوافق في المواقف المقلقة ، بفعل المواقف التي تواجه افرادها والمتعارضة احيانا مع قدراتهم.
- 4 - تعزيز التواصل و الاندماج الفكري و النفسي و المهني بين عينة البحث ووظائفهم وما يكلفون به من مهام وواجبات و ما بينهم و بين زملائهم ورؤسائهم في العمل، لتقليل مستويات الاغتراب و العزلة في مكان العمل.
- 5- تدعيم حالات الثقة المتبادلة التي اظهرها الجانب العملي للبحث بين اساتذة وتدرسيي الكليات المبحوثة، والتعامل وتبني المبادرة و التجديد، وهذا ما يجعل المنظمات المبحوثة قادرة على مواكبة التطور والعجلة التنوية ومسايرة التقدم العلمي العالمي، وبما يعزز قدرة عينة البحث من التأثير على سياسات و اجراءات العمل بالشكل الذي يصب في مصلحة منظماتهم و اعمالهم المكلفين بها.
- 6 - ينبغي على المنظمات المبحوثة تطبيق سياسات و اجراءات العمل بشكل متساو على الجميع دونما تمييز، فالمجد يكافأ والمقصر يُعاقب، وهذا الامر يدعم الكثير من النواحي كالعادلة والمواظنه التنظيمية، وتعزيز الانتماء والولاء، فاجراءات وقواعد العمل المطبقة على الجميع تشعر الافراد بان جهودهم تُقدر ومساهماتهم ينظر اليها بعين التميز.
- 7- ادخال وسائل الايضاح التعليمية المتطورة التي من شأنها تقليل الوقت والجهد المبذول من قبل الاساتذة و التدرسيين في اداء مهامهم وواجباتهم لا سيما عند القاء المحاضرات، و مراعاة اوقات الراحة ، والاهتمام بتوفير الوقت الكافي لاداء الاعمال، وتحديد المسؤوليات على اساس قدرات وامكانيات كل تدريسي وما يمتلكه من مهارات.
- 8- ايلاء موضوعي ضغوط العمل و الاغتراب الوظيفي الاهمية والجدية وعدم تجاهلهما، حتى لو كانت مستوياتها ضعيفة، لان الضغط القليل سوف يتجمع و يصبح ذا تاثير كبير في قادم الوقت، وتصبح الادارة عاجزة ربما عن مواجهته والحد من اثاره، لكونها لم تعالجه في الوقت المناسب، في ظل معرفتهم لاستراتيجيات ضغوط العمل.
- 9- ايلاء موضوع ادارة الذات المزيد من الاهتمام، لا سيما في ظل ندرة الدراسات التي تناولته، واجراء المزيد من البحوث عن متغيري البحث ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي، لاسيما بعد ان افرز الجانب العملي عن وجود علاقات ارتباط وتأثير(مباشر و غير مباشر) بين هذه المتغيرات

المصادر

اولا :- المصادر العربية

أ- الكتب

- 1- الحريري، رافدة عمر، (2011)، اتجاهات ادارية معاصرة، ط 1، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان-الاردن.
- 2- الرفاعي، احمد حسن،(2009)، مناهج البحث العلمي، تطبيقات ادارية واقتصادية، طبعة 6، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان
- 3- عطية، محسن علي،(2010)، "البحث العلمي في التربية، مناهج ادواته ووسائله الاحصائية"، الطبعة 1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان- الاردن
- 4- علوان، قاسم نايف، واحمد، نجوى رمضان،(2009)، ادارة الوقت مفاهيم عمليات تطبيقات، ط 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان- الاردن

ب - الرسائل و الاطاريح

- 1 - الدوسري، سعد عميقان سعد،(2005)، ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الاجهزة الامنية دراسة ميدانية على منسوبي شرطة المنطقة الشرقية، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية كلية الدراسات العليا قسم العلوم الادارية، الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة.
- 2 - القحطاني، علي بن مرعي،(2007)، القروض الشخصية وعلاقتها بضغط العمل، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية كلية الدراسات العليا، الرياض، ، رسالة ماجستير غير منشورة.



الدور الوسيط لإدارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد

- 3 - الجبوري، احمد راسم عباس،(2013)، أنماط الشخصية وعلاقتها بمصادر الاجهاد الوظيفي للمحققين الإداريين في مكاتب المفتشين العامين،جامعة بغداد كلية الادارة والاقتصاد، قسم ادارة الاعمال، بحث دبلوم عالي غير منشور
- 4- عوض، اميلة جبر عبد الله،(2016)، إدارة الذات وعلاقتها بالانفصال الانفعالي لدى زوجات شهداء حرب 2014 على غزوة، الجامعة الإسلامية كلية التربية علم النفس غزة، رسالة ماجستير غير منشورة.
- 5- عبد الحسن، زينب محمود،(2014)، الاحترق النفسي وارتباطه بضغوط العمل والاداء الوظيفي للعاملين في مهنة التمريض- بحث ميداني في عينة من المستشفيات الحكومية في محافظة واسط، جامعة بغداد كلية الادارة والاقتصاد، علوم ادارة التمريض،، رسالة ماجستير غير منشورة.

جد البحوث و المجلات و الدوريات

- 1- بحر، يوسف عبد عطية وابوسلطان، مياسة سعيد محمد،(2013)، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالاداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، مجلة جامعة فلسطين للابحاث والدراسات،العدد الخامس،الجامعة الإسلامية،كلية التجارة.
- 2- سموعي، رفاء فرج،(2016)، السلوك التنظيمي علم وفن معاصر،بحث مقدم الى كلية الادارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية
- 3- حسون، ازهار عبود،(2011)، بناء مقياس ادارة الذات وفقا لنظرية جولمان لدى تدريسيي الجامعة، كلية التربية الجامعة المستنصرية قسم الارشاد والتوجيه النفسي

ثانيا المصادر الأجنبية

A-BOOKS

- 1-Amabile,G. H ,(1988), Organizational Climate explorations of a concept, Boston. Am: Harvrd Business School Press, Boston, MA.
- 2-Arrington , P,(2008),Stress at work: How Do social workers CopeNasw member ship work force,Washington,DC-National Association of social workers.u.s.a
- 3-Bond, Barbara & Manser ,Rose ,(2009), Emotional Intelligence Interventions to Increase Student, Higher Education Quality Council of Ontario, Toronto, On Canada
- 4-Bhagat, R.S., Krishran, B., Nelso, T.A., Leonard, K.M., Jr., D.L.F., & Billing, T.K, (2010), "Organizational Stress, Psychological Strain, and Work Outcomes in Six National Contexts", Cross Cultural Management International Journal, Vol. 17, No.17, PP. 10- 29.
- 5-Cherniss , Cary. & Goleman , Daneil. (2001), The Emotionally Intelligent Workplace: How To Select For Measure, & Improve Emotional Intelligence In Individuals, Groups, & Organizations, San Francisco: Jossey – Bass
- 6-Cho ,Yoon Jik, & Ringquist Evan, (2007), Trustwrthiness, Leadership & Organizational Performance: Longitudinal Analysis, In Prepared for the 9th ed, National Public Management Research Tucson, AZ
- 7-Goleman, Daniel, (1998), Working with Emotional Intelligence,6th ed, New York: Bantam Books,U.S.A
- 8-Goleman, Daniel ,Boyatzis, Richard & Mc Kee, Annie, (2001), Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence, 7th ed,Harvard Business School Press, Boston, MA



9- Greiner, B.A. & Krause, N, (2005), Objective stress factors, accidents, and absenteeism in transit operators: A theoretical framework and empirical evidence, Occupational Health Psychology, London, England: Verso Books Turner

10- Hitt, A. Michael , Chet C. Miller & Colella , Adrienne,(2011), organizational behavior,3RD ed, Publisher: John Wiley & Sons. Releas, USA.

11-Jex ,M. Steve and Britt, W. Thomas,(2008),Organizational Psychology A Scientist-Practitinoer Approach, 2nd Ed, Hoboken, New Jersey,usa

Robbins, P. Stephen and Coulter, Mary,(2016),Management,13th ed, Harlow-England

12-Lukes, Steven,(1972), A dissertation Of Alienation and Anomie, Alienation and the Social System, John Wiley

13-Martin ,John & Martin Fellenz,(2010), Organizational behavior and management ,4th ed,south western gengage learning ,zrinski,Croatia.

14- Robbins, P. Stephen and Coulter, Mary,(2016),Management,13th ed, Harlow-England

15-Weinberg ,Ashley, Sutherland,J. Valerie, Cooper, Cary,(2010),organizational stress management a strategic approach,1th ed , New York, NY, USA.

16-Wagner, A. John, Hollenbeck,R. John,(2010), Organizational Behavior Securing Competitive Advantage,1st ed, Maeson,New York, & London NY.

B- Journal

1-Argentero , Piergiorigo , Cortese, Claudio and Ferretti , Maria Santaerretti,(2008), An Eva lauation Of Organization Citizenship Behavior : Psychometric Characterstics Of The Italian Version Of Pod sakoffet , Organizational citizenship behavior journal,vol.15,no.2,pp:61-75

2-Appiah, W. Asamoah, & Fynn, I. Aggrey,(2017) , The impact of occupational stress on employees performance a study at twifo oil plantation limited, African Journal of Applied Research,vol.3,no.1,pp.14 -25. _

3- Banaai, M., Reisel, W, & Probst, T. (2004) ,A Managerial and Personal Control Model: Predictions of Work Alienation and Organizational Commitment In Hungary. Journal Of International Management.Vol. 10, PP:375-392

4-Barhem, B., Younies, H. & Muhamad, R., (2009), "Religiosity and Work Stress Coping Behavior of Muslim Employees, Education Business and Society Journal, Vol.2, No. 2, PP. 123-137

5-Crant, J. M. (1995). The Proactive Personality Scale & Objective Job Performance Among Real Estate Agents. Journal of Applied Psychology, Vol. 80, No .4,PP:532-537

6-Dagli , Abidin & Averbek , Emel ,(2017), Investigating Organizational Alienation Behavior in Terms of Some Variables , Universal Journal of Educational Research , vol 5. no 2 . pp: 228-237

7- George,M. Jennifer & Brief,P. Arthur,(1992), Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity



- Relationship, Journal of American Psychological Association, vol.112, no.2, pp:310-329.**
- 8- Gardner, Lisa & Stough, Con, (2002), Examining the relationship between leadership and emotional intelligence in senior level managers, Journal of leadership and organization, vol.32, no.2, pp:68-78
- 9- Gadot, Eran Vigoda, Beerli, Itai, Shemesh, Taly Birman & Somech, Anit, (2007), Group-Level Organizational Citizenship Behavior in the Education System A Scale Reconstruction and Validation, Journal of Educational Administration Quarterly, vol.43, no.4
- 10- Helms, J.V, (1998), Science and subject matter and identity in secondary school teacher, Journal of research in science teaching, vol.35, no.7, pp:811
- 11- Idris, M.K. (2011), "Over Time Effects of Role Stress on Psychological Strain Among Malaysian Public", University Academics, International Journal of Business and Social Science, Vol. 2, No. 9, PP. 154- 166
- 12- Kocoglu, Merve, (2016), Cynicism as a Mediator of Relations between Job Stress and Work Alienation, Global Business and Management Research Journal, vol.6, no.1, pp:24-36.
- 13- Kenny, Aidan, (2015), Work-related Stress: Survey of academic staff in the Institutes of Technology Sector, Dublin School of Architecture, Level 3, Iss 13, June.
- 14- Manz, C. Charles & Sims, P. Henry, (1993), SuperLeadership: Beyond the Myth of Heroic Leadership, Organizational Dynamics Journal, vol.19, no.4, pp:18-35
- 15- Muraven, M., Shmueli, D., & Burkley, E. (2006). Conserving self-control strength. Journal of personality and social psychology, vol.91, no.(3), pp: 524
- 16- Panari, C., Guglielmi, D., Simbula, S. & Depolo, M., (2010), "Can an Opportunity to Learn at Work Reduce Stress? Are visitation of the Job Demand-Control Model", Journal of Workplace Learning, Vol. 22, No.3, PP. 166- 179
- 17- Pattni, Indira, Soutar, N. Geoffrey & Klobas, E. Jane, (2007), The Impact of a Short Self-Management Training Intervention in a Retail Banking Environment, Human resource quality development, vol.18, no.2, pp:159-178
- 18- Riaz, A. & Khan, S. (2012). Relationship of Emotional Intelligence & Stress at Workplace: Taking in Perspective the Public & Private Sector Universities of Peshawar. European Journal of Economics, Finance & Administrative Sciences, Vol. 11, No. 46
- 19- Seeman, Melvin, (1957), On the meaning of Alienation, American Sociological Review, Vol. 24, No. 6, p:783-791.
- 20- Seeman, Melvin, (1959), On The Meaning of Alienation, American Sociological Review, Vol. 24, No. 6, pp. 783-791
- 21- Staw, B. M. & Barsade, S. G. (1993). Affect & managerial performance: A test of the sadder-but-wiser vs. happier-&-smarter hypotheses. Administrative Science Quarterly, Vol. 38, No. 2, pp:304-331



- 22-Storey,Keith,(2007), Review of Research on Self-Management Interventions in Supported Employment Settings for Employees With Disabilities,Journal of Career development for exceptional individuals, vol.30,no.1,pp:27-34
- 23-Salleh, A.L., Bakar, R.A. & Keong, W.K., (2008), "How Detrimental is Job Stress? A Case Study of Executives in the Malaysian Furniture Industry", International Review of Business Research Journal, Vol. 4, No. 5, October PP. 64- 73.
- 24-Santas,G. , Isik ,O. & Demir, A,(2016),The effect of loneliness at work; work stress on work alienation and work al ienation on employees' performance in Turkish health care institution, South Asian Journal of Management Sciences,vol.10 , no.2,pp:30-38
- 25- Sulu , Seyfettin , (2010) , Work Alienation as a Mediator of the Relationship between Organizational Injustice and Organizational Commitment Implications for Healthcare Professionals , International Journal of Business and Management , Vol. 5, No. 8 , pp: 27-38
- 26-Tourigny, L. Baba & Wang, X,(2010),Stress Episode in Aviation: the Case of China, Cross Cultural Management, International Journal,Vol.17, No.1, PP. 62-78.
- 27- Tziner. A ,Bar. Y , & Oren.L ,Kadosh.G ,(2010) ,"corporate Social Responsibility organizational Justice & Job satisfaction : How do they Interrelate ,If at all? " ,Vol.27 ,No.10
- 28-Taamneh , Mohammad & Gharaibeh , Shehadeh , (2014) , The Impact of Job Security Elements on the Work Alienation at Private Universities in Jordan (A Field Study from Employeesperspective, European Journal of Business and Management , Vol.6, No.26 m pp: 56- 68
- 29-Tziner. A ,Bar. Y , & Oren.L ,Kadosh.G ,(2010) ,"corporate Social Responsibility organizational Justice & Job satisfaction : How do they Interrelate ,If at all? " ,Vol.27 ,No.10
- 30-Unguren , Engin , Kacmaz , Yasar Yigit & Yilmaz , Yusuf ,(2016) , The Influence Of Socio-Demographic Factors On Organizational Alienation Of Accommodation Businesses Employees , European Scientific Journal February , vol.12, No.4 , pp: 1- 18
- 31-Ucanok , Basak , (2016), The role of work centrality in the relationship between work alienation and organisational commitment: A study of Turkish SMEs , Journal of Faculty of Communication, Istanbul Bilgi University, Santral Istanbul , vol.21 , no. 1 , pp: 60-81.
- 32- Vandenberghe, F, (2002),Working Out Marx : Marxism and the end of the workalienation of knowledge workers, Management Decision, 48 Issue 4, p600, 1 chart.
- 33-Whibeck, C. (1995). Truth and trustworthiness in Research , Science and Engineering Ethies. P. 403-416



34-Wang, Jin and Wong, Chak Keung,(2014), A Comparative Study on the Measurement Scales of Organizational Citizenship Behavior Within China's Hotel Industry, Journal of China Tourism Research,vol.6,no.4,pp:358-369

C-Thesis and Dissertations

1- Antonova, Evgenia,(2016), Occupational stress, job satisfaction, and employee loyalty in hospitality industry a comparative case study of hotels in Russia, Master Thesis submitted in influence of degree master of science in international tourism,modul Vienna university.

2-Bickford, Melanie,(2005), Stress in the Workplace: A General Overview of the Causes, the Effects, and the Solutions, Thesis of Canadian Mental Health Association Newfoundland and Labrador Division.

3- Frank , Thomas , (1971) , A study of measurement of a contiuon of alienation integration in terms of its five alternate meanings as these are related to selected sociological factors , A Thesis Submitted to the Faculty of the Graduate School, Marquette University, in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Of Master of Arts , Milwaukee, Wisconsin

4-Spooner,Rebecca,(2004),The influence of work stress and work support on burnout in public hospital nurses,Thesis submitted in fulfillment of thr requirements for the dehree of doctor of philosophy , Queensland university of technology.

5-Sprenger, Jeffrey,(2011), Stress and coping behavior among primary school teacher , Athesis presented to the the Faculty of the Department of Health Education Promotion.

6-Saari , Mikko ,(2015) , Work alienation and engagement in organizations case study in an advertising agency, Bachelor's thesis Degree programme in International Business General Management , Turcku university of applied sciences.

D-Conferences

1-Festa, R. M,(2001) Impacting performance through Emotional Intelligence”, Paper presented, at Conference Mortgage Bankers Association of America, 20 June

2-McGowan, Patrick,(2005), Self management Background Paper , International Conference on Patient Self-Management, University of Victoria - Centre on Aging,PP:1-10

E-Internet

1-Marx, Karl & Engels,1844. Friedrick. The Communist Manuifesto, <https://www.google.iq/search?q=Marx>



الدور الوسيط لإدارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد

ملحق (1) الاستبانة

أعدت الاستبانة لقياس متغيرات البحث الموسوم (أثر مصادر ضغوط العمل في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي) يرجى تفضلكم بالاجابة على فقراتها بعناية ، وذلك بوضع علامة (✓) أمام الاجابة التي تختارونها ، ونود أعلمكم بأن المعلومات ستستخدم لغراض الدراسة فقط ولا داعي لذكر الاسم. مع خالص شكرنا وتقديرنا..

الباحث

المحور الاول / ضغوط العمل

البعد	ت	الفقرة	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
صراع الدور	1	اتلقى طلبات متعارضة عند انجاز الاعمال من اكثر من جهة في آن واحد					
	2	هناك اختلاف بين توقعاتي عن العمل وتوقعات رؤوساني					
	3	اشعر بالضغط بسبب المتطلبات المتعارضة في العمل.					
	4	تعارض بعض متطلبات العمل مع مبادئ وقيمي.					
غموض الدور	5	تعليمات العمل غير واضحة تماما.					
	6	اجهل حدود صلاحياتي لاداء واجبات عملي.					
	7	يقدم لي رؤوساني تعليمات واضحة عن ادائي.					
	8	اقوم باداء مهام لا اعرف المغزى منها.					
عبء العمل	9	اشعر ان عبء عملي كبير جدا.					
	10	افتقد للوقت الكافي لاداء كل ما يوكل الي من مهام.					
	11	اشعر بان مسؤوليات عملي تتزايد بشكل غير مبرر.					
	12	ضغط العمل متواصل حتى في فترات الراحة القليلة.					
طبيعة العمل	13	يتطلب عملي السرعة في التفكير .					
	14	تتسم وظيفتي بمصاعب جمّة.					
	15	يتطلب عملي اداء مهام روتينية.					
	16	طبيعة عملي توفر لي فرص التقدم والارتقاء الوظيفي .					

المحور الثاني/ الاغتراب التنظيمي

البعد	ت	الفقرة	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
العجز	17	لدي القدرة على التأثير في سياسات رؤوساني بما امتلكه من مستوى تعليمي.					
	18	اشعر بانني احد الركائز المهمة في عملية التخطيط من قبل رؤوساني.					
	19	الروتين في سياسات عملي يدفعني لتنفيذ الاوامر دون قيد او شرط.					
	20	ليس لدي السيطرة على اداء مهامي اليومية.					
اللامعنى	21	اشعر بان لاشيء يتغير في العمل مهما بذلت من جهد.					
	22	اشعر بانني انسان الي مبرمج لتنفيذ ما يطلب مني.					
	23	ان طبيعة العمل الذي اقوم به يناسب طموحاتي .					



الدور الوسيط لإدارة الذات في العلاقة بين ضغوط العمل و الاغتراب التنظيمي بحث ميداني في بعض كليات جامعة بغداد

					24	اهداف العمل لا تستحق المتاعب التي احتملها .
					25	قواعد العمل لا تطبق على الجميع بالتساوي.
					26	لا اهتم ان كانت سلوكياتي تتعارض مع التشريعات الوظيفية.
					27	اشعر بان حقوقي الوظيفية تضيق بسبب عدم وجود معايير تتبع في العمل.
					28	اتجاهل بعض قيم العمل لتحقيق اهدافي.
					29	العلاقات مع زملاء العمل مرضية لحاجاتي كائنسان
					30	ابتعد عن اللقاء بالآخرين الا اذا كان لامر خاص بالعمل.
					31	اشعر بانني مهمش في مكان العمل.
					32	ابتعد عن الاشتراك بالنشاطات الاجتماعية داخل المنظمة.
					33	تحصيلي الدراسي لا علاقة له بالعمل الذي اقوم به.
					34	افتقد الشعور بالانجاز في نوع العمل الذي اوديه.
					35	اشعر بالانفصال بيني وبين عملي.
					36	اشعر بان هناك فجوة بين ما اتمناه وبين الواقع الفعلي في العمل

المحور الثالث / ادارة الذات

البعد	ت	الفقرة	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما	
ضبط النفس	37	عند مواجهة موقف يثير غضبي احاول ان اهدى نفسي						
	38	اسيطر على احزاني كي لا ادعها تؤثر على عملي.						
	39	اضبط انفعالاتي عندما ارى مواقف غير ملائمة من قبل زملائي في العمل						
	40	افقد توازني عندما تواجهني بعض المواقف المحجفة على حقوقي الوظيفية						
المبادرة	41	اشعر بان لدي القدرة على تحدي الافكار التقليدية وتجديدها						
	42	ابادر في حل مشكلات زملائي على المستوى المهني						
	43	اعمل على اشاعة جومن النشاط والحماسة بين زملائي .						
	44	اسعى الي بناء رؤية مستقبلية لتطوير العمل في منظمتي.						
التكيف	45	اسعى الى استيعاب التطورات التي تحدث في بيئة العمل.						
	46	يتصف تعاملتي بالمرونة مع اي تغييرات في سياسات وخطط العمل.						
	47	انسجم بسهولة مع زملائي في العمل عند انجاز الاعمال الموكلة اليها.						
الجدارة بالثقة	48	عادة ما اتمكن من التأقلم مع طبيعة العمل في حال نقلتي الى قسم اخر.						
	49	يتوقع مديري نجاحي في الاعمال التي توكل الي .						
	50	اشعر بان زملائي يتفون بي.						
	51	اعترف بتصرفاتي غير المناسبة تجاه زملائي في العمل .						
الضمير الحي	52	امتلك الثقة بقدرتي على التأثير في الاخرين عندما اتأكد من صحة قراراتي فيما يخص مشاكل العمل						
	53	انجز الاعمال المهمة حتى وان تطلب الامر العمل خارج اوقات الدوام الرسمي.						
	54	غالبا ما انشغل عن العمل بالاحاديث الجانبية والشخصية.						
	55	اشعر بالمسؤولية الملقاة على عاتقي في انجاز المهام الموكلة الي .						
							56	اطبق قواعد واجراءات العمل حتى لو لم يراقبني احد.



((The Mediator Role of Self Management on the RelationShip Between Work Stresses and Organizational Alienation))

Abstract

The study aims to test the relationship of work pressure to its dimensions (role conflict, ambiguity of role, workload and nature of work) as an independent variable and its effect on organizational alienation by its dimensions (disability, lack of power, indifference, animosity, social isolation and self-alienation) (Restraint and confidence in negation, initiative, adaptation and living conscience) as a mediator variable, in some faculties of Baghdad University of Science (Medicine and Engineering) and Humanity (Education and Literature). The data was collected on the practical side, which was applied randomly (306) of the teachers and teachers of the colleges (56) items, which included the main research variables and their subdivisions. The data were analyzed using a number of statistical methods suitable for the research as well as conducting interviews as an auxiliary tool. In the data collection, the main conclusions of the research reached through the practical side is the feeling of the sample of research work pressures and organizational alienation at the level of some dimensions, and that the pressures of work affect the alienation of organizational dimensions (directly and indirectly), but the impact Indirect through self-centered self-centered The researcher came out with a number of recommendations, the most important of which is the importance of the research variables, especially the pressures of work and the organizational alienation of the effects and the development of appropriate coping strategies, and understanding the importance of self-management and its sub-dimensions on the research variables and the sample and what it carries Psychological).

Keywords/ work pressures, organizational alienation, self-management.