
<i>Received/Geliş</i> 11 /6/2018	<i>Article History</i> <i>Accepted/ Kabul</i> 20 /6/2018	<i>Available Online / Yayınlanma</i> 1 /7/2018
--	---	--

الاغتراب الوظيفي واثره في رأس المال البشري دراسة تحليلية

في مديرية إنتاج الطاقة الكهربائية المنطقة الوسطى

أ.م. علاء دهام حمد م.م. زياد علي عباس

كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة بغداد

المستخلص

يهدف البحث عبر محاوره الى اختبار علاقة وتأثير الاغتراب الوظيفي كمتغير مستقل في رأس المال البشري كمتغير مستجيب ، في مديرية إنتاج الطاقة الكهربائية المنطقة الوسطى ومحاولة السعي للخروج بجملة من التوصيات تسهم في معالجة حالات الاغتراب الوظيفي في المنظمة المبحوثة، وانطلاقاً من أهمية موضوع البحث في المنظمات العامة، وأهمية المنظمة المبحوثة للمجتمع، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في أكمال البحث ، وشمل البحث مجالس الادارة في مديرية إنتاج الطاقة وتم جمع البيانات من (50) مستجيباً يمثلون مجتمع البحث بشكل حصري وشامل والمتمثل ب(مدراء الاقسام وموظفين) ، إذ اعتمدت الاستبانة التي تضمنت (50) فقرة، وتم الاستعانة ببرنامج (spss) واعتمدت الاساليب الاحصائية(النسب المئوية، الانحراف المعياري، الوسط الحسابي، والاهمية النسبية، ومعامل الاختلاف، ومعامل الارتباط بيرسون، ومعامل الانحدار البسيط) لاختبار فرضيات البحث. أما أبرز استنتاجات البحث التي أظهرت صحة فرضيات البحث فتمثلت وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للاغتراب الوظيفي في رأس المال البشري في المنشأة العامة لتوزيع الكهرباء وخرج البحث بجملة توصيات من أبرزها السعي على تفسير مفهوم الاغتراب التنظيمي واعتباره التحدي الأكبر الذي يواجه المنظمات المعاصرة عن طريق اقامة ورش العمل وبرامج تدريب العاملين في كيفية التعرف على هذه الظاهرة وطرق التخلص منها.

الكلمات الأساسية : الاغتراب الوظيفي رأس المال البشري

Abstract

The aim of this research is to examine the relation and effect of functional expatriation as an independent variable in human capital as a variable, and to attempt to come up with a set of recommendations that contribute to addressing the situations of expatriation in the organization. The survey included data from (50) respondents representing the research community in an exclusive and comprehensive manner (departmental managers and employees). The questionnaire was based on (50) (Spss) and adopted the statistical methods (percentages, standard deviation, arithmetic mean, relative importance, coefficient And the simple regression coefficient) to test the hypotheses of research. The most prominent research findings that showed the validity of the hypotheses of the research represented a relationship of significant significance for the expatriate job in the human capital in the general establishment of electricity distribution. The research came out with a number of recommendations, The concept of organizational alienation and considered the biggest challenge facing contemporary organizations through the establishment of workshops and training programs for workers in how to identify this phenomenon and methods of disposal.

Keywords:: functional alienation human capital

الاغتراب الوظيفي واثره في رأس المال البشري دراسة تحليلية

في مديرية إنتاج الطاقة الكهربائية المنطقة الوسطى

أ.م. علاء دهام حمد م.م. زياد علي عباس

المقدمة:

في ظل بيئة ديناميكية مضطربة باستمرار وصعوبة الحصول الموارد المطلوبة بأنواعها فضلاً عن عدم التأكد البيئي، أصبحت المنظمات بحاجة الى مهارات وكفاءات تمتلك المبادأة والفكر الخصب لدراسة البيئة المتغيرة والتناغم معها بما يخدم توجهات المنظمة. واضعين نصب اعينهم قدراتهم في تحليل اركانها ومذللين صعوباتها ، وقد إدركت المنظمات الناجحة أن ديمومة نجاحها في الأمد البعيد يعتمد على دراسة الآثار السلبية للاغتراب الوظيفي ومحاولة الحد منها.

إن التغيرات البيئية أثرت على سوق العمل وعلى مهارات القوى العاملة ومتطلباتهم الشخصية مما دفع بمنظمات الاعمال إلى العمل على الاستجابة لتلك التغيرات عن طريق التركيز على تفعيل دور العنصر البشري لخدمة أهدافها، كالمتعلقة بزيادة الإنتاج وتحقيق الرضا الوظيفي، وهذا لا يتم إلا من خلال تحسين مستوى بيئة العمل وتقليل آثار شعور العاملين بالاغتراب والتوتر، فشعور الفرد بالاستقرار الوظيفي والاحترام وذلك بابتعاد الادارة عن سياسة التمييز، وعدم تجاهل المقترحات التي يقترحها العاملين مما يشجعه و يدفعه إلى تقديم الأفكار المبدعة والخلاقة، وإرتفاع معنوياته، وتوجيه سلوكه لخدمة أهداف المنظمة باعتبارها جزء من أهدافه.

يعد موضوع الاغتراب الوظيفي من الموضوعات التي نالت الكثير من اهتمام علماء النفس والمفكرين، وقد أتضح جلياً مدى تأثير فكرة الاغتراب على تفكير الانسان فضلاً عن تأثيره على العلاقات الاجتماعية بين الافراد، حيث أكد المفكرين ان هذا العصر هو عصر الاغتراب والقلق والوحدة، ويرى المفكرون أن أزمة الانسان تكمن في اغترابه عن ذاته وعن الآخرين، لذلك يحدث الصراع والتوتر بينه وبين ذاته وبين الآخرين.

وان ظاهرة الاغتراب هي ظاهرة مرضية يمتاز بها هذا العصر مع اختلاف المجتمعات فالتحدي والفشل وغموض وعبء الدور وضعف نظام الحوافز ماهي الا مؤشرات لما يعانيه المرؤوسين داخل المنظمة من حالات الاغتراب.

وقد تزامن اهتمام الباحثين برأس المال البشري واهتمامهم بتنمية المورد البشري واستثماره والذي بدأ الاهتمام به من قبل المفكرين (Adam Smith & Schultz & pecker) وتسليطهم الضوء على أهمية رأس المال البشري في المنظمات وكيفية استثمار رأس المال البشري وتنميته وأهميته التي لا تقل عن باقي ممتلكات المنظمة بل تفوقها، وبدأ اهتمام مفكرين علم الإدارة بتعليم المورد البشري كمدخل لتعليمه وتنميته، وظهور العديد من كتابات الباحثين حول هذا المفهوم وكيفية الاستثمار فيه عبر تعليمه وتدريبه وتنمية مداركه ومعارفه.

واهتم البحث ليلقي الضوء على أثر الاغتراب الوظيفي في تفعيل رأس المال البشري (استثماراً وتطويراً) في محاولة إظهار العلاقة بين أبعاد الاغتراب الوظيفي وتأثيرها في تفعيل رأس المال البشري وذلك بإطار نظري يعتمد على عرض ما طرحه الباحثون من كتابات وطروحات ذوي الاختصاص بهذا الشأن، فضلاً عن إطار ميداني لتحديد مديات تأثير الاغتراب الوظيفي على تفعيل رأس مالها البشري.

وتأسيساً لما تقدم تضمن البحث الحالي متغيرين اثنين: الاغتراب الوظيفي كمتغير مستقل ورأس المال البشري كمتغير معتمد، وتم تشخيص مشكلة البحث في ان الاهتمام بهذه المتغيرات دون مستوى الطموح في المنظمة المبحوثة وان الاعتماد في تسيير امورها على النمط التقليدي، فضلاً عن عدم الاهتمام بتلك المتغيرات بما يتلائم وروح العصر.

وتضمن البحث أربعة محاور يمثل الاول منها منهجية البحث فيما انصرف المحور الثاني لتناول الجانب النظري اما المحور الثالث فيمثل الجانب العملي واختتم البحث بمحوره الرابع ليستعرض أهم الاستنتاجات والتوصيات ليكتمل البحث بقائمة المصادر.

المحور الاول: منهجية البحث

الاغتراب الوظيفي واثره في رأس المال البشري دراسة تحليلية في مديرية إنتاج الطاقة الكهربائية المنطقة الوسطى أ.م. علاء دهام حمد م.م. زياد علي عباس

سيتم في هذا المحور تناول مشكلة البحث وأهميته وأهدافه ونموذجه وفرضياته ومتغيراته وعينته ومنهجه وكالاتي:-

أولاً : مشكلة البحث

يكتسب الاغتراب الوظيفي أهمية بالغة في الجدل الفكري حول بيئة الاعمال لارتباطه بديناميكية هذه البيئة ، ويزداد الجدل أهمية اذا ما قورن الاغتراب الوظيفي مع هدف رأس المال البشري . الامر الذي يخلق اشكالية فكرية تدفع بالمهتمين بزيادة البحث فيه لاستنباط افضل السبل لتفعيل الاغتراب الوظيفي مما يزيد من فاعلية رأس المال البشري . فاذا كان ذلك يبرز في الجدل الفكري فالامر يكتسب اهتماماً أكبر على الصعيد الميداني لتفعيل التساؤل الكبير الذي مضمونه (هل يستطيع المدير العراقي من معالجة الاغتراب الوظيفي في منظمته لاحداث المزيد من التغييرات الايجابية في رأس مال البشري لمنظمتة) ويمكن التعبير عن مشكلة البحث بالتساؤلات الاتية :

- 1- ما درجة فهم ميزات ومفاهيم متغيرات البحث وعلاقتها والتعرف على مسؤوليات المنظمة المبحوثة تجاه ذلك؟
- 2- ما مستوى الاغتراب الوظيفي في الشركة العامة ؟
- 3- ما مستوى رأس المال البشري فيها ؟
- 4- ما أبرز الاسهامات الفكرية الفلسفية من خلال المتراكم من الادبيات والجهود النظرية حول متغيرات البحث ؟
- 5- ما العلاقات الترابطية بين متغيرات البحث (الاغتراب الوظيفي ، رأس المال البشري)؟

ثانياً : أهمية البحث

يكتسب البحث أهميته من أهمية المتغيرات المبحوثة ، وتبرز هذه الأهمية بجانبين :

جانب نظري يتمثل في:

- 1- محاولة البحث لظهور طبيعة الجدل الفكري سيما في مجال الاغتراب الوظيفي ورأس المال البشري والعلاقة التأثيرية المتوقعة بينهما وما ينتج عن هذه العلاقة من قيمة معرفية تخلق تراكم معرفي للمكتبة العربية في موضوعين بالغى الأهمية .
 - 2- الوقوف على آخر المستجدات في نطاق متغيرات البحث واكتشاف الافكار الجوهرية ذات العلاقة بمتغيرات البحث (الاغتراب الوظيفي ، رأس المال البشري) لمعرفة الترابط بين متغيراتها تبعاً لعلاقات الاثر والارتباط.
 - 3- الافادة من طبيعة وأهمية العلاقة القائمة بين متغيرات البحث (الاغتراب الوظيفي ، رأس المال البشري) في تطوير المنظمات الحكومية ورفع درجة الوعي بالمستوى الذي ينعكس ايجابيا في جودة المخرجات ضمن نطاق بيئتها.
- وجانب عملي ويتمثل في :

- 1- محاولة البحث لتشخيص مستويات الاغتراب الوظيفي فضلاً عن مستويات رأس المال البشري فيها وارشاد المدير العراقي في كيفية تشخيص ومعالجة الاغتراب في منظمته.
- 2- تفسير الفجوة ما بين الاطار النظري والعملي لمتغيرات البحث ، ورسم الاطار العملي تساهم المنظمة المبحوثة في تطبيقه ضمن الواقع الحالي ، وتجاوز الثغرات الحاصلة في ظل تلك الفجوة والسعي نحو اكساب المنظمة المبحوثة معرفة جديدة تساهم في بناء مستقبلها.

ثالثاً: اهداف البحث

يهدف البحث الى ماياتي :

- 1- تشخيص مستويات التحديد المنظمي . في مديرية إنتاج الطاقة الكهربائية .

الاغتراب الوظيفي واثره في رأس المال البشري دراسة تحليلية

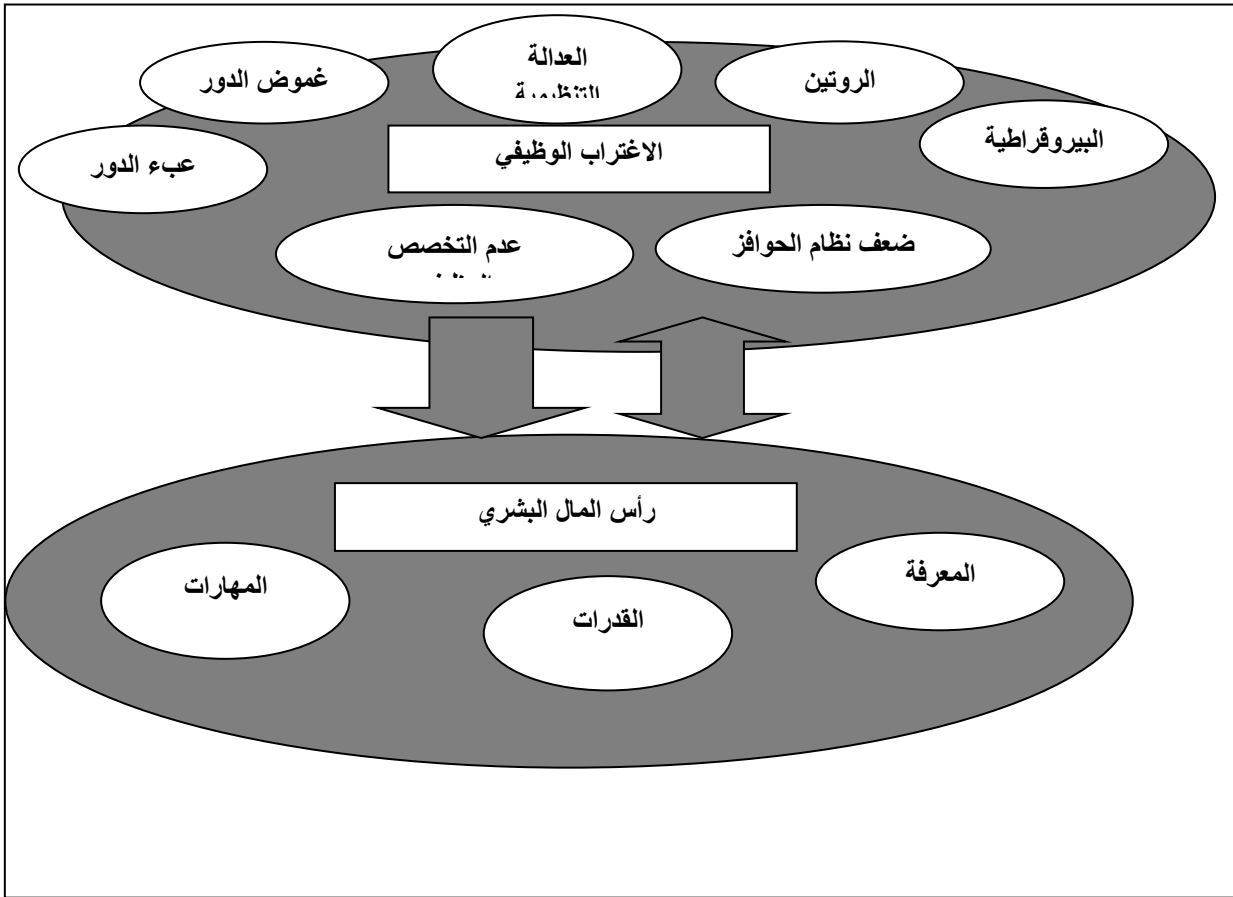
في مديرية إنتاج الطاقة الكهربائية المنطقة الوسطى

أ.م. علاء دهام حمد م.م. زياد علي عباس

- 2- تحديد مستويات رأس المال البشري في المنظمة المبحوثة.
- 3- بيان مستويات التأثير للاغتراب الوظيفي في رأس المال البشري .
- 4- إعطاء أولوية الاهتمام لابعاد كل متغير من متغيرات البحث ومعرفة مدى اهتمام المنظمة المبحوثة بتلك الابعاد.
- 5- محاولة توجيه أنظار إدارة المنظمات العامة الى بحث الابعاد التنظيمية (للاغتراب الوظيفي ، رأس المال البشري) لتكون الاكثو تجانساً للواقع في ظل البيئة التنظيمية المضطربة في العراق.
- 6- الخروج بجملة من الاستنتاجات والتوصيات التي تفيد المنظمة المبحوثة.

رابعاً : نموذج مقترح للبحث :

الشكل(1) نموذج البحث



**الاغتراب الوظيفي واثره في رأس المال البشري دراسة تحليلية
في مديرية إنتاج الطاقة الكهربائية المنطقة الوسطى
أ.م. علاء دهام حمد م.م. زياد علي عباس**

خامساً : فرضيات البحث

- 1- يرتبط الاغتراب الوظيفي برأس المال البشري بعلاقة ارتباط ذات دلالة معنوية .
- 2- وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للاغتراب الوظيفي في رأس المال البشري

سادساً : مجتمع وعينة البحث

تم اختيار مديرية إنتاج الطاقة الكهربائية المنطقة الوسطى وهي العمود الفقري لوزارة الكهرباء التي تأسست عام 1999 وتهدف في الاسهام في دعم الشبكة الوطنية في مجال انتاج الطاقة الكهربائية.

، واختيرت عينة مكونة من (50) مدير من داخل المديرية وتصف الجداول (1) خصائص عينة البحث بعد احتساب التكرارات والنسبة المئوية للبيانات التي جمعت للغرض ، حيث نلاحظ ان نسبة الذكور قد شكلت (80%) من العينة اقلهم من الفئة العمرية (31-40) اي (50%) وكان (10%) منهم ممن يحملون الشهادات العليا و (70%) منهم ممن يحملون شهادة البكالوريوس و(40%) منهم لديه خدمة من 11-15

الجدول (1) توزيع افراد عينة البحث تبعا للخصائص الشخصية والوظيفية في المنظمة المبحوثة

النسبة المئوية	التكرار	المتغير	
		النوع الاجتماعي	المتغير
80%	40	ذكر	النوع الاجتماعي
20%	10	انثى	
10%	5	30 – 21	العمر
50%	25	40 – 31	
20%	10	50 – 41	
10%	5	60 – 51	
10%	5	61 فأكثر	
20%	10	اعدادية	
70%	35	بكالوريوس	
10%	5	ماجستير	
10%	5	5 – 1	سنوات الخدمة
20%	10	10 – 6	
40%	20	15 – 11	
20%	10	20 – 61	
10%	5	30 – 21	

سابعاً : المقياس (الاستبانة) واجراءات الصدق والثبات

الاغتراب الوظيفي واثره في رأس المال البشري دراسة تحليلية

في مديرية إنتاج الطاقة الكهربائية المنطقة الوسطى

أ.م. علاء دهام حمد م.م. زياد علي عباس

استعملت الاستبانة كأداة لجمع البيانات لتحديد أبعاد الاغتراب الوظيفي ورأس المال البشري وتحديد الاهمية النسبية لمتغيراته الفرعية، وتم تصميم الاستبانة بالاستناد الى المراجع العلمية وكما موضح في الجدول رقم (5) وللإجابة على فقرات الاستبانة تم اعتماد مقياس (Likert) الخماسي (أتفق تماماً، أتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق تماماً).

اجرى الباحثان اختبار الفا كرونباخ للتأكد من اتساق وثبات مقياس البحث، وقد تم حساب معامل الثبات عن طريق مقياس الفا كرون باخ كما موضح بالجدول (2)، وقد تراوحت قيمه بين (0.753-0.817)، وتعد هذه النتائج مقبولة احصائياً في البحوث الإدارية والسلوكية، نظراً لا قيمها اكبر من (60%).

الجدول (2) قياس الصدق والثبات لفقرات استبانة البحث N= 50

المتغير	ابعاد القياس	الرمز	قيمة معامل الثبات
الاغتراب التنظيمي	الروتين	x1	0.817
	البيروقراطية	x2	
	ضعف نظام الحوافز	x3	
	العدالة التنظيمية	x4	
	غموض الدور	x5	
	عبئ العمل	x6	
	عدم التخصص الوظيفي	x7	
رأس المال البشري	المعرفة	y1	0.753
	المهارات	y2	
	القدرات	y3	
ثبات الاستبانة العام	0.774		
الصدق الكلي	0.879		

الجدول (3) مصادر مقاييس البحث

المتغير	مصادر المقياس
اولاً: ابعاد الاغتراب الوظيفي	Vijakumar ,2010
- الروتين	
- البيروقراطية	
- ضعف نظام الحوافز	
- العدالة التنظيمية	
- غموض الدور	

**الاغتراب الوظيفي واثره في رأس المال البشري دراسة تحليلية
في مديرية إنتاج الطاقة الكهربائية المنطقة الوسطى
أ.م. علاء دهام حمد م.م. زياد علي عباس**

	<ul style="list-style-type: none"> - عبء الدور - عدم التخصص الوظيفي
<p>Gao,2001</p> <p>Ukenna & others,2010</p>	<p>ثانياً : أبعاد رأس المال البشري</p> <ul style="list-style-type: none"> - المعرفة - القدرات - المهارات

المحور الثاني: الاغتراب الوظيفي – تأطير نظري

سيتم في هذا المحور استعراض المفهوم والاهمية والابعاد والخصائص واهم العوامل المؤثرة واهم الخطوات المتبعة للاغتراب الوظيفي وكالاتي

اولاً: مفهوم الاغتراب الوظيفي:

يعاني الانسان المعاصر من ازمت نفسية واجتماعية وذلك لاسباب منها:التحول الصناعي وسيطرة الادوات التكنولوجية المتطورة واعتماد رأس المال الفكري والعمولة ومالحق وسائل الانتاج من تطور، مما أدى الى شعور الفرد بالعزلة والاحساس بالعجز والقلق المستمر والتشاؤم وحالة اليأس التي تؤدي الى الاغتراب على الرغم من كثرة الافراد المحيطين به.

أما ⁽¹⁾ فيشير الى (غربة المرؤوس عن الشيء المرتبط به ، كأسرته ، مجموعته ،مجتمعه)⁽²⁾ فيوصفه بحالة من القلق أو الخوف من التناقض بين ميول وتطلعات الأفراد وبين ما يمليه الواقع. وهو انعكاس للتصدعات في العلاقة العضوية بين الإنسان وحالته الوجدانية اي بين الذات والموضوع وبين الجزء والكل وبين الفرد والمجتمع وبين الحاضر والمستقبل⁽³⁾. وهي الحالة التي تصف العلاقة بين الفرد ووظيفته فارتفاع درجة الاغتراب تشير إلى العلاقة الضعيفة بين الفرد ووظيفته⁽⁴⁾ فانخفاض حالة تكييف الفرد مع بيئته الاجتماعية والثقافية والطبيعية وبالتالي يفقد سيطرته عليها ويصبح معزولاً من خلال تفاقم العجز لديه

⁽⁵⁾. فالنظرة غير المتحمسة تجاه العمل، وانخفاض مستوى المشاركة فيه، وضعف تأثير العاملين الإيجابي داخل منظماتهم⁽⁶⁾ وهي حالة نفسية مرتبطة بالفرد تمثل الانفصال المعرفي بين عمله وسياقات العمل ذات الصلة، وشعوره بالإحباط وما يصاحبه من آثار سلبية ناجمة عن الفشل في تحقيق الأهداف من خلال السلوك المتصل بالعمل والتنظيم، ويؤدي الى حالة اللامبالاة⁽¹⁾.

1- Vijakumar ,SHete Satosh ,(2010) ,"Theme of Alienation in Anita Desai's where shall we go this Summer"
,2nd ,prentice – Hall ,London.p 2

2 - Medoza ,MariaJesus Suarez., & Manriqwe-ed-Lara ,Pablozoghbi. ,(2009) ,"The Impact of work alienation on organizational citizen ship behavior in the canary Islands" ,International Journal of organization & analysis ,Vol.15 ,No.3 .p14.

3 - الجماعي ،صلاح الدين احمد ،(2013) " الاغتراب النفسي والاجتماعي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي " الطبعة الأولى ،دار زهران للنشر والتوزيع ،عمّان ،الأردن،ص 66

4 - الشنتا، السيد علي،(1997) " الاغتراب التنظيمات الاجتماعية القاهرة: مكتبة ومطبعة الاشعاع . العتبة. ص 34

5 - Aboalhol,M & Ismail,M (2006), Effects of Quality Circle participation.pp44

6- Collins, J. (2001), "Good to Great", Harper Business, New York.pp6

الاغتراب الوظيفي واثره في رأس المال البشري دراسة تحليلية في مديرية إنتاج الطاقة الكهربائية المنطقة الوسطى أ.م. علاء دهام حمد م.م. زياد علي عباس

ثانياً: خصائص الاغتراب التنظيمي:

حدد (Marx) اربعة خصائص اساسية للاغتراب التنظيمي (2)، وهي:

1- الاغتراب عن الانتاج

2- الاغتراب عن انشطة العمل

3- اغتراب الفرد عن الوجود ككائن اجتماعي

4- الاغتراب عن زملائه في العمل

من ناحية تقسيم العمل فهي من العوامل المهمة فتدفع بالافراد الى الانفصال والعزلة، ان الادارات تقوم بتركيز حل وقتها واهتمامها على الانتاج لاعلى العامل نفسه، فيشعر بانه عديم الاهمية في محيط عمله، مما يفرض قيودا على حريته، وتعميق شعور انعدام المغزى، وعدم فهمه لدوره (3)، ويعد (مايوان) ان التقسيم القهري للعمل وتركيز العامل في مهنته فقط ودوره فيها وكثرة الروتين والملل والتقييم السلبي وفقدان المعايير والاهداف، وضعف روابط الالفة والمحبة بينهم من الاسباب الرئيسة التي تدفع بالفرد الى الاغتراب الوظيفي (4).

ثالثاً: مراحل الاغتراب الوظيفي:

تمر ظاهرة الاغتراب الوظيفي بثلاث مراحل كل مرحلة تؤدي إلى المرحلة التي تليها وتزيد خطورة عن سابقتها سبب العلاقة الترابطية بينهم، ومن المراحل الاثني (5).

1- مرحلة الاغتراب النفسي: يشعر المرؤوسين بان علاقتهم مع المنظمة لم تعد طبيعية، مع استمرار التوتر وزيادة المشاعر السلبية لديهم تجاه منظمته، وشعورهم ان جميع مشاكلهم التي يعانون منها سببها المنظمة، وان عدم تدخل المعنيين ستزداد من الآثار السلبية على الحالة النفسية وعلى الاداء.

2- مرحلة الاغتراب الذهني: وتعد امتداد للمرحلة التي سبقتها وهي أشد خطراً على المنظمة والمرؤوسين إذ تتميز بالشروء الذهني وعدم قدرتهم على التركيز وتبدو عليهم مظاهر الحزن والاكتئاب وكثرة الاخطاء والصراعات أثناء الأداء الوظيفي بشكل واضح.

3- مرحلة الاغتراب الجسدي: يصبح المرؤوس مغتربا كلياً في عمله إذ تكثر الاجازات والتأخر عن الحضور اليومي والخروج قبل انتهاء الدوام وكثرة الغياب والانتقالات في المنظمة وتفشي الصراعات بين المرؤوسين، وعدم قدرة المسؤولين في السيطرة في السيطرة على مجريات الامور.

رابعاً: ابعاد الاغتراب الوظيفي:

¹ -Saari , Mikko , (2015) , Work alienation and engagement in organizations case study in an advertising agency, Bachelor's thesis Degree programme in International Business General Management , Turcku university of applied sciences.p1

² - Tziner & others, 2010: 205

³ - Cascio, (2006), *Managing Human Resources-productivity, Quality of Work Life, Profits*, McGraw. Hill International Edition.p212

⁴ - Lukes, Steven,(1972), A dissertation Of Alienation and Anomie, Alienation and the Social System, John Wiley.p 70

⁵ - هاشم، علا باسم،(2016)، تأثير ابعاد نوعية حياة العمل في الاغتراب التنظيمي بحث ميداني لعينة من كليات جامعة الانبار، كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد، رسالة

ماجستير غير منشورة. ص77

الاغتراب الوظيفي واثره في رأس المال البشري دراسة تحليلية

في مديرية إنتاج الطاقة الكهربائية المنطقة الوسطى

أ.م. علاء دهام حمد م.م. زياد علي عباس

تعد ابعاد الاغتراب الوظيفي من المواضيع التي اثارت جدلاً واسعاً بين الباحثين أمثال هيجل وماركس ودوركهايم وغيرهم، فضلاً عن تعدد الاهتمام به كعلم النفس والاجتماع والفلسفة والسلوك التنظيمي، ومن هذه الابعاد الاتي⁽¹⁾:

1- الروتين: يؤدي المرؤوس واجباته على وتيرة واحدة متكررة. والاجراءات تتصف بالبطيء والروتين القاتل، فضلاً عن كونها محددة بأجراءات العمل، والشعور الدائم بالقلق أثناء عمله، وانعدام حالة التجديد فيه.

2- البيروقراطية: احتكار صنع القرار من قبل قمة الهرم الاداري اذ لا يوجد دور للمستويات الدنيا في عملية اتخاذ القرار، ولا تسمح المنظمة للمشاركة في عملية صنع القرار، ويتم تجاهل الاراء والمقترحات التي يقدمها المرؤوسين، فضلاً عن ان إجراءات العمل تكون تقليدية.

3- ضعف نظام الحوافز: اذ تفتقر المنظمة الى تطبيق نظام الحوافز بصورة عادلة. وملاحظة تأثير العلاقات الشخصية أثناء العمل، فضلاً عن شعور المرؤوسين ان الجهود التي يبذلونها لا تتناسب مع ما يحصلون عليه من حوافز.

4- العدالة التنظيمية: اذ تعمل الادارة بسياسة التمييز بين العاملين، ويتم تداول المعلومات داخل المنظمة ضمن فئة معينة، فضلاً عن توزيع المهام على أسس غير موضوعية.

5- غموض الدور: شعور المرؤوسين بعدم التوافق بين صلاحياتهم والاعمال التي يؤدونها، والتعليمات فيما بينهم تتصف بالغموض.

6- عبء الدور: حيث يشعر المرؤوسين بالتوتر أثناء العمل وعدم تحمل ظروف عملهم.

7- عدم التخصص الوظيفي: أن الاعمال التي يقوم بها المرؤوسين لا تتناسب مع ما يمتلكونه من معلومات، فضلاً عن أن الادارة لا تعطي أهمية للمبادرة والابداع.

المحور الثالث : رأس المال البشري- تأطير نظري

أولاً- مفهوم رأس المال البشري

اهتمت الدراسات برأس المال البشري وعدته الثروة الحقيقية لمنظمات القرن الحادي والعشرين اعتمد نجاح المنظمات الصناعية على الفكر الإنساني وقدرات الأنظمة الإنتاجية، وبشكل أكثر من استنادها للموارد المالية⁽²⁾ فهو مؤشر مهم جداً للتقدم الفردي والاجتماعي، وهو أكثر أهمية في ظل اقتصاد عالمي تنافسي وغير محدود، فالمصدر الأساسي لزيادة الإنتاجية هو أحلال الافكار والمهارات والمعرفة محل الموارد الطبيعية⁽³⁾، فرأس المال البشري هو المعرفة والقدرات والمهارات والكفاءات والصفات المتجسدة في فئات معينة من الأفراد⁽⁴⁾ فضلاً عن كل من الاعتبارات الواسعة المتعلقة بالموارد البشرية وذات الصلة بقوى العمل وبشكل أكثر تحديداً المتطلبات المتعلقة بقدرات الافراد في شكل معرفة ، مهارات ، وصفات القادة والافراد الذين يديروهم⁽⁵⁾.

¹ - Mendoza & Manriqwe-ed, 2009:p144

² - العززي، سعد علي، (2001)، الثروة الحقيقية لمنظمات القرن الحادي والعشرين، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (8)، العدد (25)، كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة بغداد.ص5

³ - Collins, 2001 :p22

⁴ - Armstrong, M., (2009), "A hand book of Human resource management practice", 11th ed., Edition, Kogan Page, Great Britain, Cambridge University Press.p15

⁵ - Hudson, W. (1993) Intellectual Capital: How to Build it, Enhance it, Use it, John Wiley, New York:p45

الاغتراب الوظيفي واثره في رأس المال البشري دراسة تحليلية في مديرية إنتاج الطاقة الكهربائية المنطقة الوسطى أ.م. علاء دهام حمد م.م. زياد علي عباس

ثانياً - أهمية رأس المال البشري

تتطلب المنظمات برأس المال البشري، بوصفه يمثل النخبة من الموارد البشرية، والتي تساهم على تقديم الأفكار الجديدة والابتكارات والإبداعات ودورها في تعزيز قدرة المنظمات للاستجابة للتغيرات التي تحدث في بيئتها الخارجية، فاستثمار المنظمات في مجال التعليم والتدريب لزيادة معارف، خبرات، ومهارات العاملين، والتي تؤدي إلى تعظيم إنتاجية المنظمة ومخرجاتها هو استثمار لرأس المال البشري⁽¹⁾ فقيام المنظمات بالاستثمار في البشر مسألة جداً مهمة لأنه يحقق مجموعة من المنافع منها تحسين نوعية العمل وحصول الأفراد على عوائد على شكل دخل إضافي وارتفاع مستوى الأجور وزيادة الأمن الاقتصادي وزيادة فرص العمل وإدراك المنظمة للمنافع الاقتصادية⁽²⁾. فضلاً عن أهمية رأس المال البشري من خلال دوره الحقيقي في صياغة الأهداف الإستراتيجية ورصد وتحليل البيئة الخارجية والإشراف على العمليات الداخلية واختبار الكفاءة، بالإضافة إلى دوره المباشر في زيادة الإنتاجية وبالتالي تحقيق الاستخدام المنظم للموارد البشرية لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة ضد المنافسين في السوق⁽³⁾.

أن تركيز الأفراد المتعلمين على التدريب سوف تنتج مستويات عالية من النمو الاقتصادي على المدى البعيد. وإذا ما حصل الأفراد على مزيد من التعليم، فأهم سيحصلون على عوائد عالية⁽⁴⁾ فأهمية رأس المال البشري في السياسة العامة تكمن من خلال النظر إلى التعليم على نطاق واسع باعتباره منفعة عامة مع العوامل الخارجية الإيجابية والذي يزيد من كفاءة المؤسسات الاقتصادية والسياسية والتعجيل من وتيرة التقدم العلمي .

ثالثاً - أبعاد رأس المال البشري

ان مكونات رأس المال البشري الأساسية هي المعرفة، المهارات، القدرات، وستتناول بشكل تفصيلي هذه المكونات، وعلى النحو الآتي:

1. المعرفة

يسمى عصرنا هذا بعصر ثورة المعرفة لتداخل أنواع المعرفة ومجالاتها في جميع الجوانب الحياتية المعاصرة . وتعد المعرفة على إنها المادة الفاعلة لتوليد الثروة الصافية لمنظمات الأعمال⁽⁵⁾. وهي كل شيء ضمني أو ظاهري يستحضره الأفراد لأداء أعمالهم بإتقان في اتخاذ قرارات قرارات صائبة⁽⁶⁾. ويرى⁽¹⁾ أن المعرفة تشكل أحد العناصر الأساسية ضمن سلسلة متكاملة تبدأ بالإشارات ثم البيانات والمعلومات والمعرفة والمعرفة وأخيراً الحكمة التي تعد أساساً فاعلاً لابتكار المعرفة.

¹ - Khasawneh, S., (2011), "Human capital Planning in higher Education Institutions", International Journal of Educational Management, Vol. 25, No. 6.p535

² - Barton, H. & Dellbridge, R., (2011), "Development in the learning Factory: Training Human Capital", Journal of European industrial Training. Vol. 13, No. 5. :p466

³ - Pedrini, M., (2007), "Human Capital Convergences in Intellectual Capital and Sustainability Reports", Journal of Intellectual Capital, Vol. (8), No. 2.p347

⁴ - Cascio,2006:p43

⁵ - العنزي، 2001 مصدر سابق:114

⁶ - الكبيسي، صلاح الدين، (2002)، إدارة المعرفة وأثرها في الإبداع التنظيمي - دراسة استطلاعية مقارنة لعينة من شركات القطاع الصناعي المختلط، أطروحة دكتوراه غير منشورة، - كلية الإدارة والاقتصاد - الجامعة المستنصرية ص 48.

الاغتراب الوظيفي واثره في رأس المال البشري دراسة تحليلية

في مديرية إنتاج الطاقة الكهربائية المنطقة الوسطى

أ.م. علاء دهام حمد م.م. زياد علي عباس

واضاف العديد من المفكرين إلى المعرفة شيئاً جديداً من خلال التعمق بالمعرفة الضمنية، وسميت المعرفة الدفينة التي من الصعوبة اكتشافها، لأنها متجذرة في أعماق حاملها، ومن الصعب الحصول عليها من قبل الغير، إلا بالمناقشة والحوار والمصارحة⁽²⁾. فالمعرفة هي من الموارد غير الملموسة، لذا فإن قيمتها تزداد من خلال المشاركة بها، فيمكن أن تنتقل من فرد إلى آخر مع بقائها في عقل الفرد الذي نقلت منه.

2. المهارات

أن اكتساب المعرفة والمهارات هي إحدى أكبر العوامل المحفزة لبرنامج تدريب العاملين. ويمكن الحصول على المعرفة والمهارات من خلال التدريب وتبادل الزيارات، والتفاعل مع العاملين الآخرين.

وهناك مجموعة من المهارات التي تتوافر في رأس المال البشري المبدع وهي كالاتي:⁽³⁾

أ- **الترباط:** القدرة على الربط الناجح بين القضايا غير المترابطة، أو الأفكار في نطاق معين ويعد من أهم الأمور الحيوية لرأس المال البشري المبدع.

ب- **التساؤل:** فالمبدعون من رأس المال البشري دائماً يطرحون الأسئلة التي تتحدى الحكمة المألوفة، أو كما يقال "عليك أن تسأل السؤال الذي لا يمكن سؤاله".

ت- **الملاحظة:** على المدراء أن يقدموا الأفكار غير المألوفة في العمل، بهدف تعزيز الفهم نحو الظاهرة المألوفة، باتجاه سلوك الزبائن المحتملين.

ث- **العمل الشبكي:** إستعمال الوقت والطاقة في إيجاد الأفكار ضمن شبكة عمل مكونة من الأفراد ذوي الخبرات المتنوعة، فرجال الأعمال المبدعون يعبرون عن أسلوبهم في العمل، فهم يقابلون الأفراد الذين يمتلكون الأفكار والرؤى والمعرفة المتنوعة، فضلاً عن بذلهم جهداً كبيراً في الوصول إليهم وان كانوا في جبال السند والهند، وذلك بهدف تعزيز مهنتهم والحصول على القيمة المضافة.

3. القدرات

تشير الدراسات البحثية المعاصرة بأن القدرات البشرية هي السلاح الإستراتيجي لمنظمات القرن الحادي والعشرين، حيث شهدت السنوات الأخيرة تحولاً في اهتمام الباحثين من النواحي التشغيلية إلى الجوانب الإنسانية⁽⁴⁾.

القدرة هي دالة للمعرفة والمهارات المكتسبة خلال المسار الوظيفي من خلال التدريب الذي يعد منهجية واعية للتأثير في الأدوار ومن خلال التطوير وأعداد العاملين لأدوار جديدة أو التعلم ونشر المعرفة والتي تسهم في إعادة صياغة ذهنية الإدارة والعاملين⁽¹⁾.

¹ - Harris and Henderson, 1999

² - العنزي، سعد علي، (2007)، "تعزيز رأس المال الاستراتيجي"، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة بغداد، مجلد 13، عدد 48، ص 15.

3 - العنزي، سعد علي، (2014)، "إبداعات الأعمال/ قراءات في التميز الإداري، والتفوق التنظيمي"، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، ص 61.

4 - الدوري، زكريا، صالح، أحمد علي، (2009)، الفكر الإستراتيجي وانعكاسه على نجاح منظمات الأعمال - قراءات وبحوث، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.

**الاغتراب الوظيفي واثره في رأس المال البشري دراسة تحليلية
في مديرية إنتاج الطاقة الكهربائية المنطقة الوسطى
أ.م. علاء دهام حمد م.م. زياد علي عباس**

وعلى المديرين التوجه بجذب الأفراد الذين يمتلكون المقدرة العالية في التعامل مع الحالات الطارئة التي تستوجب الإبداع والابتكار، حيث يتم الحصول على مخرجات معرفية وفكرية عالية المستوى⁽²⁾.
لذلك فالأفراد الذين تدرّبوا وتكونت لديهم الخبرة المتراكمة ليصبحوا الصفوة المختارة والنخبة الممتازة في المنظمة هم من يقعون تحت لواء رأس المال الفكري.

المحور الرابع: الجانب العملي

أولاً : عرض وتحليل النتائج

1. الاغتراب التنظيمي :

يتضح من خلال الجدول (2) : حصلت ابعاد المتغير التفسيري الاغتراب التنظيمي (الروتين ، البيروقراطية ، ضعف نظام الحوافز ، العدالة التنظيمية ، غموض الدور ، عبء الدور ، عدم التخصص الوظيفي) على متوسطات حسابية عامة بلغت (3.18 ، 3.15 ، 4.10 ، 3.12 ، 3.01 ، 3.08 ، 2.57) اذ يتبين للباحثين بأن جميع الابعاد متوفرة لدى عينة البحث من خلال استيعابها لفقرات الاستبانة الخاصة بالمتغير التفسيري وابعاده على الترتيب ، فيما كانت الانحرافات المعيارية العامة للأبعاد على الترتيب (0.726 ، 0.636 ، 0.764 ، 0.886 ، 0.974 ، 0.864 ، 0.856) اذ تدل قيم الانحرافات المعيارية العامة الى تناسق إجابات عينة البحث وتطابق اراءها حول هذه الفقرات والابعاد التي تقيس المتغير التفسيري الاغتراب التنظيمي ، اذ حصل على متوسط حسابي متوفر مقداره (3.17) وبانحراف معياري (0.621) اذ تتفق اراء عينة البحث بان الاغتراب حالة نفسية ترتبط بالفرد وتمثل بانفصاله المعرفي عن سياقات العمل نتيجة لشعوره بالإحباط وما يصاحبه من اثار سلبية ناجمة عن الفشل في تحقيق أهدافه الشخصية واهداف التنظيم مما يدفعه الى سلوك اللامبالاة.

2. رأس المال البشري :

حصل المتغير المستجيب رأس المال البشري على متوسطا حسابيا متوفرا (3.77) وبانحراف معياري عام بلغ (0.578) ، مما يدل على اتفاق وتجانس اراء عينة البحث حول توفر المعرفة والقدرات والمهارات والكفاءات والصفات المرغوبة والمتجسدة في افراد المنشأة العامة لتوزيع كهرباء الوسط ، مما يؤكد تقبل افراد العينة لوجود البعد المستجيب وعبر ابعاده (المعرفة -3.63) ، (القدرات -3.95) ، (المهارات -3.74) ، وبانحراف معياري على الترتيب (0.792 ، 0.761 ، 0.673) .

1 - Decenzo D. A, & Robbins, S.P. (1999), "Human Resources Management", 6th ed., New York. p42

**الاغتراب الوظيفي واثره في رأس المال البشري دراسة تحليلية
في مديرية إنتاج الطاقة الكهربائية المنطقة الوسطى
أ.م. علاء دهام حمد م.م. زياد علي عباس**

الجدول (5) قيم التحليل الوصفي للمتغيرات وابعادها

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة
الروتين	3.18	0.726	50
البيروقراطية	3.15	0.636	
ضعف نظام الحوافز	4.10	0.764	
العدالة التنظيمية	3.12	0.886	
غموض الدور	3.01	0.974	
عبء الدور	3.08	0.864	
عدم التخصص الوظيفي	2.57	0.856	
المعرفة	3.63	0.792	
القدرات	3.95	0.761	
المهارات	3.74	0.673	

ثانيا: اختبار فرضيات البحث الرئيسية :

1. لجأ الباحثان الى استعمال معامل الارتباط (Spearman) لاختبار فرضية الارتباط بين متغيرات البحث وكما موضح بالجدول (6) ، وقد حقق الاختبار صدق التحقق من قوة النموذج البحث من خلال الاستدلال على وجود ارتباط خطي يفسر العلاقة بين متغيرات البحث الرئيسية ، فقد دلت معامل الارتباطات على وجود علاقة معنوية دالة احصائيا بين المتغيرات المبحوثة وهذا ما يدعم الفرضية الرئيسية الأولى (يرتبط الاغتراب التنظيمي برأس المال البشري بعلاقة ارتباط ذات دلالة معنوية) .

الجدول (6) مصفوفة علاقة الارتباط بين المتغيرات

المتغير التفسيري	معامل الارتباط	Sig	n
الاغتراب الوظيفي	0.502**	0.000	153

يتضح من الجدول (6) ان علاقة الارتباط بين الاغتراب التنظيمي ورأس المال البشري علاقة متوسطة مقبولة ومعنوية في ذات الوقت ، اذ تدل هذه النتيجة على قوة تماسك وتلازم المتغيرات المبحوثة .

2. فيما استعمل الباحثان الاسلوب الاحصائي المتمثل بـ (Simple Regression Analysis) لتحليل الانحدار الخطي البسيط ، للتأكد من علاقات التأثير بين متغيرات البحث الرئيسية، تأثير (الاغتراب الوظيفي) كمتغير تفسيري في المتغير المستجيب (رأس المال البشري) ، وبحسب الفرضية الرئيسية الثانية (يؤثر الاغتراب الوظيفي في رأس المال البشري معنويا) ، وبحسب الجدول (7) ، تظهر نتائج الاختبار وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للاغتراب الوظيفي في رأس المال البشري في المنشأة العامة لتوزيع الكهرباء .

**الاغتراب الوظيفي واثره في رأس المال البشري دراسة تحليلية
في مديرية إنتاج الطاقة الكهربائية المنطقة الوسطى
أ.م. علاء دهام حمد م.م. زياد علي عباس**

الجدول (7) مصفوفة التأثير بين متغيرات البحث

المتغير التفسيري	r	r ²	β	α	f	t	Sig
الاغتراب الوظيفي	0.502	0.252	0.432	1.028	10.251	9.375	0.000

يظهر الجدول (7) انموذج تأثير للمتغير التفسيري الاغتراب الوظيفي في المتغير المستجيب (رأس المال البشري) ، تحت مستوى معنوية (sig=0.000) وهي اقل من قيمة الدلالة (0.05) وبدلالة قيمة (F) المحسوبة (10.251) وهي اعلى من قيمة (F) الجدولية (3.841) ، وبقية (t=9.375) المحسوبة وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية والبالغة (1.97) ، اذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.252$) ، ويدل على ان المتغير الاغتراب الوظيفي يفسر ما قيمته (25.2%) من اداء العاملين ، وكانت قيمة ($\beta=0.432$) ، اي ان التغير لوحدة واحدة في الاغتراب الوظيفي سيؤدي الى تغير في رأس المال البشري بنسبة (43.2%) ، اذ توفر هذه النتيجة دعما كافيا لقبول الفرضية الرئيسة الثانية (وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للاغتراب الوظيفي في رأس المال البشري) ، وهو يعد تأثيرا مقبولا ، وبأنموذج الحدار وكالاتي :

$$\text{رأس المال البشري (Y)} = 1.028 + 0.432 (\text{الاغتراب الوظيفي})$$

المحور الخامس: الاستنتاجات والتوصيات

أ- الاستنتاجات:

- 1- ظهر وجود المدراء والكوادر بنسبة ذكورية مرتفعة ، مما يشير لضعف وجود تمثيل المرأة في ذات الاختصاص ، فضلا عن كون عينة البحث تمتاز بالشباب والخبرة الممتزجة.
- 2- تتفق اراء عينة البحث بان الاغتراب حالة نفسية ترتبط بالفرد وتتمثل بانفصاله المعرفي عن سياقات العمل نتيجة لشعوره بالإحباط وما يصاحبه من اثار سلبية ناجمة عن الفشل في تحقيق أهدافه الشخصية واهداف التنظيم مما يدفعه الى سلوك اللامبالاة .
- 3- تبين اتفاق وتجانس اراء عينة البحث حول توفر المعرفة والقدرات والمهارات والكفاءات والصفات المرغوبة والمتحسدة في افراد المنشأة العامة لتوزيع كهرباء الوسط ، مما يؤكد تقبل افراد العينة لوجود البعد المستجيب وعبر ابعاده المعرفة، القدرات، المهارات.
- 4- ظهر ان علاقة الارتباط بين الاغتراب التنظيمي ورأس المال البشري علاقة متوسطة مقبولة ومعنوية في ذات الوقت ، اذ تدل هذه النتيجة على قوة تماسك وتلازم المتغيرات المبحوثة .
- 5- ظهرت نتائج الاختبار وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للاغتراب الوظيفي في رأس المال البشري في المنشأة العامة لتوزيع الكهرباء.
- 6- غالبا يسخر المديرون ذكائهم، ومعرفتهم، واستعمال الخبرة العملية التي يمتلكونها في الكشف عن الأخطاء وانحرافات العمل لحل مشاكل المديرية . فضلا عن قيامهم بتحليل المواقف والمشكلات التي تواجههم سعيا لإيجاد حلولاً مناسبة لها.
- 7- تسهم برامج التطوير والتدريب التي تقيمها المديرية في زيادة المعرفة الضرورية لأداء الأعمال من الناحية الفنية والإدارية، مما يشير الى ارتفاع مستوى المعرفة لإفراد عينة البحث.
- 8- يمتلك الاغتراب الوظيفي تأثيراً واضحاً في رأس المال البشري، ، وبالنتيجة نستدل أن الاغتراب الوظيفي هو الأصلاح لتعزيز رأس المال البشري، وهذا يؤكد صحة الفرضية التي يؤثر الاغتراب الوظيفي في تعزيز رأس المال البشري للمديرية المذكورة.

ب- التوصيات:

الاغتراب الوظيفي واثره في رأس المال البشري دراسة تحليلية

في مديرية إنتاج الطاقة الكهربائية المنطقة الوسطى

أ.م. علاء دهام حمد م.م. زياد علي عباس

- 1- انطلاقاً من التأثير الايجابي للاغتراب الوظيفي في رأس المال البشري، ينبغي توجيه إدارة المديرية الى ضرورة بناء علاقات متشعبة تقع على عاتق رأس المال البشري في المديرية المذكورة، وما يسفر عنه من توليف يتوقع له التأثير الايجابي لابعاد الاغتراب الوظيفي في رأس المال البشري .
- 2- ضرورة وضع برامج خاصة لإدارة رأس المال البشري من قبل المديرية المبحوثة تتطلب وجود متخصصين في هذا المجال ويفضل مراعاة الآتي:
 - أ- تحديد الاحتياجات التدريبية والتي تتضمن مفردات ومناهج دراسية متناسقة للحصول على تلك المهارات المناسبة التي تصب في رفع المقدرة الجوهرية لها.
 - ب- تنفيذ نظام الأجور وفقاً للمهارات التي يمتلكها الأفراد العاملين.
 - ج- القيام المستمر بمسوحات المهارة التي تجعل المديرية قادرة على تحديد الفجوات فيها، وتحمين نوع التدريب المناسب من خلال تحسين قابليات رأس المال البشري فيها.
- 3- السعي على تفسير مفهوم الاغتراب التنظيمي واعتباره التحدي الاكبر الذي يواجه المنظمات المعاصرة عن طريق اقامة ورش العمل وبرامج تدريب العاملين في كيفية التعرف على هذه الظاهرة وطرق التخلص منها.
- 4- الحد من بعض الأساليب الادارية التي تحد من حركة العاملين داخل السلم الهرمي للمنظمات من أجل إيجاد أجواء ايجابية من جهة والقضاء على الروتين وغموض الدور وشعور الفرد بالاغتراب. حتى يتمكن العاملون من الفئة التنفيذية من منافسة فئة المناصب الإدارية العليا.
- 5- تشكيل فرق العمل التي مهمتها أستقطاب وأختبار الموظفين الجدد الذين تتوافق قيمهم مع قيم المنظمة للحد من الآثار السلبية لظاهرة الأغرأاب . مما يعمل في الوقت نفسه على تقوية الأرتباط العاطفي في المديرية .
- 6- تجنب الفهم السيء للصلاحيه وهي التسلط على الآخرين وأجبارهم على فعل أشياء رغماً عنهم، وأتأ الصلاحيه الصحيحه تأتي من خلال تقبل المرؤوسين لها، فضلاً عن تنفيذ الصلاحيه بالاقتناع وليس الإيجار للحد من حالات الاغتراب.
- 7- العمل على توسيع المشاركة وأتاحة الحرية في التعبير عن الأفكار الخاصة بالعمل وتشجيع مظاهر وفرص الأبتكار في العمل مع الأخذ بأراء العاملين في القرارات الحيويه وتشجيع الإدارة لهم وذلك يتيح الفرصة أمام الإدارات العليا للحد من معاناة الموظفين من مظاهر الأغرأاب . فالأعمال الروتينية ترفع من مستوى أغرأاب العاملين.

**الاغتراب الوظيفي واثره في رأس المال البشري دراسة تحليلية
في مديرية إنتاج الطاقة الكهربائية المنطقة الوسطى
أ.م. علاء دهام حمد م.م. زياد علي عباس**

المصادر:

الكتب العربية:

1. الجماعي، صلاح الدين احمد، (2013)، " الاغتراب النفسي والاجتماعي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي " ، الطبعة الأولى، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
2. الشتا، السيد علي، (1997) " الاغتراب التنظيمات الاجتماعية القاهرة: مكتبة ومطبعة الاشعاع العتبة
3. الدوري، زكريا، صالح، أحمد علي، (2009)، الفكر الإستراتيجي وانعكاسه على نجاح منظمات الأعمال - قراءات وبحوث، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
4. لعنزي، سعد علي، (2014)، " إبداعات الأعمال/ قراءات في التميز الإداري، والتفوق التنظيمي "، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان - الأردن .

الرسائل والاطاريح

1. هاشم، علا باسم، (2016)، تأثير ابعاد نوعية حياة العمل في الاغتراب التنظيمي بحث ميداني لعينة من كليات جامعة الانبار، كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد، رسالة ماجستير غير منشورة.
2. الكبيسي، صلاح الدين، (2002)، إدارة المعرفة وأثرها في الإبداع التنظيمي - دراسة استطلاعية مقارنة لعينة من شركات القطاع الصناعي المختلط، أطروحة دكتوراه غير منشورة، - كلية الإدارة والاقتصاد - الجامعة المستنصرية.

المجلات والدوريات

- 3-العنزي، سعد علي، (2001)، الثروة الحقيقية لمنظمات القرن الحادي والعشرين، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (8)، العدد (25)، كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة بغداد.
- 4-العنزي، سعد علي، (2007)، "تعزيز رأس المال الاستراتيجي"، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة بغداد، مجلد 13، عدد 48.

Books

1. Vijakumar ,SHete Satosh ,(2010) , "Theme of Alienation in Anita Desai's where shall we go this Summer" ,2nd ,prentice – Hall ,London.
2. Aboalhol,M & Ismail,M (2006), Effects of Quality Circle participation
3. BDL,(2007) , "Intellectual Capital Statement" *Business & Development Learning Institute* – BDL Institute -51, rue Saint Charles 78000 Versailles – France .
4. Collins, J. (2001), "Good to Great", Harper Business, New York
5. Armstrong, M., (2009), "A hand book of Human resource management practice", 11th ed., Edition, Kogan Page, Great Britain, Cambridge University Press.
6. Hudson, W. (1993) Intellectual Capital: How to Build it, Enhance it, Use it, John Wiley,New York
7. Cascio, (2006), Managing Human Resources-productivity, Quality of Work Life, Profits", McGraw. Hill International Edition
8. Decenzo D. A, & Robbins, S.P. (1999), "Human Resources Management", 6th ed., New York.

Journals

Route Educational and Social Science Journal

الاغتراب الوظيفي واثره في رأس المال البشري دراسة تحليلية
في مديرية إنتاج الطاقة الكهربائية المنطقة الوسطى
أ.م علاء دهام حمد م.م زياد علي عباس

1. Medoza ,MariaJesus Suarez., & Manriqwe-ed-Lara ,Pablozoghbi. ,(2009) ,"**The Impact of work alienation on organizational citizen ship behavior in the canary Islands**" ,**International Journal of organization & analysis** ,Vol.15 ,No.3.
2. Royal ,Carol& Donnell ,Loretta O ,(2008) ," *Differentiation in financial markets: the human capital approach*" **Journal of Intellectual Capital** ,Vol.9 No.4.
3. Khasawneh, S., (2011), "*Human capital Planning in higher Education Institutions*", **International Journal of Educational Management**, Vol. 25, No. 6.
4. Pedrini, M., (2007), "*Human Capital Convergences in Intellectual Capital and Sustainability Reports*", **Journal of Intellectual Capital**, Vol. (8), No. (2),
5. Barton, H. & Dellbridge, R., (2011), "*Development in the learning Factory: Training Human Capital*", **Journal of European industrial Training**. Vol. 13, No. 5.
6. Ukenna , Steve , Ijeoma , Ngozi , Anionwu , Carol ,and Olise , Moses C. , (2010) , “ *Effect of Investment in Human Capital Development on Organisational Performance: Empirical Examination of the Perception of Small Business Owners in Nigeria*” , **European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences** , Vol. 26, No.1.
7. GAO,(2002), " *Building on moment For Prepare Strategic Human Capital*" Available from [http:// www. gao.gov/htm](http://www.gao.gov/htm).

Thesis and Dissertations

1. Saari , Mikko , (2015) , **Work alienation and engagement in organizations case study in an advertising agency**, Bachelor's thesis Degree programme in International Business General Management , Turcku university of applied sciences.
2. Lukes, Steven,(1972), **A dissertation Of Alienation and Anomie, Alienation and the Social System**, John Wiley

الاغتراب الوظيفي واثره في رأس المال البشري دراسة تحليلية
في مديرية إنتاج الطاقة الكهربائية المنطقة الوسطى
أ.م. علاء دهام حمد م.م. زياد علي عباس

جامعة بغداد
كلية الادارة والاقتصاد
قسم الادارة العامة

م/ استبانة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يجري الباحث دراسة حول (الاغتراب الوظيفي واثره في رأس المال البشري)دراسة تحليلية في مديرية إنتاج الطاقة الكهربائية المنطقة الوسطى

ونظرا لما تتمتعون به من خبرة علمية ولكونكم الاقدر من غيركم على الاجابة ، اضع بين ايديكم استبانة الاستقصاء الميداني والتي تضم مجموعة من فقرات تعبر عما يدور حولكم من خلال اداء واجباتكم الوظيفية وسيكون لتعاونكم البناء دوراً بارزاً لتحقيق هدف البحث الحالي ، مع مراعاة الجوانب الآتية :

- 1- لا ادعي لذكر الاسم او التوقيع على الاستبانة وان نتائج الاجابات سوف تظهر بصورة احصائية .
- 2- يرجى وضع درجة من (1) الى (5) في المربع ازاء كل فقرة مطروحة

ولكم مقدماً فائق التقدير والاحترام وتمنياتنا بدوام النجاح والموفقية

الباحث

المدرس المساعد زياد علي عباس

الاستاذ المساعد علاء دهام حمد

الجزء الأول معلومات تعريفية

يرجى وضع علامة (√) في المربع المناسب لكل فقرة.

- 1- النوع الاجتماعي: ذكر انثى
- 2- العمر : 21- 30 31 - 40 41 - 50 51 - 60 فأكثر
- 3- المؤهل العلمي:
اعدادية بكالوريوس ماجستير
- 4- سنوات الخدمة
5 - 10 11 - 15 16 - 20 21 - 30

الاغتراب الوظيفي واثره في رأس المال البشري دراسة تحليلية

في مديرية إنتاج الطاقة الكهربائية المنطقة الوسطى

أ.م. علاء دهام حمد م.م. زياد علي عباس

الجزء الثاني: متغيرات البحث

1- أولاً: - الاغتراب الوظيفي :- الشعور بخيبة الامل بالحياة وعدم القدرة على التقدم الوظيفي

1-الروتين :- ويعني اداء الواجبات على وتيرة واحدة ومتكررة

ت	الفقرات	حدود الدرجة من 1 - 5
1	تنصف الاعمال التي اقوم بها بانها متكررة	
2	تنصف الاجراءات في سياق عملي بالتباطيء والروتين	
3	الواجبات التي اقوم بها تكون محددة باجراءات العمل	
4	ينتابني دائماً الشعور بالقلق اثناء العمل	
5	لا اشعر بحالة التجديد اثناء اداء عملي	

2- البيروقراطية :- احتكار عملية صنع القرارات في قمة الهرم الاداري ولا يمكن للمستويات الدنيا امتلاك أي سلطة اذ يتحتم عليها

الرجوع للمركز الاعلى في أي امر من الامور

ت	الفقرات	حدود الدرجة من 1 - 5
6	تمنحني منظمتي الثقة للمشاركة في صنع القرار	
7	يتم تجاهل الآراء والمقترحات التي اقترحها	
8	اسعى الى عدم تحمل المسؤولية اثناء تأدية اعمالي	
9	يتنصف العمل داخل المنظمة بالغموض	
10	اجراءات العمل داخل المنظمة تقليدية	

3- ضعف نظام الحوافز :- خضوع النظام للمحاملات والعلاقات الشخصية بين الموظفين والادارة العليا

ت	الفقرات	حدود الدرجة من 1 - 5
11	منظمتي لا تطبق نظام الحوافز بصورة عادلة	
12	الاحظ تأثير العلاقات الشخصية بصورة واضحة في العمل	
13	تفتقر المنظمة الى تطبيق نظام الحوافز بصورة عادلة	
14	اشعر بان جهود التي ابذلها لا تتناسب مع ما احصل عليه من حوافز	
15	التركيز على الاساليب السلبية أكثر من الايجابية داخل المنظمة	

4- العدالة التنظيمية :- توليد الافكار وبناء جسر الثقة بين الادارة والعاملين وتمكين المدراء لتحقيق الاهداف الصعبة

الاغتراب الوظيفي واثره في رأس المال البشري دراسة تحليلية

في مديرية إنتاج الطاقة الكهربائية المنطقة الوسطى

أ.م. علاء دهام حمد م.م. زياد علي عباس

ت	الفقرات	حدود الدرجة من 1 - 5
16	لا تنال الاعمال التي اقوم بها اهتمام مديري المباشر	
17	يتم توزيع المهام في المنظمة على اسس غير موضوعية	
18	اشعر بوجود حوافز بين الادارة والمرؤوسين داخل المنظمة	
19	تعمل الادارة بسياسة التمييز بين العاملين	
20	يتم تداول المعلومات داخل المنظمة ضمن فئة معينة دون غيرها	

5- غموض الدور :- غياب التصور الواضح للمورد البشري لما يجب عليه ان يؤديه وعلى الاهداف المطلوب تحقيقها منه

ت	الفقرات	حدود الدرجة من 1 - 5
21	اشعر بضعف المعلومات التي امتلكها اثناء اداء واجباتي	
22	اشعر بعدم الوفاق بين صلاحياتي و الاعمال التي اقوم بها	
23	التعليمات التي اعلم ضمن نطاقها تتصف بالغموض	
24	تتسم الاتصالات بين الادارة والمرؤوسين بعدم الفاعلية	
25	تتسم الادوار المؤكدة لي بعدم الوضوح	

6- عبء الدور :- زيادة اعمال الفرد التي يتحتم عليه انجازها في وقت غير كافي والشعور ان المهارات المطلوبة لهذا العمل غير متواجدة فيه

ت	الفقرات	حدود الدرجة من 1 - 5
26	اشعر ان الاعمال التي اقوم بها لا تتناسب مع امكانياتي	
27	يقوم زملائي في العمل باستغلال قدراتي	
28	ينتابني شعور من التوتر نتيجة زخم العمل	
29	اقوام باعمال خارج نطاق المهام المؤكدة لي	
30	عدم قدرتي على احتمال ظروف عملي	

7- عدم التخصص الوظيفي :- العملية التي تصبح فيها انشطة العمل غير مجزئة وغير مبسطة وعدم شعور الافراد بالاستقلالية

ت	الفقرات	حدود الدرجة من 1 - 5
31	تتحم منظمتي بمبدأ التخصص في العمل	
32	واجه صعوبة عالية عند القيام بمهام عملي	
33	لا يتناسب ما اقوم به من اعمال مع ما امتلكه من معلومات	
34	لا تشجع الادارة مبدأ الابداع والمبادرة	
35	توفر لي وظيفتي فرصة تطوير المؤهلات التي امتلكها	

**الاغتراب الوظيفي واثره في رأس المال البشري دراسة تحليلية
في مديرية إنتاج الطاقة الكهربائية المنطقة الوسطى
أ.م. علاء دهام حمد م.م. زياد علي عباس**

ثانياً :- رأس المال البشري :- مجموع العاملين داخل المنظمة الذين يمتلكون القابليات، الخبرات، المهارات، المعرفة، الكفاءة والقدرة الفردية للأداء

1- المعرفة: مزيج الخبرة والأدراك والمهارة والذكاء والمعلومات وقدرات التذكير والتفكير المنظم.

ت	الفقرات	حدود الدرجة من 1 - 5
36	المعرفة الحالية لمديري تفي بأغراض تحقيق مستوى الأداء المتميز.	
37	يسعى مديري إلى زيادة معرفته باستخدام اغلب الوسائل والتقنيات المتاحة	
38	توجد برامج لتصميم الوظائف على أساس معرفة الموظفين المتزايدة اتجاه أعمالهم ووظائفهم التي يشغلونها .	
39	تسهم برامج التعليم المستمر التي تقيمها المنظمة في زيادة المعرفة الضرورية لأداء الأعمال .	
40	يقوم مديري بتحليل المواقف والمشاكل التي تواجهه سعياً لإيجاد حلولاً مناسبة لها، حتى لو اقتضى الأمر وقتاً طويلاً لذلك.	

2- القدرات: هي مواهب يمتلكها العاملون ، كالقدرة على التجديد والتطوير.

ت	الفقرات	حدود الدرجة من 1 - 5
41	عادة ما يتولد إحساس غامض وارتباك، في حال الشعور بإحداث عارضة غير متوقعة.	
42	أنسجم مع زملائي في العمل، وخصوصاً مع العاديين منهم الذين تقل عندهم حالات الحدس السريع بشكل أكبر من أصحاب الأفكار المتطورة.	
43	المهم في العمل المكانة الاجتماعية المرموقة، وهي أفضل من المال والمنصب.	
44	هناك أندفع للعمل الذي يتطلب تقديم أفكاراً وأراءً متطورة تخدم المنظمة على المستوى الكلي.	
45	لا أفضل العمل مع شخص قريب من مصدر القرارات الرئيسية والمتنفذين بغض النظر عن ذكائه وتفكيره.	

**الاغتراب الوظيفي واثره في رأس المال البشري دراسة تحليلية
في مديرية إنتاج الطاقة الكهربائية المنطقة الوسطى
أ.م. علاء دهام حمد م.م. زياد علي عباس**

3- المهارات: هي المقدرة الشخصية لدى العاملين الذين يستخدمونها لإنجاز المهام المكلفين بها.

ت	الفقرات	حدود الدرجة من 1 - 5
46	انصح زملائي بأن يستخدموا ذكائهم في كشف الانحرافات وأخطاء العمل وتصحيحها بسرعة خوفا من مسائلة المنظمة.	
47	لا داعي لاستخدام الذكاء والتركيز للوصول الى النتائج طالما تطلب منا المنظمة الالتزام بالرسميات والتعليمات بخدافيره.	
48	يضع مديري بالحسبان تقييم كفاءة ومهارة العاملين باستمرار .	
49	يأخذ مديري بالاعتبار المهارات التي يملكها العاملين عند أدائهم لمهام عملهم	
50	يحرص مديري على تقييم فاعلية العاملين ضمن فقرة التقييم السنوي للأداء الوظيفي .	