وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
جامعة عباس لغرور خنشلة

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة: علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

الرقم التسلسلي: ...../ك.ع.ا.ج. ان/ق.ع.ا. ج/2026

تأثير الاستلاب الوظيفي على اداء العاملين

دراسة ميدانية على عينة من العاملين بالمؤسسة وحدة الإنتاج تكسالق بلدية خنشلة-.

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

من اعداد الطالبة:
بوحزام سامية

تحت اشراف الأستاذة:
عقون عليمة

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ	الرتبة العلمية	الصفة
مامن فيصل	محاضر-أ-	رئيسا
عقون عليمة	محاضر-أ-	مشرفا
عرايبية فضيلة	محاضر -ب-	مناقشا

السنة الجامعية 2026/2025


بسم الله الرحمن الرحيم



2026

الإهداء

الحمد الله الذي أكرمني بهذا الإنجاز والذي أهديه إلى من أحمل إسمه بكل فخر ...

إلى من اختلطت روحه بالغيوم حتى طهرتها ، إلى من رحل جسدًاوبقيت دعواته ترافقني في كل خطوة أبي رحمه الله.

إلى النور الذي لم ينطفئ يومًا في طريقي إلى الدعوة التي كانت تسبق خطوتي أمي... كنت وطنًا حين ضاقت الدنيا ، وقوة حين ضعفت، وأملا حين خفت...

إلى إخوتي :عبد الحليم، عقبة.

إلى صديقاتي ،رفيقات الدرب ، كنتن عونًا لي في كل خطوة إلى كل من كان عونًا وسندًافي هذا الطريق...

وآخر دعواهم الحمد الله رب العالمين



الشكر والتقدير

بداية أشكر الله عزووجل وأحمده على توفيقه لي في إنجاز و إتمام هذا البحث

كما نصلي ونسلم على سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة وأزكي التسليم

أود أن أتقدم بأسمى عبارات أود أن أتقدم بأسمي عبارات الشكر والاحترام للأستاذ والمشرف "عليمة عقون "

كما أتقدم بجزيل الشكل المسبق للجنة المناقشة على ما سيقدمونه من ملاحظات

ولا يفوتني أن أتقدم بجزيل الشكر لجميع عمال مؤسسة وحدة الإنتاج تكسالق لولاية خنشلة على ماقدموه لنا من معلومات تثري دراستنا.

الفهارس

المحتويات	الصفحة
شكر وعرفان	
ملخص	/
فهرس المحتويات	/
فهرس الجداول	/
فهرس الأشكال	/
ملخص	/
توطئة	أ.هـ
الفصل الاول: المقدمة(Introduction)	
تمهيد	2
1.ادبيات البحث	**16-3**
2.اشكالية البحث	**18-17**
3. أهمية الدراسة	**18**
4. أهداف الدراسة	**19**
5المفاهيم الاجرائية الاساسية	**19**
6. الفرضيات	**20**
7. حدود الدراسة ومجالاتها	**23-22**
خلاصة الفصل	
الفصل الثاني: المنهجية(Methods)	
تمهيد	**27**
1. منهج الدراسة	**28**
2.مجتمع وعينة الدراسة	**30-29**
3. أدوات جمع البيانات	**37-31**
4. اساليب وتقنيات تحليل البيانات	**37**
خلاصة الفصل	**38**

الفصل الثالث: النتائج(Results)	
تمهيد	40
1.عرض الخصائص الديموغرافية (البيانات الشخصية)	44-41
2.عرض نتائج محاور الدراسة (المتغيرات)	49- 45
3.عرض نتائج اختبار الفرضيات	52- 49
خلاصة الفصل	53
الفصل الرابع: المناقشة(Discussion)	
تمهيد	55
1.تفسير نتائج محاور الدراسة	56
2.تفسير النتائج حسب الفرضيات	61-57
3.مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة	66-61
4.الإضافة العلمية والميدانية للدراسة	69-66
خلاصة الفصل	70
الخاتمة	/
قائمة المراجع	/
الملاحق	/

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
01	يوضح اتجاهات الرأي وفق مقياس ليكرت الخماسي.	32
02	معامل الارتباط بيرسون لفقرات بعد "الاغتراب الذات "من المحور الأول	33
03	الاتساق الداخلي لفقرات بعد "التهميش الاجتماعي"	34
04	الاتساق الداخلي لمحورالاستلاب الوظيفي ككل	34
05	الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني الاداء العاملين	35
06	معامل الثبات" ألفا كرونباخ"	36
07	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	41
08	توزيع أفراد العينة حسب السن	42
09	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	43
10	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	44
11	اتجاه آراء أفراد العينة حول بعد الاغتراب الذات	45
12	اتجاه آراء أفراد العينة حول بعد التهميش الاجتماعي	46
13	اتجاه آراء أفراد العينة حول المحور الثاني	47
14	نتائج اختبار الانحدار حسب الفرضية الرئيسية	50
15	نتائج اختبار الانحدار حسب الفرضية الأولى	51
16	نتائج اختبار الانحدار حسب الفرضية الفرعية الثانية	52

رقم الشكل	العنوان	الصفحة
01	النموذج التصوري للدراسة	32
02	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	41
03	توزيع أفراد العينة حسب السن	42
04	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	43
05	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	44

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة

يعتبر موضوع الاستلاب الوظيفي من أهم المواضيع التي نالت اهتماما واسعا واستعدت للبحث عن شقيها النظري والميداني . وعلى هذا الأساس تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن تأثير الاستلاب الوظيفي بمختلف أبعاده على أداء العاملين داخل المؤسسة الإنتاجية تكسالق بمدينة خنشلة، التي تعد على أنها مؤسسة ذات طابع إنتاجي حيث تمحورت إشكالية هذه الدراسةحول:**كيف يؤثر الاستلاب الوظيفي على أداء العاملين في مؤسسة وحدة الإنتاج تكسالق خنشلة ؟** .

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الإحصائي لتفسير واقع الظاهرة تحليلها إحصائيا ، كما استخدام مجموعة من الأدوات لجمع البيانات والمتمثلة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث وجه إلى عينة من عمال المؤسسة الإنتاجية، وتم تفريغ البيانات ومعالجتها إحصائيا باستخدام برنامج SPSS26، وذلك بالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار الانحدار الخطي البسيط، بهدف معرفة كيفية تأثير الاستلاب الوظيفي على أداء العاملين والتحقق من الفرضيات المطروحة.

وقد أظهرت نتائج الدراسة التأثير السلبي للاستلاب الوظيفي على أداء العاملين داخل المؤسسة محل الدراسة، حيث تبين أن ارتفاع مستويات الاستلاب الوظيفي بأبعاده المختلفة يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين، سواء من حيث الالتزام، أو الإنتاجية، أو جودة أداء المهام، كما بينت النتائج أن بعدي اغتراب الذات والتهميش الاجتماعي يساهمان بدرجات متفاوتة في تفسير تراجع الأداء، إذ يظهر أثرهما من خلال ضعف الانتماء للمؤسسة، وتراجع الدافعية للعمل، وارتفاع الشعور بالعزلة وعدم التقدير داخل بيئة العمل.

كلمات مفتاحية: الاستلاب الوظيفي، اغتراب الذات، التهميش الاجتماعي، أداء العاملين ، مؤسسة وحدة الإنتاج تكسالق

Abstract :

The topic of job alienation is considered one of the most important and widely discussed subjects, prompting both theoretical and field research. Accordingly, this study aims to reveal the impact of job alienation, in its various dimensions, on employee performance within the Teksalak Production Unit in Khenchela Province. This unit is considered a production-oriented enterprise, and the central research question is: How does job alienation affect employee performance at the Teksalak Production Unit in Khenchela?

The study employed a descriptive statistical approach to interpret and statistically analyze the phenomenon. A questionnaire was used as the primary data collection tool, administered to a sample of the production unit's employees. The data was then analyzed statistically using SPSS 26 software, employing means, standard deviations, and simple linear regression tests. The goal was to determine how job alienation affects employee performance and to verify the proposed hypotheses.

The study results demonstrated the negative impact of job alienation on employee performance within the organization under study. It showed that high levels of job alienation, across its various dimensions, lead to a decline in employee performance, whether in terms of commitment, productivity, or the quality of task execution. The results also indicated that the dimensions of self-alienation and social marginalization contribute to varying degrees in explaining the decline in performance. Their effects manifest as a weakened sense of belonging to the organization, decreased motivation to work, and an increased feeling of isolation and lack of appreciation within the work environment.

Keywords: Job alienation, self-alienation, social marginalization, employee performance, Texalq Production Unit Organization

تـــوطـئـــة

توطئة

يشهد العالم المعاصر في السنوات الأخيرة تحولات عميقة ومتسارعة مست مختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية، حيث أصبحت المؤسسات بمختلف أنواعها تواجه بيئة عمل تتسم بالتغير المستمر والتعقيد المتزايد، وهو ما فرض عليها ضرورة التكيف السريع مع هذه التحولات من أجل ضمان الاستمرارية وتحقيق الفعالية التنظيمية، وفي ظل هذه التغيرات المتسارعة برز الاهتمام بشكل كبير بالعنصر البشري باعتباره المحور الأساسي الذي تقوم عليه المؤسسات الحديثة، حيث لم يعد نجاح المؤسسة مرتبطا فقط بالإمكانات المادية أو التكنولوجية، بل أصبح يرتكز بشكل أساسي على مدى قدرة المؤسسة على إدارة مواردها البشرية وتوفير بيئة عمل مناسبة تساعد العاملين على أداء مهامهم في ظروف مهنية مستقرة ومتوازنة.

وفي هذا الإطار، ظهر مفهوم الاستلاب الوظيفي كأحد المفاهيم السوسيولوجية المهمة التي حاولت تفسير طبيعة العلاقة بين العامل ومحيط عمله داخل المؤسسة، حيث يعبر هذا المفهوم عن حالة من الانفصال النفسي والاجتماعي والمهني يعيشها العامل داخل بيئة العمل، نتيجة مجموعة من العوامل التنظيمية والهيكلية والوظيفية، مما يؤدي إلى شعوره بعدم الانتماء أو ضعف الارتباط بعمله أو مؤسسته، وقد حظي هذا المفهوم باهتمام متزايد في علم اجتماعتنظيم و عمل ، نظرا لما له من تأثير مباشر على سلوك العاملين ومستوى أدائهم واستقرارهم المهني.

كما أن الاستلاب الوظيفي لا يمكن فهمه بمعزل عن السياق التنظيمي الذي يحدث داخله، إذ يرتبط بشكل وثيق بطبيعة العلاقات المهنية داخل المؤسسة، وبنمط القيادة، وبدرجة العدالة التنظيمية، وبمدى مشاركة العاملين في اتخاذ القرار، إضافة إلى ظروف العمل المادية والمعنوية، وكل هذه العوامل تساهم بشكل مباشر في تشكيل تجربة العامل داخل المؤسسة، إما في اتجاه تعزيز الاندماج والانتماء، أو في اتجاه تعميق الشعور بالاستلاب.

ومن بين أبرز القضايا المرتبطة بالاستلاب الوظيفي نجد قضية أداء العاملين، والتي تعتبر من أهم المؤشرات التي تعتمد عليها المؤسسات في تقييم فعاليتها وجودتها، فالأداء الوظيفي لا يعكس فقط مستوى المهارات الفردية، بل يعكس أيضا درجة التفاعل بين العامل وبيئة العمل التي ينتمي إليها، وبالتالي فإن أي خلل في هذا التفاعل، مثل انتشار مظاهر الاستلاب الوظيفي، من شأنه أن يؤدي إلى تراجع في مستوى الأداء، سواء من حيث الإنتاجية أو الجودة أو الالتزام المهني.

وفي السياق الجزائري، عرفت المؤسسات الاقتصادية والإنتاجية خلال السنوات الأخيرة تحولات كبيرة نتيجة الإصلاحات الاقتصادية وإعادة الهيكلة التنظيمية، إضافة إلى التغيرات التكنولوجية التي

مست مختلف القطاعات، مما جعل قضايا العمل والتنظيم تحظى باهتمام متزايد من طرف الباحثين والمؤسسات على حد سواء، ومع ذلك ما تزال العديد من المؤسسات الإنتاجية تواجه تحديات مرتبطة بطبيعة بيئة العمل الداخلية، خاصة ما يتعلق بمستوى الرضا الوظيفي، والانتماء المهني، وشعور العاملين بالاستقرار داخل المؤسسة.

وانطلاقا من هذا السياق العام، جاءت هذه الدراسة لمعالجة موضوع الاستلاب الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين داخل مؤسسة وحدة الإنتاج تكسالق بولاية خنشلة، باعتبارها مؤسسة اقتصادية تضم عددا من العمال الذين يعيشون داخل بيئة تنظيمية تتأثر بمختلف العوامل الاجتماعية والمهنية والإدارية، مما يجعلها مجالا مناسبا لدراسة هذه الظاهرة وتحليل أبعادها المختلفة.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تسعى إلى تسليط الضوء على واحدة من القضايا السوسيولوجية المهمة داخل المؤسسات الإنتاجية، والمتمثلة في العلاقة بين الاستلاب الوظيفي وأداء العاملين، خاصة في ظل قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في السياق المحلي الجزائري، وبالأخص داخل المؤسسات الإنتاجية، كما تهدف الدراسة إلى فهم طبيعة العلاقة بين العامل وبيئة العمل، والكشف عن كيفية تأثير العوامل التنظيمية على سلوك العاملين وأدائهم المهني.

أما فيما يتعلق بأسباب اختيار الموضوع، فقد جاء هذا الاختيار نتيجة مجموعة من الدوافع العلمية والموضوعية، حيث يتميز موضوع الاستلاب الوظيفي بأهمية كبيرة في الدراسات السوسيولوجية الحديثة، لما له من ارتباط مباشر بواقع العمل داخل المؤسسات، إضافة إلى الرغبة في فهم طبيعة المشكلات التي قد يعاني منها العامل داخل بيئة العمل، ومحاولة تفسير أسباب تراجع الأداء داخل بعض المؤسسات الإنتاجية، كما أن قلة الدراسات المحلية التي تناولت هذا الموضوع في ولاية خنشلة شكلت دافعا إضافيا لاختيار هذا الموضوع.

كما ترجع أهمية هذا الموضوع أيضا إلى الاهتمام المتزايد بقضايا العمل داخل علم اجتماع التنظيم، خاصة تلك المتعلقة بالجانب الإنساني والنفسي للعامل داخل المؤسسة، حيث أصبح من الضروري دراسة العوامل التي تؤثر على سلوكه المهني، وليس فقط التركيز على الجوانب الاقتصادية أو التقنية للعمل.

وتتمثل المشكلة البحثية لهذه الدراسة في محاولة فهم طبيعة العلاقة بين الاستلاب الوظيفي وأداء العاملين داخل المؤسسة الإنتاجية تكسالق، أي بمعنى آخر كيف يمكن للشعور بالاستلاب داخل بيئة العمل أن يؤثر على مستوى الأداء المهني للعاملين داخل المؤسسة.

وفي إطار إنجاز هذه الدراسة، تم الاعتماد على المنهجية العلمية المعروفة بـ IMRAD باعتبارها من المناهج المعتمدة في البحث الأكاديمي، والتي تقوم على أربع مراحل أساسية، تتمثل في المقدمة، المنهجية، النتائج، والمناقشة، وهي كالتالي:

I: Introduction (المقدمة)

وتشمل تقديم الموضوع، طرح الإشكالية، تحديد الأهداف وأهمية الدراسة

M: Methods (المنهجية)

وتتضمن تحديد المنهج المتبع، مجتمع الدراسة، العينة، وأدوات جمع البيانات

R: Results (النتائج)

وتشمل عرض البيانات الميدانية المتحصل عليها

D: Discussion (المناقشة)

وتتعلق بتفسير وتحليل النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة

ولمعالجة هذه الدراسة، تم تقسيم البحث إلى أربعة فصول مترابطة جاءت على النحو التالي:

الفصل الأول: المقدمة

يتناول هذا الفصل أدبيات البحثمع تقديم المفاهيم الاصطلاحية المرتبطة بالدراسة ،واستعراض الدراسات السابقة التي تختم بالفجوة البحثية ، ثم تحديد إشكالية الدراسة وتساؤلاتها الرئيسية والفرعية ،وأهمية وأهداف الدراسة، مع تحديد المفاهيم الإجرائية الأساسية ، كما تم صياغة فرضيات الدراسة يختم هذا الفصل بحدود ومجالات الدراسة إضافة إلى صعوبات المتوقعة التي تؤثر على تعميم النتائج .

الفصل الثاني: المنهجية

يخصص هذا الفصل للجانب المنهجي، حيث يتم فيه توضيح المنهج المستخدم، وتحديد مجتمع الدراسة والعينة، إضافة إلى شرح أداة جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان، وكيفية بنائه وتوزيعه، كما يتم التطرق إلى الأساليب الإحصائية المعتمدة في تحليل البيانات باستخدام برنامج IBM SPSS Statistics

الفصل الثالث: عرض النتائج

يتناول هذا الفصل الجانب التطبيقي للدراسة، من خلال عرض ما توصلنا إليه من بيانات دون إطالة في التعليق والذي يتضمن العناصر التالية عرض جداول و أشكال الاحصائية والرسوم التوضيحية مه شرح موجز لكل جدول أو شكل ،ثم انتقلنا الى عرض النتائج الاحصائية الرئيسية التي فيها عرض

معاملات الانحدار واختبار الفرضيات مع جداول منظمة مع المحافظة على التسلسل نفسه المعتمدة في الفرضيات .

الفصل الرابع: مناقشة النتائج

يعالج هذا الفصل تفسير النتائج المتوصل إليها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، من خلال تحليل العلاقات بين المتغيرات، وتفسير دلالاتها السوسيولوجية، مع مقارنة النتائج بالدراسات السابقة،واستخلاص أهم الاستنتاجات العامة، وتحديد الإضافة العلمية التي تقدمها الدراسة في مجال علم اجتماع العمل والتنظيم.

الـفـصل الاول: الـمقـدمـة

تمهيد

يعتبر البحث العلمي وسيلة أساسية لفهم الظواهر الاجتماعية وتحليلها وفق منهج علمي دقيق، حيث يسعى الباحث من خلاله إلى دراسة واقع معين، وتشخيص مختلف الإشكالات المرتبطة به، واقتراح تفسيرات علمية لها، وفي هذا السياق يكتسي موضوع الاستلاب الوظيفي داخل المؤسسات الإنتاجية أهمية بالغة، نظرا لما له من تأثير مباشر على سلوك العاملين وأدائهم المهني، وعلى درجة ارتباطهم بالمؤسسة واستقرارهم داخل بيئة العمل.

ومع التحولات الاقتصادية والتنظيمية التي تعرفها المؤسسات الحديثة، خاصة في القطاع الإنتاجي، أصبحت بيئة العمل أكثر تعقيدا، حيث لم يعد أداء العامل مرتبطا فقط بالقدرات التقنية أو المهنية، بل أصبح يتأثر أيضا بالعوامل النفسية والاجتماعية والتنظيمية داخل المؤسسة، ومن بين أبرز هذه العوامل ظاهرة الاستلاب الوظيفي التي قد تظهر من خلال شعور العامل بالاغتراب عن ذاته، أو فقدان الانتماء، أو الإحساس بالتهميش داخل محيط العمل، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على مستوى أدائه وإنتاجيته.

وانطلاقا من هذا الإطار العام، يهدف هذا الفصل إلى تقديم أرضية نظرية ومنهجية متكاملة للدراسة، من خلال عرض الخلفية النظرية والتاريخية لموضوع الاستلاب الوظيفي، وتحديد أهم المفاهيم الأساسية المرتبطة به، إضافة إلى استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة، ثم الانتقال إلى صياغة الإشكالية الرئيسية والفرعية، وتحديد أهمية وأهداف الدراسة، والفرضيات، مع توضيح حدودها المكانية والزمانية والبشرية، بما يسمح ببناء تصور علمي واضح ومنهجي لموضوع البحث.

1.أدبيات البحث

تميز أداء العاملين بتطوره عبر عدة مراحل بداية في ظهور الفكر الكلاسيكي الذي ركز على وضع أسس وقواعد و تقاليد عريقة، حيث اهتم برفع الانتاج،وأهمل الجانب الإنساني، واعتبر أن العامل كسول وغير قادر على التخطيط والتنظيم ،وغير واعي بسير العمل ،ولهذا كان السيطرة الشديدة على السلوك الغير المنتظم والغير الرشيد.

وبعد الثلاثينات في القرن العشرين، تميزت المرحلة بظهور مدرسة العلاقات الإنسانية،التي انطلقت من الانتقادات التي عرفها الفكر الكلاسيكي بسبب إهماله للجوانب الانسانية. حيث ظهر اتجاه يركز على العامل وسلوكه داخل المؤسسة، وهذا ما أكدته مدرسة العلاقات الإنسانية انطلاقا من تجارب داخل المصنع، كتجارب الهاوثورن، والتي توصلت إلى أن أداء العامل يتأثر بالعلاقات الاجتماعية داخل العمل، وجماعات العمل، والروح المعنوية بين العامل والإدارة ،ونوعية الاتجاهات ،وسلوكيات الجماعة ،وأنماط الدافعية، ولا يقتصر على الإنتاجية فقط.

ومع تطور الفكر الإداري، ظهرت اتجاهات حديثة ركزت على عوامل أساسية في تحسين الأداء، متمثلة في الدافعية والحاجات الأساسية . نظرية الدوافع التي تعتبر أن أداء العامل مرتبطة بإشباع حاجاته: الأكل، الشرب ،النوم، وتوفير الأمن الوظيفي والجسدي، ولانتمائه إلى لمجموعة المهنية ،والتقدير ،والاستقلالية، والاحترام من طرف الآخرين، وتحقق الذات حيث يتحسن أداؤه وترتفع إنتاجيته.

كما نجد herzberg الذي يقر أن أداء العاملين مرتبط بالتحفيز النفسي والمعنوي، إذا توفرت عوامل التحفيز والتفاعل ،ويحصل على التقدير ويتحمل المسؤولية ،مع توفر ظروف العمل المناسبة .

ومع التطورات الحديثة تغيرت رؤية أداء العاملين، وأصبح لا يقاس بالجهد المبذول فقط، بل بدرجة تحقيق الأهداف المسيطرة، ويكون وفق تقييم النتائج والإنجاز الفعلي كما تسعى المؤسسات إلى تعزيز روح المسؤولية ،والتحفيز على المشاركة في اتخاذ القرارات ،وتحسين أداء العمال في المؤسسة .**(حفص، 2017، صفحة 129 بتصرف)**

أماعلى المستوى العربي، فقد تطور أداء العامل من خلال مخلفات الاستعمار حيث ظهرت مناهج مستحدثة للتنظيم ، اعتمدت المؤسسات العربية على الأساليب التقليدية التي تركز على الانضباط وتنفيذ الأوامر دون اهتمام بالجانب الإنساني .

ومع التطورات وتوسع المؤسسات والمنظمات ، تأثرت الإدارة بالمدارس الغربية مثل الكلاسيكية ومدرسة العلاقات الانسانية ،مما أدرى إلى تبني مفاهيم جديدة كالتحفيز المادي والمعنوي والرضا الوظيفي، إلى أن اصبح أداء العامل مرتبطًا بالكفاءة والجودة وتطوير الموارد البشرية .

و في المؤسسات الجزائرية التي عرفت تطورا ملحوظًا في أداء العاملين تطورا ملحوظا نتيجة الأحداث ما بعد الاستقلال فبداية من مرحلة التسيير الذاتي بعد 1962 كانت المؤسسات في حلة تدهور كبير بعد مغادرة 900الف عامل فرنسي ، حيث تولى العمال والفلاحون إدارة المؤسسات رغم قلة خبرة التسيير ،وانخفاض الدعم المعنوي، وعدم كفاية الأجور ،مما أدى إلى ضعف الأداء والإنتاج.

وخلال الفترة الممتدة من 1970 إلى 1988، فقد تلقى العامل كفاءة التأهيل من مؤسسات التعليم والتكوين، وأصبح الأداء مرتبطًا بالانضباط وتحقيق الأهداف الإنتاجية المسطرة من طرف الدولة ،مع الحفاظ على العمل الجماعي.

ومع بداية 1988 بدأت مرحلة الإصلاحات، وتوجهت الجزائر نحو اقتصاد السوق، وارتبط أداء العاملين بالكفاءة والفعالية .وفي مرحلة بعد الاصلاحات،أصبحت المؤسسات الجزائرية تركز على تنمية الموارد البشرية ،وتقييم الأداء وفق الجودة والكفاءة والتكوين المستمر .**(عاشور، 2018، صفحة 157 بتصرف)**

غير أن هذه التطورات التي شهدتها المؤسسات وما صاحبها من تعقيدات تنظيمية وضغوط إدارية، فتحت مجالًا واسعًا لظهور ظاهرة الاستلاب ،التي ترجع بداياتها إلى القرن السادس عشر حيث تنوع استخدامه معتطور الفكر الفلسفي والاجتماعي الأوروبي ، ابتداءً من توماس هوبز و جون لوك ،مرورًا بجان جاك روسو ،إلهيغل ،ثم كارل ماركس

انطلق هوبز في فلسفته من المنطلق الدنيوي والعقلاني،واعتبر أن الإنسان أناني ومعزول ووحيد ويميل إلى نزاع التملك والاستحواذ،ويسعى لزرع أخلاق العمل والجهد و المثابرة الفردية من خلال مخاطبة العقل ، و اعتمادا على العلم العقلاني ،خوفا من انهيار النظام الاجتماعي .

فالمجتمع مؤلف من أفراد، وكل فرد استحواذي ومحب للتملك والسيطرة ، وهذا يجعلهم في حالة حرب دائمة بعضهم ضد بعض، وهذا التصارع يؤدي الى دمار الجميع . **(الجبار، 2018، صفحة 30)**ولإخماد هذه الحرب ،لابد من تنازل وتخلي كل فرد عن حق من حقوقه في تملك كل شيئ لصالح سلطة المجتمع ، من خلال هذا التخلي تتم الانتقال من الحالة الفطرية الى الحالة المدنية.

إن التخلي والتنازل والانفصال عن الحق الفردي شبيه بمفهومالألينة، ولكن لم تستخدم الكلمة مباشرة بل رمز لها بـ النبذ ،أو التخلي عن الشيء والتنازل،أو نقل الحق الى آخر، وهذا استنباط من نظرية الحق الطبيعي .

كما نجد جون لوك الذي واصل فكرة هوبز في التخلي عن الحقوق وتقسيم الوضع البشري إلى الحالة الطبيعيةوالحالة المدنية كما استخدم مفهوم الألينة(الاستلاب)في نقل الحقوق ،التخلي قسرًا أوطوعًا.واعتبر أن الإنسان في حالته الطبيعية يتمتع بالحرية وحق الملكية، ويحدث الانفصال عند حضور الدولة للدفاع عن الملكية والحياة ،وفي حالة تخلت عن العقد يلغى الانفصال عن الحق كيلا يتحول إلى استلاب .

لهذا استعمل جون لوك دلالة "الترك و التخلي ،أو نبذ ، أوالانفصال،أو التخلي عن الحق" للتعبير عن كلمة الألينة .

في أواخر القرن الثامن عشر ،يرى جان جاك روسو أن الانسان ولد حرا، والنظام الاجتماعي يقيدهذه الحرية،وأن الخضوع للفرد يعد عبودية، فالمجتمع يقتضي جسما سياسيا،والعقد الاجتماعي شرط لشرعيةالسلطة ،وغياب العقد يؤدي إلى غياب الشرعية ويشكل استلابا أو"اغترابا قسريا" **(الجبار، 2018، صفحة 49)**

ميز روسو بين نوعين من الاستلاب :

فالاستلابالطوعي يكون من خلال حضور العقدالاجتماعي ،حيث يتنازلالفرد عن حق حريته لمصلحة المجتمع ،أما في حالة غياب العقد الاجتماعي، يخضع الفرد للسلطة ،وهذا يؤدي إلى استلاب قسري ويكتسي طابعًا سياسيًا :الاستبداد والعبودية، **(عبدالجبار، 2018، صفحة 51)**

وشرح روسو كلمة aliénationبقوله :" إن تغرب يعني أن تعطي أو تبيع ."

بما أن الإنسان حر في ممتلكاته، يحق له نقل جزء منها أو تخلي عنها بإرادته ،أما نزع الملكية بالقوة فهو انفصال أواستلابقسري . كما يشير إلى أن نقل الملكية في الاقتصاد يأخذ تعويضا متعادلا (نقود،سلعة،خدمات) وفيحالةأخذالأقلمن الكمية التي أنتجها. كما يقول إنه" لا يوجد تماثل بين الألينة الاقتصادية (نقل الملكية)والألينة السياسية نقل الحريةأونقل السيادة الى الآخر ، واعتبر التفاوت في الثروات شكلًا من اللامساواة في الأفراد ،مما تولد عنه استلاب سياسي واجتماعي الذييؤثرعلى الحرية الطبيعية. **(الجبار، 2018، صفحة 54)**

ومن هنا :

الاستلاب اقتصادي:نقل حق الملكيةإلى آخر،التنازل،التخلي (ممكن في حدودأن يكون متبادلاً).

استلابسياسي:انفصا لاغترابا لإنسان عن حريته قسرا (مرفوض) أوطوعا(مقبول)،شرط أن يتم التخلي عنا لحريةإلى جماعةعلى أساس العقد الاجتماعي. وعلى هذا الأساس عُرف الاستلاب بأنواعه :

- **استلاب اجتماعي** :استلابالإنسان من الإنسان بفعل تقسيمالعملوالتخصص .
- **استلاب فردي**: استلاب الجوهر الإنساني،أي اغتراب الإنسان عن طبيعته الأصلية .

استلاب عام : استلاب منتجات الإنسان،أي اغترابه عن نتائج نشاطه،أوكما يسمى اغترابا لإنسان الطبيعي عن المؤسساتالاجتماعية. **(الجبار، 2018، صفحة 58)**

يمثل الاستلاب في المنظومة الهيقلية لحظة ديناميكية تظهر بعد الانسلاخEntausserung،أي عند خروج الفكرة منالروح وتتجسد خارج نفسها في موضوع ما ،تفتقد طابعها الكلي وتشكل انفصالا.

إلا أن هذا الاستلاب يتم نفيه من خلال استعادة الوحدة وطابعها الكلي وتجاوز ثنائية الذات والموضوع ،عبر الوعي الذاتي حيث تتجسد الفكرة المطلقة في الواقع من خلال نشاط الإنسان وتظهر المؤسسات كنتاج لهذا النشاط .وعند انفصال الإنسان عن نتاجه يظهر الاستلاب التاريخي .(الجبار، 2018، صفحة 76).

أما ماركس فقد طور مفهوم الاستلاب في أعماله انطلاقًا من فلسفة هيقل، وربطه بالبعد الاقتصادي والاجتماعي حيث تناوله في كتاب المسالة اليهودية عام 1843 ،ثم في كتاب المخطوطات الاقتصادية والفلسفية في 1844، الذي نُشر بعد **وفاته(فارس، 2022)**، وقد استخدم ماركس مصطلح الاستلاب في جوانب عديدة كالجانب الاقتصادي والسياسي و طوره من مفهوم ديني مثالي إلى مفهوم سوسيولوجي واقعي من خلال دراسته للإنسان الملموس ووضعيته في المجتمع.

وتتشكل ظاهرة الاستلاب في بدايتها مع ظهور الملكية الخاصة للوسائل الإنتاج ،كإفراز لرأسمالية و تقسيم العمل،مما أدى إلى تحويل طريقة العمل من شكلها الجماعي إلى الفردي وانفصال العمل الصناعي والتجاري عن العمل الزراعي، وفقا مبدأ التخصص، في العمل وهذا ما أدى إلى انفصال الريف عن المدينة ، وظهور صراع بين الأفراد حول المصالح المادية .

وهذا ماسبب في انتشار عدة مساوي اقتصادية واجتماعية ساهمت في بروز ظاهرة الاستلاب بشكل عام تسمى ظاهرة اغتراب العمل Aliénation travailوعلى الصعيد الدولي أدى إلى تقسيم المجتمع الواحد الى طبقتين الطبقة المالكة وغير المالكة للوسائل الإنتاج،وهذا التقسيم يؤدي إلى تعارض العلاقة بين العامل وعملية الإنتاج الى إستلاب العمل

وعلى الصعيد الاجتماعي، أدى إلى ظهور صراع طبقي ميزه صراع حول المصالح المادية بين وسائل الإنتاج ما نتج عنه سيطرة فئة معينة من الأفراد على عملية الإنتاج داخل المجتمع ،وبالتالي إختلال التوازن بين البنية الاقتصادية والإجتماعية ،وهذا ماشكل ظاهرة الاستلاب .

توصل ماركس إلى أن العمل المستلب يقوم على إسناد ملكية نتاج العمل إلى صاحب وسائل الانتاج،ممايجعل العامل يشعر بالاستلاب عن عمله. ومع تطور القوى المنتجة و تقسيم العمل،أصبح العامل مجرد آلة يؤدِي عمله بطريقة روتينةيفتقر إلى الإبداع والمتعة،وهذا ما أدى إلى تشكل عدة أشكال للاستلاب **(نعيمة، 2013، صفحة 64بتصرف)**

- **الاستلاب وعلاقته بمنتوج العمل** : يشعر العامل بالغربة عن منتوجه،فحينما يكتمل المنتوج ينفصل عن العامل ويصبح ملكية خاصة للصاحب وسائل الإنتاج ،ويصبح المنتوجقوة مستقلة عن العاملويستخدم كأداة قاهرة تسحق العامل الذي انتجه . **(سبيلا، 2009، صفحة 31 بتصرف)**
- **استلاب العامل عن عمله**: بمعنى أن العامل يقوم بعمل ارغامي خارج عن إرادته،ولا يعبر عن ذاته ولا يحقق حاجاته الإنسانية ويشعر بالغربة عن عمله ويشعر بأن العمل لا يثبت حقيقته بل يتنكر وينفيها بقيامهلعمل لا يريده .**(سبيلا، 2009، صفحة 30 بتصرف)** ويفقد شعوره بالإنتماء داخل محيط عمله،وهو مجرد وسيلة لاشباع حاجات خارجيكما يصبح عمله نشاطا روتينيًا يخضع للمراقبة والإجبار .**(مصطفى، 1974، صفحة 71بتصرف)**
- **استلاب العامل عن نوعه**: ويقصد به يستلب من العامل كل ماهيته وقيمه الانسانية المتميزة ويفقده خصوصية نوعيته ككائن بشري متفوق عند ئذن تصبح غايته مجرد تلبية لحاجات بيولوجية ومنها ينتج العمل المغترب
- **الاستلاب الذاتي للانسان:** هو انفصال الانسان عن ذاته وعجزه عن ممارسة نشاطه الإنساني بحرية،مما يؤدي إلى فقدانه الإحساس بكيانه الحقيقي . وهذا ما يعبر عن استلاب الجوهر الانساني إذ يعتبر الإنسان مجرد وسيلة لتلبية حاجاتهالفردية، ويفقد القدرة على تحقيق ذاته داخل المجتمع والعمل . **(مصطفى م.، 1974، صفحة 73 بتصرف)**

أما على المستوى العربي، فقد تم استلهام مفهوم الاستلاب من الفكر الماركسي، وإعادة توظفيه في تحليل التحولات الاجتماعية والثقافية في المجتمعات العربية وبيئة العمل ،حيث برزت ملامح الاستلابشكلغير مباشر نتيجة مخلفات الاستعمار والحروب السياسة، ومحاولة إدخال أفكار وقيم غريبة عن الثقافةالعربية، مما أدى إلى بروز ظروف اجتماعية وثقافيةجعلت المجتمع العربي ينفصل عن هويته الأصلية ، ويفقد ثقته بنفسه وثقافته. وهذا ما أشار إليه المفكر المغربي عبد الكريم غلاب "الاستلاب يسلب المستلب فكره وحضارته وأدبه وثقافته وخصوصيته""**(غلاب، 1978، صفحة 86)**

أما في لبيبا ، فقد تم عقد المؤتمر العلمي الدوري الثالثلكلية التربية بنالوت سنة 2022علاقة الاستلاب الفكري بالمناهج الجامعية ،والذي تناول التغيرات التي شهدها العالم العربي ، وأثرها في بروز الاستلاب الثقافي و الفكري،حيثإن الضعيف يميل إلى تقليد القوي في كافة مظاهر حياته، مما أثر على ثقافةالإنسان العربي وأدى إلى بروز حالة من الاستلاب الثقافي و الفكري .**(محمد معاد عمرو مطاوع، 2022، صفحة 57)**

أما على المستوى الوطني، فقد تم تناول الاستلاب من الجانب التطبيقي في المؤسسات من الناحية الإدارية ،كما جاء في دراسة عادل غزالي في مقاله المنشور في المجلة الجزائرية لألبحاثوالدراسات، المجلد05،العدد03،جويلية2022،بعنوان:"**الإستلاب الإداري قراءة في المفهوم والنتائج في جامعة سطيف 2 الجزائر"**،حيث أشار إلى أن الاستلاب في المؤسسات مرتبطبالبيروقراطية،مما يؤدي الى فقدان الثقة بالإدارة وتعطيل مصالح المجتمع والإجراءات الإدارية، ومع تطورات الحديثةالتي عرفها المجتمع تم التطرق للاستلاب من الجانب الاجتماعي في مقال خليفةمحمدوهيشورمحمد لمين سنة 2023 .

أما على المستوى المحلي،فتفتقرجامعةخنشلة إلى دراسات تناولت تأثير الاستلاب الوظيفي على أداء العاملين ،وعليه جاءت دراستنا لمحاولة سد هذه الثغرة العلمية .

الخلفية النظرية :

ومن بين النظريات المفسرة للظاهرة الاستلاب نجدأشهر نظريات **ماكس فيبر"البيروقراطية** "من خلالها تم التوصل الى دراسة ظاهرة الاغتراب ،إذوجد أن البيروقراطية تفرض على الفرد قيودًا حادة على حريته الشخصية وتلقائيته وعدم قدرته على فهم الأدوار التي تقوم بها في علاقتها بالتنظيم ككل.

فالبيروقراطية حسب ستروس لها تأثيرات جانبية على إبداعات الأفراد، وهارولدلاسكي يذهب إلى أن مصطلح البيروقراطية يستخدم للإشارة إلى نظام الحكم فيه يمارس الموظفون الإشراف والتوجيه بالسلطة على نحو قد يهدد حرية المواطنين العاديين .**(صونية، صفحة 599)**

كما **نجدنظرية روبرت بلونر** : حيث يرى أن الاغتراب يوجد عندما يكون العمال غير قادرين على تطوير الشعور بالفرص،وعدم قدرتهم على ربط وظائفهم بكل إنتاج التنظيم،وعدم قدرتهم على الانتماء إلى المجتمعات الصناعية .

فالشخص في نظره يكون مغتربأ عندما يكون موضوعًا مسيطرًا عليه و محتكرًا بواسطة أشخاص آخرين .

ومن أهم أفكار روبرت بلونر أن البنى البيروقراطية تشجع على الشعور باللامعنى ،وأن تقسيم العمل والتخصص يؤديان إلى الاغتراب. **(سليمة، 2018، صفحة 284)**

ومن بين النظريات التي فسرت أداء العاملين**نجد فريدريك هرزبرغ**، الذي اقترح نظرية نظريةالعاملين،حيث ميز بين مجموعتين من العوامل المفسرة للدوافع ،و يرى أن الرضا واللا رضا يؤثران بطرق مستقلة في سلوك الفرد،و المتمثلة في:

عوامل اللارضا: ويعني بها ظروف العمل الجيدة ،والأجر المناسب ،والعلاقات الجيدة في العمل، ومعرفة سياسات المؤسسة وطريقة تسييرها .ووضح أن غياب هذه العوامل يشكل صراعات ، وضعف الدافعية ،وإنخفاض أداء العاملين.

أما عوامل الرضا او الدافعية :فتتمثل في التقدير والمسؤولية والاستقلالية، وأهمية العمل في حد ذاته ،وإنجاز وفهم العامل لدوره وأهميته .**(حفص، 2017، صفحة 92بتصرف)**.

المقاربة النظرية:

باعتبار موضوع دراستنا من المواضيع العامة التي تستجوب اختيار نظرية قريبة لدراستنا والتي يتوافق تفسيرها مع متغيرات دراستنا المعنونة ب :تأثير الإستلاب الوظيفي على أداء العاملين في المؤسسة الإنتاجية تكسالق لمدينة خنشلة ،وقد وضع إختيارنا على مقاربة الاستلاب للكارل ماركس باعتبارها من أهم المقاربات التي تناولت الظاهرة في الفكر السوسيولوجي.

انطلق كارل ماركس في نظريته من دراسةالطابع الإنساني للمجتمع،ركزإهتمامه على دراسة الظواهر الاجتماعية وتحليلها ،موضحًا ديناميات التغير، ليصل من خلال دراساته المعمقة إلى الطبقات الاجتماعية والبناء الاجتماعي،مستخلصًا نظرية الاستلاب (الاغتراب)،التي مفادها أن الإنسان يعاني من ظاهرة سلبية شملت كل جوانب حياته . وقد قسمها الى ثلاث مظاهر استلاب ايديولوجي ويتمثل في خضوع الانسان للعالم الوهم و انفصاله عن ماهيته و حقيقته والاستلاب السياسي انفصال الانسان عن السلطة ولا يؤثر على القرارات، واخيرا الاستلاب الاقصادي الذي تنبثق منه باقي أشكال الاستلاب نتيجة لخضوع العامل لصاحب رأس المال وتقسيم العمل وغربة العامل لمنتوج عمله . **(سبيلا ا.، 2009، صفحة 29بتصرف)**

و تعتمد هذه النظرية كمقاربة على المبادئ التالية:**(سبيلا ا.، 2009، صفحة 30بتصرف)**

- الاستلاب الاقتصادي هو السبب الرئيسي لكل انواع الاستلاب الأخرى
- تعدد مظاهر الاستلاب :استلاب اقتصادي في العمل ،استلاب ايديولوجي في الفكر والوعي ،استلاب سياسي في السلطة.
- مبدأ العمل المستلب
- العوامل المسببة للاستلاب :الملكية الخاصة ،وتقسيم العمل ، وتحويل العمل الى سلعة

- استلاب العامل عن عمله
- استلاب العامل عن طبيعته
- استلاب العامل عن ذاته
- استلاب العامل عن نوعه

وهذا ماينطبق في دراستنا على استلاب العامل عن ذاته، بعنى أنه يفتقد إنسانيته الكاملة داخل المؤسسة الإنتاجية تكسالق ،وأن عمله لايعبر عن ذاته،بل يشعر أنه لا ينتمي الى كينونته ، ولا يستطيع إثبات ذاته، ولا يبذل فيها إبداعه الشخصي، ولا يشعر بالمتعة ،بل يقتل جسمه ويتعب روحه ، وهذا ينعكس سلبا على أدائه من خلال ضعف التزامه مما يؤدي الى انخفاض انتاجية المؤسسة.

أما استلاب العامل عن طبيعته،فمعناه أن الإنسان بطبعه كائن اجتماعي، لكن العامل في المؤسسة الإنتاجية تكسالق يفتقد هذه الكينونة ،ويتحول الى مجرد وسيلة للإنتاج. وهذا ماينعكسسلبا على علاقاته مع زملائه ،حيث يبقى منعزلاً داخل العمل ، خاصة في أوقات الفراغ، ويشعر بالتجاهل من طرف زملائه، وتجاهل اقتراحاته مع عدم شعوره بالإنتماء، وهذا يؤثر سلبًا على أدائه بوسطة ضعف التزامه وضعف إنتاجيته

المفاهيم الإصطلاحية:

الاستلاب :

❖ **علم الاجتماع والفلسفة** فيقصد به "حالة الفرد الذي يكون قد انقطع عن الانتماء الى نفسه أو عن الشعور بأنه المتصرف في نفسه ،فيعامل معاملة الشيئ،بل عبدا للنفس الإنجازات الإنسانية من الاختراعات الآلية والنظم الاجتماعية والأوضاع السياسية التي تثور ضده وتنقلب عليه ". (الفارسي، 2003، صفحة 3)

❖ "هو الحالة أو السيرورة التي من خلالها يشعر بالفقدان الشيئ،أو أنه غريب عن مالكه الأصلي،وتترجم هذه الحالة شعور بعدم القدرة على الفعل ،و غرابة العمل , و العلاقة بالآخرين ،وعدمالرضا بالعمل "(لمين خ.، 2023، صفحة 344)

❖ **الوظيفة** : عبارة عن مجموعة من الواجبات والسؤوليات التي تتوافر معها عنصر الكفاءة يف من يشغلها مقابل مزايا مادية ومعنوية مع إحترامهللواجباتالمعطاةلأداءهذه الوظيفة**(محمد، 2023، صفحة 22)**

❖ **أداء العاملين** : درجة وتحقيق وإتمام المهام والمسؤوليات المختلفة المكونة للوظيفة التي يشغلها العامل وبما يحقق أهداف المؤسسة " (بارة، 2019، صفحة 93)

ويعرفه عاشور أحمد صقر في كتابه السلوك الإنساني في المنظمات على أنه :" قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله " . **(عاشور، 2017، صفحة 585)**

❖ **تأثير** :هو العملية التي يعدل من خلالها الأفراد أدائهم أو يراجعون معتقداتهم ,أو يغيرون سلوكهم نتيجة لتفاعلاتهم الاجتماعية مع الآخرين . **(قريشي، 2023، صفحة 62)**

❖ **المؤسسة** : هي ذات وحدة إجتماعية تضم مجموعة من العناصر الأساسية أولهاها الموارد المالية وتتمثل في رأس المال الذي تقوم عليه المؤسسة ،والموارد المالية من مختلف الآلات والصناعية بالإضافة الى أهم مورد في أي مؤسسة والمتمثل في الموارد البشرية وتعني بها مجموعة من الأفراد بالمؤسسة من مسيرين وعاملين .**(شنوف، 2019، صفحة 64)**

المفاهيم المشابهة للاستلاب

❖ **الاغتراب** :"ظاهرة اجتماعية متأصلة قد يتعرض لها الأفراد والجماعات في كل المجالات، من خلال انفصال مشاعر الفرد عن القيم والمعتقدات والاتجاهات والأفكار التي تشكل معايير أساسية للمجتمع والجماعة والمنظمة، يترتب عليها انعدام الثقة وفقدان السيطرة على السلوك وضبطه ، والعزلة الاجتماعية." **(الفراج، 2023، صفحة** 6)

❖ "يعبر عن إحساس بعدم الاندماج ،وشعور بالغربة عن الثقافة والمجتمع ،فالقيم والمعايير الاجتماعية عند اللآخرين تبدو للفرد بلا معنى ومن ثم يشعر بالعزلة والاحباط ".**(غزالي، 2022، صفحة 189)**

ومن خلال ماسبق نستنتج أن الاستلاب مرتبط بكارل ماركس ويركز على الواقع الاقتصادي والاجتماعي ، نتيجة النظام الرأسمالي وتقسيم العمل والملكية الخاصة، مما يؤدي إلى فقدان العامل السيطرة على عمله وعن نتاج عمله ،أما الاغتراب فهو حالة ناتجة عن انفصال الفرد عن محيطه الاجتماعي حيث يفتقد إحساسه بالانتماء والاندماج .

وهذا لاينفي النقطة المشتركة بين المفهومين إذ يشتركان في كونهما متعلقين بحالة العامل دخل المؤسسة، حيث يؤدي الاستلاب الناتج عن ظروف العمل إلى ظهور حالات من الإغتراب .

وفي هذه الحالة تم اعتماد اغتراب الذات كبعد من أبعاد الاستلاب الوظيفي كونه يصف حالة العامل المنفصل عن عمله وعن ذاته وفقدانه للإحساس بالمعنى داخل المؤسسة.

وعليه فإن اغلب الدراسات تناولت الاغتراب الوظيفي في مختلف القطاعات بداية نجد:

الدراسة العربية:

الدراسة الأولى :

عنايةاحمدالقواص،أسامة نايف الفراج سنة 2023م بعنوان:**أثر الاغتراب الوظيفي في أداء العاملين واستراتيجيات التصدي له دراسة ميدانية على العاملين** إذ تدور اشكالية الدراسة حول تفسير ظاهرة الاغتراب الوظيفي ومدى تأثيره على أداء العاملين(الفراج، 2023)

ولتحقيق أهداف هذه الدراسة اعتمد الباحثين على المنهج الوصفي التحليلي واستخدما عينة عشوائية و استمارة استبيان كأداة جمع البيانات تم توزيع 480إستبانة. وفي الأخير توصلت نتائج الدراسة إلى مايلي :

- ✓ يوجد أثر سلبي ذو دلالة معنوية لتوفر أبعاد الاغتراب الوظيفي أبعاده المتمثلة (العجز،الامعنى ،غياب المعيارية)في أداء العاملين في جامعة دمشق.
- ✓ يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة معنوية لتوفر أبعاد الاغتراب الوظيفي العزلة الاجتماعية،الاغتراب عن الذات في أداء العاملين في جامعة دمشق .
- ✓ تتبنى إدارة الجامعة استراتيجيات فعالة للتصدي لظاهرة الاغتراب الوظيفي ومكافحتها وفقا لاتجاه العام لأراء المبحوثين ، إلا أن الباحثة ترى أنه مزال هناك فئة من العاملين يشعرون بالاغتراب الوظيفي ويعود ذلك إلى علاقاتهم المباشرة مع الطلاب،أو التعرض لنواع متعددة من ظغوط العمل تجعلهم في حالة إغتراب سواء من الادارة او متلقي الخدمة التعليمية .

الدراسة الثانية: لـ دراسة لأسعد إبراهيم محمد رجوب 2020 فلسطين ،حيت تدور اشكالية الدراسة حول **مستوى الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل**(رجوب، 2020).

ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم الاعتماد على منهج الوصفي بالاعتماد عينة عشوائية طبقية غير منتظمة،استخدمت لمسح بالعينة والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وفي الأخير توصلت الدراسة إلى نتائج أن مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل وعلى جميع مؤشراته كان بدرجة منخفظة باستثناء مؤشر الاغتراب عن الذات حيث كان مستوى الشعور لدى العاملين بدرجة متوسطة ،أما مستوى الأداء الوظيفي ككل كان بدرجة مرتفعة ومرتفعة جداكما بينت الدراسة وجود علاقة دالة احصائية بين مستوى الشعور للاغترابالوظيفي لدى العاملين في مؤسسات حكومية في محافظة

الخليل وبين مستوى الأداء الوظيفي وهي علاقة سلبية ،بحيث كلما زادت درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي كلما انخفض مستوى الأداء الوظيفي والعكس صحيح ،أما على مستوى مؤشرات الاغتراب الوظيفي وعلاقتها مع الأداء الوظيفي وجود علاقة سلبية ودالة احصائية بين كل من مؤشرات الشعور بالعجز والشعور بالامعيارية من جهة من بين الأداء الوظيفي من جهة أخرى،كما بينت عدم وجود علاقة دالة احصائية بين مؤشرات الاغتراب الوظيفي الآتية الشعور بالعولة وشعور باللامعنى الشعور بالاغتراب عن الذات من جهة وبين الأداء الوظيفي من جهة أخرى.

وجود فروق دالة اخصائية في تقديرات العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل لمستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي تبعا للمتغيرات الجنس ،الدخل الشهري ،المؤهل العلمي ،العمر،المستوى الوظيفي وسنوات الخبرة .

دراسة الثالثة :لأبو ذر عمر آدم الأمين،ومحمد محجوب سليمان فضيل(2022)،بعنوان **أثر دوران العمل على أداء العاملين دراسة ميدانية شركة فابي لمنتجات الألبان لولاية نهر النيل محلية شندي** ،إذ تدور إشكالية الدراسة حول تأثير دوران العمل على أداء العاملين (فضيل، 2022)

ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحثان المنهج الوصفي والتحليلي والتاريخي إضافة الى منهج دراسة حالة،وتصميمإستبانة الاستمارة كأداة للجمع البيانات ،حيث قاما بإستخدام عينة عشوائية بسيطة تمثلت في 40 مبحوث من مجتمع البحث.

وفي الاخير توصلت الدراسة إلى أن عدم توافق بين قدرات العاملين ومتطلبات الوظيفة وهذا يزيد من دوران العمل كما أن انخفاض الرضا الوظيفي يعود إلى ضعف الأجور وعدم مواكبتها لاحتياجات العاملين، عدم توفر العدالة عند تقييم أداء العاملين يزيد من دوران العمل عجز في توفير معينات العمل بالمصنع زاد من دوران العمل، كما توصلت الدراسة أيضا انه للنمط القيادي أثر في أداء العاميلين .

الدراسات الوطنية:

الدراسة الأولى :لعلمي قواسمية،قطر الندى بالكرم سنة 2024 .

بعنوان : الا***غتراب الوظيفي وتأثيره على على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة دراسة ميدانية ببلدية المزرعة*** .(بلكرم، 2024)

ولتحقيق أهداف الدارسة اتبع الباحثتان المنهج الوصفي ،كما تمثلت عينة الدراسة في اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من25موظف واستخدمتا استمارة استبيان كأداة جمع البيانات ، وفي الأخير توصلت الدراسة للنتائج التالية :

عمال بلدية المزرعة ولاية تبسة لديهم إحساس بالاغتراب الوظيفي اتجاه مهامهم .

- ✓ هناك مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى موظفين بلدية المزرعة ولاية تبسة ومن بينها "الجلوس على انفراد في اوقات الراحة ،وجود تميز بين العاملين ،عدم التواصل المستمر بين العاملين فيما بينهم من جهة ومع رئيسهم من جهة أخرى ،وهذا ماجعل علاقتهم تقتصر على أمور العمل فقط من دون أن يقوموا بتكوين صداقات فيما بينهم بإستثناء فئة قليلة .
- ✓ هناك علاقة بين الاغتراب الوظيفي وأداء العاملين في بلدية المزرعة ولاية تبسة ،حيث أن الاغتراب يؤثر على أداء العاملين فبلدية المزرعة ولاية تبسة ،إذ أنه يقلل من أدائهم في العمل الموكل لهم ،بسبب عدم رغبتهم في العمل في البلدية وعدم رغبتهم في العمل الذي يمارسونه وهذا راجع لعدم وجود جو مناسب ووجود تمييز وغيرها من مظاهر الاغتراب التي تؤدي الى التأثير السلبي على أداء العاملين في المؤسسة.

دراسة الثانية: لنصيرة لمين 2015،بعنوان :**الاغتراب الوظيفي في ضوء بعض المتغيرات دراسة ميدانية بمصنع الإسمنت** ،*المسيلة*. تتمحور اشكاليتها في إنتشار ظاهرة الاغتراب الوظيفي في أغلب المؤسات الصناعية مما تؤثر سلبا على المؤسسة والوظيفة والعامل (لمين ن.، 2015)

ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي مع اللجوء إلى أسلوب المعاينة القصدية مع استخدام أداة مقياس الاغتراب الوظيفي من اعداد الكرداوي 2008،وفي الأخير توصلت دراسة إلى أن نسبة الاغتراب الوظيفي مرتفعة مع عدم وجود فروق في بعض المتغيرات الشخصية كالجنس،والأقدمية،والسن،أما بالنسبة للمؤهل العلمي نسبة درجة الاغتراب الوظيفي حسب المؤهل العلمي حيث أن حاملين شهادة الليسانس أكثر إغترابًا بالنسبة للمهندسين وهذا راجع للطبيعة ومكان العمل، وهذا مايخلق توتر وضغطًا دائمين،وكذلك الامتيازات المقدمة بالنسبة للمهندسين وهذا ماخلق مشاعر سلبية اتجاه العمل وتوجد الاغتراب والانتماء للمؤسسة .

<u>دراسة الثالثة</u> : نويري بوبكر ،وشريف حمزة ،المسيلة(2025) **بعنوان دور الادارة الالكترونية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الرياضية -دراسة ميدانية في مديرية الشباب والرياضة مسيلة**، تدور اشكالية الدراسة حول مدى تأثير الادارة الالكترونية في تحسين أداء العاملين داخل مديرية الشباب والرياضة (حمزة، 2025)

لتحقيق أهداف هذه الدراسة إعتمد الباحثين على المنهج الوصفي لإستخدام عينة عشوائية بسيطة تمثلت في 40 موظف واداة استمارة استبيان كأداة لجمع البيانات،وفي الأخير توصلت الدراسة إلى أن استخدام الادارة الالكترونية على مستوى المديرية يكمن من خلال توفير البنى التحتية لأنظمة الادارة الإلكترونية

بإمتلاكها لأجهزة الاعلام الآليوتوفير تدريبات على انظمة الاعلام اللآلي كما تساهم الادارة الالكترونية في تحسين أداء العاملين لدى مديرية الشباب وذلك فهي تعمل على زيادة كفاءة العمل الاداري وتقليل من أخطاء العاملين وتسهل عملهم .

ومن خلال الدراسات السابقة التي تم التطرق إليها يرجح القول بأنها أولت اهتمامًا كبيراًلموضوع الاغتراب الوظيفي الذي يعكس شعورالغربةعن الثقافة التنظيمية ومعايير المجتمع،مما ينتج عنه شعوربالعزلة والإحباط لدى العامل في مختلف القطاعات،في حين موضوع الاستلاب الوظيفي أ كثر ارتباطًا بالبنية الداخليةللمؤسسة ،وعلاقات الإنتاج ،حيث يتعلق بفقدان العامل لسيطرته على عمله ونتاجه داخل بيئة العمل .

وعلى الرغم من الاختلاف المفاهيمي بين الاغتراب والاستلاب إلا أن الدراسات السابقة لم تبرز هذا التمييز دقيق وتطبيقي داخل المؤسسات خاصة في البيئة الإنتاجية،حيث ركزت أغلب الدراسات السابقة على القطاع الإداري والخدمي ولم تعطي إهماماكافياللقطاع الإنتاجي ، وهو ماتطمح دراستنا إلى معالجته من خلال إجرائها في مؤسسة وحدة الإنتاج تكسالق لمدينة خنشلة .

رغم تناول العديد من الدراسات السابقة للموضوع الاغترب الوظيفي إلا أن أغلبتها أجريت من منظور الموارد البشرية والاقتصاد، أكثر من التحليل السوسيولوجي ،كما أنها لم تهتم بالجانب النفسي والاجتماعي لعامل داخل المؤسسة وتأثير ظروف العمل على ذاته وتفاعلاته الاجتماعية وانعكاسها على أدائه داخل بيئة العمل .

رغم ارتباط ظاهرة الاستلاب بدراسة علاقات العمل والبنية التنظيمية والتفاعلات داخل المؤسسة الإنتاجية إلا أن تناولها في التخصص علم اجتماع كان محدودًا، وهو ما تسعى إليه الدراسة الحالية لمعالجته من خلال دراسة تأثير الاستلاب الوظيفي على أداء العاملين في المؤسسة الإنتاجية .

كما يتضح أن أغلب الدراسات السابقة تم تطبيقها في دول عربية مختلفة منها فلسطين وسوريا، وفي الجزائر على مستوى ولايتي المسيلة وتبسة فقط ،وعلى حسب اطلاعاتنا لم يتم دراسة الاستلاب الوظيفي في ولاية خنشلة ، وعلى هذا الأساس تقوم دراستنا على دراسة تأثير الاستلاب الوظيفي على أداء العاملين في مؤسسة وحدة الإنتاج تكسالق لمدينة خنشلة .

كما تظهر الفجوة الزمنية في أغلب الدراسات السابقة تم إجرائها في سنوات سابقة لم تواكب التحديثات الجديدة التي عرفتها المؤسسات الجزائرية الإنتاجية في ظل التحولات التنظيمية والاقتصادية الحديثة .

أما من الناحيةالمنهجية، فإن أغلب الدراسات السابقة إعتمدت منهج الوصفي واستخدمت العينة العشوائية البسيطة مع الاكتفاء بأداة الاستبيان كأداة لجمع البيانات،بالإضافة إلى المقابلة الحرة كأدوات مساعدة من أجل تعميق التحليل الميداني .

كما يجدر بنا الاشارة إلى وجود فجوة علمية تتمثل في أن الدراسات السابقة لم توضح بشكل كاف العلاقة المباشرة بين الاستلاب الوظيفي وأداء العاملين داخل المؤسسات الإنتاجية أين تم تطرق للإغتراب مع متغيرات مختلفة أو بشكل منفصل

2- إشكالية الدراسة:

تعد المؤسسة شكلا من أشكال التنظيم الاجتماعي ، وقد حظيت بإهتمام كبير من علم الاجتماع بدراسة الأبنية الاجتماعية للمؤسسة والبيئة المحيطة بها،بإعتبارهامن أهم المنظمات الإنتاجية في المجتمع، نظرا لما تؤديه من وظائف اجتماعية واقتصادية وتنظيمية ، تساهم في تكوين علاقات اجتماعية نوعية متميزة لها أثر على البناء الاجتماعي العام .

وفي هذا الاطار يقوم نظام العمل داخل المؤسسة على نمط من العلاقات الاجتماعية المنظمة، القائمة على العقلانية في التسيير والتطور المستمر لأساليب الحديثة في الإدارة والتنظيم ، مما يجعل العامل في أكثر مهارة وكفاءة ويساهم في تحسين مستوى أدائه المهني . كما تسعى المؤسسة إلى تهيئة بيئة عملمناسبة،تساعد على رفع كفاءة العاملين و تحفيزهم على الإنتاج ،من خلال توفير ظروف تنظيمية ومادية ومعنوية ملائمة، تسمح يتحقيق أهداف المؤسسة وأهداف العامل في نفس الوقت .

ومع التحولات الحديثة التي عرفتها المؤسسات الإنتاجية، سواء من حيث التسيير أو نمط العلاقات المهنية،تشكلت تعقيدات جديدة داخل بيئة العمل،أدت إلى بروز مجموعة من العوامل سلبية التي يعاني منها العمال داخل المؤسسة.

هذه العوامل لم تعد مقتصرة على الجانب المادي فقط بل امتدت الى الجانب النفسي والاجتماعي للعامل مما ساهم في ظهور العديد من الظواهر التي تؤثر بشكل مباشر على سلوك العاملين وأدائهم المهني .

ومن بين أهم الظواهر نجد ظاهرة الاستلاب الوظيفي ،التي يمكن أن تظهر ملامحها في اغتراب العامل عن ذاته داخل العمل،وشعوره بالعزلة داخل بيئة المؤسسة ،وضعف الإحساس بالإنتماء مع احتمال فقدان المعنى الحقيقي للعمل وتحول النشاط المهني إلى مجرد أداء يفتقر إلى الدافعية والإبداع .

وبذلك، يمكن أن يكون لهذه الظاهرة تأثيرا على أداء العامل داخل المؤسسة،حيث قد ترتبط بتراجع مستوى الإنتاجية ،أو ضعف الكفاءة المهنية ،أو إنخفاض جودة الأداء ،إضافة إلى احتمال ظهور ضعف الإلتزام الوظيفي وهوقد ينعكس على السير العام للمؤسسة وقدرتها على تحقيق أهدافها الأنتاجية .

وفي هذا سياق نجد مؤسسة وحدة الإنتاج TEXALG ،التي تعتبر من أقدم المؤسسات الإنتاجية في ولاية خنشلة، حيث تعرضت ورشاتها الإنتاجية كغيرها من المؤسسات إلى مجموعة من الضغوطات والمشاكل التنظيمية والمهنية ،التي يمكن أن يكون لها تأثير على أداء العاملين واستقرارهم داخل بيئة العمل.

وعلى هذا الأساس وبناء على الطرح السابق جاءت هذه الدراسة للكشف عن كيفية تأثير الاستلاب الوظيفي على أداء عمال مؤسسة وحدة الانتاجTEXALGبمدينة خنشلة ،واقتراح حلول عملية للحد من هذه الظاهرة و التقليل من أثارها على الأداء . وبرز ذلك من خلال التسائل الرئيسي التالي :

- ✓ **كيف يؤثر الإستلاب الوظيفي على أداء العاملين في مؤسسة وحدة الإنتاج تكسالق لمدينة خنشلة ؟**
- ✓ تتمثل الأسئلة الفرعية في :
- ✓ كيف يؤثر اغتراب الذات على أداء العاملين في مؤسسة وحدة الإنتاج تكسالق خنشلة ؟
- ✓ كيف يؤثر التهميش الاجتماعي على أداء العاملين في مؤسسة وحدة الإنتاج لولاية خنشلة ؟

3- أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة فيمايلي:

3-1 الأهمية العلمية:

تكمن هذه الدراسة أهميتها العلمية من تناولها لموضوع الاستلاب الوظيفي باعتباره أحد المواضيع السوسيولوجية الحديثة التي ترتبط بعلاقات العمل داخل المؤسسة .

كما تسعى إلى إثراء الحقل السوسيولوجي لظاهرة الاستلاب الوظيفي ،أو علاقتها بأداء العاملين .

كما تبرز أهميتها أيضا في محاولة الربط بين متغيرين الدراسة من منظور علم الاجتماع تنظيم وعمل.

وتساهم في إثراء الرصيد المعرفي العلمي حول انعكاسات الاستلاب الوظيفي على أداء العاملين داخل المؤسسة الانتاجية خاصة في البيئة الجزائرية .

3-2 الأهمية العملية:

تساهم هذه الدراسة في لفت انتباه المسؤولين إلى أهمية الحوادث النفسية والاجتماعية للعامل ودورها في تحسن الأداء كما تسعى للتقديم معطيات ميدانية تستفيد منها المؤسسة في تحسن ظروف العمل والحد من ظاهرة الاستلاب الوظيفي .

4-أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف العلمية والميدانية التي ترتبط الدراسة، وهي كالتالي:

4-1ا لهدف الرئيسي :

- التعرف على كيفية تأثير الاستلاب الوظيفي على أداء العاملين في مؤسسة وحدة الإنتاج تكسالق لمدينة خنشلة.

الأهداف الخاصة

- الكشف عن كيفية تأثير اغتراب الذات على أداء العاملين في مؤسسة وحدة الإنتاج تكسالق لمدينة خنشلة.
- معرفة كيفية تأثير التهميش الاجتماعي على أداء العاملين في مؤسسة وحدة الإنتاج تكسالق لمدينة خنشلة
- محاولة اقتراح آليات للحد من هذه الظاهرة في مؤسسة وحدة الإنتاج تكسالق لمدينة خنشلة .

5.المفاهيم الاجرائية الاساسية

تعد المفاهيم الإجرائية عناصر أساسية في البحث العلمي، إذ تساهم في تحويل المفاهيم النظرية إلى معاني واضحة قابلة للقياس والتحليل الميداني، مما يساعد على ضبط الدراسة وتفسير نتائجها بشكل علمي دقيق.

وانطلاقا من ذلك، يتم تحديد المفاهيم الإجرائية المرتبطة بهذه الدراسة كما يلي:

- **الاستلاب الوظيفي :** هو الحالة التي يشعر بها العامل في مؤسسة وحدة الإنتاج تكسالق لمدينة خنشلة و التي تتجلى في اغترابه عن ذاته من خلال فقدان المتعة بإنجاز المهام،وغيابالابداعالشخصي،وضعف تحقيق الذات المهنية ،إضافة إلى شعوره بالتهميش الاجتماعي الذي يضهر في عزلته بين زملائه وعدم انتمائه لفريق عمله تجاهله داخل بيئة العمل .
- **أداء العاملين :** هو درجة قيام العامل بالمهام والمسؤوليات الموكلة له داخل مؤسسة وحدة الإنتاج تكسالق لمدينة خنشلة والذي ينعكس من خلال مدى التزامه بالمؤسسة ومستوى إنتاجيته في أداء مهامه .

6- فرضيات الدراسة

بناء على إشكالية الدراسة وتساؤلاتها، تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية :

- **يؤثر الاستلاب الوظيفي سلبًا على أداء العاملين في مؤسسة وحدة الإنتاج تكسالق لمدينة خنشلة .**

الفرضيات الفرعية :

- يؤثر الاستلاب الوظيفي من خلال بعد اغتراب الذات على أداء العاملين في مؤسسة الإنتاج تكسالق لمدينة خنشلة .

نكشف عن هذه الفرضية من خلال المؤشرات التالية :

- فقدان المتعة بإنجاز المهام
- غياب الإبداع الشخصي
- ضعف تحقيق الذات المهنية

- يؤثر الاستلاب الوظيفي من خلال بعد التهميش الاجتماعي على أداء العاملين في مؤسسة الإنتاج تكسالق لولاية خنشلة

نكشف عن هذه الفرضية من خلال المؤشرات التالية :

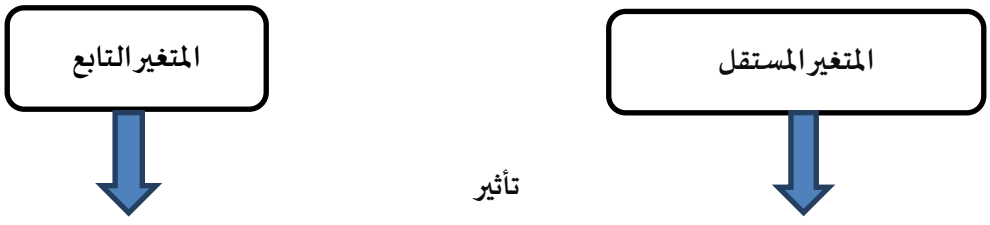
- العزلة
- عدم الانتماء
- التجاهل

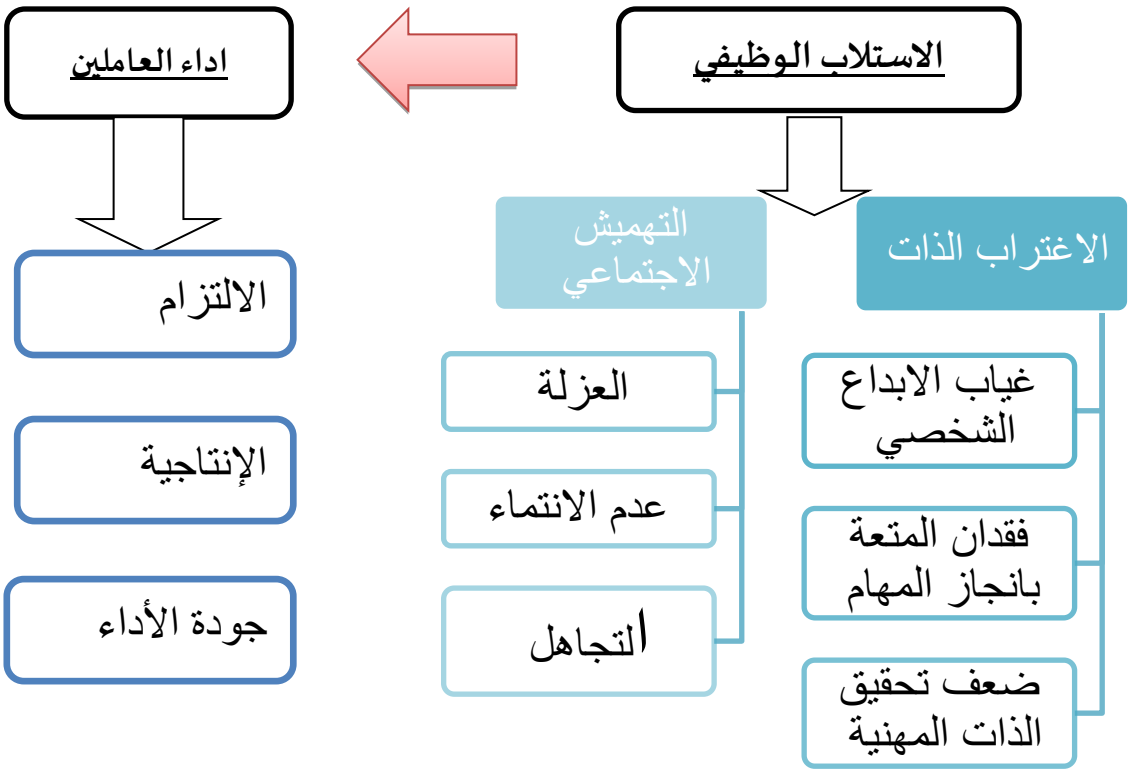
النموذج التصوري للدراسة

يعبر النموذج التصوري عن الإطار الذي يوضح العلاقة بين متغيرات الدراسة، حيث يبيّن تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع، ويساعد على فهم المنطق الذي تقوم عليه الفرضيات.

وفي هذه الدراسة يمكن تمثيل النموذج التصوري كما يلي:

الشكل رقم01: النموذج التصوري للدراسة





المصدر: من اعداد الطالبة.

7.حدود الدراسة ومجالاتها

تعد حدود الدراسة ومجالاتها من العناصر المنهجية الأساسية في البحث العلمي، حيث تساعد على تحديد الإطار الذي أجريت فيه الدراسة من حيث المكان والزمان والمجتمع البشري، بما يضمن وضوح نطاق البحث ودقة نتائجه.

وانطلاقا من ذلك، تم تحديد مجالات الدراسة كما يلي:

1-8المجال المكاني

مركب النسيج والتتميم الصوفي ELATEXسابقا يسمى حاليا المؤسسة الوطنية لأقمشة الشرق الانتاجية تكسالق و هي مؤسسة وطنية للصناعات النسيجية أنشئت بتاريخ 1966/7/21م. مؤسسة وطنية لصناعات النسيجية تم تدشينها يوم 26 أكتوبر 1982 من طرف الرئيس السابق الشادلي بن جديد ،حيث تقع هذه المؤسسة في المنطقة الصناعية لولاية خنشلة طريق بغاي - رقم 1432 - حي الحرية ،إذ تبلغ مساحتها 17.17 هكتار، كما تعتبر مؤسسة ذات طابع إقتصادي إنتاجي ولها ما يقارب 11فرعا حول ربوع الوطن وتحتوي على 8 مديريات فرعية : المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة , والمديريية للمحاسبة التحليلية ,والمديرية الفرعية للموارد البشرية ،المدريرية الفرعية للتموين والتسويق ، المديرية الفرعية للتتميم،والمديرية الفرعية للصيانة و المديرية الفرعية للتقنية ومصلحة حفظ الصحة والامن . **(أنظر الملحق رقم 1)**ولها نشاط إنتاجي يقوم على الانتاج حسب الطلب ، مع مراعات الصحة و الليونة والصلابة في إنتاجها وحرصها على تقديم الطلبات في الوقت .

2-8 المجال الزمني :

قمنابتقسيم المجال الزمني لدراستنا على 3مراحلوهي كالآتي

- المرحلة الأولى : تبدأمن مرحلة اختيار الموضوع واستناده الينا بصفة رسمية يوم 15أكتوبر 2025 ومن تلك الفترة ونحن في طور البحث في هذا الموضوع ومحاولة جمع المادة العلمية من مختلف المراجع والكتب ، ثم تم تحديد موعد مع الأستاذة المشرفة أين تم الإتفاق مبدئيا على العناصر الأساسية للبحث ميدان الدراسة وأبعاد ومؤشرات الموضوع و ضبط تساؤلات وفرضيات الدراسة .
- <u>المرحلة الثانية</u> : تضمنت هذه المرحلة زيارة إستطلاعية لميدان الدراسة بترخيص من إدارة الكلية بتاريخ 5أفريل 2026 وتمت المصادقة عليه من طرف المدير الفرعي للموارد البشرية (أنظر الملحق 2)بتاريخ 6 افريل 2026 لجمع المعطيات وأجراء مقابلة حرة مع العمال وملاحظة مباشرة لمراقبة سلوكهم وتصرفاتهم وعلى هذا الأساس تم بناء استمارة استبيان التي تم عرضها على الاساتذة المحكمين في25أفريل 2026 .أنظر الملحق رقم 3
- <u>المرحلة الثالثة</u> :

وبعد ماتلقينا ملاحظات والتعديلات لاستبيان الدراسة تمت هيكلته في شكله النهائي أنظر الملحق رقم 4 بتاريخ 27أفريل 2026 ،قمنا بعملية توزيع الاستمارات على عمال المؤسسة يوم 28أفريل 2026 وتم استرجاعها في تاريخ 29أفريل 2026 . وتم إستلام شهادة تربص كما هي موضح في ملحق رقم 5

وبعد تلك الفترة قمنا بعرض الجداول ومناقشة النتائج وتحليلها ومناقشتها بواسطة برنامج الحزم الإحصائية SPSS حيث إمتدت هذه المرحلة إلى غاية25 ماي 2026

3-8 المجال البشري :

تكمن دراستنا في معرفة تأثير الاستلاب الوظيفي على أداء العاملين في جميع الورشات لوحدة الإنتاج تكسالق لولاية خنشلة والبالغ عددهم 282 عامل وذلك بناءا على الوثيقة الرسمية المقدمة من مكتب الموارد البشرية والموزعين كالآتي :

مديرية الفرعية للموارد البشرية **19**عامل	المديرية الفرعية للمحاسبة المالية **5** عمال	المديرية الفرعية للتمويل وتسويق **10** عمال	المديرية الفرعية للصيانة **39**عامل	المديرية الفرعية للتتميم **43**عامل	المديرية الفرعية للتقتنية **17** عامل	المديرية الفرعية للنسيج 86عامل	مصلحة حفظ الصحة والأمن **26**	مصلحة الخياطة**37**

❖ **الصعوبات التي تؤثرعلى تعميم النتائج:**

- غياب الدراسات السابقة للموضوع الاستلاب الوظيفي
- صعوبة في الوصول للبحوثينبسبب العمل بالتناوب
- عدم تعاون المبحوثين بجدية مع الاستبيان أو عدم صدق الإجابات
- اختلاف قافة وتنظيم المؤسسات ،مما يجعل نتائج الدراسة مرتبطة ببيئة معينة
- طبيعة موضوع الاستلاب الوظيفي كونه مرتبطًا بالإحساس الفردي والتجربة الذاتية للعامل ،وهوماينعكس في اختلاف تقييماتهم وإجاباتهم

خلاصة الفصل

في ختام الفصل الأول، تم التوصل إلى أن هذا الفصل قد قدم الإطار العام للدراسة من خلال تحديد خلفيتها النظرية والمفاهيم الأساسية المرتبطة بموضوع الاستلاب الوظيفي وأداء العاملين، إضافة إلى عرض أهم الدراسات السابقة وتحليل نتائجها، مما ساعد على إبراز الفجوة البحثية التي تسعى هذه الدراسة إلى معالجتها داخل المؤسسة الإنتاجية محل الدراسة.

كما تم تحديد الإشكالية الرئيسية للدراسة وتساؤلاتها الفرعية بدقة، إلى جانب صياغة الفرضيات التي ستخضع للتحليل الميداني، فضلاعن توضيح أهمية الدراسة وأهدافها من الجانبين النظري والتطبيقي، بما يعكس القيمة العلمية للموضوع المدروس، وفي السياق نفسهتم تحديد حدود الدراسة المكانية والزمانية والبشرية، بما يوضح الإطار العام الذي أجريت فيه الدراسة داخل مؤسسة تكسالق بولاية خنشلة.

وبناء على ما سبق، فإن هذا الفصل يشكل قاعدة أساسية تمهيدية لفهم موضوع الدراسة، كما يوفر أرضية علمية ومنهجية للانتقال إلى الفصل الموالي المخصص للجانب المنهجي.

الفصل الثاني: المنهجية

(Methods)

تمهيد

يعد الجانب المنهجي في البحث العلمي مرحلة أساسية ومحورية، إذ يهدف إلى توضيح مختلف الإجراءات والخطوات العلمية التي اعتمدها الباحث في دراسة موضوعه، وذلك من أجل ضمان دقة النتائج وموضوعيها، كما يتيح هذا الفصل عرض الكيفية التي تم بها الانتقال من الإطار النظري إلى التطبيق الميداني، من خلال تحديد المنهج المستخدم، ووصف مجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة إلى توضيح أدوات جمع البيانات والطرق المعتمدة في تحليلها.

وتكمن أهمية هذا الفصل في كونه يوضح الإطار العملي الذي بنيت عليه الدراسة، ويبين الأساليب والإجراءات التي تم اعتمادها في جمع المعطيات وتحليلها، بما يسمح بفهم الطريقة التي تمت بها معالجة الإشكالية المطروحة بشكل علمي ومنهجي.

وانطلاقا من ذلك، سيتم في هذا الفصل التطرق إلى مختلف عناصر المنهجية المعتمدة في هذه الدراسة.

1 -منهج الدراسة

بما أن موضوع الدراسة يتمثل في تأثير الاستلاب الوظيفي على أداء العاملين في المؤسسة الإنتاجية "تكسالق" بخنشلة، فقد تم استخدام المنهج الوصفي والمنهج الإحصائي.

المنهج الوصفي:

يعرف بأنه: "تحديد ووصف الحقائق المتعلقة بالموقف الراهن من أية ظاهرة أو مشكلة، وذلك بتوضيح جوانب الأمر الواقع من خلال مسحها ووصفها وتفسيرها بدلالة الحقائق المتوفرة" **(المشهداني، 2019، ص 126)**

إن فهمنا لتأثير ظاهرة الاستلاب الوظيفي على أداء العاملين يتطلب استخدام هذا المنهج من أجل تشخيص العلاقة التأثيرية بين متغيرات الدراسة وما يتفرع عنها من مؤشرات.

وقد تم الاعتماد عليه سعيا إلى الوصف الدقيق للظاهرة والإحاطة بمختلف أبعادها ومؤشراتها من خلال جمع البيانات بمختلف الأدوات، فهو يسمح باستخدام عدة أدوات في دراسة واحدة.

كما تم توظيفه في كل من الإطار النظري والميداني للدراسة، من خلال وصف ظاهرة الاستلاب الوظيفي وتفسيرها.

وتم الاعتماد عليه في جمع البيانات بواسطة عدة أدوات، وهي: الملاحظة، والمقابلة الحرة، والاستبيان، حيث تم تفريغ بيانات هذه الأخيرة وتحليلها بناء على فرضيات الدراسة.

المنهج الإحصائي:

يعد الوسيلة التي تستخدم في دراسة الظواهر التي لا يمكن إجراء تجارب مباشرة عليها، إذ يمكن الباحث من عرض نتائجه في صورة كمية، مما يجعلها أقرب إلى الدقة العلمية وبعيدة عن مرونة الألفاظ والتعبيرات اللغوية والغموض والإبهام.

وقد تم الاعتماد عليه في تفريغ بيانات الاستبيان في شكل جداول، واستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS26.

كما استخدم في الكشف عن درجة تأثير أبعاد الاستلاب الوظيفي على أداء العاملين، وذلك من خلال معامل الانحدار الخطي البسيط.

2 -مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بمؤسسة وحدة الإنتاج "تكسالق" بمدينة خنشلة، والمتكون من 282 مفردة تمثل المجتمع الكلي للدراسة.

ونظرا لكبر حجم مجتمع البحث وضيق الوقت، تم الاعتماد على أسلوب العينة في الدراسة.

وبما أن مجتمع البحث غير متجانس ويتكون من 9 طبقات، فهي كالآتي:

- المديرية الفرعية للموارد البشرية: 19 عامل .
- المديرية الفرعية للتمويل والتسويق: 10 عمال .
- المديرية الفرعية للصيانة: 39 عامل .
- المديرية الفرعية للتتميم: 43 عامل .
- المديرية الفرعية للنسيج: 86 عامل .
- المديرية الفرعية للخياطة: 37 عامل .
- المديرية الفرعية للمحاسبة المالية: 5 عمال .
- المديرية الفرعية التقنية: 17 عامل .
- مصلحة حفظ الصحة والأمن: 26 عامل .

وبما أن خصائص كل طبقة تختلف عن غيرها من الطبقات من حيث عدد العمال، وظروف العمل، وطبيعة العمل، فقد تم الاعتماد على العينة الطبقية العشوائية، والتي تضم الطبقات التسع الموضحة سابقاً.

استخراج حجم العينة:

تم أخذ نسبة 30% من مجتمع البحث المكون من 282 مفردة، وذلك وفق العملية التالية:

$$(282 \times 30) \div 100 = 85$$

توزيع العينة على الطبقات التسع:

تم حساب حجم كل طبقة وفق القاعدة التالية:

حجم الطبقة = (عدد أفراد الطبقة × حجم العينة) ÷ المجتمع الأصلي، مع تقريب النتائج.

وعليه كانت النتائج كما يلي:

- **المديرية الفرعية للموارد البشرية:**

$$282 \div 85 \times 19 = 6$$

- **المديرية الفرعية للتمويل والتسويق:**

282 ÷ 85 × 10 = 3

- **المديرية الفرعية للصيانة:**

282 ÷ 85 × 39 = 12

- **المديرية الفرعية للتتميم:**

282 ÷ 85 × 43 = 13

- **المديرية الفرعية للنسيج:**

282 ÷ 85 × 86 = 26

- المديرية الفرعية للخياطة:

282 ÷ 85 × 37 = 11

- **المديرية الفرعية للمحاسبة المالية:**

282 ÷ 85 × 5 = 1

- **المديرية الفرعية التقنية:**

282 ÷ 85 × 17 = 5

مصلحة حفظ الصحة والأمن:

282 ÷ 85 × 26 = 8

ومنه فإن حجم العينة الكلي يساوي:

85 = 26 + 13 + 5 + 12 + 11 + 3 + 1 + 6 + 8

وقد تم اختيار مفردات العينة بطريقة عشوائية، حيث تم توزيع 85 استمارة على المبحوثين، وتم استرجاع 80 استمارة فقط، نظرا لعدم تجاوب عدد من أعوان حفظ الصحة والأمن بحكم عملهم بالتناوب.

3 -أدوات جمع البيانات

من أجل جمع المعلومات والبيانات اللازمة للدراسة، ونظراً لتباين مجالاتها، تم استخدام عدة أدوات، وهي كالآتي:

1 -المقابلة الحرة:تم إجراء مقابلة حرة مع المدير الفرعي للموارد البشرية بمؤسسة وحدة الإنتاج "تكسالق" لميدينة خنشلة، حيث تم من خلالها الحصول على معلومات وبيانات تخص المؤسسة، من بينها نبذة تاريخية عنها، والهيكل التنظيمي للمؤسسة ،بالإضافة إلى العدد الإجمالي لمجتمع الدراسة المتمثل في العمال

كما ساهمت المقابلة في التعرف على طبيعة العمل داخل المؤسسة ،وتوضيح بعض الجوانب المتعلقة بموضوع الدراسة ، مما ساعد على فهم واقع المؤسسة وتسهيل عملية جمعية جمع البيانات الميدانية .

2 -الملاحظة:وهي المشاهدة الدقيقة لظاهرة ما، مع الاستعانة بأساليب البحث والدراسة التي تتلائم مع طبيعة هذه الظاهرة، وتستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات.

وقد تم استخدام نوع الملاحظة، هما: الملاحظة المباشرة ، وذلك لرصد السلوكات والأحداث العفوية لدى عمال مؤسسة وحدة الإنتاج "تكسالق" لمدينة خنشلة.

- **الملاحظة المباشرة:**تم استخدام هذه الأداة لرصد السلوكيات والتصرفات اليومية لبعض العاملين في أماكن عملهم، حيث برزت ردود أفعال وطبيعة العلاقات بينهم، والمتمثلة فيما يلي:الشعور بالملل والروتين أثناء العمل لساعات طويلة، كما لاحظنا قلة التفاعل بين بعض العمال داخل بيئة العمل، وانفراد البعض الآخر خلال أوقات الراحة .

3 -الاستمارة:

أ- تعريف الاستمارة: هي مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة، بواسطتها يتم التوصل إلى حقائق جديدة حول الموضوع أو التأكد من معلومات ومعارف متعارف عليها." **(عقون، 2022، ص 132)**

حيث تم استخدامها كأداة رئيسية في دراستنا، وتم الاعتماد عليها في جمع المعلومات من المبحوثين المتمثلين في عمال المؤسسة الإنتاجية "تكسالق" بولاية خنشلة.

وقد تم هيكلة الأداة بناء على مقياس ليكرت الخماسي، كونه من المقاييس المناسبة التي تساعد على تحقيق أهداف البحث.

جدول رقم (01): يوضح اتجاهات الرأي وفق مقياس ليكرت الخماسي.

الاتجاه	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: اعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج spss26

وتتألف الاستمارة من 30 سؤال موزعة على المحاور التالية:

- **المحور الأول:**البيانات الشخصية، ويتكون من: الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة .
- **المحور الثاني:**يتعلقبالاستلابالوظيفي،ويتكون من بُعدين، تندرج تحتهما مجموعة من المؤشرات المتمثلة في 15 عبارة .
- **المحور الثالث:**خاص بأداء العاملين، ويتضمن مجموعة من المؤشرات المستنبطة، والمتكونة من 15 عبارة.

ولضمان جودة الأداة، تم التحقق من **الخصائص السيكومترية للاستبيان** من خلال صدقه وثباته كما يلي:

1.3.صدق الأداة

الصدق الظاهري:

بعد الصياغة الأولى للاستمارة، وللتأكد من صدق الأداة، تم عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كما هو موضح في الملحق رقم 3 الخاص بالأساتذة المحكمين للاستمارة.

وبعد ذلك، قمنا بإجراء تعديلات على بعض العبارات غير الواضحة بالنسبة للمبحوثين، بسبب تفاوت مستوياتهم التعليمية، وبناء على ذلك لجأت الطالبة إلى تعديل وتبسيط وإعادة صياغة بعض العبارات لضمان وضوحها وسهولة فهمها.

وبعدصياغتهابشكلنهائي، تم عرضها على الأستاذ المشرف لإبداء رأيه في الصياغة الإجرائية للأسئلة، حيث أبدى ملاحظاته حول بعض التعديلات، والمتمثلة في حذف بعض العبارات. وتشكلت في شكلها النهائي ، كما هي موضح في الملحق رقم 4

العينة الاستطلاعية

قمنا بتوزيع العينة الاستطلاعية المتمثلة في (30) استمارة على عينة عشوائية من مجتمع البحث، وذلكلتعرفعلى مدى سهولة فهمها من طرف المبحوثين، والتأكد من ملائمة الأداة لظروف التطبيق الميداني.كما تم استبعاد أفراد هذه العينة من العينة الأساسية، تفاديا للتأثير على نتائج الدراسة.

صدق الاتساق الداخلي

اولا: الاتساق الداخلي لعبارات البعد الأول من المحور الأول:

تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة درجة الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد الاغتراب الذات مع الدرجة الكلية للبعد، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): معامل الارتباط بيرسون لفقرات بعد"الاغتراب الذات "من المحور الثاني

رقم العبارة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
01	0,730**	0.000
02	0.553**	0.000
03	0.680**	0.000
04	0.605**	0.000
05	0.736**	0.000
06	0.798**	0.000
07	0.689**	0.000

**** دال إحصائيا عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.01$)**

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات spss

نلاحظ من الجدول أعلاه رقم (02)أن معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات بعد "الاغتراب الذات " والدرجة الكلية لجميع فقراته هي قيم موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 المعتمد، مما يدل أن فقرات البعد الأول اغتراب الذات من المحور الأول الاستلاب الوظيفي تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي ،وهدا ما يؤكد صدق لما وضعت لقياسه.

ثانيا: الاتساق الداخلي لفقرات البعد الثاني من المحورالثاني:

تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة درجة الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد "التهميش الاجتماعي" مع الدرجة الكلية للبعد، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(03) الاتساق الداخلي لفقرات بعد "التهميش الاجتماعي"

رقم العبارة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
08	0. 487**	0.000
09	0.668**	0.000
10	0.458**	0.000
11	0.428**	0.000
12	0.766**	0.000
13	0.843**	0.000
14	0.717**	0.000
15	0.752**	0.000

**** دال إحصائيا عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.01$)**

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات spss

نلاحظ من الجدول رقم (03) أن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات بعد "التهميش الاجتماعي"والدرجة الكلية لجميع فقراته هي قيم موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى معنوية المعتمد0.01، كما يدل على أن فقرات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول رقم (04): الاتساق الداخلي لمحور الثاني الاستلاب الوظيفي ككل

البعد	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
الاغتراب الذات	0.888**	0.000
التهميش الاجتماعي	0.876**	0.000

****دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)**

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss.

يبين الجدول رقم (04): أن جميع معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) مما يشير إلى وجود اتساق داخلي بين جميع أبعاد محور الثاني الاستلاب الوظيفي و بين الدرجة الكلية له.

رابعا: الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثالث :

تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة درجة الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالثالأداء العاملين مع الدرجة الكلية للمحور، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(05): الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثالثالأداء العاملين

رقم العبارة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
16	0.590**	0.000
17	0.741**	0.000
18	0.675**	0.000
19	0.741**	0.000
20	0.780**	0.000
21	0.627**	0.000
22	0.560**	0.000
23	0.613**	0.000
24	0.672**	0.000
25	0.717**	0.000
26	0.660**	0.000
27	0.762**	0.000
28	0.186**	0.000
29	0.651**	0.000
30	0.708**	0.000

** دال إحصائيا عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.01$)

المصدر: من إعداد الطالبةبالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجاتspss.

نلاحظ من الجدول رقم(05) أن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المحور الثالث " الأداء العاملين " والدرجة الكلية لجميع فقراته هي قيم موجبة عند مستوى المعنوية المعتمد 0.01، مما يدل على أن فقرات هذا المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

3-اختبارثباتأداةالدراسة

يقصد بثبات أداة الدراسة :وجود اتساق ودقة في نتائج الأداة،كما يعبر عن إمكانية الحصول على النتائج نفسها لو أعيد استخدام الأداة نفسها مرةأ خرى ،بمعنى أنه يعطي نفس النتائج تقريبا في حالة تطبيقها على نفس العينة مرة أخرى.

ويتمالحكمعلى" ألفاكرونباخ "كمايلي:

- أقلمن60 % تكون درجةالثبات ضعيفة.
- من60 %إلى70 % تكون درجةالثبات مقبولة.
- من70 % إلى80تكون درجةالثبات عالية.
- أكثرمن80 % تكون درجةالثبات عاليةجدا.

وللتأكدمن ثبات الاستبانة تمحساب معاملات الثبات"ألفاكرونباخ "لأبعاد ومحاور الاستبانة ،وكذاحساب معامل الثبات الكلي لاستبانة ،وقدكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم(06): معامل الثبات" ألفا كرونباخ"

المتغيرات		رقم الفقرة	معامل ألفا كرونباخ	جودة المقياس
أبعاد المحور الأول الاستلاب الوظيفي	**الاغتراب الذات**	**07-01**	**0.888**	**ممتاز**
	التهميش الاجتماعي	**15-08**	**0.876**	**ممتاز**
المحور	**الاداء العاملين**	**30-16**	**0.923**	**ممتاز**
معامل الثبات العام		**30-01**	**0.961**	**ممتاز**

المصدر: من إعداد الطالبةبالاعتماد على إجابات الأفراد عينة الدراسة ومخرجاتspss.

نلاحظ من الجدول رقم (06) أن:

- معامل ألفا كرونباخ للمحور الأول الاستلاب الوظيفي فاق 0.6 حيث بلغ0.888 ، بمعنى أن المحور يتمتع بدرجة ثبات ممتازة.
- معامل ألفا كرونباخ للمحور الثاني الاداء العاملين فاق 0.6 حيث بلغ 0.923بمعنى أن المحور الثاني كذلك يتمتع بدرجة ثبات ممتازة.
- كماأن قيمة معامل Alpha de Cronbach للمقياس ككل تساوي0.961،وهي قيمة ممتازة و تشير إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات وبالتالي يمكن الاعتماد على النتائج و الوثوق بها.

4 -الأساليب الإحصائية المستخدمة

اعتمدت هذه الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الموضوع وأهدافه، وذلك من أجل تحليل البيانات الميدانية واختبار فرضيات الدراسة المتعلقة بتأثير الاستلاب الوظيفي على أداء العاملين بالمؤسسة الإنتاجية. وتمثلت هذه الأساليب فيما يلي:

- **التكرارات والنسب المئوية** :تم استخدامها لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة وتحليل إجابات المبحوثين المتعلقة بمحاور الاستبيان، وذلك بهدف معرفة اتجاهات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة .
- **المتوسط الحسابي**:استخدم لقياس درجة استجابة أفراد العينة على فقرات الاستبيان، ومعرفة مستوى كل من الاستلاب الوظيفي وأداء العاملين داخل المؤسسة .
- **الانحراف المعياري**:استعمل لمعرفة مدى تشتت إجابات أفراد العينة عن المتوسط الحسابي، وقياس درجة تجانس الاستجابات .
- **معامل الثبات ألفا كرونباخ:(Cronbach Alpha)** تم استخدامه للتحقق من مدى ثبات أداة الدراسة ودرجة اتساق فقراتها الداخلية، وذلك لضمان مصداقية النتائج المتوصل إليها .
- **معامل الارتباط بيرسون:(Pearson Correlation)** تم الاعتماد عليه لقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغير الاستلاب الوظيفي ومتغير أداء العاملين .
- **الانحدار الخطي**:استخدم لمعرفة مدى تأثير الاستلاب الوظيفي كمتغير مستقل على أداء العاملين باعتباره متغيرا تابعا، وتحديد نسبة هذا التأثير.

خلاصة الفصل

في نهاية هذا الفصل، تم التطرق إلى الجوانب المنهجية التي اعتمدت عليها الدراسة، باعتبارها الركيزة الأساسية التي توجه البحث العلمي وتضمن سيره بطريقة منظمة ودقيقة، حيث تم عرض المنهج المستخدم بما يتلاءم مع طبيعة الموضوع، مع تحديد مجتمع الدراسة والعينة المعتمدة، إضافة إلى توضيح أداة جمع البيانات والمتمثلة في الاستبيان، من خلال بيان مراحل إعدادها وتقسيم محاورها وفق متغيرات الدراسة.

كما تم التحقق من مدى صدق وثبات الأداة باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الملائمة، وذلك لضمان دقة البيانات وموثوقية النتائج المتوصل إليها، وقد تضمن هذا الفصل أيضا عرض أهم المعالجات والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات بالاعتماد على برنامج IBM SPSS Statistics الإصدار 26، مما ساعد على تنظيم وتحليل المعطيات بطريقة علمية.

وعليه، شكل هذا الفصل قاعدة منهجية أساسية للانتقال إلى الجانب التطبيقي للدراسة، الذي سيتم من خلاله عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها بهدف الإجابة عن تساؤلات الدراسة والتحقق من صحة الفرضيات المطروحة.

الفصل الثالث: النتائج

تمهيد

مثل هذا الفصل الجانب التطبيقي للدراسة، والذي يتم من خلاله الانتقال من الطرح النظري والمنهجي إلى عرض وتحليل المعطيات الميدانية المتعلقة بموضوع البحث، وذلك بعد التطرق في الفصول السابقة إلى مختلف المفاهيم الأساسية والإجراءات المنهجية المعتمدة في الدراسة.

وقد تم جمع البيانات بالاعتماد على استمارة الاستبيان الموجهة إلى أفراد عينة الدراسة بالمؤسسة الإنتاجية، ثم تفريغها ومعالجتها إحصائيا باستخدام برنامج IBM SPSS Statistics الإصدار 26، حيث تم تنظيم النتائج في جداول إحصائية تسهل عملية عرض البيانات المتعلقة بمتغيري الدراسة، والمتمثلين في الاستلاب الوظيفي وأداء العاملين.

كما يتضمن هذا الفصل عرضا للخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة، بالإضافة إلى نتائج محاور الدراسة وتحليلها إحصائيا، ثم التطرق إلى اختبار فرضيات الدراسة من خلال مختلف الأساليب الإحصائية المناسبة، وذلك بأسلوب وصفي ومنظم يمهد لمناقشة النتائج وتفسيرها في الفصل الموالي.

1.عرض الخصائص الديموغر افية (البيانات الشخصية)

تم في هذا الجزء عرض الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، وذلك من خلال مجموعة من المتغيرات المتمثلة في الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، بهدف تقديم وصف إحصائي دقيق لعينة الدراسة.

1.1.توزيع أفراد العينة وفق متغير الجنس

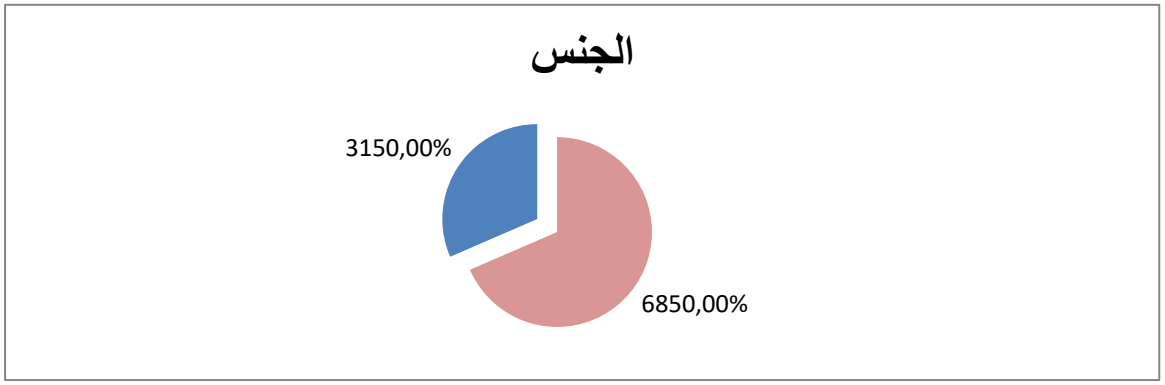
يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس كما هو موضح في الجدول والشكل التالي:

الجدول رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	55	68.5%
أنثى	25	31.5%
المجموع	80	100,0%

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامجSPSS26

الشكل رقم02): توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من اعداد الطالبة

يتضح من خلال الجدول رقم (07) والشكل رقم (02)أن عدد الذكور في عينة الدراسة بلغ 55 فردا، وهو ما يمثل نسبة 68.5% من إجمالي العينة، في حين بلغ عدد الإناث 25 فردا بنسبة 31.5%، كما نلاحظ أن الفارق بين النسبتين واضح،حيث تمثل فئة الذكور النسبة الأكبر مقارنة بالإناث، وتشير هذه المعطيات إلى أن توزيع أفراد العينة حسب الجنس غير متكافئ، مع غلبة واضحة لفئة الذكور.

2.1.توزيع أفراد العينة وفق متغير السن

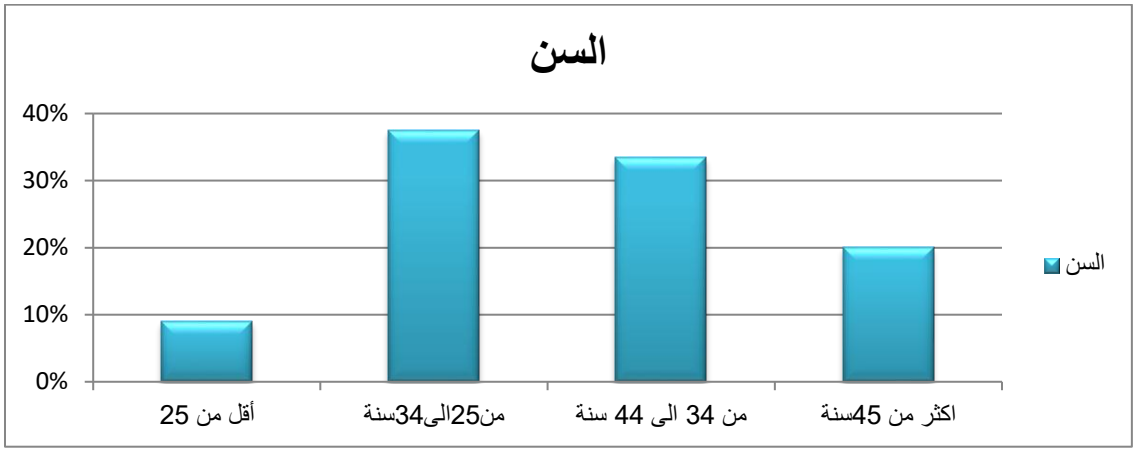
يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن كما هو موضح في الجدول والشكل التالي:

الجدول رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب السن

الفئة العمرية	التكرار	النسبة
أقل من 25	7	9%
من25الى34سنة	30	37.5%
من 34 الى 44 سنة	27	33.5%
اكثر من 45سنة	16	20%
المجموع	80	100,0%

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامجSPSS26

الشكل رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب السن



المصدر: من اعداد الطالبة

يتضح من خلال الجدول رقم(08) والشكل رقم (03)أن توزيع أفراد العينة حسب السن يظهر تباينا بين مختلف الفئات العمرية، حيث سجلت الفئة العمرية من 25 إلى 34 سنة النسبة الأكبر بـ 37.5%، تليها الفئة من 34 إلى 44 سنة بنسبة 33.5%.، كما بلغت نسبة الأفراد الذين تزيد أعمارهم عن 45 سنة 20%، في حين سجلت الفئة الأقل من 25 سنة أدنى نسبة بـ 9% من مجموع أفراد العينة، مما يبين أن أغلب أفراد العينة ينتمون إلى الفئات العمرية الشابة والمتوسطة، مع تمثيل أقل للفئة العمرية الأصغر.

.

3.1توزيع أفراد العينة وفق متغير المستوى التعليمي

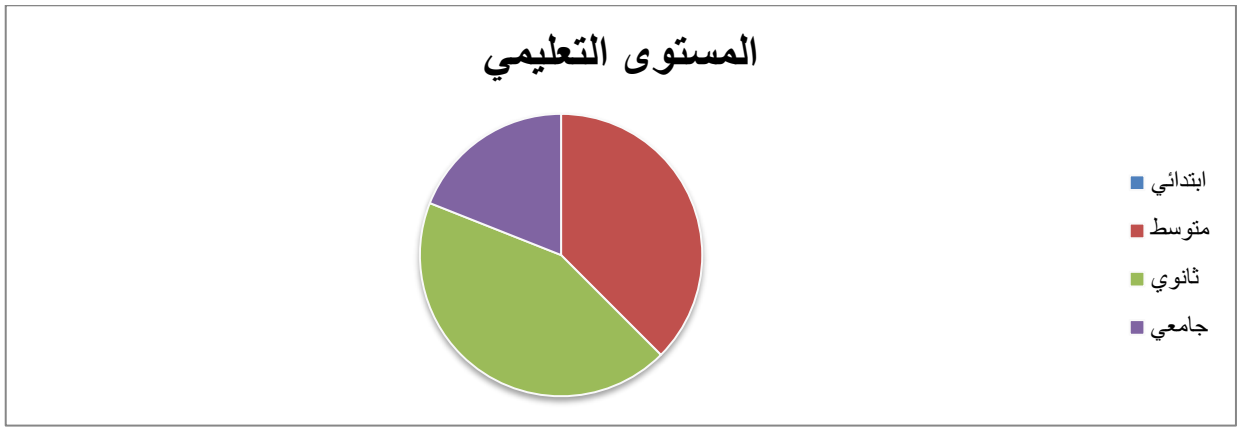
يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي كما هو موضح في الجدول والشكل التالي:

الجدول رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
ابتدائي	0	%00
متوسط	30	%37.5
ثانوي	35	%43.5
جامعي	15	%19
المجموع	80	100,0%

المصدر: مخرجات برنامجSPSS26

الشكل رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من اعداد الطالبة.

يتضح من خلال الجدول رقم (09) والشكل (04)أن توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي يبين تباينا بين مختلف الفئات، حيث سجل المستوى الثانوي النسبة الأكبر بـ 43.5%، يليه المستوى المتوسط بنسبة 37.5%، كما بلغت نسبة الأفراد ذوي المستوى الجامعي 19%، في حين سجل المستوى الابتدائي نسبة منعدمة قدرت بـ0%، مما يدل على غياب هذه الفئة داخل أفراد العينة المدروسة.

4.1.توزيع أفراد العينة وفق متغير سنوات الخبرة

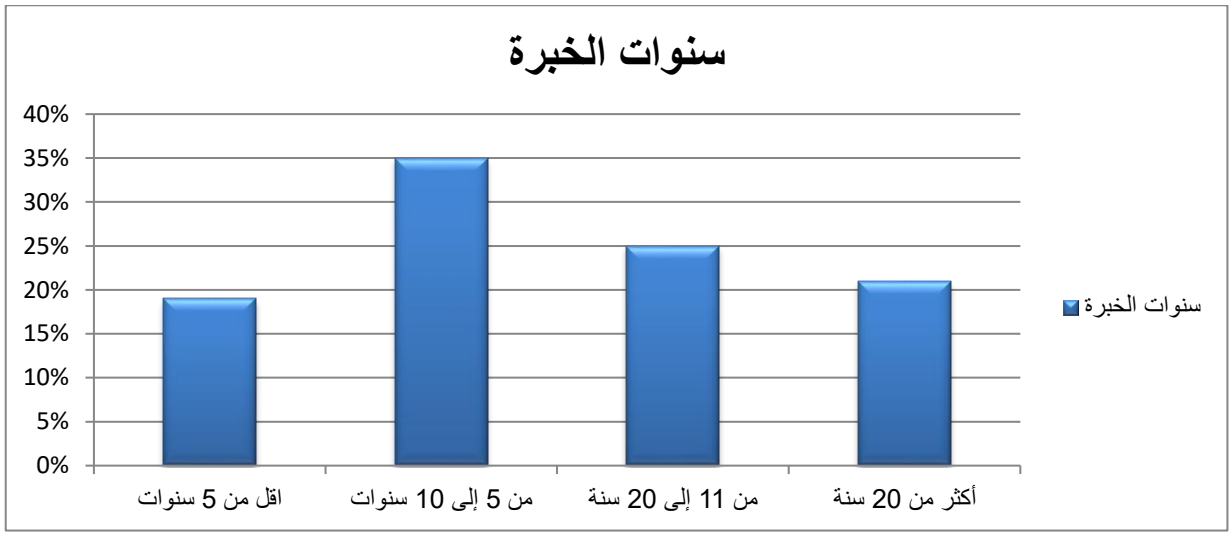
يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة كما هو موضح في الجدول والشكل التالي:

جدول رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
اقل من 5 سنوات	15	%19
من 5 إلى 10 سنوات	28	%35
من 11 إلى 20 سنة	20	%25
أكثر من 20 سنة	17	%21
المجموع	80	100,0%

المصدر: مخرجات برنامجSPSS26

الشكل رقم (05)توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة



المصدر: من اعداد الطالبة.

يتضح من خلال الجدول رقم (10) والشكل (5) أن توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة يظهر تباينًا بين الفئات المختلفة، حيث سجلت فئة من 5 إلى 10 سنوات النسبة الأكبر بـ 35.%تليها فئة من 11 إلى 20 سنة بنسبة 25%، ثم فئة أكثر من 20 سنة بنسبة 21%، في حين بلغت نسبة الفئة الأقل من 5 سنوات 19% من مجموع أفراد العينة،مما يدل على أن أغلب أفراد العينة لديهم خبرة مهنية متوسطة، وهو ما يعكس وجود تراكم مهني كافٍ لديهم يسمح بفهم طبيعة العمل داخل المؤسسة والتعامل مع متطلباته بشكل أفضل مقارنة بالفئات الأقل خبرة.

2.عرض نتائج محاور الدراسة (المتغيرات)

يتناول هذا الجزء عرض النتائج المتعلقة بمحاور الدراسة، وذلك بالاعتماد على البيانات التي تم الحصول عليها من خلال استمارة الاستبيان ومعالجتها إحصائيا باستخدام برنامج IBM SPSS Statistics الإصدار 26. وقد تم تنظيم النتائج ضمن جداول إحصائية تتضمن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بكل عبارة من عبارات المحاور، بهدف تقديم صورة رقمية دقيقة عن اتجاهات أفراد العينة، دون التوسع في تفسير النتائج أو مناقشتها، باعتبار أن هذا الفصل مخصص لعرض البيانات فقط.

1.2 -نتائج محور الاستلاب الوظيفي

يتضمن هذا الجزء عرض النتائج المتعلقة بمحور الاستلاب الوظيفي، وذلك من خلال تحليل إجابات أفراد العينة حول العبارات المرتبطة بهذا المحور، بالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة، من أجل التعرف على مستوى الاستلاب الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة.

1.1.2.تفريغ وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد الاغتراب الذات

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات بعد الاغتراب الذات ، وكذا تحديد درجة الموافقة لكل عبارة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (11): اتجاه آراء أفراد العينة حول بعد الاغتراب الذات

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية
أجد صعوبة في التعبير عن أفكاري أثناء العمل.	4,5000	0,50508	موافق بشدة
لا أشعر بأن عملي يعكس قدراتي الحقيقية.	3,4200	1,27919	موافق
أؤدي مهامي بطريقة روتينية دون إبداع.	3,2400	1,29300	موافق
أفتقد المتعة والحماس أثناء إنجاز العمل.	2,9800	1,20357	محايد
أجد صعوبة في تطوير أسلوبي في العمل.	3,9800	1,20357	موافق
لا أشعر بالإنجاز والرضا بعد إنهاء مهامي.	2,8800	1,27199	محايد
أشعر أن عملي لا يمنحني فرصة للتجديد او تطوير نفسي مهنيا.	4,6400	0,39620	موافق بشدة
أجد صعوبة في التعبير عن أفكاري أثناء العمل.	4,5800	0,10823	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات.SPSS26

يبين الجدول رقم (11) اتجاه آراء أفراد العينة حول بعد اغتراب الذات، من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بعبارات هذا البعد. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.8800) و(4.6400)، مما يدل على وجود مستويات متفاوتة من الشعور باغتراب الذات لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة.

وقد سجلت عبارة"***أشعر أن عملي لا يمنحني فرصة للتجديد أو تطوير نفسي مهنيا***" أعلى متوسط حسابي قدر بـ(4.6400) وانحراف معياري بلغ (0.39620)، بدرجة موافقة شديدة، وهو ما يعكس اتفاق أغلبية أفراد العينة على محدودية فرص التطور المهني داخل المؤسسة.

كما جاءت عبارة"***أجد صعوبة في التعبير عن أفكاري أثناء العمل***" بمتوسط حسابي مرتفع قدره (4.5000) وانحراف معياري بلغ (0.50508)، بدرجة موافقة شديدة، مما يشير إلى شعور العاملين بضعف حرية التعبير داخل بيئة العمل.

في حين سجلت عبارتا"***أفتقد المتعة والحماس أثناء إنجاز العمل***" و"**لا أشعر بالإنجاز والرضا بعد إنهاء مهامي**" متوسطين حسابيين قدرهما (2.9800) و(2.8800) على التوالي، بدرجة محايدة، وهو ما يدل على تباين آراء أفراد العينة حول هذين المؤشرين.

2.1.2.تفريغ وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد التهميش الاجتماعي

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات بعد التهميش الاجتماعي، وكذا تحديد درجة الموافقة لكل عبارة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (12): اتجاه آراء أفراد العينة حول بعد التهميش الاجتماعي

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية
أشعر بالعزلة داخل بيئة العمل.	3,4600	1,32803	موافق
أجد صعوبة في الاندماج والتواصل مع زملائي.	3,4400	1,23156	موافق
لا يتم إشراكي في الأنشطة الجماعية او اتخاذ القرارات.	3,1800	,96235	محايد
يتم تجاهل آرائي في العمل.	3,2600	1,27471	موافق
لا أشعر بالانتماء إلى المؤسسة.	3,3000	1,18235	موافق
أشعر بأنني غير مهم داخل المؤسسة.	3,2400	1,29300	موافق
أجد صعوبة في التكيف مع بيئة العمل.	3,9800	1,20357	موافق

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات.SPSS26

يبين الجدول رقم (12) اتجاه آراء أفراد العينة حول بعد التهميش الاجتماعي، من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بعبارات هذا البعد. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.1800) و(3.9800)، مما يدل على وجود مستويات متفاوتة من التهميش الاجتماعي لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة.

وقد سجلت عبارة: "**أجد صعوبة في التكيف مع بيئة العمل**" أعلى متوسط حسابي قدر بـ(3.9800) وانحراف معياري بلغ (1.20357)، بدرجة موافقة، وهو ما يعكس وجود صعوبات لدى بعض العاملين في الانسجام مع محيط العمل.

كما جاءت عبارة: "**أشعر بالعزلة داخل بيئة العمل**" بمتوسط حسابي بلغ (3.4600) وانحراف معياري قدره (1.32803)، بدرجة موافقة، تليها عبارة: "**أجد صعوبة في الاندماج والتواصل مع زملائي**" بمتوسط حسابي قدره (3.4400) وانحراف معياري بلغ (1.23156)، بدرجة موافقة، مما يشير إلى وجود بعض مظاهر ضعف العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة.

في حين سجلت عبارة "**لا يتم إشراكي في الأنشطة الجماعية أو اتخاذ القرارات**" متوسطا حسابيا قدره (3.1800) وانحرافا معياريا بلغ (0.96235)، بدرجة محايدة، وهو ما يدل على تباين آراء أفراد العينة حول مدى مشاركتهم في الأنشطة والقرارات داخل المؤسسة.

2-2.عرض نتائج محور الاداء العاملين

يتم في هذا الجزء من الدراسة عرض وتحليل نتائج المحور المتعلق باداء العاملين، من خلال تحليل إجابات أفراد العينة حول العبارات الخاصة بهذا المحور، وذلك بالاعتماد على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة، من أجل تحديد مستوى الاداء داخل المؤسسة الانتاجية محل الدراسة.

الجدول رقم (13): اتجاه آراء أفراد العينة حول المحور الثاني

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية
ألتزم بمواعيد الحضور والانصراف في العمل.	2,7600	1,07968	محايد
أحرص على إنجاز مهامي في الوقت المحدد.	2,9800	1,20357	محايد
ألتزم بتعليمات وإجراءات العمل.	3,0400	1,29300	محايد
أتحمل مسؤولياتي الوظيفية بجدية.	4,1600	,88893	موافق
أحيانا أتأخر في إنجاز بعض المهام.	4,3000	,78895	موافق

أجد صعوبة في الالتزام الكامل بمواعيد العمل.	4,3800	,94524	موافق
أحافظ على مستوى جيد من الإنتاجية.	4,4600	,61312	موافق بشدة
أستغل وقت العمل بشكل فعال.	3,4600	1,19881	موافق
أنجز عددا مناسبا من المهام يوميا.	3,6600	1,08063	موافق
تنخفض إنتاجيتي في بعض الأحيان وأحتاج وقتا أطول لإنجاز المهام.	3,2400	1,26103	موافق
أؤدي عملي بدقة وجودة عالية.	3,5000	1,12938	موافق
أحرص على تقليل الأخطاء أثناء العمل.	3,2400	1,20475	موافق
أركز جيداأثناء تنفيذ المهام.	2,9800	1,97422	محايد
أرتكب أخطاء أثناء العمل أحيانا.	3,4000	,85714	موافق
أتحمل مسؤولية ما أقوم به في العمل.	3,0400	1,29300	محايد

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجاتSPSS26

يبين الجدول رقم (13) اتجاه آراء أفراد العينة حول محور أداء العاملين، من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بعبارات هذا المحور. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.7600) و(4.4600)، مما يدل على وجود تفاوت في مستوى أداء العاملين بالمؤسسة محل الدراسة.

وقد سجلت عبارة: "**أحافظ على مستوى جيد من الإنتاجية**" أعلى متوسط حسابي قدر بـ(4.4600) وانحراف معياري بلغ (0.61312)، بدرجة موافقة شديدة، وهو ما يدل على اتفاق أغلبية أفراد العينة حول محافظتهم على مستوى جيد من الإنتاجية أثناء العمل.

كما جاءت عبارة: "**أجد صعوبة في الالتزام الكامل بمواعيد العمل**" بمتوسط حسابي قدره (4.3800) وانحراف معياري بلغ (0.94524)، بدرجة موافقة، مما يشير إلى وجود صعوبة لدى بعض العاملين في الالتزام الكامل بمواعيد العمل.

في حين سجلت عبارة: "**أحيانا أتأخر في إنجاز بعض المهام**" متوسطا حسابيا بلغ (4.3000) وانحرافا معياريا قدره (0.78895)، بدرجة موافقة، وهو ما يدل على تأخر بعض العاملين في إنجاز المهام في بعض الأحيان.

كما سجلت عبارة: "**أتحمل مسؤولياتي الوظيفية بجدية**" متوسطا حسابيا قدره (4.1600) وانحرافا معياريا بلغ (0.88893)، بدرجة موافقة، مما يعكس التزام العاملين بتحمل مسؤولياتهم الوظيفية.

أما عبارتا: "**أحرص على إنجاز مهامي في الوقت المحدد**" و"**أركز جيدا أثناء تنفيذ المهام**" فقد سجلتا متوسطين حسابيين قدرهما (2.9800)، بدرجة محايدة، وهو ما يدل على تباين آراء أفراد العينة حول هاتين العبارتين.

بينما سجلت عبارة: "**ألتزم بمواعيد الحضور والانصراف في العمل**" أدنى متوسط حسابي قدره (2.7600) وانحراف معياري بلغ (1.07968)، بدرجة محايدة، مما يشير إلى اختلاف آراء أفراد العينة حول مدى الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف.

3.عرض نتائج اختبار الفرضيات

1.3.عرض وتحليل الفرضية الرئيسية

تنص الفرضية الرئيسية على أنه:

يؤثر الاستلاب الوظيفي على أداء العاملين في مؤسسة وحدة الإنتاج تكسالق لمدينة - خنشلة -.

ولغرض اختبار هذه الفرضية، تم صياغة الفرضيتين الإحصائيتين التالية:

- **الفرضية الصفرية:(H0)** لا يوجد تأثير سلبي عند مستوى الدلالة ($a \geq 0.05$) و دلالة إحصائية للاستلاب الوظيفي على أداء العاملين في فيمؤسسة وحدة الإنتاج لمدينة خنشلة
- **الفرضية البديلة:(H1)** يوجد تأثيرسلبي عند مستوى الدلالة($a \geq 0.05$) و دلالة إحصائية للاستلاب الوظيفي على أداء العاملين في مؤسسة وحدة الإنتاج لمدينة خنشلة

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، وذلك من أجل قياس أثر المتغير المستقل (الاستلاب الوظيفي) على المتغير التابع (أداء العاملين).

وقد تم التوصل إلى النتائج المبينة في الجدول الموالي:

جدول رقم(14): نتائج اختبار الانحدار حسب الفرضية الرئيسية

	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية (DF)	م.مجموعة المربعات	قيمة(F) المحسوبة	مستوى الدلالة (SIG)	R معامل الارتباط	R2 معامل التحديد
الانحدار	بين المجموعات	9,062	1	9,062	103,991	**.000**	,827	,684
الخطأ	داخل المجموعات	4,183	78	,087				
المجموع		13,244	79					

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS26

يبين الجدول رقم (14) أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (103,991) بمستوى دلالة إحصائية (0.000)، وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، مما يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للاستلاب الوظيفي على أداء العاملين،كما بلغت قيمة معامل الارتباط(0,827) (R) ، بينما بلغت قيمة معامل التحديد(0,684) (R^2) ،مما يشير إلى أن الاستلاب الوظيفي يفسر نسبة (68,4%) من التغير في أداء العاملين، في حين تعزى النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى.

بناء على النتائج المتحصل عليها، يتم **رفض الفرضية الصفرية(H0)** وقبول الفرضية البديلة(H1) ، أي وجود تأثيرسلبي ذو دلالة إحصائية للاستلاب الوظيفي على أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

2.3.عرض وتحليل الفرضيات الفرعية

الفرضية الفرعية الأولى

تنص على:

يؤثر الاستلاب الوظيفي من خلال بعد اغتراب الذات على أداء العاملين في مؤسسة وحدة الإنتاج تكسالق لمدينة خنشلة

ولغرض اختبار هذه الفرضية، تم صياغة الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين:

- **الفرضية الصفرية:(H0)** لا يوجد تأثيرذو دلالة إحصائية للاستلاب الوظيفي من خلال بعد اغتراب الذات على أداء العاملين فيفي مؤسسة وحدة الإنتاج لمدينة خنشلة
- **الفرضية البديلة:(H1)** يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للاستلاب الوظيفي من خلال بعد اغتراب الذات على أداء العاملين في فيمؤسسة وحدة الإنتاج لمدينة خنشلة

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، وذلك لقياس أثر بعد اغتراب الذات (كمتغير مستقل) على أداء العاملين (كمتغير تابع)

وقد تم التوصل إلى النتائج المبينة في الجدول الموالي:

جدول رقم(15): نتائج اختبار الانحدار حسب الفرضية الأولى

	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية (DF)	م.مجموعة المربعات	قيمة(F) المحسوبة	مستوى الدلالة (SIG)	R	R2
الانحدار	بين المجموعات	6,521	1	6,521	46,559	,000	,702	,492
الخطأ	داخل المجموعات	6,723	78	,140				
المجموع		13,244	79					

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS26

يبين الجدول رقم (15) أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (46,559) بمستوى دلالة إحصائية (0.000)، وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، مما يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعد اغتراب الذات على أداء العاملين، كما بلغت قيمة معامل الارتباط(0,702) (R) ، في حين بلغت قيمة معامل التحديد(0,492) (R^2) ، وهو ما يشير إلى أن بعد اغتراب الذات يفسر نسبة (492, 0%) من التغيرات في أداء العاملين، بينما تعزى النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج.

بناء على النتائج الإحصائية المتحصل عليها، يتم **رفض الفرضية الصفرية(H0)** وقبول الفرضية البديلة (H1)، أي وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد اغتراب الذات على أداء العاملين في فيمؤسسة وحدة الإنتاج لمدينة خنشلة

الفرضية الفرعية الثانية

تنص على:

يؤثر الاستلاب الوظيفي من خلال بعد التهميش الاجتماعي على أداء العاملين في في مؤسسة وحدة الإنتاج لمدينة خنشلة

ولغرض اختبار هذه الفرضية، تم صياغة الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين:

- **الفرضية الصفرية:(H0)** لا يوجدتأثيرسلبي ذو دلالة إحصائيةللاستلاب الوظيفي من خلال بعد التهميش الاجتماعي على أداء العاملين في مؤسسة وحدة الإنتاج لمدينة خنشلة

- **الفرضية البديلة:(H1)** يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية لاستلاب الوظيفي من خلال بعد التهميش الاجتماعي على أداء العاملين في مؤسسة وحدة الإنتاج لمدينة خنشلة وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، وذلك لقياس أثر بعد التهميش الاجتماعي (كمتغير مستقل) على أداء العاملين (كمتغير تابع)

وقد تم التوصل إلى النتائج المبينة في الجدول الموالي:

جدول رقم(16): نتائج اختبار الانحدار حسب الفرضية الفرعية الثانية:

	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية (DF)	م.مجموعة المربعات	قيمة(F) المحسوبة	مستوى الدلالة (SIG)	R	R2
الانحدار	بين المجموعات	7,725	1	7,725	67,175	,000	,764	,583
الخطأ	داخل المجموعات	5,520	78	,115				
المجموع		13,244	79					

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS26

يبين الجدول رقم (16) أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (67,175) بمستوى دلالة إحصائية (0.000)، وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، مما يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعد التهميش الاجتماعي على أداء العاملين.

كما بلغت قيمة معامل الارتباط(0,764) (R) ، في حين بلغت قيمة معامل التحديد(0,583) (R^2) ، وهو ما يشير إلى أن بعد التهميش الاجتماعي يفسر نسبة (58,3%) من التغيرات في أداء العاملين، بينما تعزى النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج.

بناء على النتائج الإحصائية المتحصل عليها، يتم **رفض الفرضية الصفرية(H0)** وقبول الفرضية البديلة (H1)، أي وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد التهميش الاجتماعي على أداء العاملين في فيمؤسسة وحدة الإنتاج لمدينة خنشلة

خلاصة الفصل

وفي ختام هذا الفصل، تم عرض النتائج الميدانية المتوصل إليها انطلاقا من معالجة بيانات الاستبيان باستخدام برنامج IBM SPSS Statisticsالإصدار 26، حيث تم تقديمها في شكل جداول إحصائية تعكس واقع متغيرات الدراسة دون التوسع في تفسيرها أو مناقشتها.

وقد أظهرت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للاستلاب الوظيفي على أداء العاملين في المؤسسة الإنتاجية تكسالق بولاية خنشلة، وهو ما تأكد من خلال قيم (F) ومستوى الدلالة الإحصائية، إضافة إلى معامل الارتباط (R) ومعامل التحديد.(R^2)

كما بينت نتائج الفرضيات الفرعية وجود تأثير معنوي لكل من بعد اغتراب الذات وبعد التهميش الاجتماعي على أداء العاملين، مع تفاوت في قوة هذا التأثير بين الأبعاد، مما يدل على أن أبعاد الاستلاب الوظيفي تسهم بدرجات مختلفة في تفسير التغيرات المسجلة في أداء العاملين داخل المؤسسة محل الدراسة.

وعليه، يقدم هذا الفصل قاعدة بيانات إحصائية منظمة تمهد للانتقال إلى الفصل الموالي، الذي سيتم فيه تفسير ومناقشة هذه النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، من أجل استخلاص الدلالات العلمية للدراسة.

الـفـصل الـرابـع : الـمـنـاقـشة (Discussion)

تمهيد

يهدف هذا الفصل إلى مناقشة وتحليل النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة، وذلك من خلال تفسيرها في ضوء الفرضيات المطروحة وأهداف البحث، وربطها بالإطار النظري الذي تم الاعتماد عليه، بالإضافة إلى مقارنتها بنتائج الدراسات السابقة ذات الصلة، من أجل إبراز أوجه الاتفاق والاختلاف وتفسيرها تفسيرا علميا موضوعيا.

ويعد هذا الفصل مرحلة أساسية في مسار البحث العلمي، حيث لا يقتصر على عرض النتائج الإحصائية فحسب، بل يتجاوز ذلك إلى تحليل دلالاتها العلمية والسوسيولوجية، والكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة، ومدى توافقها مع ما جاءت به النظريات والمقاربات العلمية المعتمدة في هذا المجال.

وعليه، سيتم في هذا الفصل تناول النتائج المتوصل إليها بطريقة تحليلية تفسيرية، تهدف إلى اختبار مدى تحقق الفرضيات، وتفسير ذلك في إطار نظري ومعرفي شامل، مع إبراز القيمة العلمية والميدانية التي تضيفها هذه الدراسة في مجال علم الاجتماع وتنظيم العمل.

1.مناقشة تحليل المحور الأول :

تحليل خصائص عينة الدراسة حسب الجنس :

من خلال شكل (02) تبين أن عدد الذكور في عينة الدراسة أعلى نسبة من العدد الإجمالي للعينة في حين بلغ عدد الإناث أقل نسبة وهذا يعود إلى مجموعة من العوامل أهمها طبيعة العمل في المؤسسة الإنتاجية التي تتطلب العنصر الرجالي وما يتمتع به من خصائص فيزيولوجية مناسبة بالإضافة إلى ذلك أن النساء تفضل العمل في المؤسسات الخدماتية والمناصب الإدارية لأنها تعتبر أقل مشقة بالنسبة لهم .

تحليل خصائص عينة الدراسة حسب السن:

من خلال شكل(3) أن معظم أفراد العينة هم الفئة المتوسطة التي تمثل مرحلة النشاط والاستقرار المهني ،حيث تشكل هذه الفئات النسبة الغالبة من أفراد العينة وهذا ما لاحظناه في زيارتنا المتكررة للمؤسسة الإنتاجية بحيث هم من يقومون لأعمال تتطلب مجهودًا بدنيًا كبيرًا،مثل حمل القماش ونقله والتعامل مع مختلف متطلبات الإنتاج،وهومايفسر اعتماد المؤسسة على هذه الفئة النشيطة . وفي المقابل ،نجد أن الفئة الشابة جدًا تمثيلها ضعيف ، بينما الفئة الأكبر سنً تمثل نسبة متوسطة .

تحليل خصائص عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي :

يتضح من خلال الشكل (04) أن أغلب أفراد العينة لهم مستوى تعليمي ثانوي ، وتليهم فئة المستوى المتوسط، بينما تمثل الفئة الجامعية نسبة أقل . وهذا ما يتناسب مع طبيعة العمل الذي تتطلب مهارات ميدانية أثر من كونه يعتمد على تكوين جامعي . وهذا التوزيع أن المؤسسة تعتمد بدرجة كبيرة على فئة قادرة على الأعمال الميدانية ،مع وجدود نسبة من اصحاب التعليم العالي .

تحليل خصائص عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة:

من خلال الشكل (05) توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية أن أغلب المبحوثين ذات فئة متوسطة 35% وهذا مايدل على أن المؤسسة تعتمد بشكل كبير على عمال ذوي خبرة مستقرة نسبيا مما قد يعكس توازن التجربة المهنية والقدرة على التكيف مع متطلبات العمل .

كما وجود نسبة معتبرة من ذوي الأقدمية العالية21% تشير إلى وجود خبرة تراكمية داخل المؤسسة يمكن أن تساهم في نقل المعرفة والاستقرار التنظيمي .

في المقابل تمثل الفئة الأقدمية القصيرة 19%نسبة أقل ،مما يدل على سياسة التوظيف مستقرة نسبيا

2.تفسير النتائج حسب الفرضيات

تفسير الفرضية الرئيسية

تنص الفرضية الرئيسية على أنه:

يؤثر الاستلاب الوظيفي سلبا على أداء العاملين في مؤسسة وحدة الإنتاج لمدينة خنشلة

حيث أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير سلبي للاستلاب الوظيفي على أداء العاملين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط($R = 0,827$) ، وهي قيمة مرتفعة تعكس قوة العلاقة بين الاستلاب الوظيفي وأداء العاملين ،كما بلغت قيمة معامل التحديد($R^2 = 0,684$) ، في حين سجلت قيمة اختبار (F) المحسوبة (103,991)عند مستوى دلالة إحصائية (0,000). هذه المؤشرات الإحصائية مجتمعة تدل على وجود علاقة قوية وذات دلالة إحصائية بين الاستلاب الوظيفي وأداء العاملين داخل المؤسسة الانتاجية تكسالق لولاية خنشلة .

فمن الناحية الإحصائية، تعكس قيمة ($R = 0,827$) قوة العلاقة بين المتغيرين، أي أن ارتفاع مستوى الاستلاب الوظيفي يرتبط بشكل واضح بانخفاض مستوى أداء العاملين. كما أن قيمة

($R^2 = 0,684$) توضح أن الاستلاب الوظيفي يفسر ما نسبته 68.4% من التغيرات الحاصلة في أداء العاملين، وهي نسبة مرتفعة إحصائيا، تشير إلى أن هذا المتغير ليس ثانويا أو هامشيا، بل يمثل عاملا رئيسيا في تفسير تباين الأداء داخل المؤسسة.الانتاجية تكسالق خنشلة

أما من حيث دلالة اختبار(F) ، فإن القيمة المرتفعة (103,991) مع مستوى دلالة (0,000) تؤكد أن نموذج الانحدار المستخدم صالح إحصائيا، وأن العلاقة بين المتغيرين ليست علاقة عشوائية، بل علاقة حقيقية يمكن الاعتماد عليها في التفسير العلمي للظاهرة.

ومن الناحية السوسيولوجية، يمكن تفسير هذه النتائج على ضوء مقاربة الاستلاب عند كارل ماركس، التي تعتبر أن العامل داخل النظام الإنتاجي قد يفقد ارتباطه الحقيقي بعمله نتيجة شروط العمل نفسها، حيث يتحول العمل من وسيلة لتحقيق الذات إلى نشاط مفروض يخضع لمنطق الإنتاج وليس لمنطق الإنسان، وفي هذه الحالةيصبح الاستلاب الوظيفي نتيجة مباشرة لبنية تنظيمية لا تسمح للعامل بالتحكم في عمله أو الإحساس بمعناه الحقيقي.

في فيمؤسسة وحدة الإنتاج لمدينة خنشلة ، يمكن ملاحظة أن هذا الاستلاب لا يظهر فقط في شكل شعور نفسي، بل يتجسد في سلوكيات مهنية تؤثر مباشرة على الأداء، مثل ضعف الالتزام، انخفاض الإنتاجية، تراجع التركيز، وأحيانا غياب الحافزية الداخلية، هذه السلوكيات لا يمكن فصلها عن حالة الانفصال التي يعيشها العامل بين ذاته وبين طبيعة العمل الذي يمارسه.

وبالعودة إلى التصور الماركسي، فإن الاستلاب لا يقتصر على جانب واحد، بل يشمل انفصال العامل عن منتوجه، وعن عملية الإنتاج، وعن ذاته، وعن علاقاته الاجتماعية، وعند إسقاط هذا التصور على نتائج الدراسة، يمكن فهم أن انخفاض الأداء لا يعود فقط إلى نقص في المهارات أو الإمكانيات، بل إلى شعور داخلي لدى العامل بأن عمله لا يعكس ذاته ولا يحقق له الإشباع المهني أو الاجتماعي.

كما أن ارتفاع نسبة التفسير (68.4%) يعكس أن الاستلاب الوظيفي في هذه المؤسسة ليس حالة فردية، بل هو نمط شبه عام داخل بيئة العمل، مما يشير إلى أن هناك عوامل تنظيمية ومهنية داخل المؤسسة تساهم في إنتاج هذا النوع من الاستلاب، سواء من خلال طبيعة العمل، أو نمط التسيير، أو ضعف المشاركة في اتخاذ القرار.

ومن هذا المنطلق، يمكن القول إن العلاقة بين الاستلاب الوظيفي وأداء العاملين هي علاقة بنيوية وليست سطحية، أي أنها ناتجة عن طبيعة التنظيم الداخلي للعمل وليس عن ظروف عابرة أو فردية، فكلما تعمق الشعور بالاستلاب داخل بيئة العمل، كلما انعكس ذلك بشكل مباشر على تراجع الأداء الوظيفي للعاملين، وهو ما تؤكده النتائج الإحصائية المتوصل إليها.

وبالتالي، يمكن فهم هذه النتائج على أنها تأكيد عملي لمضامين مقاربة ماركس حول الاستلاب، حيث يظهر العامل داخل المؤسسة الإنتاجية كعنصر منفصل نسبيا عن عمله، مما يؤدي إلى ضعف الانخراط المهني وتراجع الفعالية الإنتاجية، وهو ما ينعكس سلبا على الأداء العام للمؤسسة.

وفي ضوء ما سبق، يتضح أن الفرضية الرئيسية قد تحققت، حيث أثبتت النتائج الإحصائية والتفسير السوسيولوجي وجود تأثير سلبي واضح للاستلاب الوظيفي على أداء العاملين في المؤسسة الانتاجية تكسالق لولاية خنشلة، مما يجعل هذا المتغير أحد العوامل الأساسية التي يجب أخذها بعين الاعتبار في تحليل وتحسين الأداء داخل المؤسسات الإنتاجية.

تفسير الفرضية الفرعية الأولى

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه:

يؤثر الاستلاب الوظيفي من خلال بعد اغتراب الذات على أداء العاملين في مؤسسة وحدة الإنتاج لمدينة خنشلة

أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد اغتراب الذات على أداء العاملين، حيث سجل معامل الارتباط قيمة($R = 0,702$) ، وبلغ معامل التحديد($R^2 = 0,492$) ، في حين بلغت قيمة اختبار (F) المحسوبة (46.559) عند مستوى دلالة إحصائية (0,000). وتدل هذه المؤشرات الإحصائية على وجود علاقة

قوية ذات دلالة إحصائية بين اغتراب الذات وأداء العاملين، مما يعني أن هذا البعد يشكل أحد العوامل الأساسية المؤثرة في مستوى الأداء داخل مؤسسة وحدة الإنتاج لمدينة خنشلة

ومن الناحية التفسيرية،تعكس قيمة R وجود ارتباط قوي بين اغتراب الذات وتراجع أداء العاملين، أي كلما ارتفع مستوى شعور العامل بالاغتراب عن ذاته داخل العمل، كلما انعكس ذلك سلبا على مستوى أدائه المهني. كما أن قيمة ($R^2 = 0,492$) تشير إلى أن بعد اغتراب الذات يفسر نسبة معتبرة من التغيرات الحاصلة في أداء العاملين، مما يؤكد أن هذا البعد ليس عاملا ثانويا، بل عنصر جوهري في فهم ديناميكية الأداء داخل المؤسسة.

أما من حيث اختبار(F) ، فإن القيمة المرتفعة (46.559) مع مستوى الدلالة (0,000) تؤكد أن نموذج الانحدار المستخدم دال إحصائيا، وأن العلاقة بين اغتراب الذات وأداء العاملين ليست علاقة عرضية أو عشوائية، بل علاقة حقيقية يمكن تعميمها على سياق الدراسة.

ومن الناحية السوسيولوجية، يمكن تفسير هذه النتائج في ضوء مقاربة كارل ماركس للاستلاب، حيث يعتبر اغتراب الذات أعلى أشكال الاستلاب وأكثرها عمقا، إذ يفقد العامل خلالها إحساسه بأن عمله يعبر عن شخصيته أو يحقق ذاته. وفي المؤسسة محل الدراسة، يتجلى هذا البعد من خلال شعور العاملين بأن عملهم لا يمنحهم فرصة للتطور أو الإبداع، وأن مهامهم تؤدى بشكل روتيني بعيد عن أي معنى شخصي أو مهني.

كما أن الشعور بعدم القدرة على التعبير عن الأفكار أو تطوير أسلوب العمل يعكس حالة انفصال داخلي بين العامل وذاته المهنية، وهو ما يؤدي إلى ضعف الدافعية وتراجع مستوى المبادرة داخل العمل. فالعامل الذي لا يرى في عمله امتدادا لذاته، غالبا ما يتحول أداؤه إلى أداء آلي يفتقر إلى الحيوية والإنتاجية العالية.

وبالعودة إلى التصور الماركسي، فإن اغتراب الذات لا ينفصل عن باقي أشكال الاستلاب، لكنه يمثل ذروتها، حيث يصبح العامل غريبا عن نفسه داخل عملية الإنتاج وهذا ما يفسر أن الانخفاض في الأداء لا يرتبط فقط بعوامل تنظيمية، بل أيضا بحالة نفسية–اجتماعية ناتجة عن فقدان المعنى في العمل.

كما أن ارتفاع نسبة التفسير (68.4%) يدل على أن اغتراب الذات داخل المؤسسة محل الدراسة ليس حالة فردية معزولة، بل هو نمط منتشر نسبيا بين العاملين، مما يعكس وجود خلل في طبيعة تنظيم العمل أو في كيفية توزيع المهام أو في مستوى إشراك العاملين في اتخاذ القرار، وهو ما يعمق الشعور بالاغتراب الذاتي لديهم.

وبالتالي، يمكن القول إن العلاقة بين اغتراب الذات وأداء العاملين هي علاقة بنيوية متجذرة داخل بيئة العمل، حيث يؤدي غياب الإحساس بالمعنى المهني وفقدان الإشباع الذاتي إلى تراجع واضح في الأداء الوظيفي.

وهو ما تؤكده النتائج الإحصائية المتوصل إليها، والتي تثبت أن هذا البعد يمثل عاملا أساسيا في تفسير مستوى الأداء داخل المؤسسة الإنتاجية محل الدراسة.

تفسير الفرضية الفرعية الثانية

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه:

- **يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد التهميش الاجتماعي على أداء العاملين في مؤسسة وحدة الإنتاج لمدينة خنشلة**

أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد التهميش الاجتماعي على أداء العاملين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط($R = 0,764$) ، في حين بلغت قيمة معامل التحديد($R^2 = 0,583$) ، وسجلت قيمة اختبار (F) المحسوبة (67,175) عند مستوى دلالة إحصائية (0,000). وتشير هذه النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية قوية نسبيا بين التهميش الاجتماعي وأداء العاملين، مما يؤكد أن هذا البعد يمثل أحد العوامل المؤثرة في تفسير تباين الأداء داخل المؤسسة محل الدراسة.

ومن الناحية الإحصائية، تعكس قيمة ($R = 0,764$) وجود علاقة ارتباط موجبة قوية نسبيا بين التهميش الاجتماعي ومستوى أداء العاملين، أي أن ارتفاع شعور العامل بالتهميش داخل بيئة العمل يرتبط بانخفاض مستوى أدائه. كما توضح قيمة ($R^2 = 0,583$) أن بعد التهميش الاجتماعي يفسر ما نسبته 58.3% من التغيرات الحاصلة في أداء العاملين، وهي نسبة معتبرة تدل على أهمية هذا البعد في التأثير على السلوك المهني داخل المؤسسة.

أما قيمة اختبار ($F = 67,175$) مع مستوى دلالة (0,000)، فتؤكد أن نموذج الانحدار المستخدم دال إحصائيا، وأن العلاقة بين التهميش الاجتماعي وأداء العاملين ليست علاقة عشوائية، بل علاقة حقيقية يمكن الاعتماد عليها في تفسير الظاهرة المدروسة.

ومن الناحية السوسيولوجية، يمكن تفسير هذه النتائج في ضوء مقاربة كارل ماركس للاستلاب، حيث يُعد التهميش الاجتماعي أحد تجليات الاستلاب داخل بيئة العمل، إذ لا يقتصر على ضعف العلاقات بين الأفراد فقط، بل يعكس حالة من العزلة داخل النسق التنظيمي للمؤسسة، وفي المؤسسة محل الدراسة، يتجلى هذا البعد من خلال شعور بعض العاملين بالعزلة داخل بيئة العمل، وصعوبة الاندماج والتواصل مع الزملاء، إضافة إلى ضعف المشاركة في الأنشطة الجماعية أو في اتخاذ القرار.

هذا الوضع يؤدي إلى خلق بيئة عمل غير مندمجة اجتماعيا، حيث يشعر العامل بأنه عنصر هامشي داخل المؤسسة، لا يتم إشراكه بشكل كاف في الحياة التنظيمية، مما ينعكس سلبا على مستوى انتمائه المهني

ودافعيته نحو العمل، فالعامل الذي يعاني من التهميش الاجتماعي غالبا ما يفقد روح التعاون والتفاعل الإيجابي مع زملائه، وهو ما يؤدي إلى ضعف الأداء وتراجع الإنتاجية.

وبالرجوع إلى التصور الماركسي، فإن الاستلاب الاجتماعي لا ينفصل عن بقية أشكال الاستلاب، بل يعززها ويعمقها، حيث يتحول العامل داخل المؤسسة إلى فرد معزول عن محيطه المهني والاجتماعي، مما يجعله أقل اندماجا في عملية الإنتاج، وهذا ما يفسر أن الأداء الوظيفي لا يتأثر فقط بالمهارات الفردية، بل أيضا بدرجة الاندماج الاجتماعي داخل بيئة العمل.

كما أن نسبة التفسير (58.3%) تشير إلى أن التهميش الاجتماعي ليس عاملا ثانويا، بل عنصر مهم في تشكيل مستوى الأداء، مما يدل على وجود خلل في العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة أو في آليات التواصل والتفاعل بين العمال والإدارة.

وبالتالي، يمكن القول إن العلاقة بين التهميش الاجتماعي وأداء العاملين هي علاقة وظيفية وبنيوية، حيث يؤدي ضعف الاندماج الاجتماعي داخل المؤسسة إلى انخفاض مستوى الأداء، وهو ما تؤكده النتائج الإحصائية المتوصل إليها، مما يثبت صحة الفرضية الفرعية الثانية بشكل واضح.

3.مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية على ضوء الدراسات السابقة

أظهرت نتائج الدراسة الحالية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للاستلاب الوظيفي على أداء العاملين في المؤسسة الإنتاجية تكسالق مدينة خنشلة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R = 0,827$) ومعامل التحديد ($R^2 = 0,684$)، إضافة إلى دلالة اختبار ($F = 103,991$) عند مستوى معنوية (0,000)، وهو ما يؤكد قوة العلاقة بين المتغيرين ويدل على أن الاستلاب الوظيفي يعد عاملا مؤثرا بشكل واضح في تفسير مستوى أداء العاملين داخل مؤسسة وحدة الإنتاج لمدينة خنشلة .

وتتوافق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات السابقة التي تناولت ظاهرة الاغتراب/الاستلاب الوظيفي وعلاقته بالأداء، حيث أكدت دراسة القواص والفراج (2023) وجود أثر سلبي ذو دلالة معنوية للاغتراب الوظيفي بأبعاده على أداء العاملين في جامعة دمشق، وهو ما يعزز ما توصلت إليه الدراسة الحالية من حيث وجود تأثير مباشر للاستلاب على الأداء، رغم اختلاف السياق التنظيمي بين مؤسسة جامعية ومؤسسة إنتاجية.

كما تتقاطع نتائج الدراسة الحالية مع دراسة رجوب (2020) التي بينت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية الفلسطينية، حيث أكدت النتائج أن ارتفاع مستوى الشعور بالاغتراب يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء، وهو ما ينسجم تماما مع طبيعة

العلاقة السلبية التي أفرزتها نتائج دراستنا، والتي تؤكد أن الاستلاب الوظيفي ليس مجرد حالة نفسية معزولة، بل عامل بنيوي يؤثر على فعالية العاملين داخل المؤسسة.

وفي السياق الوطني، تدعم دراسة قواسمية وبالكرم (2024) هذا الاتجاه، حيث توصلت إلى أن الاغتراب الوظيفي يؤثر سلبا على الأداء الوظيفي لعمال بلدية المزرعة بولاية تبسة، من خلال انخفاض الدافعية وضعف الانتماء المهني، وهي نفس المؤشرات التي يمكن إسقاطها على المؤسسة محل الدراسة، خاصة فيما يتعلق بتراجع الالتزام وضعف الإنتاجية المرتبطين بحالة الاستلاب.

كما تتقاطع هذه النتائج أيضا مع دراسة الأمين وفضيل (2022) التي أبرزت أن ضعف الرضا الوظيفي وسوء التوافق بين العامل ومتطلبات الوظيفة يؤديان إلى انخفاض الأداء وارتفاع مشكلات العمل، وهو ما يتقاطع بشكل غير مباشر مع نتائج الدراسة الحالية، حيث أن الاستلاب الوظيفي في مؤسستنا محل الدراسة يمكن اعتباره نتيجة لخلل في العلاقة بين العامل وبيئة العمل، مما ينعكس سلبا على أدائه.

وبالرجوع إلى المقاربة النظرية المعتمدة في هذه الدراسة، والمتمثلة في مقاربة كارل ماركس للاستلاب، فإن هذه النتائج يمكن تفسيرها من خلال فكرة أن العامل داخل المؤسسة الإنتاجية يفقد جزءا من إنسانيته المهنية عندما يتحول العمل إلى نشاط مفروض لا يعكس ذاته ولا يحقق له الإشباع النفسي والاجتماعي. فحسب ماركس، فإن الاستلاب الاقتصادي هو الأصل الذي تتفرع عنه باقي أشكال الاستلاب، وهو ما ينعكس في حالة الدراسة الحالية من خلال ضعف ارتباط العامل بعمله وتراجع شعوره بالانتماء المهني.

كما أن مظاهر الاستلاب الذاتي والتهميش الاجتماعي التي تم قياسها في الدراسة الحالية تتقاطع مع ما جاء في الدراسات السابقة، خاصة دراسة القواص والفراج (2023) التي أكدت وجود العزلة الاجتماعية والاغتراب عن الذات كأبعاد مؤثرة في الأداء، وهو ما يعزز فكرة أن الاستلاب ليس ظاهرة واحدة بسيطة، بل مجموعة أبعاد مترابطة تؤدي في النهاية إلى نفس النتيجة وهي تراجع الأداء الوظيفي.

ومن خلال مقارنة النتائج، يمكن ملاحظة أن الدراسة الحالية تتميز بتركيزها على مؤسسة وحدة الإنتاج تكسالق لمدينة خنشلة، في حين أن أغلب الدراسات السابقة تركزت في قطاعات إدارية وخدمية أو مؤسسات حكومية وجامعية، مما يعطي لهذه الدراسة بعدا تطبيقيا جديدا في البيئة الإنتاجية، التي غالبا ما تكون أكثر ارتباطا بالجانب المادي والتنظيمي للعمل.

كما يظهر أيضا وجود تقارب منهجي بين هذه الدراسات، حيث اعتمدت أغلبها على المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبيان، وهو ما يتماشى مع منهج الدراسة الحالية، إلا أن الاختلاف يكمن في السياق الميداني وفي زاوية التناول، حيث ركزت هذه الدراسة على الاستلاب الوظيفي كمفهوم أدق وأكثر ارتباطا بالعمل داخل المؤسسة الإنتاجية مقارنة بمفهوم الاغتراب الوظيفي في الدراسات السابقة.

وبناء على ما سبق، يمكن القول إن نتائج الدراسة الحالية لا تأتي بمعزل عن الأدبيات السابقة، بل تتكامل معها وتؤكد الاتجاه العام الذي يربط بين مختلف أشكال الاستلاب الوظيفي وتراجع أداء العاملين، مع إضافة خصوصية ميدانية جديدة تتمثل في تطبيقها على مؤسسة إنتاجية بولاية خنشلة، وهو ما يسهم في سد جزء من الفجوة البحثية المتعلقة بندرة الدراسات في هذا السياق الجغرافي والقطاعي.

مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى على ضوء الدراسات السابقة

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد اغتراب الذات على أداء العاملين في مؤسسة وحدة الإنتاج لمدينة خنشلة

أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد اغتراب الذات على أداء العاملين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط($R = 0,702$) ، وبلغ معامل التحديد($R^2 = 0,492$) ، مع دلالة إحصائية عالية عند مستوى (0,000)، وهو ما يدل على قوة العلاقة بين اغتراب الذات ومستوى أداء العاملين داخل المؤسسة محل الدراسة. وتشير هذه النتائج إلى أن اغتراب الذات يمثل أحد أهم الأبعاد المؤثرة في تفسير تراجع الأداء الوظيفي.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة القواص والفراج (2023)، التي أكدت أن بعد الاغتراب عن الذات يشكل أحد العوامل المؤثرة في أداء العاملين داخل المؤسسات، حيث بينت أن شعور العامل بانفصاله عن ذاته المهنية يؤدي إلى ضعف المبادرة وتراجع مستوى الإنجاز. كما تتقاطع هذه النتائج مع دراسة رجوب (2020) التي أبرزت أن الاغتراب عن الذات يرتبط بانخفاض مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية، حيث يتجلى ذلك في ضعف الدافعية وانخفاض الرضا الوظيفي.

ومن خلال مقارنة هذه النتائج بالدراسة الحالية، يتضح أن بعد اغتراب الذات لا يُعد مجرد حالة شعورية فردية، بل هو عامل بنيوي داخل بيئة العمل يؤثر مباشرة على السلوك المهني للعاملين. ففي المؤسسة محل الدراسة، يظهر هذا البعد من خلال شعور العاملين بأن عملهم لا يعكس قدراتهم الحقيقية، وأنهم لا يجدون فرصا للتجديد أو تطوير الذات، وهو ما يؤدي إلى أداء روتيني يفتقر إلى الإبداع والحيوية.

كما أن ارتفاع قيمة معامل التحديد ($R^2 = 492$) يدل على أن اغتراب الذات يفسر نسبة معتبرة من التغير في أداء العاملين، وهو ما يعزز الطرح الذي قدمته دراسة قواسمية وبالكرم (2024)، والتي أكدت أن ضعف الإحساس بالمعنى المهني يؤدي إلى تراجع واضح في الأداء الوظيفي، نتيجة انخفاض الارتباط النفسي بالعمل.

وبالرجوع إلى مقاربة كارل ماركس للاستلاب، فإن اغتراب الذات يمثل أعلى درجات الاستلاب وأكثرها عمقا، حيث يفقد العامل إحساسه بأن عمله جزء من ذاته، ويتحول إلى مجرد منفذ للمهام دون ارتباط وجداني أو مهني بعمله، وهذا ما يفسر النتائج المتوصل إليها في الدراسة الحالية، إذ أن العامل الذي لا يجد في عمله مجالا للتعبير عن ذاته أو تطويرها، غالبا ما يتحول أداؤه إلى أداء آلي ضعيف الفعالية.

كما أن هذه النتائج تتقاطع مع الطرح الماركسي الذي يعتبر أن الاستلاب لا ينفصل عن طبيعة التنظيم الاقتصادي للعمل، حيث يؤدي تقسيم العمل وضغط الإنتاج إلى فصل العامل عن إبداعه الذاتي، وهو ما يظهر بوضوح في المؤسسة محل الدراسة من خلال تراجع الشعور بالرضا المهني وضعف الانخراط في العمل.

ومن ثم، يمكن القول إن نتائج الدراسة الحالية لا تؤكد فقط وجود علاقة إحصائية بين اغتراب الذات والأداء، بل تكشف أيضا عن طبيعة هذه العلاقة وآليات اشتغالها داخل الواقع المهني، حيث يتبين أن فقدان العامل لإحساسه بذاته داخل العمل يعد عاملا مباشرا في انخفاض مستوى الأداء الوظيفي.

وبناء على ما سبق، تتأكد صحة الفرضية الفرعية الأولى التي تفيد بوجود تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد اغتراب الذات على أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة، وهو ما يعزز نتائج الدراسات السابقة ويكرس الطرح النظري للاستلاب كمدخل أساسي لفهم سلوك العامل داخل المؤسسات الإنتاجية.

مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية على ضوء الدراسات السابقة

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه:

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد التهميش الاجتماعي على أداء العاملين في مؤسسة وحدة الإنتاج لمدينة خنشلة

- أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد التهميش الاجتماعي على أداء العاملين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط($R = 0,764$) ، وبلغ معامل التحديد($R^2 = 0,583$) ، مع دلالة إحصائية (0,000)، وهو ما يدل على وجود علاقة قوية نسبيا بين التهميش الاجتماعي ومستوى أداء العاملين داخل المؤسسة محل الدراسة، كما تعكس هذه النتائج أن التهميش الاجتماعي يفسر نسبة معتبرة من التغير في الأداء الوظيفي، مما يجعله أحد الأبعاد المهمة في تفسير الظاهرة المدروسة.

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة القواص والفراج (2023)، التي أكدت أن العزلة الاجتماعية داخل بيئة العمل تعد من أبرز أبعاد الاغتراب الوظيفي تأثيرا على أداء العاملين، حيث يؤدي ضعف التواصل داخل المؤسسة وغياب المشاركة في اتخاذ القرار إلى تراجع مستوى الانخراط المهني وانخفاض جودة الأداء، كما تتقاطع هذه النتائج مع دراسة رجوب (2020)، التي بينت وجود علاقة سلبية بين الاغتراب

الوظيفي بأبعاده الاجتماعية وبين الأداء الوظيفي، حيث أظهرت أن العاملين الذين يعانون من العزلة وضعف الاندماج الاجتماعي يسجلون مستويات أداء أقل مقارنة بغيرهم.

ومن خلال مقارنة هذه النتائج بالدراسة الحالية، يتضح أن التهميش الاجتماعي لا يقتصر على كونه مشكلة علاقات داخل المؤسسة، بل هو عامل يؤثر بشكل مباشر على فعالية الأداء الوظيفي، إذ أن العامل الذي يشعر بأنه غير مشارك أو غير معترف به داخل بيئة العمل، غالبا ما يفقد الدافعية ويقل مستوى التزامه المهني.

كما أن نتائج الدراسة الحالية تتقاطع مع دراسة قواسمية وبالكرم (2024)، التي أكدت أن ضعف العلاقات المهنية داخل المؤسسة وغياب روح الفريق يؤديان إلى انخفاض الأداء الوظيفي، وهو ما يتماشى مع ما تم تسجيله في المؤسسة محل الدراسة من خلال شعور العاملين بالعزلة وصعوبة الاندماج مع الزملاء وضعف المشاركة في الأنشطة الجماعية.

وبالعودة إلى مقاربة كارل ماركس للاستلاب، فإن التهميش الاجتماعي يُفهم باعتباره أحد تجليات انفصال العامل عن محيطه المهني، حيث لا يقتصر الاستلاب عند ماركس على العلاقة بين العامل ومنتوجه فقط، بل يمتد ليشمل علاقته بالآخرين داخل بيئة العمل. فالعامل في هذه الحالة يصبح عنصرا معزولا داخل نظام إنتاجي لا يتيح له المشاركة الفعلية أو الاندماج الاجتماعي.

وفي المؤسسة محل الدراسة، يتجلى هذا البعد من خلال ضعف التواصل بين العاملين، وتراجع المشاركة في اتخاذ القرار، والشعور بعدم الانتماء، وهو ما ينعكس سلبا على الأداء العام. فغياب التكامل الاجتماعي داخل المؤسسة يؤدي إلى ضعف التنسيق بين الأفراد، وبالتالي انخفاض الفعالية الإنتاجية.

كما أن قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0,583$) تشير إلى أن التهميش الاجتماعي يفسر نسبة معتبرة من تباين الأداء، مما يدل على أن العلاقات الاجتماعية داخل العمل ليست عاملا ثانويا، بل عنصر أساسي في تشكيل السلوك المهني للعاملين. فكلما زادت درجة التهميش، كلما تراجع الأداء نتيجة فقدان روح التعاون والدعم الاجتماعي داخل المؤسسة.

وبناء على ما سبق، يمكن القول إن نتائج الدراسة الحالية تؤكد ما جاءت به الدراسات السابقة، وتدعم الطرح النظري الماركسي الذي يعتبر أن الاستلاب الاجتماعي داخل بيئة العمل يؤدي إلى تفكك العلاقات المهنية وانخفاض مستوى الأداء، مما يجعل التهميش الاجتماعي أحد العوامل الجوهرية المؤثرة في أداء العاملين داخل المؤسسة الإنتاجية محل الدراسة.

4.الإضافة العلمية والميدانية للدراسة

تمثل هذه الدراسة محاولة علمية وسوسيولوجية تهدف إلى الإسهام في فهم وتحليل ظاهرة الاستلاب الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين داخل المؤسسة الإنتاجية تكسالق – ولاية خنشلة، وذلك من خلال مقاربة نظرية تستند إلى التصور الماركسي للاستلاب، ومن خلال تحليل ميداني يعتمد على معطيات واقعية تم جمعها من العاملين داخل المؤسسة، وتنبع أهمية هذه الدراسة من كونها لا تتعامل مع الاستلاب الوظيفي كحالة نفسية فردية معزولة، بل كظاهرة اجتماعية تنظيمية متجذرة داخل بنية العمل، تتشكل من خلال طبيعة العلاقات المهنية، ونمط التسيير، وشكل توزيع العمل داخل المؤسسة الإنتاجية.

وتكمن القيمة العلمية لهذه الدراسة في كونها تسعى إلى تجاوز التناول الوصفي البسيط لموضوع الاستلاب الوظيفي نحو تحليل أعمق لبنيته وآثاره، من خلال ربطه بشكل مباشر بمستوى أداء العاملين. فهي لا تكتفي بوصف مظاهر الاستلاب، بل تحاول تفسير آليات اشتغاله داخل المؤسسة، وكيف يتحول هذا الشعور إلى عامل مؤثر في الإنتاجية والسلوك المهني، وبذلك فإن الدراسة تندرج ضمن المقاربات السوسيولوجية التي تنظر إلى العمل باعتباره فضاء اجتماعيا معقدا يتداخل فيه البعد الإنساني بالبعد التنظيمي والاقتصادي.

على المستوى العلمي، تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات السوسيولوجية المتعلقة بموضوع الاستلاب الوظيفي من خلال تقديم معالجة تجمع بين التحليل النظري الماركسي والتطبيق الميداني داخل مؤسسة إنتاجية جزائرية. فمعظم الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الاغتراب أو الاستلاب ركزت على قطاعات إدارية أو خدمية أو مؤسسات عمومية، بينما هذه الدراسة تتوجه نحو القطاع الإنتاجي، الذي يتميز بطبيعة عمل مختلفة تتسم بالضغط الإنتاجي، وتكرار المهام، والتسلسل الهرمي الصارم، وهي عوامل تجعل احتمالية ظهور الاستلاب أكثر وضوحا وتأثيرا على الأداء.

كما أن هذه الدراسة تقدم إضافة علمية من خلال تفكيك مفهوم الاستلاب الوظيفي إلى أبعاده الأساسية، والمتمثلة في اغتراب الذات والتهميش الاجتماعي، وربط كل بعد على حدة بالأداء الوظيفي. هذا التفكيك يسمح بفهم أدق للظاهرة، إذ لا يتم التعامل مع الاستلاب كمفهوم كلي فقط، بل كتركيب متعدد الأبعاد، لكل بعد منه آليات تأثير مختلفة على سلوك العامل داخل المؤسسة، فاغتراب الذات يرتبط بالبُعد النفسي والمهني للعامل، بينما يرتبط التهميش الاجتماعي بالبعد التفاعلي والعلاقات داخل بيئة العمل، وهو ما يجعل التأثير النهائي على الأداء ناتجا عن تفاعل هذه الأبعاد فيما بينها.

ومن الناحية النظرية، فإن هذه الدراسة تعزز وتدعم المقاربة الماركسية للاستلاب، حيث تقدم شواهد ميدانية على أن العامل داخل المؤسسة الإنتاجية قد يعيش حالة انفصال عن عمله وعن ذاته وعن محيطه الاجتماعي، نتيجة طبيعة التنظيم الإنتاجي القائم على تقسيم العمل، وتسلسل السلطة، وضغط

الأداء،فحسب كارل ماركس، فإن الاستلاب لا يظهر فقط في العلاقة بين العامل ومنتوجه، بل يمتد ليشمل العلاقة بين العامل وذاته، والعامل ومجتمعه داخل العمل، وهو ما تؤكده نتائج الدراسة الحالية بشكل واضح.

كما أن هذه الدراسة تساهم في نقل المفاهيم النظرية من المجال الفلسفي المجرد إلى المجال التطبيقي الميداني، من خلال اختبار مدى تجسد مفهوم الاستلاب داخل مؤسسة إنتاجية فعلية، وهذا ما يمنحها قيمة إضافية، لأنها لا تكتفي بإعادة إنتاج المفهوم، بل تعمل على اختباره في سياق واقعي، مما يسمح بتقييم مدى صلاحيته التفسيرية في البيئة التنظيمية الجزائرية المعاصرة.

على المستوى المنهجي، تبرز أهمية هذه الدراسة في اعتمادها على التحليل الإحصائي باستخدام برنامج IBM SPSS Statistics، حيث تم توظيف أدوات إحصائية دقيقة مثل الانحدار الخطي ومعامل الارتباط لتحديد طبيعة العلاقة بين الاستلاب الوظيفي وأداء العاملين، هذا التوظيف للمنهج الكمي سمح بتحويل الظاهرة السوسيولوجية إلى مؤشرات قابلة للقياس، مما عزز من دقة النتائج وموضوعيتها، كما أن الجمع بين التحليل الكمي والتفسير السوسيولوجي أعطى للدراسة طابعا تكامليا يجمع بين الصرامة الإحصائية والعمق التفسيري.

أما من الناحية الميدانية، فإن هذه الدراسة تقدم قراءة واقعية معمقة لظاهرة الاستلاب الوظيفي داخل المؤسسة الإنتاجية تكسالق، حيث تكشف النتائج أن الاستلاب ليس حالة هامشية، بل هو واقع يظهر بدرجات متفاوتة بين العمال، وينعكس بشكل مباشر على مستوى أدائهم، فالعامل الذي يعاني من اغتراب الذات غالبا ما يظهر انخفاضا في مستوى الإبداع والمبادرة، بينما العامل الذي يعاني من التهميش الاجتماعي يميل إلى العزلة وضعف التفاعل داخل بيئة العمل، وهو ما يؤدي في النهاية إلى انخفاض الإنتاجية العامة للمؤسسة.

كما أن هذه الدراسة تبرز بشكل واضح أن الأداء الوظيفي لا يمكن فهمه بمعزل عن السياق الاجتماعي والتنظيمي الذي يوجد فيه العامل، إذ أن الأداء ليس مجرد نتيجة للمهارات الفردية، بل هو نتاج تفاعل معقد بين الفرد والتنظيم والمؤسسة، وهذا ما يجعل معالجة ضعف الأداء تتطلب فهم جذوره الاجتماعية والنفسية والتنظيمية في آن واحد، وليس الاكتفاء بتفسيره من زاوية تقنية أو إدارية فقط.

وتضيف الدراسة أيضا بعدا مهما يتمثل في إبراز دور البيئة التنظيمية الداخلية في إنتاج أو تقليص الاستلاب الوظيفي، حيث تشير النتائج إلى أن نمط العلاقات داخل المؤسسة، ومستوى المشاركة في اتخاذ القرار، وطبيعة الاتصال بين العمال والإدارة، كلها عوامل تساهم بشكل مباشر في تشكيل درجة الاستلاب.

وبالتالي فإن تحسين الأداء لا يرتبط فقط بزيادة الرقابة أو رفع الأهداف الإنتاجية، بل يتطلب إعادة النظر في طبيعة التنظيم الداخلي للعمل.

كما تسلط الدراسة الضوء على أهمية البعد الإنساني داخل المؤسسات الإنتاجية، حيث تؤكد النتائج أن العامل ليس مجرد عنصر إنتاج، بل هو كائن اجتماعي ونفسي يتأثر ببيئة العمل وبطبيعة العلاقات داخله، وبالتالي فإن تجاهل هذا البعد يؤدي إلى تعميق الشعور بالاستلاب، ومن ثم انخفاض الأداء. وهذا ما يجعل الاستثمار في العنصر البشري ضرورة استراتيجية وليس خيارا تنظيميا ثانويا.

ومن بين الإضافات الميدانية المهمة أيضا، أن هذه الدراسة تقدم مؤشرات يمكن أن تساعد صناع القرار داخل المؤسسات الإنتاجية على فهم مكامن الخلل التنظيمي، خاصة فيما يتعلق بضعف الاندماج الاجتماعي، وتراجع الشعور بالانتماء، وانخفاض الدافعية المهنية، كما يمكن أن تساهم نتائجها في وضع سياسات عملية لتحسين بيئة العمل، من خلال تعزيز التواصل الداخلي، وتوسيع المشاركة، وتحسين ظروف العمل المادية والمعنوية.

وفي هذا السياق، فإن الدراسة تبرز الحاجة الملحة إلى إدماج المقاربة السوسيولوجية في تحليل مشاكل المؤسسات الإنتاجية، لأن العديد من الاختلالات التي تظهر على مستوى الأداء لا يمكن تفسيرها فقط بالعوامل التقنية أو الاقتصادية، بل ترتبط أيضا بالبنية الاجتماعية الداخلية للمؤسسة. وهذا ما يجعل التحليل السوسيولوجي أداة ضرورية لفهم ديناميكيات العمل داخل هذه المؤسسات.

وبناء على ما سبق، يمكن القول إن هذه الدراسة تقدم إضافة علمية تتمثل في تطوير فهم أكثر دقة لمفهوم الاستلاب الوظيفي وربطه بالأداء داخل مؤسسة إنتاجية، كما تقدم إضافة ميدانية من خلال تقديم قراءة واقعية لبيئة العمل داخل مؤسسة تكسالق، وإبراز تأثير العوامل الاجتماعية والتنظيمية على الأداء الوظيفي، مما يجعلها مساهمة في بناء معرفة سوسيولوجية تطبيقية يمكن الاستفادة منها في تحسين أداء المؤسسات الإنتاجية في السياق الجزائري.

.

خلاصة الفصل

في ختام هذا الفصل، تبين من خلال النتائج الميدانية أن الاستلاب الوظيفي يؤثر سلبا وبشكل دال إحصائيا على أداء العاملين داخل المؤسسة الإنتاجية تكسالق بولاية خنشلة، حيث أظهرت المعطيات وجود علاقة قوية بين أبعاد الاستلاب الوظيفي (اغتراب الذات والتهميش الاجتماعي) وبين تراجع مستوى الأداء الوظيفي، مما يؤكد أن هذا المتغير يعد عاملا أساسيا في تفسير السلوك المهني للعاملين داخل المؤسسة.

كما أكدت المناقشة أن هذه النتائج تتماشى مع الدراسات السابقة ومع المقاربة الماركسية للاستلاب، التي ترى أن شعور العامل بالانفصال عن ذاته ومحيطه داخل العمل يؤدي إلى ضعف الانخراط المهني وانخفاض الإنتاجية، وبناء على ذلك تم تأكيد صحة الفرضيات المطروحة، مع إبراز أهمية معالجة الاستلاب الوظيفي لتحسين أداء العاملين داخل المؤسسة.

الـخـاتـمـة

الخاتمة

يعد موضوع الاستلاب الوظيفي من المواضيع السوسيولوجية المعاصرة التي حظيت باهتمام متزايد في أدبيات علم اجتماع العمل والتنظيم، نظرا لارتباطه الوثيق بطبيعة الحياة المهنية داخل المؤسسات الإنتاجية، ولما له من تأثير مباشر على سلوك العاملين ومستوى أدائهم واستقرارهم النفسي والاجتماعي، فالمؤسسة الإنتاجية الحديثة لم تعد تقاس فعاليتها فقط من خلال حجم الإنتاج أو المؤشرات الاقتصادية، بل أصبحت تعتمد أيضا على جودة العنصر البشري ومدى اندماجه داخل بيئة العمل، وهو ما يجعل من الاستلاب الوظيفي أحد المؤشرات المهمة في فهم ديناميكية العمل داخل التنظيمات.

وفي هذا الإطار، جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على العلاقة بين الاستلاب الوظيفي بأبعاده المختلفة (اغتراب الذات والتهميش الاجتماعي) وأداء العاملين داخل المؤسسة الإنتاجية تكسالق بولاية خنشلة، من خلال تحليل ميداني قائم على معطيات واقعية تم جمعها بواسطة استمارة الاستبيان ومعالجتها إحصائيا، بهدف الكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرين ومدى تأثير كل بعد من أبعاد الاستلاب على الأداء الوظيفي.

وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج IBM SPSS Statistics 26وجود تأثيرسلبيذات دلالة إحصائية بين الاستلاب الوظيفي وأداء العاملين داخل المؤسسة الانتاجية تكسالق . خنشلة ، حيث تبين أن ارتفاع مستوى الاستلاب يؤدي إلى تراجع واضح في مستوى الأداء الوظيفي، سواء من حيث الالتزام بالعمل، أو الإنتاجية، أو جودة تنفيذ المهام، أو حتى مستوى المشاركة داخل بيئة العمل.

كما بينت النتائج أن الاستلاب الوظيفي ليس ظاهرة أحادية البعد، بل هو ظاهرة مركبة تتداخل فيها عدة أبعاد، أبرزها اغتراب الذات الذي يعكس فقدان العامل للإحساس بالمعنى داخل العمل، وبعد التهميش الاجتماعي الذي يعكس ضعف الاندماج داخل العلاقات المهنية، وقد تبين أن هذين البعدين يساهمان بشكل متفاوت في تفسير تراجع الأداء، حيث جاء بعد اغتراب الذات في المرتبة الأولى من حيث التأثير، يليه بعد التهميش الاجتماعي.

ومن خلال تحليل النتائج، اتضح أن العامل الذي يعاني من اغتراب الذات غالبا ما يؤدي عمله بطريقة روتينية خالية من الإبداع والدافعية، ويشعر بأن عمله لا يعكس قدراته الحقيقية، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الانخراط المهني، في حين أن العامل الذي يعاني من التهميش الاجتماعي داخل المؤسسة يميل إلى العزلة وضعف التواصل مع زملائه، ويشعر بعدم التقدير أو الإقصاء من المشاركة داخل بيئة العمل، وهو ما ينعكس سلبا على مستوى أدائه وسلوكه التنظيمي.

كما أظهرت الدراسة أن هذه النتائج تتقاطع إلى حد كبير مع ما جاءت به الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الاغتراب الوظيفي أو الاستلاب، حيث أكدت معظمها وجود علاقة سلبية بين الشعور بالاغتراب داخل بيئة العمل وبين مستوى الأداء الوظيفي، مع اختلاف في درجة التأثير حسب طبيعة المؤسسة والقطاع محل الدراسة.

ومن الناحية النظرية، دعمت نتائج هذه الدراسة المقاربة الماركسية للاستلاب التي ترى أن العامل داخل النظام الإنتاجي قد يفقد ارتباطه بعمله وبذاته وبمحيطه الاجتماعي نتيجة طبيعة التنظيم القائم على تقسيم العمل وهيمنة العلاقات الاقتصادية، حيث ينعكس هذا الوضع في شكل شعور بالعجز المهني، وفقدان المعنى، وضعف الانتماء التنظيمي، وهي كلها عناصر تؤدي في النهاية إلى انخفاض الأداء الوظيفي.

كما بينت الدراسة أن الاستلاب الوظيفي لا يمكن فهمه فقط كحالة نفسية فردية، بل هو نتيجة مباشرة لبنية تنظيمية واجتماعية داخل المؤسسة، تتداخل فيها عوامل مثل نمط التسيير، وطبيعة العلاقات المهنية، ومستوى العدالة التنظيمية، وفرص المشاركة داخل اتخاذ القرار، وبالتالي فإن الأداء الوظيفي هو نتيجة تفاعل معقد بين هذه العوامل وليس مجرد انعكاس للقدرات الفردية للعامل.

وبناء على نتائج الدراسة، تم تأكيد صحة الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية، حيث ثبت أن الاستلاب الوظيفي يؤثر سلبا على أداء العاملين داخل المؤسسة الإنتاجية تكسالق بولاية خنشلة، سواء من خلال بعد اغتراب الذات أو بعد التهميش الاجتماعي، مما يؤكد مركزية هذا المتغير في تفسير سلوك العامل داخل بيئة العمل.

كما يمكن القول إن هذه الدراسة قدمت إضافة علمية من خلال ربط مفهوم الاستلاب الوظيفي مباشرة بالأداء داخل مؤسسة إنتاجية محلية، وهو ما يساهم في إثراء الدراسات السوسيولوجية الميدانية في السياق الجزائري، خاصة في ظل قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في القطاع الإنتاجي مقارنة بالقطاعات الأخرى.

التوصيات

في ضوء النتائج المتوصل إليها، واستنادا إلى التحليل الميداني للدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي تهدف إلى الحد من ظاهرة الاستلاب الوظيفي وتحسين مستوى الأداء داخل المؤسسة الإنتاجية، وذلك على النحو التالي:

- العمل على تحسين بيئة العمل داخل المؤسسة من خلال تعزيز العلاقات الإنسانية بين العاملين والإدارة، وتقوية روح التعاون والتفاهم داخل فرق العمل.

- تشجيع العاملين على المشاركة الفعلية في اتخاذ القرار داخل المؤسسة، بما يعزز شعورهم بالأهمية ويقلل من الإحساس بالتهميش داخل بيئة العمل.
- توفير فضاءات للتعبير عن الآراء والاقتراحات المهنية دون قيود، مما يسمح للعامل بالشعور بالاعتراف بدوره داخل المؤسسة.
- إعادة النظر في نمط التسيير الإداري بما يضمن العدالة التنظيمية في توزيع المهام وتحمل المسؤوليات.
- تحسين نظام التحفيز المادي والمعنوي داخل المؤسسة بما يتناسب مع الجهد المبذول من طرف العاملين.
- تنظيم دورات تكوينية مستمرة تهدف إلى تطوير مهارات العاملين المهنية والتقنية وتعزيز كفاءاتهم داخل بيئة العمل.
- الحد من الطابع الروتيني في العمل من خلال إعادة تنظيم المهام وتدوير الوظائف لتجنب الشعور بالملل والجمود المهني.
- تعزيز ثقافة الانتماء التنظيمي داخل المؤسسة من خلال أنشطة داخلية وبرامج تحفيزية تعزز الاندماج الاجتماعي للعاملين.
- دعم قنوات الاتصال الداخلي بين مختلف المستويات التنظيمية لضمان تدفق المعلومات بشكل فعال وواضح.
- الاهتمام بالجانب النفسي والاجتماعي للعاملين داخل المؤسسة من خلال توفير مناخ عمل صحي ومتوازن يقلل من الضغوط المهنية.

آفاق البحث

تفتح هذه الدراسة المجال أمام مجموعة من الاتجاهات البحثية المستقبلية التي يمكن أن تعالج أبعادا أخرى مرتبطة بموضوع الاستلاب الوظيفي داخل المؤسسات الإنتاجية، ومن أهمها:

- إجراء دراسات مقارنة بين الاستلاب الوظيفي في المؤسسات الإنتاجية العمومية والخاصة بهدف الكشف عن الفروق التنظيمية بينهما.
- دراسة العلاقة بين الاستلاب الوظيفي والرضا الوظيفي وأثرها على الاستقرار المهني داخل المؤسسات الاقتصادية.
- تحليل تأثير القيادة الإدارية وأنماط التسيير على مستوى الاستلاب الوظيفي لدى العاملين.
- دراسة العلاقة بين الاستلاب الوظيفي والاحتراق النفسي داخل بيئات العمل الصناعية.

- بحث دور المناخ التنظيمي في الحد من مظاهر الاستلاب الوظيفي وتحسين الأداء الوظيفي.
- إجراء دراسات نوعية تعتمد على المقابلات المعمقة لفهم التجربة الذاتية للعامل المستلب داخل المؤسسة.
- دراسة تأثير المتغيرات السوسيوديموغرافية مثل السن والخبرة والمستوى التعليمي على درجة الاستلاب الوظيفي.
- تحليل العلاقة بين الاستلاب الوظيفي والإنتاجية داخل المؤسسات الإنتاجية على المدى الطويل.
- دراسة دور التكوين المهني المستمر في تقليل مستويات الاستلاب الوظيفي داخل بيئة العمل.
- بحث العلاقة بين العدالة التنظيمية والشعور بالاستلاب داخل المؤسسات الصناعية.

قائمة المراجع

1. الأستاذة وابل نعيمة. (2013). الاغتراب عند كارل ماركس: دراسة تحليلية نقدية. الجزائر: مؤسسة كنوز الحكمة.

2. حداد صونية. (بلا تاريخ). الاغتراب في الفكر السوسيولوجي. مجلة الإحياء، (14).

3. خالد فارس. (14 جوان 2022). الاستلاب عند ماركس. تم الاسترداد من مجلة الهدف الإلكتروني.

4. خليفة محمد، وهيشور محمد لمين. (01 جوان 2023). إشكالية مفهوم الاستلاب الاجتماعي في ظل وسائل الاتصال الحديثة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 9(1).

5. زينب شنوف. (جانفي 2019). تحليل سوسيولوجي للمؤسسة من الإنتاج إلى إعادة الإنتاج. مجلة آفاق للبحوث والدراسات، (3).

6. سعيدة خاطر الفارسي. (2003). سعاد الصباح بين الاستلاب والاغتراب. د.م: د.د.

7. شفيعة أيت بارة. (2019). ممارسات تعبئة الموارد البشرية وتأثيرها على أداء العاملين في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة: دراسة ميدانية بمؤسسة .Sétif Gold Pastسطيف، الجزائر: جامعة فرحات عباس سطيف 1.

8. عادل غزالي. (2022). الاستلاب الإداري: قراءة في المفهوم والنتائج. المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، 5(3).

9. عبد الكريم أبو حفص. (2017). تطور الفكر التنظيمي: الرواد والنظريات. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

10. عبد الكريم غلاب. (1 مارس 1978). الفكر العربي بين الاستلاب وتأكيد الذات. مجلة الفكر، (6).

11. عبد المجيد قريشي. (2023). التأثير الاجتماعي وتشكل المعايير والاتجاهات وفقًا لمقاربة النفسية الاجتماعية Revue des Études Multidisciplinairesen Sciences Économiques et Sociales، .(2)8 .

12. عناية أحمد قواص، وأسامة نايف الفراج. (2023). أثر الاغتراب الوظيفي في أداء العاملين واستراتيجيات التصدي له: دراسة ميدانية على العاملين في جامعة دمشق. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية، 40، 1-19.

13. عيساوي علي، ودامون محمد. (2023). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني للعاملين: دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة الاستعجالات الطبية والجراحية. مذكرة ماستر في العلوم الاجتماعية تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل. الوادي، الجزائر: جامعة الشهيد حمة لخضر.

14. فالح عبد الجبار. (2018). الاستلاب: هوبز، لوك، روسو، هيغل، فويرباخ، ماركس. بيروت: دار الفارابي.

15. محمد سبيلا. (2009). مدارات الحداثة. بيروت: الشبكة العربية للأبحاث والنشر.

16. محمد مستجير مصطفى. (1974). مخطوطات كارل ماركس. القاهرة: دار الثقافة الجديدة.

17. معدن شريفة، والعمري سليمة. (جوان 2018). الاغتراب الوظيفي في ضوء مقاربات سوسيولوجية. مجلة العلوم الإنسانية – علي كافي تندوف، (5).

18. نادية صالح الراقوبي، محمد معاد عمرو مطاوع. (2022). علاقة الاستلاب الفكري بالمناهج الجامعية. في: المؤتمر العلمي الدوري الثالث بكلية التربية بنالوت.نالوت: جامعة نالوت.

19. الهاني عاشور. (2017). أثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية: دراسة ميدانية على عينة من فئة العاملين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج في المؤسسة الوطنية – دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج والتجهيز بسكرة .TIFIB بسكرة، الجزائر: جامعة محمد خيضر بسكرة.

20. الهاني عاشور. (2018). أثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية: دراسة ميدانية على عينة من فئة العاملين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج في المؤسسة الوطنية – دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج والتجهيز بسكرة .TIFIB أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية. بسكرة، الجزائر: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة.

الـــمـلاحق

الملحق الرقم 04

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عباس لغرور- خنشلة-

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة: علم الاجتماع

استمارة استبيان في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

تأثير الاستلاب الوظيفي على اداء العاملين

دراسة ميدانية على عينة من العاملين بالمؤسسة وحدة الإنتاج تكسالقلمدينة خنشلة.

- إن معلومات هذه الاستمارة سرية، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، لذا نرجو الإجابة بكل مسؤولية وموضوعية وجدية.
- ضع علامة (×) في خانات الإجابة المناسبة.
- يمكن التأشير على أكثر من إجابة.
- الرجاء قراءة الأسئلة جيدا قبل الإجابة.

يقصد بالاستلاب الوظيفي : الحالةالتي من خلالها يشعر العامل أنه منفصلعن عمله وعن الاخرين مما يفقده بشعور الانتماء ويشعر بضعف التحكم في مهامه مما يؤدي الى تراجع أدائه داخل بيئة العمل

البيانات الشخصية:

1- الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

2- العمر:

- أقل من 25 سنة ☐
- [25 - 34] سنة ☐
- [35 - 44] سنة ☐
- 45 سنة فما فوق ☐

3- المستوى التعليمي:

- ابتدائي ☐
- متوسط ☐
- ثانوي ☐
- جامعي ☐

4- سنوات الخبرة :

- أقل من 5 سنوات ☐
- من [5 -9] ☐
- من [10-14] ☐
- من15واكثر ☐

المحور الثاني : الاستلاب الوظيف

الرقم		العبارة	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
الاغتراب الذات	1	أجد صعوبة في التعبير عن أفكاري أثناء العمل.					
	2	لا أشعر بأن عملي يعكس قدراتي الحقيقية.					
	3	أؤدي مهامي بطريقة روتينية دون إبداع.					
	4	أفتقد المتعة والحماش أثناء إنجاز العمل.					
	5	أجد صعوبة في ابراز مهارتي او تطوير أسلوبي في العمل.					
	6	لا أشعر بالإنجاز والرضا بعد إنهاء مهامي.					
	7	أشعر أن عملي لا يمنحني فرصة للتجديد او تطوير نفسي مهنيا.					
التهميش الاجتماعي	8	أشعر بالعزلة داخل بيئة العمل.					
	9	أجد صعوبة في الاندماج والتواصل مع زملائي.					
	10	لا يتم إشراكي في الأنشطة الجماعية او اتخاذ القرارات.					
	11	يتم تجاهل آرائي في العمل.					
	12	لا أشعر بالانتماء إلى المؤسسة.					
	13	أشعر بأنني غير مهم داخل المؤسسة.					
	14	أجد صعوبة في التكيف مع بيئة العمل.					

	15	أشعربعدم التقدير والدعم داخل العمل.					

المحور الثالث: أداء العاملين

الرقم	العبارة	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
16	ألتزم بمواعيد الحضوروالانصراف في العمل.					
17	أحرص على إنجازمهامي في الوقت المحدد.					
18	ألتزم بتعليمات وإجراءات العمل.					
19	أتحمل مسؤولياتي الوظيفية بجدية.					
20	أحيانا أتأخرفي إنجازبعض المهام.					
21	أجد صعوبة في الالتزام الكامل بمواعيد العمل.					
22	أحافظ على مستوى جيد من الإنتاجية.					
23	أستغل وقت العمل بشكل فعال.					
24	أنجزعددا مناسبا من المهام يوميا.					
25	تنخفض إنتاجيتي في بعض الأحيان واحتاج وقتا اطول لانجازالمهام.					
26	أؤدي عملي بدقة وجودة عالية.					
27	أحرص على تقليل الأخطاء أثناء العمل.					
28	أركزجيداأثناء تنفيذ المهام					
29	أرتكب أخطاء أثناء العمل نتيجة ضعف التركيز					

30	أتحمل مسؤولية ما أقوم به في العمل.					

ملحق: مخرجات spss

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=الاغتراب الذات=

/PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		الاغتراب الذات	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7
الاغتراب الذات	Corrélation de Pearson	1	,730**	,553**	,680**	,605**	,736**	,798**	,689**
	Sig. (bilatérale)		,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
Q1	Corrélation de Pearson	,730**	1	,273	,542**	,218	,561**	,511**	,525**
	Sig. (bilatérale)	,000		,137	,002	,239	,001	,003	,002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
Q2	Corrélation de Pearson	,553**	,273	1	,293	,467**	,093	,247	,258
	Sig. (bilatérale)	,001	,137		,110	,008	,617	,180	,162
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
Q3	Corrélation de Pearson	,680**	,542**	,293	1	,388*	,306	,378*	,504**
	Sig. (bilatérale)	,000	,002	,110		,031	,094	,036	,004
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
Q4	Corrélation de Pearson	,605**	,218	,467**	,388*	1	,423*	,473**	,314
	Sig. (bilatérale)	,000	,239	,008	,031		,018	,007	,086
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
Q5	Corrélation de Pearson	,736**	,561**	,093	,306	,423*	1	,822**	,451*
	Sig. (bilatérale)	,000	,001	,617	,094	,018		,000	,011
	N	31	31	31	31	31	31	31	31

Q6	Corrélation de Pearson	,798**	,511**	,247	,378*	,473**	,822**	1	,355*
	Sig. (bilatérale)	,000	,003	,180	,036	,007	,000		,050
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
Q7	Corrélation de Pearson	,689**	,525**	,258	,504**	,314	,451*	,355*	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,002	,162	,004	,086	,011	,050	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES= التهميش الاجتماعي     /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		التهميش الاجتماعي	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15
التهميش الاجتماعي	Corrélation de Pearson	1	,487**	,668**	,458**	,428*	,766**	,843**	,717**	,752**
	Sig. (bilatérale)		,005	,000	,010	,016	,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q8	Corrélation de Pearson	,487**	1	,407*	,248	-,083	,445*	,288	,231	,231
	Sig. (bilatérale)	,005		,023	,179	,658	,012	,116	,212	,212
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q9	Corrélation de Pearson	,668**	,407*	1	,050	,273	,648**	,572**	,080	,353
	Sig. (bilatérale)	,000	,023		,791	,137	,000	,001	,668	,052
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q10	Corrélation de Pearson	,458**	,248	,050	1	,412*	,321	,131	,519**	,306
	Sig. (bilatérale)	,010	,179	,791		,021	,078	,484	,003	,095

Q11	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Corrélation de Pearson	,428*	-,083	,273	,412*	1	,384*	,199	,273	,174
	Sig. (bilatérale)	,016	,658	,137	,021		,033	,283	,137	,349
Q12	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Corrélation de Pearson	,766**	,445*	,648**	,321	,384*	1	,533**	,420*	,420*
	Sig. (bilatérale)	,000	,012	,000	,078	,033		,002	,019	,019
Q13	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Corrélation de Pearson	,843**	,288	,572**	,131	,199	,533**	1	,648**	,610**
	Sig. (bilatérale)	,000	,116	,001	,484	,283	,002		,000	,000
Q14	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Corrélation de Pearson	,717**	,231	,080	,519**	,273	,420*	,648**	1	,591**
	Sig. (bilatérale)	,000	,212	,668	,003	,137	,019	,000		,000
Q15	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Corrélation de Pearson	,752**	,231	,353	,306	,174	,420*	,610**	,591**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,212	,052	,095	,349	,019	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=العاملين _الأداء
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

	الأداء _العاملين	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q2-	Q27	Q28	Q29	Q30

الأداء_العاملين	Corrélation de Pearson	1	,590**	,741**	,675**	,741**	,780**	,627**	,560**	,613**	,672**	,717**	,660**	,762**	,186	,651**	,717**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,315	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q16	Corrélation de Pearson	,590**	1	,501**	,286	,405*	,194	,217	,482**	,230	,397*	,307	,657**	,223	,045	,513**	,239
	Sig. (bilatérale)	,000		,004	,118	,024	,297	,242	,006	,213	,027	,093	,000	,227	,810	,003	,195
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q17	Corrélation de Pearson	,741**	,501**	1	,528**	,515**	,509**	,460**	,451*	,366*	,457**	,482**	,371*	,550**	,277	,338	,489**
	Sig. (bilatérale)	,000	,004		,002	,003	,003	,009	,011	,043	,010	,006	,040	,001	,131	,063	,005
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q18	Corrélation de Pearson	,675**	,286	,528**	1	,353	,533**	,224	,221	,771**	,722**	,706**	,200	,515**	,234	,114	,552**
	Sig. (bilatérale)	,000	,118	,002		,052	,002	,226	,233	,000	,000	,000	,280	,003	,205	,541	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q19	Corrélation de Pearson	,741**	,405*	,515**	,353	1	,742**	,624**	,633**	,304	,306	,321	,515**	,364*	,112	,560**	,557**
	Sig. (bilatérale)	,000	,024	,003	,052		,000	,000	,000	,096	,095	,079	,003	,044	,549	,001	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

	Corrélation de Pearson	,780**	,194	,509**	,533**	,742**	1	,543**	,376*	,476**	,461**	,580**	,462**	,625**	,079	,547**	,619**
Q20	Sig. (bilatérale)	,000	,297	,003	,002	,000		,002	,037	,007	,009	,001	,009	,000	,673	,001	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Corrélation de Pearson	,627**	,217	,460**	,224	,624**	,543**	1	,574**	,379*	,129	,196	,544**	,344	,171	,379*	,651**
Q21	Sig. (bilatérale)	,000	,242	,009	,226	,000	,002		,001	,036	,488	,291	,002	,058	,357	,035	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Corrélation de Pearson	,560**	,482**	,451*	,221	,633**	,376*	,574**	1	,389*	,382*	,241	,582**	,132	-,133	,342	,246
Q22	Sig. (bilatérale)	,001	,006	,011	,233	,000	,037	,001		,030	,034	,191	,001	,479	,474	,060	,183
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Corrélation de Pearson	,613**	,230	,366*	,771**	,304	,476**	,379*	,389*	1	,728**	,648**	,275	,481**	,102	,028	,515**
Q23	Sig. (bilatérale)	,000	,213	,043	,000	,096	,007	,036	,030		,000	,000	,134	,006	,586	,882	,003
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Corrélation de Pearson	,672**	,397*	,457**	,722**	,306	,461**	,129	,382*	,728**	1	,673**	,462**	,573**	,000	,198	,478**
Q24	Sig. (bilatérale)	,000	,027	,010	,000	,095	,009	,488	,034	,000		,000	,009	,001	1,000	,286	,007
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

	Corrélation de Pearson	,590**	,479**	,350	,289	,398*	,270	,084	,358*	,327	,501**	,498**	,316	,529**	-,140	,490**	,294
Q25	Sig. (bilatérale)	,000	,006	,053	,115	,026	,141	,655	,048	,073	,004	,004	,083	,002	,453	,005	,108
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Corrélation de Pearson	,717**	,307	,482**	,706**	,321	,580**	,196	,241	,648**	,673**	1	,266	,768**	-,023	,326	,422*
Q26	Sig. (bilatérale)	,000	,093	,006	,000	,079	,001	,291	,191	,000	,000		,147	,000	,900	,073	,018
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Corrélation de Pearson	,660**	,657**	,371*	,200	,515**	,462**	,544**	,582**	,275	,462**	,266	1	,313	,040	,674**	,399*
Q27	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,040	,280	,003	,009	,002	,001	,134	,009	,147		,086	,829	,000	,026
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Corrélation de Pearson	,762**	,223	,550**	,515**	,364*	,625**	,344	,132	,481**	,573**	,768**	,313	1	,127	,507**	,585**
Q28	Sig. (bilatérale)	,000	,227	,001	,003	,044	,000	,058	,479	,006	,001	,000	,086		,497	,004	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Corrélation de Pearson	,186	,045	,277	,234	,112	,079	,171	-,133	,102	,000	-,023	,040	,127	1	,007	,136
Q29	Sig. (bilatérale)	,315	,810	,131	,205	,549	,673	,357	,474	,586	1,000	,900	,829	,497		,971	,467
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

Q30	Corrélation de Pearson	,651**	,513**	,338	,114	,560**	,547**	,379*	,342	,028	,198	,326	,674**	,507**	,007	1	,274
	Sig. (bilatérale)	,000	,003	,063	,541	,001	,001	,035	,060	,882	,286	,073	,000	,004	,971		,137
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

```
RELIABILITY
  /SCALE('ثباتالاغتراب الذات') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Fiabilité

Echelle : ثباتالاغتراب الذات

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	31	100,0
	Exclus[a]	0	,0
	Total	31	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,888	11

```
RELIABILITY
  /SCALE('ثباتالتهميش الاجتماعي') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Fiabilité

Echelle : ثباتالتهميش الاجتماعي

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	31	100,0
	Exclus[a]	0	,0
	Total	31	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,876	11

```
RELIABILITY
  /SCALE('ثباتالاستلاب') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Fiabilité

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,936	22

Echelle : ثباتالاستلاب

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	31	100,0
	Exclus[a]	0	,0
	Total	31	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

```
RELIABILITY
  /SCALE('ثباتالأداء العاملين') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Fiabilité

Echelle : ثباتالأداءالعاملين

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	31	100,0
	Exclus[a]	0	,0
	Total	31	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,923	20

```
RELIABILITY
  /SCALE('الثباتالكلي') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Fiabilité

Echelle : الثباتالكلي

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	31	100,0
	Exclus[a]	0	,0
	Total	31	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,961	42

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,827[a]	,684	,678	,29519

a. Prédicteurs : (Constante), الاستلاب

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	9,062	1	9,062	103,991	,000[b]
	de Student	4,183	78	,087		
	Total	13,244	79			

a. Variable dépendante : اداء

b. Prédicteurs : (Constante), الاستلاب

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
		B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	,383	,308		1,243	,220
	الاستلاب	,979	,096	,827	10,198	,000

a. Variable dépendante : اداء

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,702[a]	,492	,482	,37425

a. Prédicteurs : (Constante), اغتراب

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	6,521	1	6,521	46,559	,000[b]
	de Student	6,723	78	,140		
	Total	13,244	79			

a. Variable dépendante : اداء

b. Prédicteurs : (Constante), اغتراب

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
		B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	1,711	,267		6,420	,000
	اغتراب	,527	,077	,702	6,823	,000

a. Variable dépendante : اداء

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,764[a]	,583	,575	,33911

a. Prédicteurs : (Constante), التهميش

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	7,725	1	7,725	67,175	,000[b]
	de Student	5,520	78	,115		
	Total	13,244	79			

a. Variable dépendante : اداء

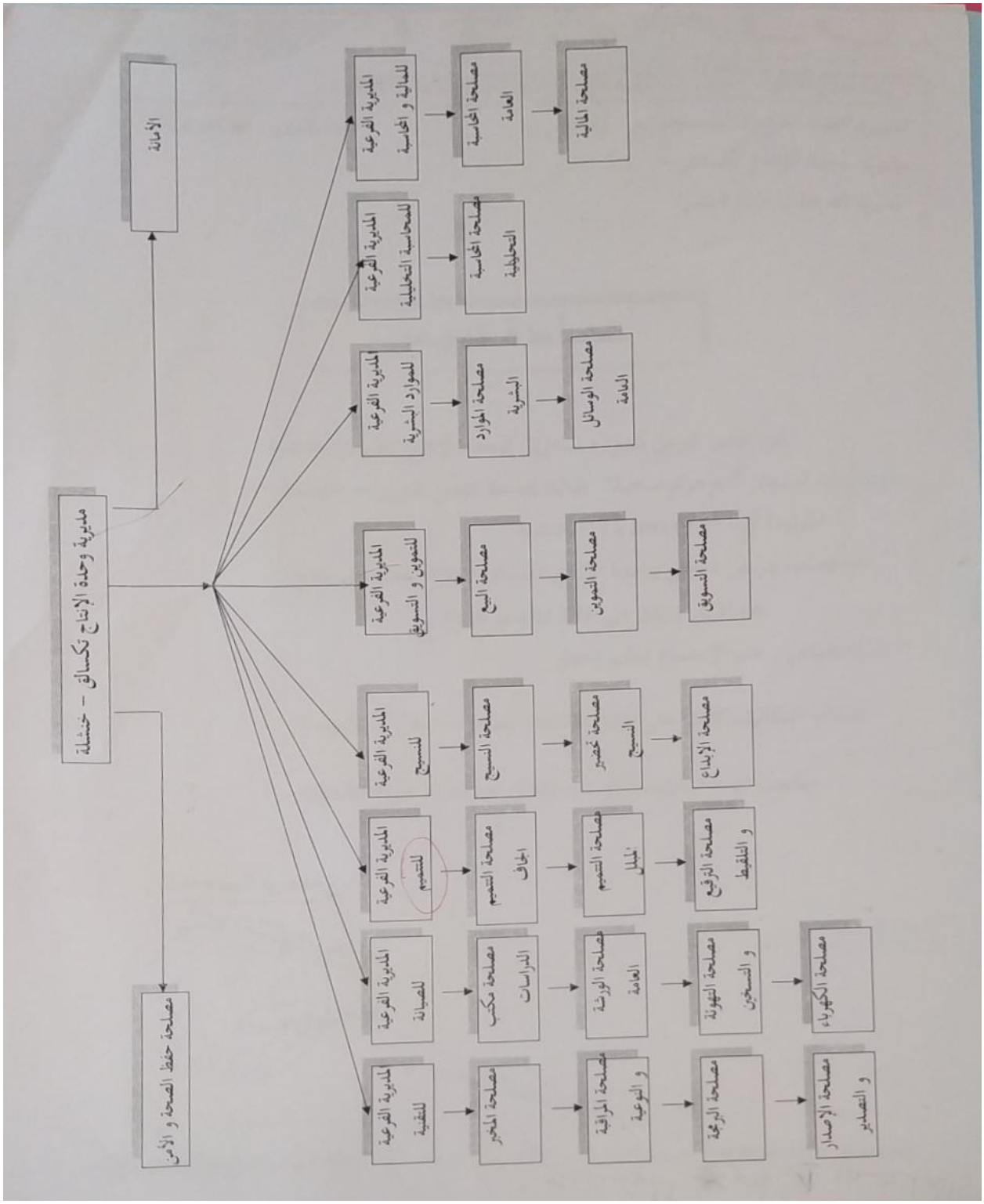
b. Prédicteurs : (Constante), التهميش

Coefficients[a]

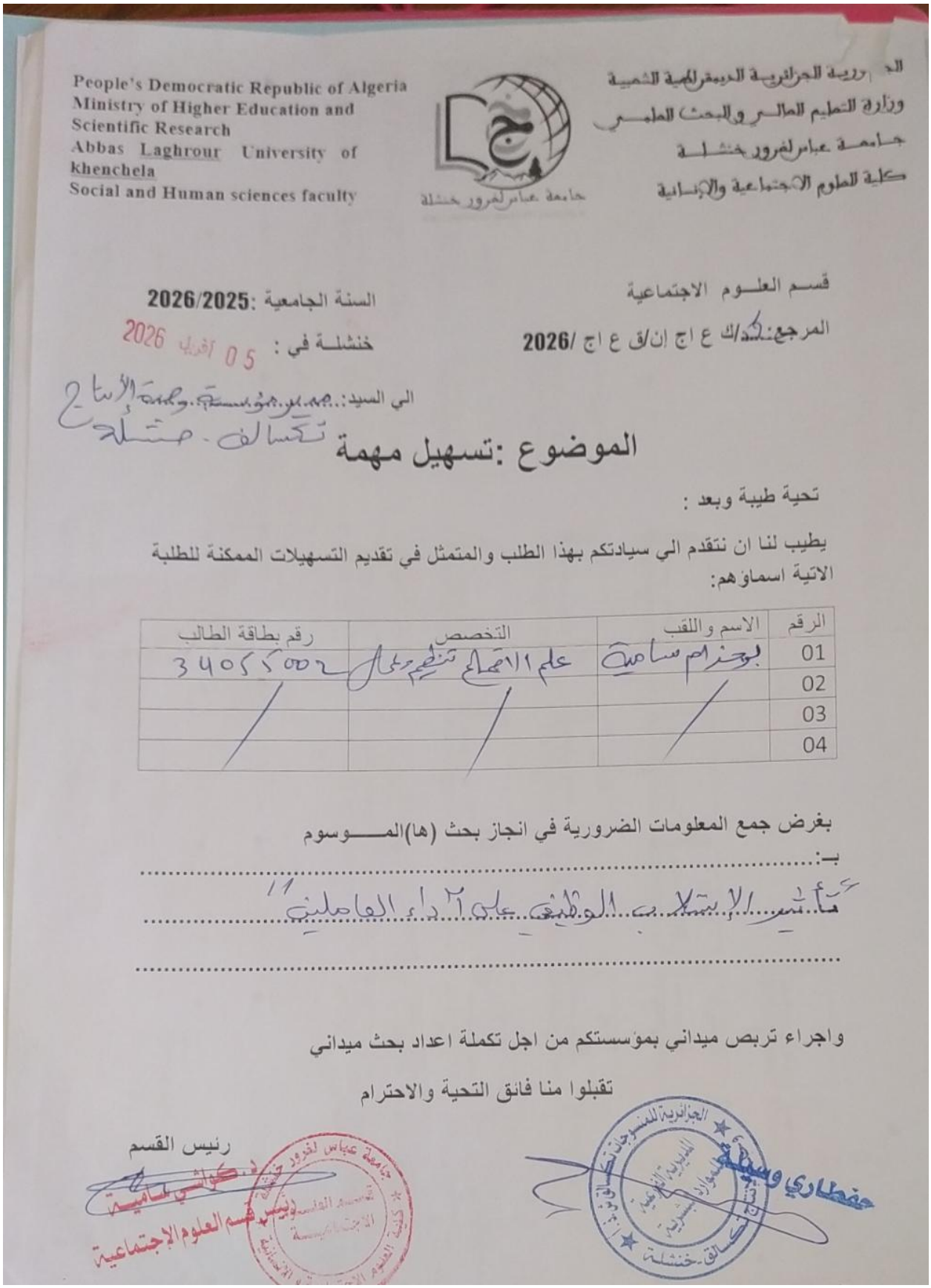
Modèle		Coefficients non standardisés B	Coefficients non standardisés Erreur standard	Coefficients standardisés Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	1,704	,223		7,627	,000
	التهميش	,633	,077	,764	8,196	,000

a. Variable dépendante : اداء

الملحق رقم 1 : الهيكل التنظيمي للمؤسسة



الملحق رقم 02 : تسهيل مهمة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور خنشلة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

People's Democratic Republic of Algeria
Ministry of Higher Education and Scientific Research
Abbas Laghrour University of khenchela
Social and Human sciences faculty

جامعة عباس لغرور خنشلة

قسم العلوم الاجتماعية
المرجع: ك د/ك ع اج ان/ق ع اج /2026

السنة الجامعية: 2026/2025
خنشلة في : 05 أفريل 2026

الى السيد: مدير مؤسسة وحدة الأنابيب تكسالف - خنشلة

الموضوع :تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد :

يطيب لنا ان نتقدم الي سيادتكم بهذا الطلب والمتمثل في تقديم التسهيلات الممكنة للطلبة الاتية اسماؤهم:

الرقم	الاسم واللقب	التخصص	رقم بطاقة الطالب
01	بوحزام سامية	علم الاجتماع تنظيم وعمل	340525002
02			
03			
04			

بغرض جمع المعلومات الضرورية في انجاز بحث (ها)المـــــوسوم بـ:

مذكرة ماستر الاستلاب الوظيفي على الأداء العاملين

واجراء تربص ميداني بمؤسستكم من اجل تكملة اعداد بحث ميداني

تقبلوا منا فائق التحية والاحترام

رئيس القسم
رئيس قسم العلوم الاجتماعية

حفظاري وسيلة

الملحق رقم :3 : يوضح الأساتذة المحكمين للاستمارة

الرقم	الإسم واللقب	الرتبة	مؤسسة الأنتماء
01	نصيب أسماء	محاضر	جامعة خنشلة
02	طباع ريمة	محاضر ب	جامعة خنشلة

ملحق رقم 5 يوضح شهادة تربص



TEXALG
L'ALGERIENNE DES TEXTILES
Société par actions au Capital Social de 5 000 000 000DA
UNITE DE PRODUCTION TEXALG-KHENCHELA. ..... وحدة الإنتاج تكسالق – خنشلة

المديرية العامة الجزائرية للمنسوجات – تكسالق
مديرية وحدة الانتاج تكسالق
المديرية الفرعية للموارد البشرية

خنشلة في : 2026.05.05

شهادة تربص

نحن المدير الفرعي للموارد البشرية لوحدة الإنتاج تكسالق خنشلة
نشهد بأن السيدة: * بوحزام سامية" طالبة بجامعة عباس لغرور – خنشلة –
المولودة في : 2002.09.27 بـ : – خنشلة
قد قامت بتربص داخلي بوحدة الانتاج تكسالق خنشلة إبتداء من تاريخ:
06 أفريل 2026 الى غاية 05 ماي 2026
في إختصاص : علم الإجتماع تنظيم وعمل.

كما أن التكاليف كانت على عاتق الطالبة (المطعم – النقل – الإيواء)

سلمت هذه الشهادة لإستعمالها في حدود ما يخوله القانون .

ع/مديرية الـــوحدة

حفظاري وسيلة

المقر الاجتماعي : المنطقة الصناعية خنشلة – ص.ب رقم 1432 بريد النصر 40002. / الهاتف / الفاكس : 213.032.73.06.56 / البريد الالكتروني : drapest@yahoo.fr