



الاغتراب الوظيفي وأثره في الرضا عن العمل بحث تطبيقي

م.م نور حسين فخري
معهد الادارة/ الرصافة/ الجامعة
التقنيّة الوسطى

م.م مصطفى رعد صالح
معهد الادارة/ الرصافة/ الجامعة
التقنيّة الوسطى

Received:20/10/2019

Accepted :27/11/2019

Published:August / 2020

هذا العمل مرخص تحت اتفاقية المشاع الابداعي نسب المُصنّف - غير تجاري - الترخيص العمومي الدولي 4.0

[Attribution-NonCommercial 4.0 International \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

مستخلص البحث:

يهدف البحث الى تحديد دور الاغتراب الوظيفي وتأثيره في الرضا عن العمل في الشركة العامة لصناعة السيارات, وتم اختيارها لتطبيق الجانب الميداني كونها من الشركات المهمة في العراق, وتمثلت مشكلة البحث بوجود صعوبة في تأقلم الموظفين وشعورهم بالاغتراب في عملهم مما ينعكس سلبا على مستوى رضاهم عن العمل في الشركة المبحوثة, وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي تضمنت (31) فقرة, تم توزيعها على (50) موظفا في الشركة المبحوثة, وتم اختيارها بطريقة عشوائية وبالاعتماد على البرنامج الاحصائي الجاهز (SPSS), اهم الاستنتاجات التي توصل اليها البحث هي ضعف ادارة الشركة في التقليل من حدة الاغتراب الذي يشعر به الموظفين في العمل, والسبب في ذلك الى أن امكانيات الموظفين وطاقاتهم غير مستغلة بصورة صحيحة في الشركة العامة لصناعة السيارات مما يزيد من شعورهم بالعزلة والاغتراب في العمل, واهم التوصيات التي خرج بها البحث هو اهتمام ادارة الشركة بالموظفين من حيث شعورهم بالملل في اداء اعمالهم, من خلال التقليل من الروتين في انجاز عملهم, وتشجيعهم للعمل الجماعي, وتكليفهم باعمال تشعرهم باهميتهم في الشركة, وهذا بدوره يحد من ظاهرة العزلة الاجتماعية التي يواجهها الموظفين في عملهم.

المصطلحات الرئيسية للبحث : الاغتراب الوظيفي, الرضا عن العمل.

المقدمة

ويعد الاغتراب الوظيفي من المواضيع المهمة التي يواجهها الموظفون في عملهم, كما انه يعد ظاهرة اجتماعية يشعر من خلالها الفرد بالعزلة عن زملاءه في العمل, والاغتراب عن ذاته, والاحساس بالاختلاف بين الاهداف التي يرغب بتحقيقها, وما يقوم به فعلا في عمله, اذ ان هذه الظواهر جميعها تؤثر بشكل سلبي في اداءهم وبالتالي تنعكس على مستوى رضاهم عن الاجر والعمل, ويحاول البحث الحالي اكتشاف انواع الاغتراب الوظيفي ومدى تأثيرها في رضا العاملين عن عملهم في الشركة العامة لصناعة السيارات, من خلال عينة من الموظفين شملت (50) موظفا, كما اشتمل البحث على (3) فرضيات رئيسة توضح علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث, وبغية الوصول الى النتائج استعملت العديد من الاساليب الاحصائية المناسبة وباستعمال البرنامج الاحصائي الجاهز (SPSS), وسعى لتحقيق اهداف البحث الحالي فقد تألف من اربعة مباحث تناول المبحث الاول منهجية البحث وبعض الدراسات السابقة واستعراض مجالات الاستفادة منها, اما المبحث الثاني خصص للجانب النظري للبحث, في حين تناول المبحث الثالث تشخيص وتحليل واقع متغيرات البحث واختبار فرضياته, واخيرا خصص المبحث الرابع لعرض اهم الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الاول / منهجية البحث وبعض الدراسات السابقة

المحور الاول: منهجية البحث

1. مشكلة البحث

تعاني اغلب المنظمات من ظاهرة حقيقية وهي ظاهرة الاغتراب الوظيفي التي تتطلب المعالجة للحد منها وخاصة في الشركة العامة لصناعة السيارات, اذ كلما شعر الموظفون بعدم الانتماء الى المنظمة التي يعمل فيها, وبأنه غريب فيها انعكس ذلك على مستوى ادائه وعلى مدى رضاه عن العمل, ومن هذه الحقيقة انبثقت مشكلة البحث لتوضح وجود صعوبة في تأقلم الموظفين وشعورهم بالاغتراب في عملهم مما ينعكس سلبا على مستوى رضاهم عن العمل في الشركة المبحوثة, ويمكن تشخيص مشكلة البحث من خلال التساؤلات الآتية:
 أ. هل يوجد وعي وادراك لدى الموظفين بأهمية الاغتراب الوظيفي ومدى انعكاسه على مستوى رضاهم في الشركة العامة لصناعة السيارات?
 ب. هل يؤثر الاغتراب الوظيفي على مستوى الرضا لدى الموظفين في الشركة العامة لصناعة السيارات?
 ج. هل هناك ارتباط بين الاغتراب الوظيفي والرضا عن العمل في الشركة العامة لصناعة السيارات?
 د. ما انواع الاغتراب الوظيفي في الشركة العامة لصناعة السيارات?

2. أهمية البحث

وتتمثل أهمية البحث بالآتي:
 أ. تسليط الضوء على ظاهرة الاغتراب الوظيفي والحد من شعور الموظفين بالاغتراب لما له من تأثير كبير على مستوى ادائهم وبالتالي رضاهم عن العمل.
 ب. تحديد نوع الاغتراب الذي يشعر به الموظفون في عملهم ومدى انعكاسه على تحقيق الرضا في العمل.

3. أهداف البحث

تتمثل اهداف البحث بالآتي:
 أ. يسعى البحث الى التعرف على واقع الاغتراب الوظيفي الذي يشعر به الموظفون في الشركة المبحوثة وانعكاسه على رضاهم في العمل.
 ب. تحديد مستوى اهتمام الشركة العامة لصناعة السيارات بموضوعي الاغتراب الوظيفي والرضا عن العمل, ومدى الارتباط بينهما.
 ج. تحديد تأثير الاغتراب الوظيفي في الرضا عن العمل لدى الشركة المبحوثة.

4. فرضيات البحث

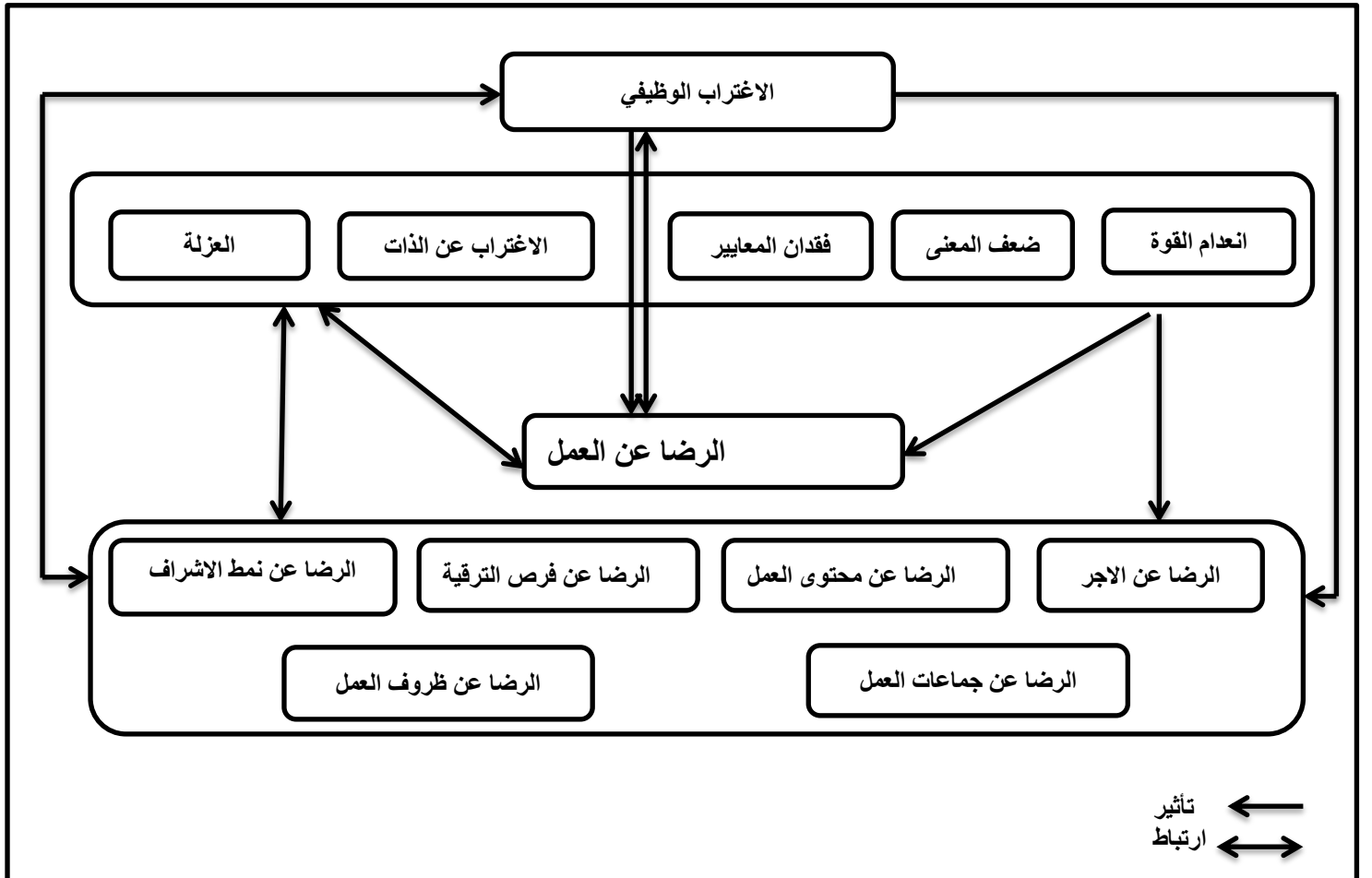
تتمثل فرضيات البحث بالآتي:
 أ. الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاغتراب الوظيفي والرضا عن العمل اجمالا في الشركة المبحوثة.
 ب. الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد الاغتراب الوظيفي وابعاد الرضا عن العمل في الشركة المبحوثة.

ج. الفرضية الرئيسية الثالثة: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للاغتراب الوظيفي في الرضا عن العمل اجمالاً، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- (1) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لابعاد الاغتراب الوظيفي في الرضا عن الاجر.
- (2) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لابعاد الاغتراب الوظيفي في الرضا عن محتوى العمل.
- (3) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لابعاد الاغتراب الوظيفي في الرضا عن فرص الترقية.
- (4) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لابعاد الاغتراب الوظيفي في الرضا عن نمط الاشراف.
- (5) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لابعاد الاغتراب الوظيفي في الرضا عن جماعات العمل.
- (6) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لابعاد الاغتراب الوظيفي في الرضا عن ظروف العمل.

5. المخطط الفرضي للبحث

يوضح المخطط الفرضي للبحث علاقات الارتباط والتأثير بين المتغير المستقل "الاغتراب الوظيفي"، والمتغير المعتمد "الرضا عن العمل"، وكما يأتي:



شكل (1) المخطط الفرضي للبحث

6. حدود البحث

تتمثل حدود البحث الحالي بالاتي:

- أ. الحدود المكانية: تم تطبيق الجانب العملي من البحث في الشركة العامة لصناعة السيارات.
ب. الحدود الزمانية: تمثلت مدة البحث ومدة توزيع الاستبانة وجمعها بالفترة الواقعة ما بين 2018/1/2 ولغاية 2019/7/23.

7. ادوات البحث

تتألف ادوات البحث من الاتي:

- أ. الجانب النظري: الكتب والمقالات والبحوث العربية والاجنبية.
ب. الجانب التطبيقي: اعتمد الباحثان على الاستبانة كاداة البحث الرئيسية لجمع البيانات المتعلقة بالجانب التطبيقي، وصممت الاستبانة اعتمادا على بعض الدراسات السابقة وتكييف بعض المقاييس الجاهزة، وتضمنت (31 فقرة) تتعلق بمتغيرات البحث، وقد تم الاعتماد على مدرج (ليكرت الخماسي) في تصميمها، وكما موضح في الجدول الاتي:

جدول (2) متغيرات البحث ومقاييسه

ت	المتغيرات الرئيسية	الابعاد الفرعية	عدد الفقرات	المصدر
اولا	الاغتراب الوظيفي	انعدام القوة	3	(Ata, 2018)
		ضعف المعنى	3	
		فقدان المعايير	3	
		الاغتراب عن الذات	3	
		العزلة	3	
ثانيا	الرضا عن العمل	الرضا عن الاجر	3	(Shafiq, 2010)
		الرضا عن محتوى العمل	3	
		الرضا عن فرص الترقية	3	
		الرضا عن نمط الاشراف	3	
		الرضا عن جماعات العمل	2	
		الرضا عن ظروف العمل	2	

8. اساليب تحليل البيانات

- وفيما يخص الاساليب الاحصائية المستخدمة فقد تم استخدام البرنامج الاحصائي الجاهز (Spss) وبرنامج (Excel) في ادخال بيانات البحث وتحليلها، وتمثل الادوات الاحصائية بالاتي:
- أ. الوسط الحسابي: يحدد مستوى الاستجابة عن الفقرات التي تتضمنها الاستبانة.
ب. الانحراف المعياري: يحدد مستوى تشتت اجابات عينة البحث حول الوسط الحسابي.
ج. معامل الارتباط (لبيرسون): لقياس قوة العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث.
د. تحليل الانحدار الخطي البسيط: لقياس اثر المتغير التفسيري (الاغتراب الوظيفي) في المتغير المستجيب (الرضا عن العمل).
هـ. تحليل الانحدار المتعدد.

9. مجتمع وعينة البحث

اختيرت الشركة العامة لصناعة السيارات ميدان التطبيق لعدة اسباب منها: أن الشركة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والاداري والاهلية الكاملة لسد حاجة السوق من السلع والخدمات والبضائع وبأسعار تنافسية، كما أن الشركة تعمل على توريد سلع جديدة كالمكانن والمعدات الثقيلة والتخصيصية والمولدات من اجل التنوع في الخدمة المقدمة للزبائن ومن مناشئ عالمية رصينة، وتسعى الشركة ايضا الى زيادة عدد الورش لاداء افضل الخدمات والقيام بعمليات الاخراج الكمركي للسلع المستوردة، وتعمل على تنظيم عمليات منح الوكالات للقطاع الخاص وتحديد حقوق والتزامات الوكلاء لتسهيل عملية تصريف وتوزيع العدد

والادوات الاحتياطية وتقديم خدمات ما بعد البيع, اذ تم اختيار عينة عشوائية تتمثل بقسمي التخطيط والمتابعة وقسم التدريب في الشركة المبحوثة اذ بلغت (50) موظفا فيها, من مجموع (70) موظفا والتي تشكل نسبة (71%) منها, وتم استعادتها جميعها وكانت صالحة للتحليل.

ثانيا: بعض الدراسات السابقة

1. بعض الدراسات المتعلقة بالاغتراب الوظيفي

أ. دراسة (Tummers & Dulk, 2013)

عنوان الدراسة	The effects of work alienation on organizational commitment, work effort and work-to-family enrichment
هدف الدراسة	تأثير الاغتراب الوظيفي في الالتزام التنظيمي وجهد العمل والاثراء الوظيفي
عينة واداة الدراسة	التعرف على مفهوم الاغتراب الوظيفي ومدى تأثيره في الالتزام التنظيمي وعلاقته بجهد العمل والاثراء الوظيفي
مجال الاستفادة من الدراسة	تعد الاستبانة الاداة الرئيسية لجمع البيانات وتم توزيعها على 790 موظفا.
نتائج الدراسة	ساعدت هذه الدراسة في تحديد اهم ابعاد الاغتراب الوظيفي, والاستفادة منها في البحث الحالي.
	توضح النتائج وجود علاقة عكسية بين الاغتراب الوظيفي والالتزام التنظيمي, اذ ياتر الاغتراب الوظيفي سلبا على الالتزام التنظيمي.

ب. دراسة (Saari, 2015)

عنوان الدراسة	work alienation and Engagement in Organizations - Case study in an advertising agency
هدف الدراسة	الاغتراب الوظيفي والمشاركة في المنظمات- دراسة حالة في وكالة اعلانات
عينة واداة الدراسة	دراسة الاغتراب والمشاركة بين الموظفين ذوي الخبرة في احدى وكالات الاعلانات وتقييم مدى رفاهيتهم ومعرفتهم ووعيهم بالعمل.
مجال الاستفادة من الدراسة	تم الاعتماد على الاستبانة في جمع البيانات
نتائج الدراسة	تزويد البحث بمعرفة ورؤية اوسع لمفهوم الاغتراب الوظيفي.
	اظهرت نتائج أن الاغتراب في العمل كان بنسبة منخفضة لاجابات عينة البحث بينما المشاركة في العمل كانت نسبتها اكبر وهذا يوضح عدم شعور الموظف بالاغتراب في عمله ومشاركة زملائه للعمل.

2. بعض الدراسات المتعلقة بالرضا عن العمل

أ. دراسة (Shafiq, 2010)

عنوان الدراسة	اثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية.
هدف الدراسة	لقاء الضوء على ضغوط العمل والتعرف على طبيعتها ومدى تأثيرها على الرضا الوظيفي وعلى صحة الموارد البشرية واداء المؤسسات.
عينة واداة الدراسة	تم الاعتماد على الاستبانة في جمع البيانات وتوزيعها.
مجال الاستفادة من الدراسة	ساهمت هذه الدراسة في زيادة معرفة الباحثة بمفهوم الرضا عن العمل والاعتماد على اسئلة الاستبانة في البحث الحالي
نتائج الدراسة	توضح نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباط عكسية وقوية بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي, اذ تؤثر مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالخصائص الشخصية للمورد البشري سلبا على الرضا الوظيفي.

ب. دراسة (Mohammed, 2015)

عنوان الدراسة	تأثير الرضا الوظيفي في الاداء المنظمي
هدف الدراسة	التعرف على مدى تطبيق متغيرات البحث المتمثلة بالرضا الوظيفي والاداء المنظمي في الشركة العامة لصناعة البطاريات
عينة واداة الدراسة	اعتمدت الاستبانة كاداة لجمع البيانات والمعلومات, اذ وزعت على عينة بلغت 73 موظفا في الشركة.
مجال الاستفادة من الدراسة	تعزير الجانب النظري للبحث, واعتمادها كأحدى الدراسات السابقة للبحث الحالي
نتائج الدراسة	ابرز النتائج التي توصل اليها البحث وجود علاقة ارتباط موجبة بين الرضا الوظيفي والاداء المنظمي, ووجود تأثير للرضا الوظيفي في الاداء المنظمي, كما أن الرضا الوظيفي في الشركة قيد البحث بدرجة متوسطة

المبحث الثاني / الجانب النظري

أولاً: الاغتراب الوظيفي

1. مفهوم وتعريف الاغتراب الوظيفي

يرى اغلب الباحثين والكتاب أن الموظفين يعانون من شعورهم باغتراب الروح عن ذاتها، وانفصال الموظف عن نفسه وعن المنظمة، وشعوره بالعجز وفقدان السيطرة، وبالتالي احساسهم بالعزلة في العمل ويطلق على هذه الظواهر جميعها بالاغتراب الوظيفي، اذ وجد تزايد لهذه الظاهرة في المنظمات بصورة عامة وخاصة في الاونة الاخيرة (Farahbod, 2012 : 80-84)، ويمثل الاغتراب الوظيفي اصعب انواع الاغتراب كونه يؤثر على العلاقة بين الموظف ونتاجيته المادية والذهنية في العمل، ويؤدي الى شعور الموظف بالغربة مع زملائه في العمل والعزلة والانطواء، وبالتالي يصبح غير قادر على الانسجام مع نفسه ومع البيئة المحيطة به مما يؤثر على ادائه (Shehada & Khafaje, 2015: 82)، ويرى كل من (Farahbod et.al, 2012: 84) أن الاغتراب الوظيفي قد يكون ايجابيا من حيث شعور الموظف بالتفرد، او سلبيا عند شعوره بالاغتراب والعزلة الاجتماعية في العمل، كما أن هناك اربعة انواع من الاغتراب فمنه ما يكون تجاه المنتجات والعمل الذهني، والنوع الثاني شعور الموظف بالاغتراب ذاتيا في العمل ويعد هذا النوع احد انواع الامراض النفسية والاضطرابات التي يواجهها الموظف، في حين النوع الثالث يشير الى الاغتراب تجاه الاخرين أي (شعور الموظف بالاغتراب تجاه زملائه)، اما النوع الرابع يمثل شعور الموظف بالاغتراب تجاه طبيعة الاعمال التي يقومون بادائها في المنظمة، ويعرف كل من (Valikhani & Soltani, 2015: 278) الاغتراب الوظيفي بأنه ظاهرة ينظر من خلالها الموظف الى وظيفته انها أهمية لها ومضيعة للوقت، وضعف الاستقلالية في العمل، كما يمكن تعريفه ايضا بأنه ضعف قدرة الموظف على التكيف مع محيطه الاجتماعي والثقافي والطبيعي من ناحية، وضعف قدرته في السيطرة على اعماله داخل المنظمة من ناحية اخرى مما يسبب الشعور بالوحدة والعزلة واليأس (Dağlı & Averbek, 2017: 70-71).

في حين يرى الباحثان بأن الاغتراب الوظيفي هو عبارة عن ظاهرة طبيعية ناتجة عن اضطرابات ذهنية ونفسية ومادية يتعرض لها الموظف اثناء عمله او خارجه مما يؤثر على ادائه وقدراته في العمل وبالتالي ينعكس بشكل سلبي على مستوى شعوره بالرضا عن عمله وعن الاجر الذي يتقاضاه مقابل العمل.

2. ابعاد الاغتراب الوظيفي

حدد كل من (Dağlı & Averbek, 2017: 17)، (Valikhani & Soltani, 2015: 279)، (Ata, 2018: 286-287)، (Shehada & Khafaje, 2015: 84) خمسة ابعاد للاغتراب الوظيفي والتي اتفق عليها اغلب الباحثين وكالاتي:

أ. انعدام القوة

وتشير انعدام القوة الى شعور الموظف بالعجز وعدم القدرة على السيطرة والتنبؤ بالنتائج المتوقعة في العمل (Sasyk, 2017:6)، وغالبا ماينشأ هذا العجز او انعدام القوة نتيجة للظروف التي يتعرض لها الموظف مما يجعله غير قادر على القيام بالانشطة التنظيمية واتخاذ القرارات الهامة التي تخص مصيرهم وبالتالي يعجزوا عن تحقيق ذاتهم (Dağlı & Averbek, 2017: 1708)، وبذلك يمكن تعريف انعدام القوة

او العجز بأنه افتقار الموظف الى تحقيق الاستقلالية في عمله, ومحدودية حصوله على الحرية في ممارسة بعض الانشطة المهمة في المنظمة (Valikhani & Soltani, 2015: 279).

ب. ضعف المعنى

وتعني ضعف قدرة الموظفين على فهم توجيهات وتصرفات مسؤوليهم في المنظمة, واهداف واتجاهات العمل ونشاطاته (Suárez-Mendoza & Manrique-de-Lara, 2007: 59), ويظهر ضعف المعنى عندما يفقد الموظف للقيمة عمله, وشعوره بالتأمر والظلم في الذي يتعرض له في عمله, وربما يعود ايضا الى عدم وضوح الرؤية لما ينبغي ان يعتقده او يؤمن به او يقوم به (Shehada & Khafaje, 2015: 84).

ج. فقدان المعايير

ويشير الى ضعف تمسك الموظفين بالمعايير الاجتماعية والضوابط, والفشل في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه, وبذلك يمكن تعريف فقدان المعايير بأنه خلل يحدث نتيجة لغياب الاهداف وأنهيار القيم والعلاقات داخل المنظمة (Dağlı & Averbek, 2017: 1708), وأن احساس الفرد بالفشل في ادراك وفهم القيم التي يؤمن بها وعدم قدرته على الاندماج معها في عمله تؤدي الى ضعف ثقته في المجتمع بصورة عامة وبمنظمتها بصورة خاصة وبالتالي يؤثر على ادائه في العمل (Ata, 2018: 287).

د. الاغتراب عن الذات

يشير الى احساس الموظف بالانفصال عن ذاته نتيجة لتأثيرات الضغوط الاجتماعية التي تتمثل بالقيم والعادات والتقاليد التي تحكمه في العمل مما يؤدي الى فقدان الذات الحقيقية والشعور بالضيق لكل ما هو محيط به (Saari, 2015: 12), اذ اصبح الموظف ينظر للعمل بأنه طريقا لتلبية احتياجاته فقط وليس وسيلة لتحقيق الابداع في العمل واظهار امكانياته وطاقاته واستغلالها بما يحقق اهداف المنظمة (Suárez-Mendoza & Manrique-de-Lara, 2007: 59).

هـ. العزلة

ويشير الى احساس الموظفين بالوحدة والعزلة وعدم انتماءهم للمنظمة ولزملائهم الذين يشتركون معهم في العمل (Shehada & Khafaje, 2015: 84) ويوضح كل من (Dağlı & Averbek, 2017: 17) حقيقة شعور الموظف بان الاعمال التي يقوم بها في المنظمة غير مثيرة للاهتمام ومضیعة للوقت, وعدم التوافق بين ما يرغب به الموظف وما يقوم بادائه فعلا في العمل وبالتالي يجعله غير راضيا عن النتائج المتحققة في العمل, وهذا ما يولد الشعور بالعزلة عن بقية زملائه, وبذلك يمكن تعريف العزلة بانها قيام الموظف بالعمل على تحقيق اهدافه ومصالحته الشخصية على حساب مصلحة المنظمة, اي أنه يعمل لتحقيق العوائد فقط (Sasyk, 2017:7).

ثانيا: الرضا عن العمل

1. مفهوم وتعريف الرضا عن العمل

يشير مفهوم الرضا الوظيفي الى وجهة نظر الافراد العاملين نحو قبولهم واستحسانهم للعمل الذي يزاولونه لقبول الافراد لعملهم يولد لديهم مشاعر الرضاء عنه, فيؤثر الرضا عن العمل بدرجة كبيرة على الكثير من الظواهر في المنظمة, ومن هذه الظواهر معدلات الدوران ومعدلات الغيابات والشكاوي ومعدلات الحوادث اثناء العمل والرضا عنه ومعدلات الاداء (Abas & Ali, 2003:177), اذ ان الرضا عن العمل يتوقف على عوامل عديدة منها مستويات النتائج المترتبة على اداء العمل, وكيف ينظر الفرد لهذه النتائج, وهذه النتائج عديدة فمنها ما يتعلق بالفرد ومنها ما يتعلق بالمنظمة ومنها ما هو ذاتي (ناتجة عن جهد الفرد ذاته, واستخدام قدراته ومهاراته الذاتية في العمل) ومنها ما هو خارجي (ناتجة عن جهد الفرد مصحوبا بعوامل اخرى او اشخاص اخرين غير معنيين مباشرة بالعمل نفسه) وتتضمن النتائج الذاتية, الشعور بالمسؤولية, والتحدي والاعتراف, والانجاز وقد تنتج هذه عن بعض خصائص العمل مثل: التنوع والاستقلالية والاهمية, اما النتائج الخارجية فتشتمل على الراتب وظروف العمل والاشراف والزملاء (Hareem, 2004: 312).

كما ابدى عددا من الباحثين في الاداء وعلم النفس التطبيقي اهتماما كبيرا وبشكل متزايد بالعلاقات الممكنة بين رفاهية العاملين, انتاجيتهم, والاحتفاظ بهم, فلقد حدد الرضا الوظيفي بنطاق تلك الجوانب او المظاهر المتعلقة بالفرد العامل من قبل الباحثين الاوائل ولكنهم لم يحددوا مجال رفاهية او سعادة العاملين المرتبطة بالوظيفة وانما افروا بوضوح عن وجود عناصر ذات عمومية عالية بالنسبة لهذه الرفاهية (Aleanzi, 2013: 384), ويعتبر الرضا الوظيفي من اكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي غموضا ذلك لانه حالة انفعالية يصعب قياسها ودراستها بكل موضوعية ويرجع غموض هذا المفهوم الى عدم اتفاق الباحثين على تعريف دقيق للرضا الوظيفي مما ادى الى وجود تعارف كثيرة وخاصة الاجرائية, اذ يرى (LOCKE) الرضا

الوظيفي على انه حالة عاطفية سارة ناتجة عن ادراك الفرد لوظيفته على انها مشبعة او محققة لقيم الوظيفة او المهنة، على شرط ان تكون هذه القيم المتطابقة مع حياة الفرد (Alhashimy & Morad, 2013: 120). في حين يرى اخرون ومنهم (Jawad, 2010: 104) ان الرضا عن العمل لوحده لايعني بالضرورة زيادة وتحسين في مستوى الاداء ، وانما هو مكافاة العاملين عن مستويات الاداء وهذا بدوره يؤدي الى تحسين مستويات الرضا عن العمل.

ويرى الباحثان أن الرضا عن العمل هو شعور الموظف بالعدالة في عمله، وتمتعه بالثقة الكافية للمشاركة باتخاذ القرارات المهمة في المنظمة، وهذا ما يقلل من حدة شعوره بالاغتراب والعزلة الاجتماعية في العمل.

2. أهمية الرضا عن العمل

لقد سعى العديد من الباحثين والاختصاصيين والمفكرين باعطاء الرضا الوظيفي اهمية كبيرة في مجالات دراسة السلوك التنظيمي في المنظمات الانسانية المختلفة لما يشكله الرضا الوظيفي من اهمية اساسية ومنها (Alfarajat & others, 2009: 119):

أ. يتمتع العاملون الراضون عن العمل بصحة نفسية وذهنية وجسمية عالية المعنوية، مما ينعكس اثره على زيادة الانتاجية وتحسين جودة المنتجات والخدمات المقدمة للمستهلكين والعكس صحيح.

ب. انخفاض واضح وملحوس في مستوى الغيابات والتمارض ودوران العمل والحوادث وتحقيق مستوى امان عالي وانخفاض في السرقة والغدر والضياع وتوقف العمل وغيرها من السلبيات المرافقة للاداء الانساني المتدني في العمل.

ج. يتسم الأفراد حينما يتحقق لديهم الرضا الوظيفي بدرجة عالية من الانجاز والتعلم للمهارات الجديدة واستثمار طاقاتهم الفكرية والذهنية والبدنية في تطوير مجالات العمل وتحسين البيئة الملائمة لانجاز الاهداف.

د. تتسم المنظمة بالتماسك والتفاعل الاجتماعي البناء في ميدان العمل وهذا ما يعزز الدور الفعال في تحقيق الانجاز الكفوء في مجالات العمل كافة.

هـ. سيادة روح الثقة والمودة والتعاون بين القيادة الادارية والمرووسين وبين العاملين انفسهم مما يساهم بتحقيق الانجاز الفعال في هذا المجال.

و. يشعر الافراد بالرضا عن عملهم بالمقارنه بغيرهم بمعنى ان الرضا عن العمل موقف شخصي يعبر عن حالة مستقرة نسبيا بالنسبة لبعض الاشخاص، بغض النظر عن اختلاف المواقف، اذ ان الفرد الذي يحب العمل في وقت معين يتوقع ان تستمر لديه تلك الحالة في اوقات اخرى حتى لو اختلفت الاعمال التي يؤديها (Greenberg & Baron, 2009: 205).

3. العوامل المؤثرة على الرضا عن العمل

رغم اختلاف وتباين اراء الباحثين حول تحديد مفهوم الرضا الا انهم يتفقون على اعتباره ذلك الشعور الذي يشعر به العامل في قرارة نفسه، وان كان من الصعب في الغالب ضبطه عند مستوى بعينه، اذ تختلف درجته من فرد لآخر ومن وقت لآخر بالنسبة لنفس العامل حسب الظروف التي يعمل فيها والمتغيرات التي تؤثر فيها ومنها (Abas & Ali, 2003:178- 180)، (Alhashimy & Morad, 2013: 127- 135):

أ. الاجور والرواتب

يعد الاجر وسيلة مهمة لاشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد العاملين، وقد اشارت الكثير من الدراسات الى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا الوظيفي اذ كلما زاد مستوى دخل العاملين كلما زاد رضائهم الوظيفي والعكس هو الصحيح، ويشير كل من (Abas & Ali, 2003:178) الى:

• ان الافراد يختلفون في درجة تفضيلهم للحاجات كما وان المجتمعات والحضارات تؤثر هي الاخرى على الافراد وحاجاتهم نحو العمل وتبرز اهمية الاجور في المجتمعات الرأسمالية بدرجة اكبر من المجتمعات النامية نظرا لاهمية الجانب الاقتصادي في حياة الافراد في تلك المجتمعات .

• ان الاجور تعد احدى المشبعات لحاجات مختلفة اخرى غير الحاجات الاقتصادية كالحاجة للتميز ورمز للتفوق والنجاح

ب. محتوى العمل وتنوع المهام

يمثل محتوى العمل وما يتضمنه من مسؤولية وصلاحيات ودرجة التنوع في المهام اهمية للفرد، حيث يشعر الفرد باهميته عندما يمنح صلاحيات لانجاز عمله، ولذلك يرتفع مستوى رضاه الوظيفي، ان هذه النتيجة متوافقة مع نظرية هزربرج فيما يتعلق بالعوامل الدافعة وتطبيقاتها المتمثلة باثراء الوظيفة، اذ يرغب الافراد ذوي الحاجات العليا في منحهم الاستقلالية وتوفير بعض العناصر الاخرى للثراء الوظيفي كالتغذية العكسية واناطة مهام متنوعة ومتحدية لهم، ولذلك فان اشباع هذه الرغبة من خلال اعادة تصميم الوظائف يؤدي الى رفع معدلات الرضا لديهم (Abas, 2003: 176- 177).

ج. جماعة العمل

من المعروف ان الفرد كثيرا ما يشعر بالقلق والضيق ان لم يتسن له القيام بنشاطات اجتماعية ومهنية مع غيره من زملاء ومن ثمة فظاهرة الانتماء الى جماعة حقيقة واقعية لامناس منها، اذ تؤثر جماعة العمل على رضا الفرد بالقدر الذي تمثل مصدر منفعة ، ويلاحظ انه في حالة تطابق اهداف الفرد مع اهداف الجماعة فان القوى التي تمثلها اهداف الجماعة تزداد ويؤدي ذلك الى ثبات العضوية والى رضا المجموعة، وفي حالة اختلافها فان عضويته فيها تصبح مثار مشاعر عدم الارتياح ومصدر ضغوط وتوتر، وانطلاقا من ذلك يتعين على المشرفين العمل على خلق جو من الاخاء والتعاون والتفاهم بين جميع المستخدمين وخلق فرص الاتصال والتفاعل بينهم (Alhashimy & Morad, 2013: 134).

د. نمط الاشراف

يشير نمط الاشراف الى العلاقة بين المشرف ومجموعة من الموظفين، اذ يعمل على مساعدتهم في تحقيق الاهداف المرجوه، ويميز الباحثون بين ثلاثة انواع رئيسة من الاشراف وهي: الاشراف الفوضوي ويقصد به قيام المشرف بتوزيع صلاحياته في اتخاذ القرارات الى الحد الذي يجعله عاجزا عن السيطرة على الموظفين مما يؤدي الى حالة من الفوضى في العمل، اما الاشراف الاوتوقراطي فيقصد به قيام المشرف باحتكار الصلاحيات واصدار الاوامر التي تتطلب التنفيذ فورا ودون نقاش، اما الاشراف الديمقراطي فيشير الى قيام المشرف بمشاركة الموظفين وتشجيعهم ومنحهم الفرص لاتخاذ القرارات وتقديم الاقتراحات والافكار الهامة في العمل (9- 8: Shafiq, 2010).

هـ. فرص الترقية

تعني الترقية "نقل العامل من وضع وظيفي اقل الى وضع وظيفي اكبر وذلك بنقله الى وظيفة اعلى او فئة اعلى"، اذ ان العلاقة بين الرضا عن الاجر والرضا عن فرص الترقية كبيرة جدا وهذه الاخيرة غالبا ما تقترب بالزيادة في المرتب اضافة الى اعتبارها من قبل الكثيرين كاعتراف من لدن الادارة للجهد المبذول وللتفاني والالتزام، كما ان توفير الترقية يعد الفرصة المناسبة لتنمية قدرات الفرد، وتشير نتائج الدراسات الى ان هناك علاقة طردية بين توفر فرص الترقية والرضا عن العمل اذ كلما وفرت الادارة امكانية ترقيةهم كلما حققت شرطا كبيرا من شروط الرضا، فهناك من ينتقل من مؤسسة لاخرى سعيا لاجاد فرص ترقية اكثر، وهناك من تكون لهم رغبة الامن اقوى مؤثر ... الخ (Alhashimy & Murad, 2013: 130).

و. ظروف العمل

وتمثل مختلف الظروف المادية المحيطة ببيئة العمل كالضوضاء، والتهوية، والاضاءة... الخ، ومن المزايا التي يمكن توفيرها ايضا تقديم خدمة المواصلات المدعومة، وتقديم خدمات التغذية، وتقديم الخدمات التعليمية، وتوفير مرافق جذابه في العمل اذ غالبا مايكون لمبنى المنظمة تأثيرا ايجابيا على معنويات الموظفين وانتاجيتهم، والتي تهدف الى تسيير مهمة الموظفين في اداء واجباتهم الوظيفية (175: Mohamed, 2015).

المبحث الثالث / المحور العملي للبحث**اولا: تشخيص وتحليل واقع الاغتراب الوظيفي وأهميته**

تم قياس متغير الاغتراب الوظيفي من خلال خمسة ابعاد هي "انعدام القوة، وضعف المعنى، وفقدان المعايير، والاغتراب عن الذات، والعزلة"، ويظهر من الجدول (2) أن قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير بلغت (3.31)، وهي اعلى من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3)، وهذا يعني بأن اجابات عينة البحث متجهة نحو اتفق واتفق تمام وبانحراف معياري (0.694)، أي أن اجابات العينة كانت متجانسة، وتعكس هذه النتيجة مدى توفر نسبة من الاغتراب لدى العاملين في الشركة العامة لصناعة السيارات، وتوزعت نتائج هذا المتغير بين اعلى قيمة للاوساط الحسابية التي ظهرت في بعد انعدام القوة والتي بلغت (3.52)، وبانحراف معياري (0.822)، وهو يعبر عن شعور الموظفين بصعوبة وضعف قدرتهم على المشاركة في اتخاذ القرارات المهمة مما ينعكس على مستوى رضاهم عن العمل، اما اقل قيمة للاوساط للحسابية ظهرت في بعد العزلة والتي بلغت (2.78)، وبانحراف معياري (0.961)، وهذه النسبة اقل من الوسط الفرضي، اذ أن اتجاهات عينة لبحث تراوحت بين لااتفق ولااتفق تماما، والتي تعكس مدى شعور الموظفين بان العمل الجماعي افضل بكثير من العمل الفردي، وتوافر الثقة بين زملاء العمل، اما قيم الاوساط الحسابية لبقية الابعاد بلغت (3.51، 3.24، 3.49) على التوالي، وبانحراف معياري قيمته (0.067، 1.046، 0.855)، وهذه النتائج تتراوح بين التجانس والتشتت في اجابات عينة البحث، ومن نتائج الجدول يتضح أن بعد الاغتراب عن الذات حقق اقل نسبة لمعامل الاختلاف مقارنة ببقية الابعاد الاخرى مما يدل على انه حصل على المرتبة الاولى في الاهمية وشعور الموظف بالاغتراب عن ذاته في الشركة المبحوثة.

الجدول (2) : الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الاغتراب الوظيفي وابعاده

الرقم	المتغير	الوسط الحسابي (M)	الانحراف المعياري (S.D)	معامل الاختلاف (C.V)	مستوى الأهمية
1	انعدام القوة	3.52	0.694	%0.20	2
2	ضعف المعنى	3.49	0.855	%0.24	3
3	فقدان المعايير	3.24	1.046	%0.32	4
4	الاغتراب عن الذات	3.51	0.067	%0.02	1
5	العزلة	2.78	0.961	%0.35	5
	الوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	3.61	0.116		

ثانياً: تشخيص وتحليل واقع متغير الرضا عن العمل وأهميته

تم قياس متغير الرضا عن العمل من خلال ستة ابعاد هي "الرضا عن الاجر، والرضا عن محتوى العمل، والرضا عن فرص الترقية، والرضا عن نمط الاشراف، والرضا عن جماعات العمل، والرضا عن ظروف العمل"، ويظهر من الجدول (3) أن قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير بلغت (3.24)، وهي اعلى من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3)، وهذا يعني بأن اجابات عينة البحث متجه نحو اتفق واتفق تماما وبانحراف معياري (0.671)، أي أن اجابات العينة كانت متجانسة، وتبين هذه النتيجة مدى توافر الرضا للعاملين في عملهم في الشركة العامة لصناعة السيارات، وتوزعت نتائج هذا المتغير بين اعلى قيمة للاوساط الحسابية التي ظهرت في بعد الرضا عن الاجر والتي بلغت (3.87)، وبانحراف معياري (1.075)، وهذا يعني وجود تشتت في اجابات عينة البحث من حيث تناسب الاجر الذي يتقاضاه العاملون مع اهمية العمل الذي يقوم به، اما اقل قيمة للاوساط الحسابية ظهرت في بعد الرضا عن محتوى العمل والتي بلغت (3.09)، وبانحراف معياري (0.971)، وهذه النسبة مساوية للوسط الفرضي، اذ أن اتجاهات عينة البحث نحو الاجابات المحايدة، والتي تبين مدى توافق العمل في الشركة المبحوثة مع قدرات العامل وامكاناته من عدم تحقق هذا التوافق، اما قيم الاوساط الحسابية لبقية الابعاد بلغت (3.22, 3.74, 3.37, 3.32) على التوالي، وبانحراف معياري قيمته (1.117, 0.888, 0.957, 1.037)، وهذه النتائج تتراوح بين التجانس والتشتت في اجابات عينة البحث، ومن نتائج الجدول يتضح أن بعد الرضا عن جماعات العمل حقق اقل نسبة لمعامل الاختلاف مقارنة ببقية الابعاد الاخرى مما يدل على انه حصل على المرتبة الاولى في الاهمية وشعور الموظف بالرضا عن جماعات عمله في الشركة المبحوثة.

الجدول (3) : الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الرضا عن العمل وابعاده

الرقم	المتغير	الوسط الحسابي (M)	الانحراف المعياري (S.D)	معامل الاختلاف (C.V)	مستوى الأهمية
1	الرضا عن الاجر	3.87	1.075	%0.28	2
2	الرضا عن محتوى العمل	3.09	0.971	%0.31	3
3	الرضا عن فرص الترقية	3.32	1.037	%0.31	3
4	الرضا عن نمط الاشراف	3.37	0.957	%0.28	2
5	الرضا عن جماعات العمل	3.74	0.888	%0.24	1
6	الرضا عن ظروف العمل	3.22	1.117	%0.35	4
	الوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	3.24	0.671		

ثالثاً: اختبار فرضيات البحث وتحليل النتائج وتفسيرها

خصصت ثلاثة فرضيات رئيسة لتحليل علاقات الارتباط بين المتغير المستقل "الاغتراب الوظيفي"، والمتغير المعتمد "الرضا عن العمل" باستخدام معامل الارتباط لبيرسون، وتحليل اثر الاغتراب الوظيفي في الرضا عن العمل باستخدام اسلوب الانحدار البسيط، وبالاعتماد على البرنامج الجاهز (SPSS)، ويمكن توضيحها كالآتي:

1. الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاغتراب الوظيفي والرضا عن العمل اجمالاً في الشركة المبحوثة.

يوضح الجدول (4) قيمة علاقة الارتباط بين المتغير المستقل "الاغتراب الوظيفي" والمتغير المعتمد "الرضا عن العمل" اجمالاً، إذ بلغت (** 0.363 -) عند مستوى الدلالة (0.01)، وهي علاقة ارتباط عكسية وسالبة، وهذا يشير الى وجود علاقة ارتباط بين المتغيرين ولكنها ضعيفة، اي ان زيادة شعور الموظفين بالاغتراب في الشركة العامة لصناعة السيارات يؤدي الى ضعف تحقيق رضاهم في العمل، وفي ضوء هذه النتيجة فان هناك مبرر لقبول الفرضية الرئيسية الاولى للبحث التي مفادها "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاغتراب الوظيفي والرضا عن العمل اجمالاً في الشركة المبحوثة".

الجدول (4) علاقة الارتباط بين الاغتراب الوظيفي والرضا عن العمل

الاغتراب الوظيفي		المتغير المستقل
مستوى الدلالة (Sig.)	معامل الارتباط بيرسون	المتغير التابع
0.010	- 0.363**	الرضا عن العمل

** ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.01 .

2. الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد الاغتراب الوظيفي وابعاد الرضا عن العمل في الشركة المبحوثة.

يوضح الجدول (5) وجود علاقات الارتباط معنوية وغير معنوية سالبة وموجبة بين ابعاد الاغتراب الوظيفي وابعاد الرضا عن العمل، إذ كانت اعلى قيمة للارتباط (** 0.583 -) بين الاغتراب عن الذات والرضا عن الاجر، وهذا يبين العلاقة العكسية بين البعدين فكلما زاد شعور الموظف بالاغتراب عن ذاته ضعف مستوى رضاه عن اجره مقابل العمل، اما اضعف علاقة ارتباط كانت بين بعد فقدان المعايير وبعد الرضا عن نمط الاشراف التي بلغت (* 0.279 -) وهذا يعني صعوبة التزام الموظف بالضوابط والانظمة الخاصة بالعمل والتي تنعكس سلباً على ضعف رضاه عن مشرفه المباشر في العمل.

وبلغت قيم علاقات الارتباط بين انعدام القوة وكل من بعدي الرضا عن فرص الترقية، والرضا عن نمط الاشراف (** 0.403، * 0.258) على التوالي، والعلاقة بين انعدام القوة مع بقية ابعاد الرضا عن العمل كانت غير معنوية أي (لا توجد علاقة بينهم)، وكانت اعلى قيمة ارتباط بين بعد انعدام القوة والرضا عن نمط الاشراف وهي علاقة ارتباط موجبة وطردية والتي تشير الى أن ضعف القوى لدى الموظف في عمله يجعله راضياً عن طريقة معاملة مشرفه المباشر، اما اضعف علاقة ارتباط بين انعدام القوة والرضا عن فرص الترقية، بمعنى أن شعور الموظف بانعدام القوة يجعله غير راضي عن سياسة الترقية المتبعة في العمل، في حين بلغت قيم علاقات الارتباط بين بعد ضعف المعنى وكل من بعدي الرضا عن الاجر، والرضا عن محتوى العمل (** 0.505 -، ** 0.562 -) على التوالي، وهي علاقة سالبة عكسية وذات دلالة معنوية عند مستوى (0.01)، والعلاقة بين ضعف المعنى وبقية ابعاد الرضا عن العمل كانت غير معنوية أي (لا توجد علاقة بينهم)، وكانت اعلى قيمة ارتباط بين بعد ضعف المعنى والرضا عن الاجر والتي تشير الى أن شعور الموظف بالروتين في عمله يجعله غير راضياً عن الاجر الذي يتقاضاه مقابل العمل، اما اضعف علاقة ارتباط بين ضعف المعنى والرضا عن محتوى العمل، بمعنى كلما زاد ضعف المعنى لدى الموظف انعكس سلباً على رضاه عن محتوى عمله، اما قيم علاقات الارتباط بين بعد فقدان المعايير وابعاد الرضا عن العمل (* 0.279 -، * 0.355 -، ** 0.452 -، * 0.352 -) على التوالي ما عدا بعدي الرضا عن جماعات العمل، والرضا عن ظروف العمل فلا توجد أي علاقة بينها وبين بعد فقدان المعايير، وكانت اقوى قيمة ارتباط بين بعد فقدان المعايير والرضا عن محتوى العمل والتي توضح صعوبة تحقيق الموظف لاهدافه يجعله غير راضياً عن محتوى عمله، اما اضعف علاقة ارتباط بين فقدان المعايير والرضا عن نمط الاشراف، بينما بلغت قيم علاقات الارتباط بين الاغتراب عن الذات وكل من بعدي الرضا عن الاجر، والرضا عن محتوى العمل (** 0.565 -، ** 0.583 -) على التوالي، اما علاقة الاغتراب عن الذات مع بقية ابعاد الرضا عن العمل كانت غير معنوية أي (لا توجد علاقة بينهم)، وكانت اقوى قيمة ارتباط بين بعد الاغتراب عن الذات والرضا عن محتوى العمل وهي علاقة ارتباط سالبة وعكسية والتي تشير الى أن شعور الموظف بعدم التوافق بين ما يرغب فيه وما يقوم به فعلاً يجعله غير راضياً عن محتوى عمله، اما اضعف

علاقة ارتباط بين الاغتراب عن الذات والرضا عن الاجر, واخيرا نجد أن العلاقة بين بعد العزلة والرضا عن جماعات العمل بلغت (**-0.379), وبين بقية ابعاد الرضا عن العمل كانت غير معنوية, ويوضح الجدول (2) أن كل من بعد انعدام القوة, وضعف المعنى, والاغتراب عن الذات حقق علاقتين ارتباط مع ابعاد الرضا عن العمل, اما بعد فقدان المعايير فقد حقق اربع علاقات ارتباط مع ابعاد الرضا عن العمل, واخير حقق بعد العزلة علاقة ارتباط واحدة مع ابعاد الرضا عن العمل, أي ان اجمالي العلاقات المعنوية المتحققة هي (11) علاقة, بما تعادل (99%), وعليه فإن هذه النتائج تسمح بقبول الفرضية الرئيسية الثانية التي مفادها "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد الاغتراب الوظيفي وابعاد الرضا عن العمل في الشركة المبحوثة".

جدول (5) معامل الارتباط بين ابعاد الاغتراب الوظيفي وابعاد الرضا عن العمل

العلاقات المعنوية		ابعاد الاغتراب الوظيفي					المتغير المستقل	
النسبة المئوية	العدد	العزلة	الاغتراب عن الذات	فقدان المعايير	ضعف المعنى	انعدام القوة	المتغير التابع (ابعاد الرضا عن العمل)	
%27	3	0.098	- 0.583**	- 0.352*	-0.562**	- 0.261	R	الرضا عن الاجر
		0.497	0.000	0.012	0.000	0.067	sig	
%27	3	- 0.089	- 0.565**	- 0.452**	- 0.505**	- 0.049	R	الرضا عن محتوى العمل
		0.541	0.000	0.001	0.000	0.735	Sig	
%18	2	- 0.167	- 0.136	- 0.355*	- 0.113	0.285*	R	الرضا عن فرص الترقية
		0.247	0.348	0.011	0.436	0.045	Sig	
%18	2	0.201	- 0.173	- 0.279*	- 0.138	0.403**	R	الرضا عن نمط الاشراف
		0.162	0.228	0.050	0.339	0.004	Sig	
%9	1	- 0.379**	- 0.038	- 0.071	0.085	0.147	R	الرضا عن جماعات العمل
		0.007	0.796	0.626	0.557	0.308	Sig	
—	—	0.027	- 0.194	- 0.043	- 0.122	0.065	R	الرضا عن ظروف العمل
		0.852	0.178	0.766	0.400	0.651	sig	
	11	1	2	4	2	2	العدد	
%99		%9	%18	%36	%18	%18	الاهمية النسبية	العلاقات المعنوية

** ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.01 .

3. الفرضية الرئيسية الثالثة "يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للاغتراب الوظيفي في الرضا عن العمل اجمالا"

يوضح الجدول (6) نتائج تحليل اثر الاغتراب الوظيفي في الرضا عن العمل باستعمال نموذج الانحدار البسيط, إذ كانت قيمة معامل التحديد (0.123), بمعنى أن الاغتراب الوظيفي يسهم في تفسير (13%) من الرضا عن العمل, وبلغت قيمة (F) المحسوبة (7.275) عند مستوى دلالة (0.05) وهذه القيمة اكبر من (F) الجدولية البالغة (4.08), أي أن الاغتراب الوظيفي يؤثر بشكل ايجابي في الرضا عن العمل, في حين بلغت قيمة معامل الانحدار (B) (-0.351), وهي قيمة سالبة ودالة, بمعنى أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة من الاغتراب الوظيفي يؤدي الى نقصان الرضا عن العمل لدى الموظف بمقدار هذه القيمة, وفي ضوء تحقق تأثير الاغتراب الوظيفي في الرضا عن العمل على المستوى الاجمالي فإن هناك مبرر لقبول الفرضية الرئيسية الثالثة التي تنص " يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للاغتراب الوظيفي في الرضا عن العمل اجمالا" وكما موضح في الجدول الاتي:

الجدول (6) تأثير الاغتراب الوظيفي في الرضا عن العمل

الاعتراب الوظيفي						المتغير المستقل	
مستوى المعنوية	مستوى الدلالة (Sig.)	قيمة (F) الجدولية	قيمة (F) المحسوبة	معامل الانحدار B	معامل التحديد R ²	المتغير التابع	
دال معنويا	0.010	4.08	7.275	- 0.351	0.132	الرضا عن العمل	

وتنتفرج من الفرضية الرئيسية الثالثة الفرضيات الفرعية الآتية:

أ. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لابعاد الاغتراب الوظيفي في الرضا عن الاجر
يوضح الجدول (7) نتائج تحليل اثر ابعاد الاغتراب الوظيفي في الرضا عن الاجر باستعمال نموذج الانحدار المتعدد, اذ كانت قيمة معامل التحديد (0.487), بمعنى أن ابعاد الاغتراب الوظيفي تسهم في تفسير (49%) من الرضا عن الاجر, اذ حقق كل من بعدي ضعف المعنى, والعزلة تأثير ذات دلالة معنوية في الرضا عن الاجر, اذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (8.338) عند مستوى دلالة (0.05) وهذه القيمة اكبر من (F) الجدولية البالغة (2.45), أي أن كل من هذين البعدين يؤثر بشكل ايجابي في الرضا عن الاجر, في حين بلغت قيم معامل الانحدار (B) (-0.497, -0.480) على التوالي, وهي قيم سالبة ودالة, بمعنى أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة من أي بعد من ابعاد الاغتراب الوظيفي يؤدي الى نقصان الرضا عن الاجر لدى الموظف بمقدار هذه القيم, وبالرغم من هذه النتائج فإن كل من بعد انعدام القوة, وفقدان المعايير, والاغتراب عن الذات لم يحقق تأثير ذات دلالة معنوية في الرضا عن الاجر, وهذا يعزز ما تم التوصل اليه من نتائج سابقة, ويرجع السبب الى ضعف الاعتماد على هذه الابعاد في الشركة المبحوثة, مما ادى الى ضعف أي دور لهم في الرضا عن العمل, وفي ضوء تحقق تأثير كل من بعد ضعف المعنى, والعزلة في الرضا عن الاجر فإن هناك مبرر لقبول الفرضية الفرعية الاولى التي تنص " يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لابعاد الاغتراب الوظيفي في الرضا عن الاجر".

الجدول (7) تأثير ابعاد الاغتراب الوظيفي في الرضا عن الاجر

الرضا عن الاجر				المتغير التابع	
نتيجة الفرضية	مستوى المعنوية		معامل الانحدار B	قيمة (F) المحسوبة	معامل التحديد R ²
رفض الفرضية	غير دال	0.879	- 0.024	8.338	0.487
قبول الفرضية	دال معنويا	0.048	- 0.480		
رفض الفرضية	غير دال	0.167	- 0.249		
رفض الفرضية	غير دال	0.204	- 0.264		
قبول الفرضية	دال معنويا	0.003	- 0.497		

** ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 .

قيمة f الجدولية (2.45)

ب. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لابعاد الاغتراب الوظيفي في الرضا عن محتوى العمل
يوضح الجدول (8) نتائج تحليل اثر الاغتراب الوظيفي في الرضا عن محتوى العمل باستعمال نموذج الانحدار المتعدد, و بلغت قيمة معامل التحديد (0.418), بمعنى أن ابعاد الاغتراب الوظيفي تسهم في تفسير (42%) من الرضا عن محتوى العمل, اذ حقق بعد الاغتراب عن الذات تأثير ذات دلالة معنوية في الرضا عن محتوى العمل, وبلغت قيمة (F) المحسوبة (6.332) عند مستوى دلالة (0.05) وهذه القيمة اكبر من (F) الجدولية البالغة (2.45), أي أن بعد الاغتراب عن الذات يؤثر بشكل ايجابي في الرضا عن محتوى العمل, في حين بلغت قيمة معامل الانحدار (B) (-0.412), وهي قيمة سالبة, بمعنى أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة من الاغتراب عن الذات يؤدي الى نقصان الرضا عن محتوى العمل لدى الموظف بمقدار هذه القيمة, اما بقية ابعاد الاغتراب الوظيفي لم تحقق تأثير ذات دلالة معنوية في الرضا عن محتوى العمل, وهذا يعزز ما تم التوصل اليه من نتائج سابقة, ويرجع السبب الى ضعف الاعتماد على هذه الابعاد في الشركة المبحوثة, مما ادى الى ضعف أي دور لهم في الرضا عن محتوى العمل, وفي ضوء تحقق تأثير بعد الاغتراب عن الذات في الرضا عن محتوى العمل وبمستوى معنوية (0.042) فإن هناك مبرر لقبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص " يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لابعاد الاغتراب الوظيفي في الرضا عن محتوى العمل".

الجدول (8) تأثير ابعاد الاغتراب الوظيفي في الرضا عن محتوى العمل

الرضا عن محتوى العمل				المتغير التابع		
نتيجة الفرضية	مستوى المعنوية	معامل الانحدار B	قيمة (F) المحسوبة	معامل التحديد R ²	المتغير المستقل	
رفض الفرضية	غير دال	0.083	0.270	6.332	0.418	انعدام القوة
رفض الفرضية	غير دال	0.395	- 0.195			ضعف المعنى
رفض الفرضية	غير دال	0.126	- 0.266			فقدان المعايير
قبول الفرضية	دال معنويا	0.042	- 0.412			الاغتراب عن الذات
رفض الفرضية	غير دال	0.174	0.211			العزلة

** ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 .

قيمة f الجدولية (2.45)

ج. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لابعاد الاغتراب الوظيفي في الرضا عن فرص الترقية

يوضح الجدول (9) نتائج تحليل اثر الاغتراب الوظيفي في الرضا عن فرص الترقية باستعمال نموذج الانحدار المتعدد, اذ بلغت قيمة معامل التحديد (0.276), بمعنى أن ابعاد الاغتراب الوظيفي تسهم في تفسير (28%) من الرضا عن فرص الترقية, اذ حقق كل من بعدي انعدام القوة, وفقدان المعايير تأثير ذات دلالة معنوية في الرضا عن فرص الترقية, وبلغت قيمة (F) المحسوبة (3.356) عند مستوى دلالة (0.05) وهذه القيمة اكبر من (F) الجدولية البالغة (2.45), أي أن كل من هذين البعدين يؤثر بشكل ايجابي في الرضا عن فرص الترقية, في حين بلغت قيم معامل الانحدار (B) (-0.468, -0.497) على التوالي, وهي قيم سالبة وداله, بمعنى أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة من الابعاد يؤدي الى نقصان الرضا عن فرص الترقية لدى الموظف بمقدار هذه القيم, اما بقية ابعاد الاغتراب الوظيفي لم تحقق تأثير ذات دلالة معنوية في الرضا عن فرص الترقية, وهذا يعزز ماتم التوصل اليه من نتائج سابقة, ويرجع السبب الى ضعف الاعتماد على هذه الابعاد في الشركة المبحوثة, مما ادى الى ضعف أي دور لهم في الرضا عن فرص الترقية, وفي ضوء تحقق تأثير بعد انعدام القوة, وفقدان المعايير في الرضا عن فرص الترقية وبمستوى معنوية (0.062, 0.009) فإن هناك مبرر لقبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص " يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لابعاد الاغتراب الوظيفي في الرضا عن فرص الترقية".

الجدول (9) تأثير ابعاد الاغتراب الوظيفي في الرضا عن فرص الترقية

الرضا عن فرص الترقية				المتغير التابع		
نتيجة الفرضية	مستوى المعنوية	معامل الانحدار B	قيمة (F) المحسوبة	معامل التحديد R ²	المتغير المستقل	
قبول الفرضية	دال معنويا	0.009	0.497	3.356	0.276	انعدام القوة
رفض الفرضية	غير دال	0.583	0.150			ضعف المعنى
قبول الفرضية	دال معنويا	0.026	- 0.468			فقدان المعايير
رفض الفرضية	غير دال	0.521	- 0.152			الاغتراب عن الذات
رفض الفرضية	غير دال	0.758	0.056			العزلة

** ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 .

قيمة f الجدولية (2.45)

د. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لابعاد الاغتراب الوظيفي في الرضا عن نمط الاشراف

يوضح الجدول (10) نتائج تحليل اثر الاغتراب الوظيفي في الرضا عن نمط الاشراف باستعمال نموذج الانحدار المتعدد, اذ كانت قيمة معامل التحديد (0.360), بمعنى أن ابعاد الاغتراب الوظيفي تسهم في تفسير (36%) من الرضا عن نمط الاشراف, اذ حقق بعد انعدام القوة تأثير ذات دلالة معنوية في الرضا عن نمط الاشراف, وبلغت قيمة (F) المحسوبة (4.940) عند مستوى دلالة (0.05) وهذه القيمة اكبر من (F) الجدولية البالغة (2.45), أي أن بعد انعدام القوة يؤثر بشكل ايجابي في الرضا عن نمط الاشراف, في حين بلغت قيمة معامل الانحدار (B) (0.693), وهي قيمة موجبة وداله, بمعنى أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة من انعدام القوة يؤدي الى زيادة الرضا عن نمط الاشراف لدى الموظف بمقدار هذه القيمة, اما بقية ابعاد الاغتراب الوظيفي لم تحقق تأثير ذات دلالة معنوية في الرضا عن نمط الاشراف, وهذا يعزز ماتم التوصل اليه من نتائج

سابقة، ويرجع السبب الى ضعف الاعتماد على هذه الابعاد في الشركة المبحوثة، مما ادى الى ضعف أي دور لهم في الرضا عن نمط الاشراف، وفي ضوء تحقق تأثير بعد انعدام القوة في الرضا عن نمط الاشراف وبمستوى معنوية (0.000) فإن هناك مبرر لقبول الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص " يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لابعاد الاغتراب الوظيفي في الرضا عن نمط الاشراف".

الجدول (10) تأثير ابعاد الاغتراب الوظيفي في الرضا عن نمط الاشراف

الرضا عن نمط الاشراف				المتغير التابع	
نتيجة الفرضية	مستوى المعنوية	معامل الانحدار B	قيمة (F) المحسوبة	معامل التحديد R ²	المتغير المستقل
قبول الفرضية	دال معنويا	0.000	4.940	0.360	انعدام القوة
رفض الفرضية	غير دال	0.821			ضعف المعنى
رفض الفرضية	غير دال	0.387			فقدان المعايير
رفض الفرضية	غير دال	0.108			الاغتراب عن الذات
رفض الفرضية	غير دال	0.436			العزلة

** ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 .
قيمة f الجدولية (2.45)

هـ . يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لابعاد الاغتراب الوظيفي في الرضا عن جماعات العمل

يوضح الجدول (11) نتائج تحليل اثر ابعاد الاغتراب الوظيفي في الرضا عن جماعات العمل باستعمال نموذج الانحدار المتعدد، اذ بلغت قيمة معامل التحديد (0.310)، بمعنى أن ابعاد الاغتراب الوظيفي تسهم في تفسير (31%) من الرضا عن جماعات العمل، اذ حقق كل من بعد ضعف المعنى، والاغتراب عن الذات، والعزلة تأثير ذات دلالة معنوية في الرضا عن جماعات العمل، وبلغت قيمة (F) المحسوبة (3.958) عند مستوى دلالة (0.05) وهذه القيمة اكبر من (F) الجدولية البالغة (2.45)، أي أن هذه الابعاد تؤثر بشكل ايجابي في الرضا عن جماعات العمل، في حين بلغت قيمة معامل الانحدار (B) لبعده ضعف المعنى (0.467)، وهي قيمة موجبة وداله، بمعنى أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة من ضعف المعنى يؤدي الى زيادة الرضا عن جماعات العمل بمقدار هذه القيمة، اما بعدي الاغتراب عن الذات، والعزلة فقد بلغت قيمة معامل الانحدار (B) (-0.588)، وهي قيم سالبة وداله، بمعنى أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة من هذه الابعاد يؤدي الى نقصان في الرضا عن جماعات العمل بمقدار هذه القيم، اما بقية ابعاد الاغتراب الوظيفي لم تحقق تأثير ذات دلالة معنوية في الرضا عن جماعات الاشراف، وهذا يعزز ما تم التوصل اليه من نتائج سابقة، ويرجع السبب الى ضعف الاعتماد على هذه الابعاد في الشركة المبحوثة، مما ادى الى ضعف أي دور لهم في الرضا عن جماعات العمل، وفي ضوء تحقق تأثير كل من بعد ضعف المعنى، والاغتراب عن الذات، والعزلة في الرضا عن جماعات العمل وبمستوى معنوية (0.000, 0.025, 0.045) على التوالي، فإن هناك مبرر لقبول الفرضية الفرعية الخامسة التي تنص " يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لابعاد الاغتراب الوظيفي في الرضا عن جماعات العمل".

الجدول (11) تأثير ابعاد الاغتراب الوظيفي في الرضا عن جماعات العمل

الرضا عن جماعات العمل				المتغير التابع	
نتيجة الفرضية	مستوى المعنوية	معامل الانحدار B	قيمة (F) المحسوبة	معامل التحديد R ²	المتغير المستقل
رفض الفرضية	غير دال	0.137	3.958	0.310	انعدام القوة
قبول الفرضية	دال معنويا	0.045			ضعف المعنى
رفض الفرضية	غير دال	0.184			فقدان المعايير
قبول الفرضية	دال معنويا	0.025			الاغتراب عن الذات
قبول الفرضية	دال معنويا	0.000			العزلة

** ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 .
قيمة f الجدولية (2.45)

(7) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لابعاد الاغتراب الوظيفي في الرضا عن ظروف العمل يوضح الجدول (12) نتائج تحليل اثر ابعاد الاغتراب الوظيفي في الرضا عن ظروف العمل باستعمال نموذج الانحدار المتعدد, اذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (0.686) عند مستوى دلالة (0.05) وهذه القيمة اصغر من (F) الجدولية البالغة (2.45), أي أن جميع ابعاد الاغتراب الوظيفي لم تحقق تأثير ذات دلالة معنوية في الرضا عن ظروف العمل, وهذا يعزز ما تم التوصل اليه من نتائج سابقة, ويرجع السبب الى ضعف الاعتماد على هذه الابعاد في الشركة المبحوثة, مما ادى الى ضعف أي دور لهم في الرضا عن ظروف العمل, هذا ما يبرر رفض الفرضية الفرعية السادسة التي تنص " يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لابعاد الاغتراب الوظيفي في الرضا عن ظروف العمل".

الجدول (12) تأثير ابعاد الاغتراب الوظيفي في الرضا عن ظروف العمل

الرضا عن ظروف العمل				المتغير التابع	
نتيجة الفرضية	مستوى المعنوية	معامل الانحدار B	قيمة (F) المحسوبة	معامل التحديد R ²	المتغير المستقل
رفض الفرضية	غير دال	0.261	0.251	0.072	انعدام القوة
رفض الفرضية	غير دال	0.961	- 0.016		ضعف المعنى
رفض الفرضية	غير دال	0.666	0.107		فقدان المعايير
رفض الفرضية	غير دال	0.198	- 0.374		الاغتراب عن الذات
رفض الفرضية	غير دال	0.942	0.016		العزلة

** ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 .
قيمة f الجدولية (2.45)

المبحث الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

اولا: الاستنتاجات

1. اظهرت نتائج الجانب العلمي للبحث ضعف ادارة الشركة في التقليل من حدة الاغتراب الذي يشعر به الموظفين في العمل, وربما يعود السبب في ذلك الى أن امكانيات الموظفين وطاقتهم غير مستغلة بصورة صحيحة في الشركة العامة لصناعة السيارات مما يزيد من شعورهم بالعزلة والاغتراب في عملهم.
2. لم تحقق ابعاد الاغتراب الوظيفي أي علاقة ارتباط او تأثير ذات دلالة معنوية مع بعد الرضا عن ظروف العمل مما يدل على الضعف الكبير في تبنيتها من قبل الشركة المبحوثة, وهذا يشير الى شعور الموظفين بالاغتراب في عملهم وفقدان القوة وربما شعورهم بالعزلة في بعض الاحيان نتيجة لظروف العمل المحيطة بهم وضعف توافر الثقة بهم في العمل.
3. تظهر نتائج البحث أن علاقة الارتباط بين الاغتراب الوظيفي والرضا عن العمل كانت اقوى من خلال تأثير بعد الاغتراب عن الذات في الرضا عن الاجر, مما يدل ذلك على أن الموظفين في الشركة المبحوثة يشعرون بالاغتراب في عملهم وهذا بدوره ينعكس على رضاهم عن الاجر وربما يعود السبب في ذلك الى الظروف والبيئة المحيطة بهم وضعف توافر الثقة في العمل التي تقلل من حدة الاغتراب والعزلة لديهم.
4. لم يحقق كل من بعد ضعف المعنى, والاغتراب عن الذات أي علاقة ارتباط او تأثير ذات دلالة معنوية مع بعد الرضا عن فرص الترقية, والرضا عن نمط الاشراف, والرضا عن جماعات العمل, ويرجع السبب الى تقييد الموظف للابداع بعمله واطهار قدراته وامكانياته وهذا ما يجعله يشعر بعدم أهميته في الشركة وبيان اعماله غير ضرورية ومضبوطة للوقت مما يزيد من شعوره بالاغتراب.
5. حصل بعد فقدان المعايير على اضعف علاقة ارتباط مع بعد الرضا عن نمط الاشراف, ويعود السبب في ذلك الى زيادة تركيز الموظفين على تحقيق مصالحهم الشخصية على حساب مصلحة الشركة, وربما يكون السبب ضعف رضاهم عن مشرفهم وطريقته في التعامل معهم, وضعف نظام الحوافز في الشركة مما يجعلهم يتجهون الى تحقيق مصالحهم بالدرجة الاولى.

ثانيا: التوصيات

1. التقليل من حدة الاغتراب الذي يشعر به الموظفين في عملهم وذلك من خلال اعطاءهم الثقة بعملهم, ومشاركتهم باتخاذ القرارات الهامة, والاستماع لآراءهم ومقترحاتهم, وزرع روح التعاون مع زملائهم في العمل وهذا يزيد من درجة رضاهم في العمل.

2. تركيز ادارة الشركة على زيادة اهتمامها ببعد الرضا عن ظروف العمل من خلال توفير المستلزمات المادية التي تشجع الموظفين للابداع بعملهم كتقليل الضوضاء ومراعاة درجات التهوية, والاضاءة, وبالتالي يعمل ذلك على تقليل شعورهم بالاغتراب.
3. اطلاع الموظفين على اهم القضايا التي تخص الشركة (كتوضيح الالتزامات, والقوانين والانظمة الخاصة بالشركة) وزيادة معرفتهم باداء اعمالهم بما يناسب مصلحة الشركة, من خلال اشراكهم في الدورات التدريبية الخاصة بذلك, والقيام بالممارسات التجريبية للعمل وبحضور المشرف المباشر وهذا مايكسبهم الثقة ويزيد من رضاهم عن طريقة تعامله معهم.
4. اهتمام ادارة الشركة بالموظفين من حيث شعورهم بالملل في اداء اعمالهم, من خلال التقليل من الروتين في انجاز عملهم, وتشجيعهم للعمل الجماعي, وتكليفهم باعمال تشعرهم باهميتهم في الشركة, وهذا بدوره يحد من ظاهرة العزلة الاجتماعية التي يواجهها الموظفين في عملهم.

المصادر

Book

1. Abas, Suhaila Mohammed (2003), "Human Resources Management - Strategic Approach", First Edition, Wael Publishing & Distribution, Oman.
 2. Abas, Suhaila Mohammed, & Ali, Ali Hussein (2003), "Human Resource Management", Third Edition, Wael Publishing and Distribution, Oman.
 3. Anzi, Saad Ali Hammoud (2013), "Organizational Thought in Business Administration", First Edition, Al-Warraq for Publishing and Distribution, Oman.
 4. Al-Hashemy, Lucia, & Murad, Boumangar (2013), "Organizational Climate and its Relationship to Job Satisfaction", First Edition, Al-Ayam for Publishing and Distribution, Oman.
 5. Al- Freejat, Khudair Kazem Hammoud, & , Musa Salameh, Louzi and Anahabi (2009), "Organizational Behavior - Contemporary Concepts", First Edition, Ithraa Publishing and Distribution, Oman.
 6. Greenberg, Jerald, & Baron, Robert A. (2009), "Behavior Management in Organizational", Arabic and Revision, Al - Mars for Publishing & Distribution, Oman.
 7. Hareem, Hussien (2004), "organizational behavior- Behavior of individuals And groups in business organizations", First Edition, Al Hamed Publishing & Distribution, Oman.
 8. Jawad, Shawky Naji (2010), "Organizational Behavior in Business Organizations", First Edition, Al Hamed Publishing & Distribution, Oman.
- ### Article and Research
9. Ata, Khalidia Mustafa (2018), "The Effect of Strategic Leadership Practices on Reducing Job Alienation: An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Employees in the General Company for Electrical and Electronic Industries of the Ministry of Industry and Minerals", Journal of Dinars, Iraqi University - Faculty of Administration and Economics, No. 14.
 10. Dağlı, Abidin, & Averbek, Emel (2017), "The Relationship between the Organizational Alienation and the Organizational Citizenship Behaviors of Primary School Teachers", Universal Journal of Educational Research, Vol. 5, No. 10, PP 1707-1717.
 11. Farahbod, Farzin, & Azadehdel, Mohammad Reza, & Chegini, Mehrdad Goudarzvand, & Ashraf, Azam Noyan (2012), "Work Alienation- Historical

Backgrounds, Concepts, Reasons and Effects", Journal of Basic and Applied Scientific Research, Vol. 2, No. 8, PP 8408-8415.

12. Mohammed, Bushra Abbas (2015), "The Effect of Job Satisfaction on Organizational Performance - An Analytical Study in the General Company for Battery Industry", Journal of Economic and Administrative Sciences, Vol 21, No. 81, pp. 167- 189.

13. Shehada, Mohammad, & Khafaje, Nema (2015), "The Manifestation of Organizational Alienation of Employees and its Impact on Work Conditions", International Journal of Business and Social Science, Vol. 6, No. 2, PP 82-86.

14. Sua´rez-Mendoza, Mari´a Jesu´s, & Manrique-de-Lara, Pablo Zoghbi (2007), "The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the Canary Islands", International Journal of Organizational Analysis, Vol. 15, No. 1, PP 56-76.

15. Tummers, Lars, & Dulk, Laura den (2013), "The effects of work alienation on organizational commitment, work effort and work-to-family enrichment", Journal of Nursing Management.

16. Valikhani, Mashallah, & Soltani, Elham (2015), "Investigating the Effect of Job Alienation on the Organizational Citizenship Behavior (Branches of Sepah Bank in Shahreza and Dehaghan as Case Study)", International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 5, No. 1, PP 277-286.

Thesis

17. Saari, Mikko (2015), "Work alienation and Engagement in Organisations- Case study in an advertising agency", Bachelor's thesis to Degree programme in International Business in General Management.

18. Sasyk, Zorian M. (2017), "Measures of Alienation from Work Process in Academic Libraries in the Information Age", A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Arts in Sociology, Minnesota State University, Mankato.

19. Shafeeq, Shater (2010), "The Effect of Work Stress on Job Satisfaction in Human Resources in the Industrial Corporation - A Kidney Study at the Electricity Production Corporation - Sonelgaz - Jijel", A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Management Science - Business Administration.

work alienation and its impact on Job Satisfaction Applied Research

Noor Hussien Fakhry
/Middle Technical university
Al-/Institute of Administration
Rusaffa

Noorhussien366@yahoo.com سلطان

Mostafa Raad Salih
/Middle Technical university
Institute of Administration/ Al-
Rusaffa

Sofeluv@yahoo.com

Received:20/10/2019

Accepted :27/11/2019

Published :August / 2020



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract

The research aims to determine the role of functional alienation and its impact on Job Satisfaction in General Motors Company, that were selected to apply the field side being an important company in Iraq, the problem was research with difficulty in employees adapt and their sense of alienation in their work which is reflected negatively on the level of satisfaction with work in company searched. A questionnaire was adopted as a main tool for data collection research which included (31) items distributed on (50) employee in the company selected, on a randomly chosen and based on the statistical program ready by (SPSS). Sample of this study was the most important findings of the research are the weak management of the company in reducing the alienation that staff are feeling at work, because that the possibilities and capacities of staff are not being properly exploited in General Motors Company, which increases their feeling Isolation and alienation at work. Important recommendations were of interest of the company's management in terms of employees They feel bored in their performance, by reducing the routine. and encourage them to work collectively, and assign them to work that makes them feel important in the company, this role can limit the phenomenon of social isolation for employees in the work.

Keywords: work alienation, Job Satisfaction