



مستوى الاغتراب الوظيفي من وجهة نظر العاملين في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي

The level of job alienation from the point of view of employees of the Libyan Joint Oil Company in Benghazi.

أ. حسين علي محمد

أستاذ مُساعد بقسم إدارة الأعمال / كلية الاقتصاد- جامعة بنغازي.

houssein.kaddafi@uob.edu.ly



<https://www.doi.org/10.58987/dujhss.v3i6.03>

تاريخ الاستلام: 2025/04/03 ؛ تاريخ القبول: 2025/07/05 ؛ تاريخ النشر: 2025/09/01

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي من خلال أبعاده (الشعور بالعجز، ضعف المعني، فقدان المعايير، العزلة) في شركة ليبيا للنفط المشتركة ببغازي وذلك من وجهة نظر العاملين، وكذلك تحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة نحو الاغتراب الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية، ولتحقيق ذلك صممت استبانة كأداة للدراسة، وتم توزيعها على عينة الدراسة والتي تكونت من (186) عاملاً، وتم استرجاع (150) استبانة كانت كلها صالحة للتحليل الإحصائي، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن مستوى الاغتراب الوظيفي من خلال هذه الأبعاد جاء بمستوى منخفض، وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة نحو الاغتراب الوظيفي، وأوصت هذه الدراسة بعدة توصيات أهمها زيادة اهتمام الشركة بجودة حياة العمل، وزيادة تعزيز مفهوم المشاركة في اتخاذ القرارات، وزيادة منح العاملين الحوافز والمكافآت المادية.

الكلمات المفتاحية: الاغتراب الوظيفي، شركة ليبيا للنفط المشتركة – بنغازي.



Abstract

This study aimed to identify the level of job alienation through its dimensions (feeling of helplessness, weak meaning, loss of standards, isolation) in the Libyan Joint Oil Company in Benghazi from the point of view of employees, as well as to determine whether there are statistically significant differences in the average answers of the study sample members regarding job alienation attributed to personal and job variables. To achieve this, a questionnaire was designed as a study tool and distributed to the study sample, which consisted of (186) employees. (150) questionnaires were retrieved, all of which were valid for statistical analysis. This study used the descriptive analytical approach, and reached several results, the most important of which is that the level of job alienation through these dimensions was low, and there were no statistically significant differences in the average answers of the study sample members regarding job alienation. This study recommended several recommendations, the most important of which are increasing the company's interest in the quality of work life, further strengthening the concept of participation in decision-making, and increasing the granting of workers incentives and material rewards.

Keywords: Job Alienation, Libya Joint Oil Company - Benghazi.

1- الإطار العام للدراسة:

1-1 مقدمة الدراسة:

تعمل منظمات الأعمال الرائدة والتميزة على استغلال إمكانيات وقدرات وطاقات مواردها البشرية الاستغلال الأمثل والاستفادة القصوى، من خلال تهيئة ظروف العمل المثلي والملائمة ذات المناخ التنظيمي والوظيفي الذي يتميز بأكبر قدر من جودة حياة العمل، والانسجام والاندماج والتوافق المهني، والتواصل والتفاعل الاجتماعي، والتعاون الجماعي، والترابط الروحي بين الأفراد، وذلك سعياً منها لجعل هذه الموارد البشرية تشعر بالأمان الوظيفي، والتكيف نفسياً ووظيفياً وعملياً مع وظائفها، وعدم وجود أي فجوة نفسية أو اجتماعية أو مهنية سلبية بين هذه الموارد البشرية وبين وظائفها، وذلك لأداء أعمالها بكفاءة وفاعلية.

ولهذا فإن من أكثر المواضيع المهنية والظواهر السلوكية التي تعمل منظمات الأعمال على تخفيضها وعدم وجودها والتخلص منها في بيئاتها هي ظاهرة الاغتراب الوظيفي، والتي بينت الكثير من الدراسات السابقة آثارها السلبية على أداء الموارد البشرية، فوجودها يجعل الموارد البشرية تشعر بعدم انتمائها لبيئات أعمالها، وتتخفف روحها المعنوية، وتتغزل اجتماعياً وعاطفياً عن محيط الأعمال، ويرتفع إحباطها الوظيفي،



وينخفض التزامها الوظيفي، وتنعدم العلاقات الإنسانية بين هذه الموارد البشرية داخل العمل، وتزداد الصراعات بينها، وتتعزز مشاعر الاكتئاب واللامبالاة والسلبية، وينتشر التسبب الوظيفي.

وعلى العكس من ذلك فكلما شعر المورد البشري بانتمائه النفسي أولاً، والاجتماعي والمهني ثانياً لوظيفته ولمحيط وبيئة عمله كلما زادت صلته وارتباطه بهذه الوظيفة وهذه البيئة العملية، وأرتفع مستوى أدائه، وأتقن وأخلص في تنفيذ مهامه، وزاد التزامه الوظيفي، وتعزز ولاءه للمنظمة.

وعليه فإن منظمات الأعمال مطلوباً منها كحقوق وظيفية وشرعية لمواردها البشرية توفير أعلى مستويات جودة حياة العمل، وكسر كل حواجز وفواصل الانعزال والشعور بالوحدة، وعدم الانتماء والولاء لبيئاتها أمام مواردها البشرية، وذلك للقضاء على المشاكل التنظيمية والوظيفية وأهمها مشكلة الاغتراب الوظيفي.

1-2 الدراسات السابقة:

تناولت بعض الدراسات السابقة مفهوم الاغتراب الوظيفي بشيء من التوصيف والتحليل نذكر منها من الأقدم إلى الأحدث الدراسات التالية:

- دراسة (صبر، 2013): وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر مصادر ضغوط العمل في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي في مستشفى اليرموك التعليمي بالعراق، وتكونت عينة الدراسة من (126) موظفاً في هذا المستشفى، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وأثر معنوي لمصادر ضغوط العمل في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي.

- دراسة (دروزة والقواسمي، 2014): وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر المناخ الأخلاقي للعمل على الشعور بالاغتراب الوظيفي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الأردن، وتكونت عينة الدراسة من (200) موظف في هذه الوزارة، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود أثر معنوي لمناخ العمل الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي.

- دراسة (اللافي، 2015): وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على إشباع حاجات الموظفين وأثره على الاغتراب الوظيفي في مديرية الأمن الوطني بطرابلس في ليبيا، وتكونت عينة الدراسة من (357) موظفاً في هذه المديرية، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة عكسية بين إشباع حاجات الموظفين والاغتراب الوظيفي، فكلما تدني وانخفض مستوى إشباع حاجات الموظفين كلما ارتفع مستوى الاغتراب الوظيفي.



- دراسة (عكاشة، 2018): وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الصراع التنظيمي على الاغتراب الوظيفي في وزارة الصحة الفلسطينية في المحافظات الجنوبية، وتكونت عينة الدراسة من (307) موظفاً في هذه الوزارة، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود أثر معنوي للصراع التنظيمي على الاغتراب الوظيفي.
- دراسة (أبوشويته، 2019): وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية على الاغتراب الوظيفي في جامعة سرت بليبيا، وتكونت عينة الدراسة من (63) رئيساً من رؤساء الأقسام العلمية في هذه الجامعة، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود أثر معنوي للعدالة التنظيمية على الاغتراب الوظيفي.
- دراسة (شباش والشريف، 2020): وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر المتغيرات الشخصية والوظيفية على الاغتراب الوظيفي في جامعة مصراتة بليبيا، وتكونت عينة الدراسة من (86) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعة، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود أثر معنوي للمتغيرات الشخصية والوظيفية على الاغتراب الوظيفي.
- دراسة (الأحمدي والشاماني، 2021): وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الاغتراب الوظيفي لدى معلمات التعليم العام بقطاع التعليم العام بالمدينة المنورة بالسعودية، وتكونت عينة الدراسة من (505) معلمة من مختلف مراحل التعليم العام، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن انتشار الاغتراب الوظيفي بين معلمات التعليم العام بالمدينة المنورة جاء بدرجة متوسطة.
- دراسة (عبد الله، 2022): وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على الاغتراب الوظيفي للعاملين في شركة سيريتل للاتصالات بسوريا، وتكونت عينة الدراسة من (184) عاملاً في هذه الشركة، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على الاغتراب الوظيفي للعاملين.
- دراسة (باهات، 2022): وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب والعلوم في المرج بليبيا، وتكونت عينة الدراسة من (140) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في هذه الكلية، وتوصلت هذه الدراسة إلى ارتفاع درجة مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.



- دراسة (الطيار، 2024): وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي وتقدير الذات والكشف عن العلاقة بينهما لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض بالسعودية، وتكونت عينة الدراسة من (474) معلماً في المرحلة الثانوية، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن مستوى الاغتراب الوظيفي جاء بمستوى ضعيف، بينما مستوى تقدير الذات كان مرتفعاً، وكذلك وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي وتقدير الذات لدى المعلمين.

- أوجه الشبه والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسات السابقة:

من خلال مراجعة كل ما كتب عن مفهوم الاغتراب الوظيفي في الدراسات السابقة تتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في كون مفهوم الاغتراب الوظيفي مفهوماً علمياً وعملياً يستدعي الدراسة والتعرف على مستوياته في بيئات الأعمال المختلفة، والوقوف على آثاره باعتباره أحد المفاهيم السلوكية الذي يؤثر وجوده في المنظمات علي أدائها، وتختلف هذه الدراسة مع الدراسات السابقة من حيث مجتمع الدراسة فهي تهدف إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي من خلال أبعاده وهي (الشعور بالعجز، ضعف المعني، فقدان المعايير، العزلة) من وجهة نظر العاملين في شركة ليبيا للنفط المشتركة بينغازي.

1-3 مشكلة الدراسة:

يعد مفهوم الاغتراب الوظيفي من المفاهيم الإدارية الهامة جداً والذي يتطلب من المنظمات دراسته وتحليله، وذلك للوقوف على آثاره على أدائها لاسيما على أداء مواردها البشرية، ومن خلال مراجعة توصيات الدراسات السابقة والتي تناولت بشيء من الدراسات المستفيضة والتحليل المتعمق هذا المفهوم والتي أوصى الكثير منها بضرورة إجراء دراسات مشابهة ومماثلة للتعرف على مستويات الاغتراب الوظيفي في بيئات الأعمال المختلفة، باعتباره أحد الظواهر التنظيمية والسلوكية والوظيفية التي تعتبر كمعيار عملي للحكم على كفاءة وفاعلية أداء المنظمات، وأيضاً على صحة أو مرض بيئات أعمال هذه المنظمات، وكذلك للحكم على كفاءة وفاعلية أداء الموارد البشرية في هذه المنظمات باعتبارها أثمن وأهم الموارد والتي يتوقف عليها إدارة كل الموارد الأخرى التي تمتلكها هذه المنظمات، وبناء على ذلك يحاول الباحث في هذه الدراسة معرفة مستوى الاغتراب الوظيفي من خلال أبعاده من وجهة نظر العاملين في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي باعتبارها إحدى الشركات الهامة في توزيع وتسويق المشتقات النفطية في الدولة الليبية، وعليه فإن السؤال الرئيسي للدراسة يكون كالآتي:



- ما هو مستوى الاغتراب الوظيفي من خلال أبعاده (الشعور بالعجز، ضعف المعني، فقدان المعايير، العزلة) من وجهة نظر العاملين في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي؟

1-4 أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من الآتي:

أ- من مفهوم الاغتراب الوظيفي باعتباره أحد الظواهر السلوكية التي تستدعي الدراسة لما له من تأثير على أداء الموارد البشرية في المنظمات، الأمر الذي يؤثر على كفاءة وفاعلية أداء هذه المنظمات.

ب- اعتبار هذه الدراسة إضافة علمية يحاول الباحث من خلالها إثراء المكتبة العلمية، وزيادة استفادة الباحثين والدارسين لهذا المفهوم من هذه الدراسة.

ج- من شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي باعتبارها إحدى الشركات الحيوية والهامة في قطاع صناعة النفط في الدولة الليبية، فهي إحدى الشركات المسؤولة عن توزيع وتسويق المشتقات النفطية في ليبيا، وكذلك من خلال النتائج التي تتوصل إليها هذه الدراسة، والتي تستفيد منها إدارة شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي وذلك من خلال تقديم الباحث لمجموعة من التوصيات المناسبة.

1-5 أهداف الدراسة:

تسعي هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

أ- التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي من خلال أبعاده (الشعور بالعجز، ضعف المعني، فقدان المعايير، العزلة) من وجهة نظر العاملين في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي.

ب- معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات العاملين في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي نحو الاغتراب الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (النوع، العمر، المستوى التعليمي، المستوى التنظيمي والوظيفي، سنوات الخبرة).

1-6 فرضيات الدراسة:

تم صياغة فرضية للدراسة وهي:



– الفرضية الرئيسية للدراسة H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات العاملين في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي نحو الاغتراب الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (النوع، العمر، المستوى التعليمي، المستوى التنظيمي والوظيفي، سنوات الخبرة).

– وتتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

– الفرضية الفرعية الأولى H_{01} : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات العاملين في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي نحو الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير (النوع).

– الفرضية الفرعية الثانية H_{02} : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات العاملين في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي نحو الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير (العمر).

– الفرضية الفرعية الثالثة H_{03} : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات العاملين في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي نحو الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير (المستوى التعليمي).

– الفرضية الفرعية الرابعة H_{04} : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات العاملين في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي نحو الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير (المستوى التنظيمي والوظيفي).

– الفرضية الفرعية الخامسة H_{05} : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات العاملين في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي نحو الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير (سنوات الخبرة).



1-7 مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

- الاغتراب الوظيفي: وعرفته (عرفة وآخرون، 2021: 89) بأنه "شعور الموظف بأن المنظمة لم تعد مكاناً مناسباً له، مما يؤدي إلى انخفاض انتمائه وولائه لها، فينعكس شعوره هذا سلبياً على تركيزه وقدراته والتزامه وأدائه الوظيفي".

- ويعرف الباحث الاغتراب الوظيفي إجرائياً بأنه شعور العامل في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي بعدم الارتياح النفسي، والسلبية في الأداء، والعزلة وعدم الانتماء للعمل.

- شركة ليبيا للنفط المشتركة: أنشئت بموجب القرار رقم (292) لسنة 2007م، وأذن لها بمزاولة نشاط توزيع وتسويق المشتقات النفطية، وتعود تبعيتها لمحافظة ليبيا إفريقيا للاستثمار بنسبة 55%، وشركة ليبيا للنفط بنسبة 45%. (<https://www.oilibya.com.gov.ly>).

- العاملين في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي: وهم الكادر الوظيفي في جميع الوظائف الإدارية، والتشغيلية، والفنية في مواقع شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي.

2- الإطار النظري للدراسة:

يتناول الباحث في هذا الجانب بشيء من السرد النظري مفهوم الاغتراب الوظيفي، وذلك بتناول هذا المفهوم من حيث تعريفه كمفهوم علمي، ومعرفة بعض من جوانبه العلمية مثل العوامل التي تؤدي إلى حدوثه ونشأته داخل المنظمات، وكذلك أبعاده، ومراحله، وسبل مواجهته داخل المنظمات وذلك للحد منه.

2-1 مفهوم الاغتراب الوظيفي:

تناول بعض الباحثين والمفكرين مفهوم الاغتراب الوظيفي بشيء من التوصيف النظري نذكر منهم:

تعريف (أبو النصر، 2012: 94) الذي عرفه بأنه "اغتراب الشخص عن الآخرين وعن العمل الذي يقوم به، وعن المكان الذي يعيش فيه، وعن المنظمة التي يعمل بها، وعن السياسة، وعن الثقافة، والمجتمع الذي يعيش فيه"، وأيضاً عرفه (حسنين، 2014: 21) بأنه "مجموعة من المشاعر السلبية تجاه العمل تكون نتيجة لمجموعة من العوامل أهمها شعور العامل بفقدان نتاج عمله، ويؤدي ذلك بدوره إلى عدم تحقيق الإشباع الذاتي للفرد".



وأيضاً تطرقت له (المطيري، 2016: 471) والذي عرفته بأنه "ما يعانيه الموظفون من مظاهر الشعور المتمثلة في انعدام القوة، وضعف المعني، وفقدان المعايير، والعزلة، وغربة الذات في العمل"، كما عرفه (بن جليغم، 2016: 112) بأنه "فقدان الموظف للقدرة وشعوره بالعجز وعدم التحكم، وإحساسه بالإحباط والاستياء، وعدم الرضا"، و(عابد، 2018: 22) الذي عرفه بأنه "شعور الفرد بالمشقة وعدم الارتياح والذي ينعكس في ابتعاده أو نفوره الذاتي عن المشاركة الاجتماعية والثقافية، وإحساسه بعدم الانتماء وعدم المساهمة، وإدراكه بأنه غير مرحب به من قبل الآخرين".

كما تطرق بعض الكتاب أيضاً لهذا المفهوم نذكر منهم (جمانة، 2020: 21) والذي عرفه بأنه "حالة نفسية يعاني منها الفرد ويشعر معها بعدم الصلة بالواقع الذي يحيط به نتيجة لتعرضه لمثيرات، أو عوامل ذاتية، أو بيئية لا يكون قادراً على التكيف معها"، و(صورية وسهام، 2021: 572) عرفاه بأنه "شعور الفرد بالغربة في المنظمة التي ينتمي إليها، نتيجة لسوء التفاعل الاجتماعي بينه وبين المنظمة بمكوناتها من هيكلية ومحيط، ونمط قيادة، وجماعة العمل"، وتم تعريفه من (زهرة، 2023: 4) بأنه "ظاهرة سلبية يشعر بها الموظف أثناء العمل، وتجعله يفقد الانتماء للوظيفة"، وعرفه (العوامة، 2024: 460) بأنه "شعور الفرد بالعزلة، والضيق والوحدة، وعدم الانتماء، وفقدان الثقة والإحساس بالقلق والعدوان، ورفض القيم والمعايير الاجتماعية، والمعاناة من الضغوط النفسية"، كما عرفه (عبدالله، 2024: 184) بأنه "الانفصال والقطيعة، والنظرة السلبية والمؤلمة للعمل"، وكذلك عرفه (العبادلة، 2024: 27) بأنه "مجموعة من الانفعالات والمظاهر السلوكية السيئة التي قد تشمل الغربة عن الذات، والعزلة الاجتماعية، والعجز، وفقدان السيطرة، وفقدان المعني التي يكتسبها الفرد في بيئة العمل لأسباب شخصية وتنظيمية"، وأخيراً عرفته (القحطاني والعدساني، 2024: 55) بأنه "شعور الموظف بالعجز، والضعف، وعدم القدرة على تحقيق الأهداف، وأن عمله لاعملي له، وانخفاض تقديره لذاته".

2-2 العوامل التي تؤدي إلى حدوث الاغتراب الوظيفي:

يذكر كلاً من (برهوم وآخرون، 2019: 80-81)، و(منتصر، 2023: 382-385) أن العوامل التي تؤدي إلى حدوث الاغتراب الوظيفي هي:

أ- العوامل المتعلقة بالمنظمة: وهي مجموعة العوامل المتعلقة بكافة جوانب المنظمة ومنها:

1- ثورة التقنية الحديثة، واستخدام الآلات المتطورة.



- 2- ضعف فاعلية الإدارة وعدم كفاءة تقارير الأداء.
 - 3- ضعف نظام الحوافز مع مراعاة المجاملات والعلاقات الشخصية.
 - 4- الاحتفاظ بالمعلومات والخبرة والتي لا يتم نقلها إلى الموظفين.
 - 5- حجم المنظمة وتشتيت جهود المديرين بين العمل الإداري والاشراف.
 - 6- المنافسة الشرسة بين الموظفين.
 - 7- غياب دور الفرد في المنظمة وخضوعه إلى نوع من التهميش.
 - 8- ضعف مستوى تدريب الموظفين والعمل في أماكن معزولة.
- ب- العوامل المتعلقة بالأفراد: وهي مجموعة العوامل التي ترتبط بشكل مباشر بالفرد ومنها:
- 1- الخوف وانعدام الأمن الوظيفي.
 - 2- عدم كفاءة الموظفين في المنظمة.
 - 3- وقت فراغ طويل لموظفي المنظمة.
 - 4- عدم التوافق والتكيف من قبل الفرد لمناخ العمل.
 - 5- عدم التخصص في العمل.
 - 6- استخدام قيم في العمل لا تتناسب مع قيم واتجاهات الفرد.
- 2-3 أبعاد الاغتراب الوظيفي:
- يحدد كلاً من (خالد، 2013: 339-340)، و(فخري وصالح، 2020: 287-288)، و(الشمري، 2023: 442-443)، و(القواص والفراج، 2024: 88-89) أبعاد الاغتراب الوظيفي في الآتي:



أ- الشعور بالعجز:

ويشير إلى ضعف القوة وشعور الموظف بالعجز وعدم القدرة على السيطرة والتنبؤ بالنتائج المتوقعة في العمل، وغالباً ما ينشأ هذا العجز أو ضعف القوة نتيجة للظروف التي يتعرض لها الموظف مما يجعله غير قادر على القيام بالأنشطة التنظيمية واتخاذ القرارات الهامة التي تخص مصيره وبالتالي يعجز عن تحقيق ذاته.

ب- ضعف المعني:

ويعني ضعف قدرة الموظف على فهم توجيهات وتصرفات مسؤوليهم في المنظمة، وأهداف واتجاهات العمل ونشاطاته، ويظهر ضعف المعني عندما يفقد الموظف قيمة عمله، وشعوره بالتآمر والظلم الذي يتعرض له في عمله، وربما يعود أيضاً إلى عدم وضوح الرؤية لما ينبغي أن يعتقده أو يؤمن به.

ج- فقدان المعايير:

ويشير إلى ضعف تمسك الموظف بالمعايير الاجتماعية والضوابط، والفشل في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه، وهو خلل يحدث نتيجة لغياب الأهداف وانهيار القيم والعلاقات داخل المنظمة، وبالتالي فإن إحساس الفرد بالفشل في إدراك وفهم القيم التي يؤمن بها وعدم قدرته على الاندماج معها في عمله تؤدي إلى ضعف ثقته في المجتمع وبمنظّمته بصورة خاصة وهذا بدوره يؤثر على أدائه في العمل.

د- العزلة:

وتشير إلى إحساس الموظف بالوحدة والعزلة وعدم انتمائه للمنظمة ولزملائه في العمل، وهي شعور الموظف بأن الأعمال التي يقوم بها في المنظمة غير مثيرة للاهتمام ومضيعة للوقت، وهي أيضاً شعور الموظف بعدم التوافق بين ما يرغب به وما يقوم بأدائه فعلاً في العمل.

2-4 مراحل الاغتراب الوظيفي:

يذكر كلاً من (المجالي، 2006: 43-45)، و(بن عبد الله وبن عبد الله، 2020: 150-151)، و(سركز، 2020: 244-245) أن الاغتراب الوظيفي يمر بثلاث مراحل وهي:



أ- مرحلة الاغتراب الوظيفي النفسي:

وهي شعور الموظف بأن العلاقة بينه وبين المنظمة التي يعمل بها لم تعد طبيعية، وقد أصبح يسودها شيء من التوتر، ويعزو الموظف ذلك إلى أن المنظمة يكون لديها موقف سلبي تجاهه، وأنه لم يعد له نفس القدرة من الأهمية الوظيفية والمنزلة الاجتماعية لديها، إلى أن يدخل في دائرة النسيان.

ب- مرحلة الاغتراب الوظيفي الذهني:

وهي شعور الموظف بالشروء المهني، وعدم القدرة على التركيز، وتبدو عليه مظاهر الحزن والاكتئاب، وتكثر أخطأؤه في الأداء الوظيفي إلى حد ملحوظ، وتتندي لديه القدرة على التعلم، ويفقد الرغبة في التدريب على أي مهارة جديدة، ويكثر الطلب على الإجازات، والبحث عن أي سبب يمكن أن يتيح له مبرراً للابتعاد عن المنظمة.

ج- مرحلة الاغتراب الوظيفي الجسدي:

وهي شعور الموظف بالاغتراب كلياً، حيث يكثر الغياب والتأخر عن الدوام، والخروج أثناء الدوام، والانصراف قبل نهاية الدوام، وتكثر الاستقالات الجماعية، وتصبح الصراعات بين الموظفين والمشرفين واضحة، ويفقد الرؤساء المباشرين القدرة والسيطرة على الأمور.

2-5 سبل مواجهة الاغتراب الوظيفي:

تذكر كلاً من (الصلال والشايع، 2021: 136)، و(حسين وآخرون، 2023: 737) أن سبل مواجهة الاغتراب الوظيفي تتمثل في الآتي:

أ- بناء قيادة إدارية فعالة تنشر الاتجاهات الإيجابية تجاه العاملين في المنظمة.

ب- تنظيم العمل بين العاملين، وتوفير روح التعاون وبناء علاقات اجتماعية ودية بين العاملين.

ج- الموضوعية والشفافية في العمل، وترسيخ العدالة الوظيفية في العمل.

د- تعزيز المشاركة في اتخاذ القرارات، ودعم وتشجيع مبادرات الإبداع والابتكار.

هـ- تحسين بيئة العمل والرفع من جودتها، ومراعاة ظروف العاملين النفسية والاجتماعية.



و- المساعدة المالية للعاملين، وذلك بمنحهم الحوافز والمكافآت المشجعة والمحفزة.

3- الجانب الميداني للدراسة:

تمثل هذا الجانب في منهجية الدراسة المستخدمة، ومصادر جمع البيانات، ومجتمع الدراسة، وأداة الدراسة، وحدود الدراسة، ولغرض تحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضيتها تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss، وذلك كالتالي:

3-1 منهجية الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والذي عرفه (العمrani، 2013: 66) بأنه "المنهج الذي يدرس الواقع أو الظاهرة موضوع البحث كما هي في واقعها، ويصفها وصفاً دقيقاً من أجل الوصول إلى استنتاجات تسهم في التطوير والتغيير".

أ- مصادر جمع البيانات:

1- المصادر الثانوية: وتمثلت في كل ما نشر في الأدب الإداري المتعلق بمفهوم الاغتراب الوظيفي من كتب، ودوريات، وتقارير، ورسائل ماجستير، واطروحات دكتوراه، العربية والأجنبية منها، وشبكة المعلومات (الإنترنت).

2- المصادر الأولية: وتمثلت في تصميم أداة للدراسة وهي الاستبانة بالاستعانة بالدراسات السابقة العربية والأجنبية منها وهي الأداة الرئيسية لجمع البيانات.

3-2 مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع هذه الدراسة من جميع العاملين في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي والبالغ عددهم (365) * عاملاً، ومن جميع المستويات التنظيمية والوظيفية الرئيسية في الشركة، وتم أخذ عينة طبقية تكونت من (186) عاملاً (سيكاران، 2006: 421)، والجدول (1) يوضح إجمالي أفراد عينة الدراسة.



جدول (1): إجمالي أفراد عينة الدراسة

ت	المستويات التنظيمية والوظيفية	عدد العاملين
1	مكتب نائب المدير العام – المنطقة الشرقية	13
2	إدارة الموارد البشرية	13
3	إدارة العمليات المالية	25
4	إدارة عمليات التشغيل	24
5	إدارة السلامة والصحة المهنية	33
6	منسقية الشؤون الفنية	8
7	منسقية الاستثمار والتخطيط الاستراتيجي	2
8	منسقية الإمداد	10
9	منسقية تفتيش المحطات والجودة	19
10	منسقية مناولة الوقود	21
11	منسقية تقنية المعلومات	5
12	منسقية العلاقات والخدمات العامة	9
13	قسم المراجعة الداخلية	1
14	المكتب القانوني	3
	الإجمالي	186 عاملاً

*المصدر: دليل الوصف الوظيفي للعاملين – إدارة الموارد البشرية – شركة ليبيا للنفط المشتركة بينغازي 2024م.

3-3 أداة الدراسة:

تم تصميم استبانة كأداة رئيسية للدراسة، وذلك بالاستعانة بمجموعة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية منها وهي:

(بن زاهي، 2007)، (بن بوزينة، 2014)، (الشفلو، 2017)، (أبو حمور وآخرون، 2018)، (Ozlem, 2019)، (صلاح الدين وآخرون، 2020)، (عبد الحميد، 2021)، (الشريف ومخلوف، 2021)، (الكاديكي والعالم، 2022)، (ياس، 2022)، (عبد الستار، 2023)، (أحمد، 2023)، (ثابت، 2024)، (نجم وآخرون، 2024)، (Karayaman, 2024)، (Mahmoud, et.al. 2024)، (AL Ayyash,)



et.al. 2024، (Abouelenien, et.al. 2024)، وتكونت الاستبانة من جزئين الجزء الأول يحتوي على المتغيرات الشخصية والوظيفية، والجزء الثاني يحتوي على مفهوم الاغتراب الوظيفي، وتكون من أربعة محاور فرعية وهي أبعاده المتمثلة في (الشعور بالعجز، ضعف المعني، فقدان المعايير، العزلة)، وتم توزيع الاستبانة على أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (186) عاملاً من العاملين في شركة ليبيا للنفط المشتركة في مواقع الشركة بمدينة بنغازي، وتم استرجاع (150) استبانة بنسبة استرجاع بلغت (81%) وكانت كلها صالحة للتحليل الإحصائي، وفقدت (15) استمارة، وكذلك (21) استمارة كانت غير صالحة للتحليل الإحصائي.

أ- ثبات أداة الدراسة:

بعد أن صممت الاستبانة من حيث تقسيمها، وتحديد محاورها وفقراتها عرضت على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس من تخصص إدارة الأعمال، وعلم الاجتماع، والإحصاء، وذلك لاختبار الصدق الظاهري لها، وملاءمة العبارات، واستخدم اختبار ألفا كرونباخ لقياس مدى ثبات أداة الدراسة وكانت النتائج كما في الجدول (2).

جدول (2): محاور الاستبانة ونتائج ألفا كرونباخ (α)

ت	المحاور	العبارات	معامل ألفا كرونباخ (α)
1	الشعور بالعجز	من العبارة 1 إلى العبارة 5	0.89
2	ضعف المعني	من العبارة 6 إلى العبارة 10	0.89
3	فقدان المعايير	من العبارة 11 إلى العبارة 15	0.90
4	العزلة	من العبارة 16 إلى العبارة 20	0.89
	الإجمالي (الاغتراب الوظيفي)	20 عبارة	0.90

يوضح الجدول (2) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة وهي نسب أكبر من (0.60) وهي نسب مقبولة وبالتالي يعتمد على الاستبانة في القياس.

ب- اختبار وتحديد العلاقة الارتباطية بين الاغتراب الوظيفي وبين أبعاده (الشعور بالعجز، ضعف المعني، فقدان المعايير، العزلة) وتم ذلك باستخدام اختبار ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول (3).



جدول (3): نتائج تحليل ارتباط بيرسون لاختبار العلاقة الارتباطية بين الأبعاد (الشعور بالعجز، ضعف المعني، فقدان المعايير، العزلة) والاعتراب الوظيفي في شركة ليبيا للنفط المشتركة ببنغازي

الاعتراب الوظيفي	العزلة	فقدان المعايير	ضعف المعني	الشعور بالعجز		
0.760**	0.470**	0.476**	0.644**	1	ارتباط بيرسون	الشعور بالعجز
0.000	0.000	0.000	0.000		الدلالة Sig	
150	150	150	150	150	الكلية N	
0.865**	0.647**	0.635**	1	0.644**	ارتباط بيرسون	ضعف المعني
0.000	0.000	0.000		0.000	الدلالة Sig	
150	150	150	150	150	الكلية N	
0.872**	0.811**	1	0.635**	0.476**	ارتباط بيرسون	فقدان المعايير
0.000	0.000		0.000	0.000	الدلالة Sig	
150	150	150	150	150	الكلية N	
0.874**	1	0.811**	0.647**	0.470**	ارتباط بيرسون	العزلة
0.000		0.000	0.000	0.000	الدلالة Sig	
150	150	150	150	150	الكلية N	
1	0.874**	0.872**	0.865**	0.760**	ارتباط بيرسون	الاعتراب الوظيفي
	0.000	0.000	0.000	0.000	الدلالة Sig	
150	150	150	150	150	الكلية N	



يوضح الجدول (3) نتائج تحليل ارتباط بيرسون والتي تبين وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين الأبعاد وهي (الشعور بالعجز، ضعف المعني، فقدان المعايير، العزلة)، والاعترا ب الوظيفي في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي، حيث بلغت قيم الدلالة الإحصائية (Sig) (0.000)، وهي قيم أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

ج- طول الخلية لمقياس الدراسة ومستوى الاعترا ب:

استخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي لترميز عبارات الاستبانة، وتم تحديد الحدود الدنيا والعليا لمقياس ليكرت الخماسي وحساب المدى (4=1-5) وتقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية أي (4=5÷0.80)، وأضيفت إليها واحد صحيح باعتبارها أقل قيمة في المقياس (العمر، 2004: 322)، وبالتالي أصبح طول الخلية كما هو موضح بالجدول (4).

جدول (4): طول الخلية لمقياس الدراسة ومستوى الاعترا ب

طول الخلية	من 1 إلى أقل من 1.80	من 1.80 إلى أقل من 2.60	من 2.60 إلى أقل من 3.40	من 3.40 إلى أقل من 4.20	من 4.20 إلى 5
مقياس الدراسة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
مستوى الاعترا ب	منخفض جداً	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً

3-4 حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة على شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي.
- الحدود البشرية: اقتصر ت هذه الدراسة على العاملين في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي.
- الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة في الفترة من شهر سبتمبر 2024م إلى شهر ديسمبر 2024م.
- الحدود الموضوعية: اقتصر ت هذه الدراسة على معرفة مستوى الاعترا ب الوظيفي.



3-5 الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل الإحصائي:

تم استخدام الأساليب الإحصائية الملائمة لمشكلة الدراسة وأهدافها، وهي مقاييس الإحصاء الوصفي كالتكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات أداة الدراسة، واختبار (Independent – Sample T Test) لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة (Sig) (0.05) في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي نحو الاغتراب الوظيفي وفقاً لمتغير (النوع)، واختبار تحليل التباين الأحادي (Anova) لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة (Sig) (0.05) في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي نحو الاغتراب الوظيفي وفقاً لمتغيرات (العمر، المستوى التعليمي، المستوى التنظيمي والوظيفي، سنوات الخبرة)، واختبار ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لتحديد العلاقة الارتباطية بين الأبعاد (الشعور بالعجز، ضعف المعني، فقدان المعايير، العزلة) والاغتراب الوظيفي في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي.

3-6 تحليل خصائص أفراد عينة الدراسة:

شملت المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة المتغيرات التالية (النوع، العمر، المستوى التعليمي، المستوى التنظيمي والوظيفي، سنوات الخبرة)، وذلك كما هو موضح بالجدول (5).

جدول (5): خصائص أفراد عينة الدراسة

النسبة	التكرار	الخصائص العامة (المتغيرات الشخصية والوظيفية)	
%71.3	107	نكر	النوع
		أنثى	
%28.7	43		
%100	150	الإجمالي	
%13.3	20	من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة	العمر
		من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	
		من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	
		من 50 سنة إلى أقل من 60 سنة	
%41.3	62		
%25.3	38		
%4.1	6	من 60 سنة فما فوق	
%100	150	الإجمالي	
%14.7	22	ثانوي	



المستوى التعليمي	دبلوم عالي	51	34.0%
	ليسانس	26	17.2%
	بكالوريوس	45	30.0%
	دراسات عليا	6	4.1%
الإجمالي		150	100%
المستوى التنظيمي والوظيفي	مكتب نائب المدير العام – المنطقة الشرقية	7	4.6%
	إدارة الموارد البشرية	13	8.7%
	إدارة العمليات المالية	20	13.3%
	إدارة عمليات التشغيل	21	14.0%
	إدارة السلامة والصحة المهنية	25	16.7%
	منسقية الشؤون الفنية	6	4.1%
	منسقية الاستثمار والتخطيط الاستراتيجي	2	1.3%
	منسقية الإمداد	7	4.6%
	منسقية تفتيش المحطات والجودة	18	12.0%
	منسقية مناولة الوقود	18	12.0%
	منسقية تقنية المعلومات	4	2.7%
	منسقية العلاقات والخدمات العامة	5	3.3%
	قسم المراجعة الداخلية	1	0.7%
	المكتب القانوني	3	2.0%
الإجمالي		150	100%
سنوات الخبرة	من سنة إلى أقل من 5 سنوات	18	12.0%
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	11	7.3%
	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	14	9.3%
	من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة	23	15.3%
	من 20 سنة إلى أقل من 25 سنة	51	34.1%
	من 25 سنة فما فوق	33	22.0%
الإجمالي		150	100%

يوضح الجدول (5) تنوع خصائص أفراد عينة الدراسة فمن حيث النوع كانت نسبة الذكور (71.3%)، وكانت نسبة الإناث (28.7%)، وهذه النسب تشير إلى ارتفاع نسبة الذكور في معظم الوظائف مقارنة بالإناث وذلك نظراً لطبيعة العمل في هذه الشركة وهو مجال توزيع وتسويق المشتقات النفطية وانتشار نشاط الشركة جغرافياً في ليبيا، ومن حيث العمر كانت الفئة العمرية من (40 سنة إلى أقل من 50 سنة) أعلى



نسبة وهي (41.3%)، ومن حيث المستوى التعليمي جاء حملة المؤهل العلمي دبلوم عالي بأعلى نسبة وهي (34.0%)، يليه حملة البكالوريوس بنسبة بلغت (30.0%)، وهذه النسب تشير إلى أن الشركة تعتمد على المؤهل العلمي كشرط أساسي للتوظيف فيها بدءاً من الدبلوم العالي ونهاية بالمؤهلات العليا كشهادة الماجستير والدكتوراه، ومن حيث المستوى التنظيمي والوظيفي جاءت إدارة السلامة والصحة المهنية بأعلى نسبة وهي (16.7%)، وهي تشير إلى أن طبيعة عمل الشركة والمتمثلة في توزيع وتسويق المشتقات النفطية، ونظراً لانتشار محطات الوقود التابعة لهذه الشركة في مختلف أرجاء ومناطق ليبيا الأمر الذي جعل من الشركة توظف عدد كبير من مواردها البشرية في هذه الإدارة لاتخاذ أعلى المستويات والتدابير الوقائية، والأمن والسلامة المهنية، والصحة البيئية وذلك للتعامل مع الأخطار بفعالية، ومعالجة الكوارث وتقليل نسب الخسائر، ومن حيث سنوات الخبرة كانت فئة سنوات الخبرة من (20 سنة إلى أقل من 25 سنة) أعلى نسبة وهي (34.1%) حيث سبق لكثير من العاملين في هذه الشركة العمل سابقاً في شركة البريقة لتسويق النفط حيث أن شركة ليبيا للنفط المشتركة هي إحدى الشركات التي تكونت من حيث الكادر الوظيفي من شركة البريقة لتسويق النفط، وبشكل عام يوجد تنوع في خصائص أفراد عينة الدراسة مما يؤهلهم للإجابة على أسئلة هذه الدراسة.

3-7 الإجابة على السؤال الرئيسي للدراسة: وتم ذلك من خلال احتساب الآتي:

أولاً - مستوى الاغتراب الوظيفي: وتم ذلك من خلال احتساب المحاور (الأبعاد) التالية وهي:

أ- الشعور بالعجز: وتم ذلك باحتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ومستوى الشعور بالعجز في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي وهو موضح بالجدول (6).

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ومستوى الشعور بالعجز

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الشعور بالعجز
1	مشاركتي في أنشطة الشركة محدودة جداً.	2.54	1.15	1	منخفض
2	مشاركتي في اتخاذ القرارات بالعمل ضعيفة.	2.37	1.08	2	منخفض
3	أتجنب تحمل المسؤولية الإدارية اتجاه العمل.	2.02	0.85	5	منخفض



4	أعاني من عدم القدرة على إقناع الآخرين في العمل.	2.09	0.95	3	منخفض
5	أشعر بعدم قدرتي على التخطيط في العمل.	2.03	0.92	4	منخفض
المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام		2.21	0.80		منخفض

يوضح الجدول (6) أن مستوى الشعور بالعجز في شركة ليبيا للنفط المشتركة بينغازي جاء بمستوى منخفض وبمتوسط حسابي عام بلغ (2.21) وانحراف معياري عام بلغ (0.80)، وبالنسبة للعبارة جاءت كلها بمستوى منخفض، فجاءت العبارة رقم (1) وهي (مشاركتي في أنشطة الشركة محدودة جداً) في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي بلغ (2.54) وانحراف معياري بلغ (1.15) وبمستوى منخفض، وجاءت العبارة رقم (3) وهي (أتجنب تحمل المسؤولية الإدارية اتجاه العمل) في الترتيب الخامس والأخير وبمتوسط حسابي بلغ (2.02) وانحراف معياري بلغ (0.85) وبمستوى منخفض.

ب- **ضعف المعنى:** وتم ذلك باحتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ومستوى ضعف المعنى في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي وهو موضح بالجدول (7).

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ومستوى ضعف المعنى

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى ضعف المعنى
6	أري أن الاجتهاد في العمل مضيعة للوقت.	1.83	0.95	4	منخفض
7	لا أعتقد أنه من الضروري الالتزام بأوقات العمل.	1.98	1.00	3	منخفض
8	أعتقد بأن القوانين والأنظمة لا قيمة لها في العمل.	1.82	0.96	5	منخفض
9	أري بأن إقامة علاقات اجتماعية مع العاملين غير مهمة.	1.99	0.97	2	منخفض
10	أري بأن الحوافز والمكافآت تذهب لغير مستحقيها.	2.32	1.32	1	منخفض
المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام		1.99	0.83		منخفض

يوضح الجدول (7) أن مستوى ضعف المعنى في شركة ليبيا للنفط المشتركة بينغازي جاء بمستوى منخفض وبمتوسط حسابي عام بلغ (1.99) وانحراف معياري عام بلغ (0.83)، وبالنسبة للعبارة جاءت كلها بمستوى منخفض، فجاءت العبارة رقم (10) وهي (أري بأن الحوافز والمكافآت تذهب لغير مستحقيها) في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي بلغ (2.32) وانحراف معياري بلغ (1.32) وبمستوى منخفض،



وجاءت العبارة رقم (8) وهي (أعتقد بأن القوانين والأنظمة لا قيمة لها في العمل) في الترتيب الخامس والأخير وبمتوسط حسابي بلغ (1.82) وبانحراف معياري بلغ (0.96) وبمستوى منخفض.

ج- فقدان المعايير: وتم ذلك باحتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ومستوى فقدان المعايير في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي وهو موضح بالجدول (8).

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ومستوى فقدان المعايير

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى فقدان المعايير
11	لا أباي بالتشريعات وبالنظام الداخلي للشركة.	1.85	0.86	5	منخفض
12	أري أن رسالة الشركة مبهمة وغير واضحة.	2.08	1.07	3	منخفض
13	أري أن الالتزام بالقوانين والأنظمة يحد من الانجازات.	2.10	1.10	1	منخفض
14	أفضل أن أحقق كل أهدافي الخاصة بأي وسيلة.	2.09	1.17	2	منخفض
15	أري عدم وجود قيمة ذاتية لي في العمل.	1.95	1.04	4	منخفض
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام	2.01	0.86		منخفض

يوضح الجدول (8) أن مستوى فقدان المعايير في شركة ليبيا للنفط المشتركة ببغازي جاء بمستوى منخفض وبمتوسط حسابي عام بلغ (2.01) وبانحراف معياري عام بلغ (0.86)، وبالنسبة للعبارات جاءت كلها بمستوى منخفض، فجاءت العبارة رقم (13) وهي (أري أن الالتزام بالقوانين والأنظمة يحد من الانجازات) في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي بلغ (2.10) وبانحراف معياري بلغ (1.10) وبمستوى منخفض، وجاءت العبارة رقم (11) وهي (لا أباي بالتشريعات وبالنظام الداخلي للشركة) في الترتيب الخامس والأخير وبمتوسط حسابي بلغ (1.85) وبانحراف معياري بلغ (0.86) وبمستوى منخفض.

د- العزلة: وتم ذلك باحتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ومستوى العزلة في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي وهو موضح بالجدول (9).



جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ومستوى العزلة

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى العزلة
16	أتردد في دعوة الآخرين للعمل معي.	1.96	1.07	2	منخفض
17	أشعر أن زملائي في العمل يتجاهلونني.	1.80	0.87	5	منخفض
18	أهرب من الواقع الاجتماعي في العمل.	1.87	0.96	3	منخفض
19	لدي رغبة شديدة في الانتقال من العمل.	2.13	1.28	1	منخفض
20	أتجنب الاتصال بالآخرين في العمل.	1.83	0.90	4	منخفض
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام	1.91	0.85		منخفض

يوضح الجدول (9) أن مستوى العزلة في شركة ليبيا للنفط المشتركة بينغازي جاء بمستوى منخفض وبمتوسط حسابي عام بلغ (1.91) وبانحراف معياري عام بلغ (0.85)، وبالنسبة للعبارة جاءت كلها بمستوى منخفض، فجاءت العبارة رقم (19) وهي (لدي رغبة شديدة في الانتقال من العمل) في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي بلغ (2.13) وبانحراف معياري بلغ (1.28) وبمستوى منخفض، وجاءت العبارة رقم (17) وهي (أشعر أن زملائي في العمل يتجاهلونني) في الترتيب الخامس والأخير وبمتوسط حسابي بلغ (1.80) وبانحراف معياري بلغ (0.87) وبمستوى منخفض.

- وعليه فإن مستوى الاغتراب الوظيفي في شركة ليبيا للنفط المشتركة بينغازي موضح بالجدول (10).

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ومستوى الاغتراب الوظيفي

ت	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاغتراب
1	الشعور بالعجز	2.21	0.80	1	منخفض
2	ضعف المعني	1.99	0.83	3	منخفض
3	فقدان المعايير	2.01	0.86	2	منخفض
4	العزلة	1.91	0.85	4	منخفض
	الاغتراب الوظيفي	2.03	0.71		منخفض



يوضح الجدول (10) أن مستوى الاغتراب الوظيفي في شركة ليبيا للنفط المشتركة ببغازي جاء بمستوى منخفض وبمتوسط حسابي عام بلغ (2.03) وبانحراف معياري عام بلغ (0.71)، وبالنسبة للأبعاد جاءت كلها بمستوى منخفض، فجاء البعد الأول وهو (الشعور بالعجز) في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي بلغ (2.21) وبانحراف معياري بلغ (0.80) وبمستوى منخفض، وجاء البعد الرابع وهو (العزلة) في الترتيب الرابع والأخير وبمتوسط حسابي بلغ (1.91) وبانحراف معياري بلغ (0.85) وبمستوى منخفض.

3-8 اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة:

- تم اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة من خلال اختبار فرضياتها الفرعية وفق الآتي:

أ- الفرضية الفرعية الأولى (حسب متغير النوع): لاختبار ذلك تم احتساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (Independent- Sample T Test)، لإجابات أفراد عينة الدراسة في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي نحو الاغتراب الوظيفي على المحور الكلي لأداة الدراسة تعزى لمتغير النوع، وهو موضح بالجدول (11).

جدول (11): نتيجة اختبار (t) لتحديد الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير

النوع على المحور الكلي لأداة الدراسة وهو الاغتراب الوظيفي

المحور الكلي	النوع (الجنس)	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة sig
الاغتراب الوظيفي	ذكر	107	2.05	0.68	0.494	0.831
	أنثى	43	1.98	0.77		

يوضح الجدول (11) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتيجة اختبار (t)، حيث أظهرت النتيجة عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (sig) (0.05) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي نحو الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير النوع على المحور الكلي لأداة الدراسة وهو الاغتراب الوظيفي، وذلك لأن قيمة (sig) لهذا المحور تساوي (0.831) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (sig) (0.05)، وهذا يعني بشكل عام عدم وجود فروق دالة إحصائية.

ب. الفرضية الفرعية الثانية (حسب متغير العمر): لاختبار ذلك تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة (sig) (0.05)، بين متوسطات



إجابات أفراد عينة الدراسة في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي على المحور الكلي لأداة الدراسة وهو الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير العمر، وهو موضح بالجدول (12).

جدول (12): نتيجة تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الكلي لأداة الدراسة وهو الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير العمر

المحور الكلي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية DF	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة sig
الاغتراب الوظيفي	بين المجموعات	4.527	4	1.132	2.359	0.056
	داخل المجموعات	69.571	145	0.480		
	المجموع	74.098	149			

يوضح الجدول (12) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (sig) (0.05) في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي نحو الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير العمر على المحور الكلي لأداة الدراسة وهو الاغتراب الوظيفي، وذلك لأن قيمة (sig) لهذا المحور تساوي (0.056) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (sig) (0.05)، وهذا يعني بشكل عام عدم وجود فروق دالة إحصائية.

ج. الفرضية الفرعية الثالثة (حسب متغير المستوى التعليمي): لاختبار ذلك تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة (sig) (0.05)، بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي على المحور الكلي لأداة الدراسة وهو الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي، وهو موضح بالجدول (13).



جدول (13): نتيجة تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الكلي لأداة الدراسة وهو الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي

المحور الكلي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية DF	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة sig
الاغتراب الوظيفي	بين المجموعات	0.702	4	0.176	0.347	0.846
	داخل المجموعات	73.396	145	0.506		
	المجموع	74.098	149			

يوضح الجدول (13) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (sig) (0.05) في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي نحو الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي على المحور الكلي لأداة الدراسة وهو الاغتراب الوظيفي، وذلك لأن قيمة (sig) لهذا المحور تساوي (0.846) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (sig) (0.05)، وهذا يعني بشكل عام عدم وجود فروق دالة إحصائية.

د. الفرضية الفرعية الرابعة (حسب متغير المستوى التنظيمي والوظيفي): لاختبار ذلك تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة (sig) (0.05)، بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي على المحور الكلي لأداة الدراسة وهو الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التنظيمي والوظيفي، وهو موضح بالجدول (14).



جدول (14): نتيجة تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الكلي لأداة الدراسة وهو الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التنظيمي والوظيفي

المحور الكلي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية DF	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة sig
الاغتراب الوظيفي	بين المجموعات	18.645	15	1.107	2.595	0.062
	داخل المجموعات	55.453	134	0.427		
	المجموع	74.098	149			

يوضح الجدول (14) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (sig) (0.05) في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي نحو الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التنظيمي والوظيفي على المحور الكلي لأداة الدراسة وهو الاغتراب الوظيفي، وذلك لأن قيمة (sig) لهذا المحور تساوي (0.062) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (sig) (0.05)، وهذا يعني بشكل عام عدم وجود فروق دالة إحصائية.

هـ. الفرضية الفرعية الخامسة (حسب متغير سنوات الخبرة): لاختبار ذلك تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة (sig) (0.05)، بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي على المحور الكلي لأداة الدراسة وهو الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة، كما هو موضح بالجدول (15).



جدول (15): نتيجة تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الكلي لأداة الدراسة وهو الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة

المحور الكلي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية DF	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة sig
الاغتراب الوظيفي	بين المجموعات	4.613	5	0.923	1.912	0.096
	داخل المجموعات	69.485	144	0.843		
	المجموع	74.098	149			

يوضح الجدول (15) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (sig) (0.05) في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي نحو الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة على المحور الكلي لأداة الدراسة وهو الاغتراب الوظيفي، وذلك لأن قيمة (sig) لهذا المحور تساوي (0.096) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (sig) (0.05)، وهذا يعني بشكل عام عدم وجود فروق دالة إحصائية.

4- النتائج والتوصيات:

4-1 النتائج:

توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي:

أ- أن مستوى الاغتراب الوظيفي في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي جاء بمستوى منخفض، وهذا يدل على أن الشركة قيد الدراسة مهتمة ببيئة العمل وجعلها بيئة عمل تفاعلية، واجتماعية، وإنسانية يسودها الاستقرار والتعاون والانسجام، بحيث لا يشعر فيها العامل بأي نوع من الغربة، أو عدم الانسجام، أو عدم القبول، أو عدم التكيف مع وظيفته، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الطيّار، 2024)، وتختلف مع دراسة (الأحمدي والشاماني، 2021)، ودراسة (باهات، 2022).

ب- أن مستوى الشعور بالعجز كأحد أبعاد الاغتراب الوظيفي في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي جاء بمستوى منخفض، وهذا يدل أيضاً على أن الشركة قيد الدراسة تعمل على تهيئة ظروف العمل المناسبة



أمام العاملين، واختيارهم للوظائف التي تتوافق مع مؤهلاتهم وقدراتهم ومهاراتهم، وذلك لمنع حدوث أي فجوة نفسية أو مهنية بين هؤلاء العاملين وبين وظائفهم، الأمر الذي قد يشعرهم بالعجز، وعدم القدرة على أداء هذه الوظائف، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الطيار، 2024)، وتختلف مع دراسة (الأحمدي والشاماني، 2021).

ج- أن مستوى ضعف المعني كأحد أبعاد الاغتراب الوظيفي في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي جاء بمستوى منخفض، وهذا يدل أيضاً على أن الشركة قيد الدراسة تعمل على تحديد الواجبات والمهام والأنشطة، وكذلك تحديد السلطات والمسؤوليات في كل الوظائف، بصورة واضحة ومفهومة أمام العاملين، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الطيار، 2024)، وتختلف مع دراسة (الأحمدي والشاماني، 2021).

د- أن مستوى فقدان المعايير كأحد أبعاد الاغتراب الوظيفي في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي جاء بمستوى منخفض، وهذا يدل أيضاً على أن الشركة قيد الدراسة تعمل على جعل اللوائح، والنظم، والقوانين، والسياسات، والقواعد والإجراءات، وآليات العمل داخل الشركة واضحة ومنشورة ومعلومة للعاملين للعمل وفقها وضمنها، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الطيار، 2024)، وتختلف مع دراسة (باهات، 2022).

هـ- أن مستوى العزلة كأحد أبعاد الاغتراب الوظيفي في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي جاء بمستوى منخفض، وهذا يدل أيضاً على أن الشركة قيد الدراسة تعمل على جعل ظروف العمل مبنية على العلاقات الإنسانية، والاجتماعية، والتفاعلية بين العاملين وفي كافة المستويات التنظيمية والوظيفية داخل الشركة، وذلك من خلال العمل بروح الجماعة، والتعاون، والمشاركة لأداء العمل، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الطيار، 2024)، وتختلف مع دراسة (الأحمدي والشاماني، 2021).

و- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات العاملين في شركة ليبيا للنفط المشتركة بمدينة بنغازي نحو الاغتراب الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (النوع، العمر، المستوى التعليمي، المستوى التنظيمي والوظيفي، سنوات الخبرة).

4-2 التوصيات:

يوصي الباحث بمجموعة من التوصيات وهي:

- أ- زيادة الاهتمام ببيئة العمل داخل الشركة، والرفع من جودتها ودعمها بالإمكانيات المادية والمعنوية.
- ب- زيادة تعزيز مفهوم المشاركة في اتخاذ القرارات، وتقديم المشورة، وإبداء الآراء أمام العاملين بالشركة.



- ج- زيادة منح الحوافز، والمكافآت المادية، والمعنوية التشجيعية للعاملين في الشركة وبصورة عادلة.
- د- زيادة ترسيخ مفهوم العمل الجماعي من خلال اللجان المشتركة من كافة المستويات التنظيمية والوظيفية داخل الشركة.
- هـ- زيادة وضوح وشفافية اللوائح والنظم، والقوانين، والسياسات، والقواعد والإجراءات، وآليات العمل داخل الشركة.



المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- الأحمدى، عائشة والشاماني، بدور (2021). "واقع الاغتراب الوظيفي لدى معلمات التعليم العام بالمدينة المنورة"، *مجلة التربية، كلية التربية- القاهرة، جامعة الأزهر*، (2/190)، 516-552.
- أبو النصر، مدحت محمد (2012)، *الإدارة بالحوافز - أساليب التحفيز الوظيفي الفعال*، ط1، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- أبو حمور، حسام وآخرون (2018). "الاغتراب الوظيفي وأثره على كفاءة وفاعلية الأداء التنظيمي في شركات الاتصالات الأردنية"، *مجلة رماح للبحوث والدراسات*، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية (رماح)- عمان، (26)، 1-27.
- أبو شويطة، فتحية (2019). "أثر العدالة التنظيمية على الاغتراب الوظيفي - دراسة استطلاعية لآراء عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة سرت"، *مجلة الدراسات الاقتصادية، كلية الاقتصاد-جامعة سرت*، 2 (2)، 76-107.
- أحمد، شادان وآخرون (2023). "تأثير القيادة التحويلية في سلوك الاغتراب الوظيفي - دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة صلاح الدين / أربيل"، *مجلة اقتصاديات الأعمال للبحوث التطبيقية، كلية الإدارة والاقتصاد-جامعة الفلوجة*، 5 (1)، 159-178.
- باهات، بدرية (2022). "الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم - المرج"، *المجلة الليبية العالمية، كلية التربية-المرج، جامعة بنغازي*، (56)، 1-28.
- برهوم، أديب وآخرون (2019). "أسباب الصراعات التنظيمية وأثرها على الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في الهيئة العامة لمستشفى التوليد في طرطوس"، *مجلة جامعة طرطوس للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة طرطوس*، 3 (2)، 73-88.



- بن بوذينة، سعد (2014). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز - دراسة ميدانية لدى العاملين بالمؤسسة الاستشفائية رزيق البشير ببوسعادة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس والعمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة المسيلة-الجزائر.
- بن جليغم، عبد الله (2016). واقع تطبيقات البرامج والتقنيات الحديثة وعلاقتها بالتمكين والاغتراب الوظيفي، ط1، الرياض: دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع.
- بن زاهي، منصور (2007). الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطي لقطاع المحروقات - دراسة ميدانية بشركة سوناطراك بالجنوب الجزائري، أطروحة دكتوراه غير منشورة، قسم علم النفس والعلوم التربوية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري-الجزائر.
- بن عبد الله، فائزة وبن عبد الله، عادل (2020). "ظاهرة الاغتراب الوظيفي - أسبابها- نتائجها - علاجها / بالتطبيق على المؤسسات التعليمية في دولة الكويت"، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الأندلس للعلوم والتقنية-صنعاء، 7 (37)، 139-204.
- ثابت، مؤمن (2024). "العوامل الخمسة الكبرى لشخصية الطبيب وتأثيرها على الاغتراب الوظيفي - دراسة تطبيقية"، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية-جامعة الدول العربية، 44 (6)، 1-14.
- جمانة، كرباع (2020). أهمية التمكين الإداري في الحد من الاغتراب الوظيفي - دراسة ميدانية في مديرية الحماية المدنية ببسكرة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر ببسكرة-الجزائر.
- حسنين، أحمد (2014). الإحباط الإداري - الأسباب والعلاج، ط1، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- حسين، رازاو وآخرون (2023). "الاغتراب الوظيفي ودوره في انعدام الثقة التنظيمية - دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في عدد من كليات جامعة صلاح الدين في مدينة أربيل"، مجلة بوليتكنيك للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بوليتكنيك-أربيل، كردستان/العراق، 4 (1)، 734-749.



- خالد، جرين (2013). "أثر التمكين النفسي في الاغتراب الوظيفي - دراسة استطلاعية لآراء عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة دهوك"، *مجلة تنمية الرافدين*، كلية الإدارة والاقتصاد-جامعة الموصل، 35 (113)، 351-332.
- دروزة، سوزان والقواسمي، دينا (2014). "أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي - دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية"، *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، عمادة البحث العلمي-الجامعة الأردنية، 10 (2)، 316-297.
- زهرة، وائل محمد (2023). "أثر القيادة السامة على الاغتراب الوظيفي في العمل: الدور الوسيط للتهكم التنظيمي بالتطبيق على معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة"، *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، كلية التجارة-جامعة المنصورة، 47 (2)، 25-1.
- سرگز، الطاهر العربي (2020). "المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالشعور بالاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي - دراسة ميدانية في قسمي علم الاجتماع بكليتي التربية والآداب بجامعة الزاوية"، *مجلة القرطاس*، مؤسسة الاندلس للثقافة، الهيئة العامة للثقافة-ليبيا، (10)، 263-235.
- سيكاران، أوما (2006). *طرق البحث في الإدارة مدخل لبناء المهارات البحثية*، ط4، (ترجمة: إسماعيل بيسيوني)، الرياض: دار المريخ للنشر والتوزيع.
- شبش، خيرية والشريف، هاجر (2020). "المتغيرات الشخصية والوظيفية وأثرها في الاغتراب الوظيفي - دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة مصراتة"، *ورقة علمية مقدمة للمؤتمر العلمي السنوي الأول (بناء الدولة الليبية بين الواقع والآفاق)*، كلية الاقتصاد والتجارة، الجامعة الأسمرية الإسلامية-زليتن، المنعقد في الفترة من 25-26 نوفمبر 2020.
- الشريف، نجاة ومخلوف، عيسى (2021). "الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالصمت التنظيمي لدى موظفي المكاتب التعليمية الخدمية بمدينة بنغازي"، *مجلة كلية التربية العلمية*، كلية التربية-جامعة بنغازي، (10)، 25-2.



- الشفلو، عبد الرؤوف (2017). "العلاقة بين الاغتراب الوظيفي وجودة الخدمات المصرفية - دراسة تطبيقية على مصرف شمال أفريقيا فرع قصر الأخيار"، *مجلة الجامعة الأسمرية، الجامعة الأسمرية الإسلامية- زليتن، 29، 199-238*.
- الشمري، أسماء سحيمان (2023). "الاغتراب الوظيفي لدي معلمات المدارس المضمونة في منطقة حائل بالمملكة العربية السعودية"، *مجلة الدراسات والبحوث التربوية، مركز العطاء للاستشارات التربوية/الكويت، بالتعاون مع كلية العلوم التربوية-جامعة الطفيلة التقنية/الأردن، 3 (8)، 435-463*.
- صبر، رنا (2013). "أثر مصادر ضغوط العمل في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي - دراسة تحليلية لآراء عينة من الممرضين والممرضات في مستشفى اليرموك التعليمي"، *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة-العراق، (37)، 243-263*.
- الصلال، أملاك والشايح، على (2021). "مستوى الاغتراب الوظيفي لدي قادة المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة"، *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، مركز رفاد للدراسات والأبحاث-الأردن، 29 (1)، 129-154*.
- صلاح الدين، نسرين وآخرون (2020). "بنية الاغتراب الوظيفي ومستواه لدي المعلمين بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان: دراسة تحليلية استكشافية"، *مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة، 28 (3)، 553-616*.
- صورية، زاوي وسهام، موسي (2021). "أثر جودة بيئة العمل على مستوى الاغتراب الوظيفي - دراسة حالة مديرية أملاك الدولة لولاية بسكرة"، *مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف - الجزائر، 17 (26)، 567-580*.
- الطيار، خالد (2024). "الاغتراب الوظيفي وعلاقته بتقدير الذات لدي معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض"، *مجلة الآداب للدراسات التربوية والنفسية، كلية الآداب-جامعة ذمار، 6 (2)، 94-147*.
- عابد، موسي (2018). "الاغتراب الوظيفي لدي معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بالمناخ التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة- فلسطين.



- عبد الحميد، الآء (2021). "دور الاغتراب الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء الوظيفي - دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية والخاصة المصرية"، *المجلة العلمية للبحوث التجارية*، كلية التجارة-جامعة المنوفية، 40 (1)، 70-118.
- عبد الستار، حلا صاحب (2023). "دور القيادة الإقناعية في الحد من الاغتراب الوظيفي - آراء عينة من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد بالجامعة المستنصرية"، *مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية*، كلية الاقتصاد والإدارة-جامعة واسط، 15 (49)، 58-76.
- عبد الله، ريم (2022). أثر الثقافة التنظيمية على الاغتراب الوظيفي للعاملين - دراسة ميدانية على شركة سيريتل للاتصالات بسوريا، *رسالة ماجستير غير منشورة*، قسم إدارة الأعمال، كلية إدارة الأعمال، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا.
- عبد الله، محمد حمزة (2024). "البيئة الاجتماعية للعمل والاعتراب الوظيفي - بحث ميداني مقارن"، *مجلة كلية الآداب*، كلية الآداب-جامعة بني سويف، (70)، 173-238.
- العبادلة، عبد الرحمن (2024). "أثر العوامل التنظيمية المسببة لضغوط العمل على الاغتراب الوظيفي - دراسة تطبيقية في جامعة مؤتة"، *مجلة مؤتة للدراسات الإنسانية والاجتماعية*، عمادة البحث العلمي - جامعة مؤتة، 39 (3)، 13-52.
- عرفة، نسرين وآخرون (2021). "مستوى الاغتراب الوظيفي لدي معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل"، *مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث*، جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، 9 (2)، 85-114.
- العمراني، عبد الغني محمد (2013). *مناهج البحث العلمي*، الطبعة الثانية، صنعاء: منشورات مركز جامعة العلوم والتكنولوجيا للكتاب الجامعي.
- العمر، بدران بن عبد الرحمن (2004). *التحليل الإحصائي للبيانات في البحث العلمي باستخدام برنامج SPSS*، الرياض: منشورات معهد الدراسات الصحية.
- عكاشة، جهاد (2018). الصراع التنظيمي وأثره على الاغتراب الوظيفي في وزارة الصحة الفلسطينية - المحافظات الجنوبية، *رسالة ماجستير غير منشورة*، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى-فلسطين.



- العوامه، عمر (2024). "أثر العدالة التنظيمية على الاغتراب الوظيفي - دراسة ميدانية على وزارة العمل والتأهيل ببلدية الزاوية المركز"، *مجلة القرطاس*، الجمعية الليبية للعلوم التربوية والنفسية-هيئة البحث العلمي، 3 (24)، 477-453.
- فخري، نور وصالح، مصطفى (2020). "الاغتراب الوظيفي وأثره في الرضا عن العمل - بحث تطبيقي"، *مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية*، كلية الإدارة والاقتصاد-جامعة بغداد، 26 (121)، 300-282.
- القحطاني، العنود والعدساني، عبد الله (2024). "أسباب الاغتراب الوظيفي لدى مديرات المدارس الحكومية في محافظة الأحساء"، *مجلة كلية التربية*، كلية التربية-جامعة أسيوط، 44 (2/4)، 77-50.
- القواص، عناية والفراج، أسامة (2024). "أثر الاغتراب الوظيفي في أداء العاملين واستراتيجيات التصدي له - دراسة ميدانية على العاملين في جامعة دمشق"، *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية*، جامعة دمشق، 40 (3)، 101-83.
- الكاديكي، فتحية والعالم، صالح (2022). "الاغتراب الوظيفي لدى موظفي كليات التربية بجامعة بنغازي"، *مجلة كلية التربية العلمية*، كلية التربية-جامعة بنغازي، 12 (12)، 106-81.
- اللافي، عبد النور المبروك (2015). إشباع حاجات الموظفين وأثره على الاغتراب الوظيفي - دراسة ميدانية على مديرية الأمن الوطني في طرابلس، *رسالة ماجستير غير منشورة*، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة طرابلس-ليبيا.
- المجالي، أحمد شاهر (2006). أثر خصائص البيروقراطية في الاغتراب الوظيفي في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية في الأردن، *رسالة ماجستير غير منشورة*، قسم الإدارة العامة، كلية إدارة الأعمال، جامعة مؤتة-الأردن.
- المطيري، عزيزة (2016). "الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى عينة من الموظفين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة"، *مجلة كلية التربية*، كلية التربية-جامعة الأزهر، 35 (168)، 513-467.
- منتصر، هالة (2023). "المتطلبات الإدارية لمواجهة الاغتراب الوظيفي لدى الإداريين بجامعة مدينة السادات - دراسة ميدانية"، *مجلة كلية التربية*، كلية التربية-جامعة عين شمس، 47 (2/47)، 458-359.



- منسقية الموارد البشرية، إدارة الموارد البشرية (2024)، شركة ليبيا للنفط المشتركة - بنغازي.
- الموقع الرسمي لشركة ليبيا للنفط المشتركة - بنغازي: <https://www.oilibya.com.gov.ly> تاريخ الزيارة 2024/10/25م، الساعة 12:00 صباحاً.
- نجم، عبد الحكيم وآخرون (2024). "تأثير السلوك غير المتحضر للمدير في مكان العمل على الاغتراب الوظيفي لدى الأطباء في المستشفيات الحكومية في المحافظات الجنوبية الفلسطينية"، *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، كلية التجارة-جامعة دمياط، 5 (3/1)، 1277-1317.
- ياس، على محسن (2022). "الأداء المهني وعلاقته بالاغتراب الوظيفي والمناخ التنظيمي لدى المرشدين التربويين - بغداد"، *مجلة الجامعة العراقية*، الجامعة العراقية، (2/57)، 460-480.
- ثانياً: المراجع الأجنبية:**
- Abouelenien, R. et.al. (2024)."The Effect of Job Insecurity on Employees' Job Performance in the Hospitality and Tourism Industry: The Role of Work Alienation", *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*, 8 (1/1), 1-20.
- Al Ayyash, I. et.al. (2024)."The Impact of Job Alienation on Organizational Citizenship Behaviors-an Analytical Study for The Opinions of a Sample of Heads of Scientific Departments at The University of Samarra", *World Economics & Finance Bulletin*, 33, 33-56.
- Karayaman, S. (2024)."Relationships between Work Alienation, Job Stress, Burnout and Intention Leave from Job among Tourism Industry Employees", *Journal of Humanities and Tourism Research*, 14 (2), 224-237.
- Mahmoud, A. et.al. (2024)."Examining generational differences as a moderator of extreme-context perception and its impact on work alienation organizational outcomes: Implications for the work place and remote work transformation", *Scandinavian Journal of Psychology*, 65, 70-85.
- Ozlem, O. et.al. (2019)."The impact of work alienation on organizational health: A field study in health sector" *International Journal of HealthCare Management*, 12 (1), 18-24.