الاغتراب الوظيفي لدى العاملين من ذوي الإعاقة

–دراسة مقارنة بين ذوي الإعاقة البصرية والجسدية_

Job Alienation among Workers with Disabilities: A Comparative Study of Those with Visual versus Physical Disabilities

مزياني فتيحة أوقاسي عبد الرزاق

Meziani Fatiha Oukaci Abderezak

مخبر الوقاية والأرغنوميا بجامعة الجزائر 2

تاريخ الإرسال: **23 / 06/ 2025.** تاريخ القبول: **25 / 07/ 2025.** تاريخ النشر: **30 / 09/ 2025.**

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستويات الاغتراب الوظيفي لدى العاملين من ذوي الإعاقة (البصرية والجسدية)، والكشف عن الفروق بين ذوي الإعاقة البصرية وذوي الإعاقة الجسدية في درجات الاغتراب الوظيفي إن وجدت. تكونت العينة من 250 عاملاً (122 من ذوي الإعاقة البصرية، 128 من ذوي الإعاقة الجسدية)، تم اختيارهم بالطريقة القصدية من ثلاث ولايات جزائرية هي: الجزائر العاصمة، بومرداس، وتيزي وزو .اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ولجمع البيانات تم تطبيق مقياس الاغتراب الوظيفي الذي صمم لهذا الغرض. أظهرت النتائج أن مستويات الاغتراب الوظيفي لدى العمال من ذوي الإعاقة كانت منخفضة. كما بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال المكفوفين وذوي الإعاقة الجسدية في الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي. غير أن الدراسة كشفت عن فروق جزئية في الأبعاد الفرعية؛ إذ سجل العمال من ذوي الإعاقة الجسدية مستويات أعلى في الشعور بالعجز، بينما تفوق العمال من ذوي الإعاقة البصرية في الشعور باللامعيارية. أما في الأبعاد الأخرى (اللامعنى، العزلة، وفقدان الذات) فلم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية. تشير هذه النتائج إلى أن نوع الإعاقة يؤثر في كيفية توزع أبعاد الشعور بالاغتراب، لا في مستواه الكلي.

الكلمات المفتاحية: الاغتراب الوظيفي؛ ذوي الإعاقة؛ المكفوفين؛ ذوي الإعاقة الجسدية؛ العاملون.

Abstract

This study aims to identify the levels of job alienation among workers with disabilities, and to detect whether any

differences exist between those with visual disabilities and those with physical disabilities in the degrees of job alienation. It also investigated whether significant differences exist between the two groups in job alienation scores. The sample consisted of 250 purposively selected workers (122 with visual disabilities and 128 with physical disabilities) from three Algerian provinces: Algiers, Boumerdès, and Tizi Ouzou. Employing a descriptive-analytical approach, the study utilized a job alienation scale designed specifically for this purpose. The results indicated that overall levels of job alienation among workers with disabilities were low. No statistically significant differences were found between the two groups in the total job alienation score. However, partial differences emerged across sub-dimensions: workers with physical disabilities reported higher levels of powerlessness, whereas workers with visual disabilities scored higher on normlessness. No significant differences were observed in the other dimensions (meaninglessness, isolation, and self-estrangement). These findings suggest that the type of disability influences the distribution of job alienation dimensions, but not its overall level.

Keywords: Job Alienation; Workers; Visual Disabilities; Physical Disabilities, Disability

1 . مقدمة:

من البديهيات أن العنصر البشري هو العنصر الأساسي والمكون الأهم في المنظمة، كونه يعد القلب النابض والمحرك الرئيسي لبقية المكونات نحو تحقيق أهدافها. فنجاح المنظمة في تحقيق أهدافها وتميزها وتطورها يعتمد بالدرجة الأولى على فاعلية هذا العنصر. ولأهميته، تسعى المنظمات إلى استثماره بالشكل الصحيح، وإذا ما تمكنت من ذلك فإنه يعطي –لا محالة–دافعًا معنويًا كبيرًا للعاملين، وينعكس إيجابًا على أداء المنظمة ككل.

تندرج هذه الدراسة ضمن الدراسات التي تهتم بالعنصر البشري في المنظمة، إذ تهدف إلى دراسة الاغتراب الوظيفي لدى العاملين من ذوي الإعاقة –المكفوفين وذوي الإعاقة الجسدية–. حيث يشكل الأشخاص ذوو الإعاقة مليارًا من سكان العالم، أي ما نسبته 15%، حسب التقرير الدولي لمنظمة العمل الدولية (2015، ص 8). بذلك، تشكّل هذه الفئة شريحة هامة من المجتمع؛ مما يستدعي العمل على إدماجها وتوفير السبل لجعلها عضوًا فاعلاً فيه، مثلها مثل الفئات الاجتماعية الأخرى.

كذلك، شغل الاغتراب الوظيفي أيضًا اهتمام العديد من الباحثين والمختصين نظرًا لأهميته. فقد أضحت التنظيمات اليوم مليئة بشواهد وأمثلة مختلفة، منها :فقدان الانتماء الوظيفي والولاء التنظيمي، وعدم الرضا، وشعور الفرد بالغربة في عمله، وافتقاره إلى التفاعل الاجتماعي داخل محيط العمل، وقصور العلاقات الإنسانية. كما يؤدي الاغتراب الوظيفي إلى الكثير من الاضطرابات النفسية الجسدية التي تحدث في أماكن العمل، كحالات القلق، والإحساس بفقدان الهوية، واختلال الشخصية، والشعور بالعجز، وعدم الثقة، والانهزامية. وترتبط أسباب هذه المشاعر السلبية –عند كثير من النقاد والعلماء بظاهرة الاغتراب الوظيفي، كما يؤكد ذلك (الصرايرة، 2011؛ بوسالم، 2017؛ المطيري، 2016؛ بن زعرور، 2016؛ الحمداني والصراف، 2005)

سنركز في هذه الورقة على الفئة المهنية من ذوي الإعاقة، أي الأشخاص المعاقين الذين يمارسون نشاطًا مهنيًا رسميًا مأجورًا، وذلك من خلال دراسة مستويات الاغتراب الوظيفي لديهم، والفروق بين المكفوفين وذوي الإعاقة الجسدية.

2 . إشكالية الدراسة:

عُرِف المجتمع الإنساني العملَ منذ القدم، وما العصر الحديث الذي نعيش فيه إلا نتاج للعمل البشري عبر مختلف العصور والتطورات التي شهدها. ويؤكد جورج فريدمان (1985) أن العمل ميزة للجنس البشري، وأن الإنسان حيوان اجتماعي منشغل أساساً بالعمل، رغم اختلاف البنى البيئية والتباين بين المجتمعات في نمط التقدم التقني والتطور الهيكلي للمستوى الاقتصادي.

ومن بين المظاهر الاجتماعية والنفسية في بيئة العمل، نجد ما يُسمى الاغتراب الوظيفي، الذي يُعتبر من المظاهر السلبية التي تشكّل خطراً على صحة الفرد. ويرى فروم (1955) أن الاغتراب "يشير إلى عدم مقدرة الإنسان على التواصل مع نفسه، وشعوره بالانفصال عمّا يرغب أن يكون عليه، وبين إحساسه بنفسه في الواقع" (بن زاهي، 2007). كما يعرف على أنه: "هشاشة وضعف العلاقة بين الفرد والوظيفة، وضعف درجة الاندماج النفسي أو المهني أو الفكري في الوظيفة والمنظمة" (Vandenberghe, 2002, p.33) هذا بالنسبة للفرد العامل السليم جسميا وبدنيا. أما إذا كان هذا الفرد العامل من

ذوي الإعاقة، فإن السؤال الذي تطرحه هذه الدراسة هو: هل يؤدي كون العامل من ذوي الإعاقة (مكفوفين أو ذوي إعاقة جسدية) إلى ارتفاع مستويات الاغتراب الوظيفي؟ أم أن بيئات العمل الحالية وبرامج الدعم قد ساهمت في خفض هذه المستويات؟ والأكثر من ذلك، هل تختلف درجة الاغتراب وطبيعته باختلاف نوع الإعاقة (حسية/بصرية مقابل حركية/جسدية)؟

وبناءً عليه، نهدف من خلال هذه الدراسة إلى:

- التعرف على مستويات الاغتراب الوظيفي لدى العمال من ذوي الإعاقة (المكفوفين وذوي الإعاقة الجسدية).
- الكشف عمّا إذا كانت هناك فروق في الاغتراب الوظيفي باختلاف نوع الإعاقة لدى هؤلاء العمال، وفي اتجاه هذه الفروق إن وُجدت.

وعليه، نطرح التساؤلات التالية:

1- مستويات الاغتراب الوظيفي منخفضة لدى العمال من ذوي الإعاقة (المكفوفين وذوو الإعاقة الجسدية).

2- توجد فروق في درجات الاغتراب الوظيفي بين العمال المكفوفين والعمال من ذوي الإعاقة الجسدية، لصالح المكفوفين (أي أن المكفوفين يعانون من اغتراب وظيفي أعلى)، وذلك بسبب صعوبات التواصل البصري والاعتماد على الآخرين في مهام لا تتطلبها الإعاقة الجسدية بنفس الدرجة.

3. **فرضيات الدراسة:**

للإجابة على تساؤلات الدراسة تم طرح الفرضيات التالية:

1- مستويات الاغتراب الوظيفي منخفضة لدى العمال من ذوي الإعاقة (المكفوفين وذوو الإعاقة الجسدية).

3- توجد فروق دالة إحصائيًا في درجات الاغتراب الوظيفي بين العمال المكفوفين والعمال من ذوي الإعاقة الجسدية، حيث يُتوقع أن يكون مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المكفوفين أعلى منه لدى ذوي الإعاقة الجسدية

4. مفاهيم الدراسة:

1.4. مفهوم الاغتراب الوظيفي:

عرف Vijakumar الاغتراب الوظيفي بأنه: "غربة العامل عن شخص ما أو عن شيء مرتبط به كأسرته أو مجتمعه أو حتى الأنا الخاصة به" (كما مكتوب في علي حيدر، 2013، ص10). وعرفه كلارك بأنه "درجة شعور الفرد باللامعنى، وفقدان القوة، والشعور بالوحدة وغربة الذات" (كما مكتوب في الشفلو، 2014، ص203).

وعرفه سالم (2009، ص170) 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."

بينما عرفه السلطان (2003، ص279) بأنه: "انفصال العامل عن عمله وعدم اهتمامه واكتراثه به، بمعنى أن العامل يشعر أن العمل الذي يقوم به ليس له معنى ولا قيمة، وينتج اغتراب العامل عادة من الطبيعة الروتينية المتكررة للعمل الذي يقوم به."

وحسب صبر (2013، ص251)، فإن الاغتراب الوظيفي هو: "حالة نفسية يعانيها العامل، ويشعر فيها بعدم الصلة بالواقع المحيط، نتيجة تعرضه لعوامل بيئية وذاتية يكون فيها عاجزًا على التكيف معها، بحيث يؤدي إلى الشعور بالعزلة وعدم الأهمية لما يقوم به من أعمال داخل محيط العمل". وهو أيضا شعور العامل بالانفصال عن مجال العمل، مما يؤدي إلى عدم وفاء العمل بالحاجات النفسية والبيولوجية (شان، 1992)، فضلًا عن شعور العامل بالعجز، والغربة النفسية، واللامعنى، واللامعيارية (عسكر وآخرون،1999، ص29).

إن ما يمكن قوله حول التعريفات السابقة للاغتراب الوظيفي هو أنه: حالة نفسية يشعر فيها العامل بالانفصال عن ذاته، وأسرته، وعمله ومحيطه. وتتمثل أبعاده في: الشعور باللامعنى، وفقدان القوة، والوحدة، وعدم الانتماء، والعجز، واللامبالاة، كما يرتبط غالبًا بطبيعة العمل الروتينية المتكررة، أو عدم القدرة على التكيف مع بيئة العمل. ويؤدي هذا الاغتراب في النهاية إلى عدم إشباع الحاجات النفسية والبيولوجية للعامل.

2.4. مفهوم ذوي الإعاقة:

نشأ مفهوم "ذوي الإعاقة "من دمج كلمتي "الحاجة" و"الخصوصية" للإشارة إلى قصور في قدرة جسدية أو معرفية. لكن هذا المفهوم تطور عبر منظورين مختلفين جوهرياً:

الأول :منظور تقليدي، يمثله تعريف الحنفي (1995)، وينظر إلى الإعاقة على أنها نقص أو عجز في ذات الفرد يجعله أقل قدرة على أداء الواجبات التي يؤديها الأصحاء.

الثاني :منظور حديث، تتبناه اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2008)، ويعرف الأشخاص ذوي الإعاقة بأنهم من يعانون من عاهات طويلة الأجل (بدنية، عقلية، أو حسية)، لكنه يركز على أن الإعاقة تنشأ أساساً من تفاعل هذه العاهات مع الحواجز المجتمعية (كالسلالم بدل المصاعد، أو التمييز في العمل)، وليس من عجز الفرد وحده.

وبناءً على ذلك، توصي المنظمات الدولية اليوم باستخدام مصطلح "الأشخاص ذوو الإعاقة" بدلاً من "ذوي الإعاقة"، لأنه أدق علمياً وأقل وصماً.

3.4. مفهوم الإعاقة:

تُعرِّف منظمة الصحة العالمية الإعاقة بأنها: "حالة عدم قدرة الفرد على تلبية متطلبات أداء دوره الطبيعي في الحياة، المرتبط بعمره وجنسه وخصائصه الاجتماعية والثقافية، وذلك نتيجة الإصابة أو العجز في أداء الوظائف الفسيولوجية أو السيكولوجية" (العدرة، 2016، ص 14).

وميز Canoui كانوي وزملائه بين ثلاثة مصطلحات ذات صلة بالإعاقة، كما يلي:

- القصور: اضطراب في البنى أو الوظائف التشريحية والفسيولوجية والنفسية.
- العجز: ما يحد من إمكانيات الفرد وقدراته الوظيفية
- الإعاقة: الضرر الناتج عن الفجوة بين توقعات الجماعة للفرد وما هو قادر فعليًا على إنجازه (غالم، 2008، ص 48).

تشير الإعاقة إذن، إلى العجز والقصور الناتجين عن إصابة الفرد في إحدى قدراته أو حواسه الجسدية أو الذهنية بسبب عوامل وراثية أو بيئية، مما يؤدي إلى العجز في أداء الوظائف الفسيولوجية والسيكولوجية، ويحد من قدرة الفرد على الاستجابة للبيئة أو التكيف معها، ويُسبِّب مشكلات سلوكية أو جسدية أو عقلية.

هناك عدة أنواع للإعاقة، نكتفي بذكر النوعين المعنيين بهذه الدراسة وهما:

- الإعاقة البصر:

ونعني بها كل فرد يعاني من قصور أو عجز في قدرته البصرية يعيق أداءه التعليمي أو المهني أو فرص تفاعله مع المثيرات البيئية والاجتماعية ويحد من قدرته على التنقل. ويصنف المعاقون بصريًا إلى فئتين (القمش والمعايطة، 2012، ص339):

* ضعف البصر :كل فرد تتراوح حدة بصره ما بين (60/6 و60/3) في أقوى العينين بعد استخدام المصححات البصرية.
* الكفيف :كل فرد تقل حدة بصره عن (60/3) في أقوى العينين بعد استخدام المصححات البصرية، أو يقل حقل بصره عن.(20)

– الإعاقة الحركية (الجسمية):

تمثل حالات الأفراد الذين يعانون من خلل في قدرتهم الحركية، أو نشاطهم الحركي، بحيث يؤثر ذلك الخلل على مظاهر نموهم العقلي والاجتماعي والانفعالي ويستدعي الحاجة إلى التربية الخاصة. ويمكن أن يكون فقدان أي عضو من أعضاء الجسم لقدرته الحركية أو فعاليته للقيام بعمله بالشكل الطبيعي ناتجًا عن الإصابة بالشلل لمرض معين، أو حادث أو خلال تشوهات خَلقية تسببت في الإعاقة. كما يمكن أن تكون الإعاقة الحركية على شكل بتر لأحد أطراف الجسم نتيجة حادث أو الحروق، وإصابة عمل أو لأية أسباب صحية أخرى (العنزي، 2016، ص23).

5. منهجية الدراسة:

1.5. المنهج:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي كونه الأنسب

2.5. مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين من ذوي الإعاقة البصرية ومن ذوي الإعاقة الجسدية.

3.5. مكان الدراسة:

تم إجراء الدراسة على مستوى الولايات الثلاث التالية: الجزائر العاصمة، بومرداس وبجاية وتيزي وزو.

4.5. عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من مائتين وخمسين (250) عاملا، 185 منهم وبنسبة 74% ذكور، و65 منهم وبنسبة 26% إناث. كما أن 122 منهم بنسبة 48.8 %من ذوي الإعاقة البصرية، و128 منهم بنسبة 51.2% من ذوي الإعاقة الجسدية، يتراوح سن أغلبهم ما بين 30 و59 سنة. وقد تم اختيارهم بالطريقة العرضية.

6.5. أدوات جمع البيانات:

تم الاعتماد في جمع البيانات والمعلومات على المقاييس التالية:

1.6.5.استمارة المعلومات العامة:

تحتوي استمارة المعلومات على المعلومات الخاصة بأفراد العينة والتي تتمثل في: نوع الإعاقة، والسن، والجنس.

2.6.5. مقياس الاغتراب الوظيفي:

نظرا لعدم التوصل إلى طريقة لتصحيح النسخة الأصلية من مقياس الاغتراب الوظيفي؛ تم بناء أداة لقياسه بالاعتماد على ما يلي:

- بعض بنود النسخة الأصلية من مقياس الاغتراب الوظيفي
- عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بالاغتراب الوظيفي بصفة خاصة، ومن بينها: حمودي (2013)، بحر وأبو سلطان ومياسة (2013)، الشفلو (2014)، بحري (2009)، بن زاهي (2007).
- تطبيق مجموعة من الأسئلة المفتوحة التي ساعدت نتائجها في تحديد بعض بنود المقياس.
- بعد صياغة بنود المقياس، طُبق على عينة متكونة من 41 فردا من ذوي الإعاقة من أجل التأكد من مدى وضوح العبارات والتعليمة، وسهولة فهمها من قبل المستجوبين. وقد أكدت النتائج أن العبارات كانت واضحة ومفهومة لديهم جميعا دون استثناء. وعليه، تكون المقياس من 20 بندا موزعة بالتساوي على خمسة أبعاد.

بعد التأكد من وضح البنود وتعليمة مقياس الاغتراب الوظيفي، أجريت دراسة استطلاعية بهدف التعرف على خصائصه السيكومترية. وقد تكونت عينة هذه الدراسة من150 عاملا من ذوي الإعاقة على مستوى الجزائر العاصمة.

* **الصدق:**

اعتمدنا في التحقق من صدق مقياس الاغتراب الوظيفي على صدق الاتساق الداخلي، من خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل بند من بنود المقياس والدرجة الكلية للبعد. وقد أظهرت النتائج أن جميع المعاملات دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.50–0.83). كما تبين أن جميع معاملات ارتباط بيرسون الخاصة بأبعاد الاغتراب الوظيفي مع الدرجة الكلية للمقياس دالة كذلك عند مستوى الدلالة (0.01)، وتراوحت قيمها بين (0.69–0.85).

* **الثبات:**

تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونمباخ للاغتراب الوظيفي ككل ولأبعاده الخمسة وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (01): قيم معامل ألفا كرونمباخ لمقياس الاغتراب الوظيفي وأبعاده الخمسة.

الأبعاد	معامل ألفا كرونمباخ
الاغتراب الوظيفي	0.74
الشعور بالعجز	0.78
الشعور باللامعنى	0.76
الشعور بالعزلة	0.74
الشعور باللامعيارية	0.81
الشعور بفقدان الذات	0.79

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن معامل ألفا كرونمباخ لمقياس الاغتراب الوظيفي قدر ب 0.74 وتراوحت معاملات الثبات الخاصة بالأبعاد الخمسة للاغتراب الوظيفي بين 0.74–0.81 وهي معاملات دالة وتشير إلى مستوى مقبول من الثبات.

– تصحيح المقياس: جميع عبارات المقياس صيغت بصيغة سلبية (تعبر عن الاغتراب)، ولذلك تم تطبيق التصحيح وفق الصف الخاص بالفقرات السلبية في جدول ليكرت الخماسي، حيث أعطيت:

- موافق بشدة = 5 درجات
- موافق = 4 درجات
- محايد = 3 درجات
- غير موافق = درجتان
- غير موافق بشدة = درجة واحدة

وعليه، فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المفحوص هي 100 درجة، وأدنى درجة يمكن أن يحصل عليها هي 20 درجة. ويدل ارتفاع الدرجة على زيادة الشعور بالاغتراب الوظيفي، بينما يشير انخفاضها إلى ضعف هذا الشعور.

6. عرض نتائج الدراسة:

1.6. مستويات الاغتراب الوظيفي لدى العاملين من ذوي الإعاقة:

جدول رقم (02): مستويات الاغتراب الوظيفي لدى ذوي الإعاقة

الأبعاد	أقل قيمة	أكبر قيمة	المتوسط الافتراضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الشعور بالعجز	04	17	12	8.93	2.66
الشعور باللامعنى	04	18	12	8.74	2.43
العزلة الاجتماعية	05	17	12	10.08	2.44
اللامعيارية	04	20	12	9.44	3.39
الشعور بفقدان الذات	04	18	12	9.11	2.62
الاغتراب الوظيفي ككل	26	81	60	46.32	10.34

يظهر الجدول رقم (02) أن متوسط الاغتراب الوظيفي لدى عينة ذوي الإعاقة بلغ 46.32، وهو أقل من المتوسط الافتراضي الذي يقدر ب 60؛ وهذا يشير إلى أن مستوى الاغتراب الوظيفي منخفض لدى هذه الفئة. كما أن جميع الأبعاد الخمسة (العجز، اللامعنى، العزلة، اللامعيارية، فقدان الذات) سجلت متوسطات أقل من 12، مما يؤكد

ضعف الشعور بالاغتراب في كل بعد على حدة. ويمكن تفسير ذلك بأن ظروف العمل أو الدعم المقدم لذوي الإعاقة قد يساهم في تقليل مشاعر الاغتراب. وعليه تحققت الفرضية التي مفادها: مستويات الاغتراب الوظيفي منخفضة لدى العمال من ذوي الإعاقة (المكفوفين وذوو الإعاقة الجسدية).

2.6. الفرق في الاغتراب الوظيفي بين ذوي الإعاقة البصرية والإعاقة الجسدية:

1.2.6. الفرق في الشعور بالعجز بين ذوي الإعاقة البصرية والإعاقة الجسدية:

جدول رقم (03): دلالة الفروق في الشعور بالعجز حسب نوع الإعاقة.

نوع الإعاقة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	الدلالة في حالة تساوي التباين	الدلالة في حالة عدم تساوي التباين
إعاقة بصرية	122	8.56	2.39	2.165-	0.031	0.031
إعاقة جسدية	128	9.28	2.85			

تبين نتائج الجدول (03) أن المتوسط الحسابي لبعد الشعور بالعجز قدر ب 8.56 وبانحراف معياري 2.39 لدى ذوي الاعاقة البصرية. وقدر المتوسط الحسابي لبعد الشعور بالعجز لدى ذوي الإعاقة الجسدية بـ 9.28 وبانحراف معياري يساوي 2.85. كما نلاحظ من الجدول أن T المحسوبة تساوي2.165– في حالة تساوي التباين و2.174– في حالة عدم تساوي التباين وهذه الفروق غير دالة، حيث بلغت الدلالة الإحصائية بـ 0.031 في حالة تساوي التباين وبـ 0.031 في حالة عدم تساوي التباين.

وبناءً عليه، يُستنتج أن هناك فروقًا ذات دلالة إحصائية في الشعور بالعجز بين العمال ذوي الإعاقة البصرية والعمال ذوي الإعاقة الجسدية. وبالرجوع إلى قيم المتوسطات الحسابية، يتضح أن متوسط الشعور بالعجز لدى ذوي الإعاقة الجسدية (9.28) أعلى منه لدى ذوي الإعاقة البصرية (8.56)، مما يشير إلى أن العمال ذوي الإعاقات الجسدية يعانون من شعور بالعجز أكبر مقارنة بذوي الإعاقة البصرية في هذه العينة.

2.2.6. الفرق في الشعور باللامعنى بين ذوي الإعاقة البصرية والإعاقة الجسدية:

جدول رقم (04): دلالة الفروق في الشعور باللامعنى حسب نوع الإعاقة.

نوع الإعاقة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	الدلالة في حالة تساوي التباين	الدلالة في حالة عدم تساوي التباين
إعاقة بصرية	122	8.95	2.75	1.338	0.182	0.185
إعاقة جسدية	128	8.53	2.08			

تبين نتائج الجدول (04) أن المتوسط الحسابي للشعور باللامعنى لدى عينة ذوي الإعاقة البصرية (ن=122) بلغ 8.95 بانحراف معياري 2.75، بينما بلغ لدى عينة ذوي الإعاقة الجسدية (ن=128) 8.53 بانحراف معياري 2.08. وتبلغ قيمة T المحسوبة 1.338 (في حالة تساوي التباين) و1.329 (في حالة عدم تساوي التباين)، وتبلغ مستويات الدلالة 0.182 و0.185 على التوالي، وكلاهما أكبر من مستوى الدلالة 0.05. وهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور باللامعنى بين ذوي الإعاقة البصرية وذوي الإعاقة الجسدية.

3.2.6. الفرق في الشعور بالعزلة بين ذوي الإعاقة البصرية والإعاقة الجسدية:

جدول رقم (05): دلالة الفروق في الشعور بالعزلة حسب نوع الإعاقة.

نوع الإعاقة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	الدلالة في حالة تساوي التباين	الدلالة في حالة عدم تساوي تباين
إعاقة بصرية	122	10.18	2.67	0.660	0.510	0.512
إعاقة جسدية	128	9.98	2.20			

يتضح من الجدول رقم (05) أن متوسط الشعور بالعزلة الاجتماعية لدى أفراد عينة ذوي الإعاقة البصرية قد بلغ (10.18) بانحراف معياري (2.67). في حين بلغ متوسط

الشعور بالعزلة الاجتماعية لدى أفراد عينة ذوي الإعاقة الجسدية (9.98) بانحراف معياري (2.20.

أشارت النتائج إلى أن قيمة T المحسوبة بلغت (0.660) في حالة افتراض تساوي التباينات، و(0.657) في حالة عدم افتراض تساوي التباينات. وقد بلغت مستويات الدلالة الاحتمالية (0.510) و (0.512)على التوالي.

بناءً على ذلك، نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالعزلة الاجتماعية بين العمال ذوي الإعاقة البصرية والعمال ذوي الإعاقة الجسدية. وهذا يعني أن نوع الإعاقة (بصرية أو جسدية) لم يكن عاملاً مؤثراً في الشعور بالعزلة الاجتماعية لدى عينة الدراسة.

4.2.6. الفرق في الشعور باللامعيارية بين ذوي الإعاقة البصرية والإعاقة الجسدية:

جدول رقم (06): دلالة الفروق في الشعور باللامعيارية حسب نوع الإعاقة.

نوع الإعاقة	العينة	المتوسط الحسابية	الانحراف المعياري	T المحسوبة	الدلالة في حالة تساوي التباين	الدلالة في حالة عدم تساوي تباين
اعاقة بصرية	122	10.07	3.56	2.902	0.04	0.04
اعاقة جسدية	128	8.84	3.13			

تبين نتائج الجدول (06) أن المتوسط الحسابي لبعد الشعور باللامعيارية لدى عينة ذوي الإعاقة البصرية قد بلغ 10.07بانحراف معياري 3.56، في حين، بلغ لدى عينة ذوي الإعاقة الجسدية 8.84بانحراف معياري 3.13.كما يتبين أن T المحسوبة بلغت 2.902في حالة تساوي التباين، و 2.893 في حالة عدم تساوي التباين. وقد بلغت مستوى الدلالة الإحصائية في كلتا الحالتين 0.04، وبما أن هذه قيمة أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) في العلوم الاجتماعية والإنسانية، فإن هذا يدل على أن الفروق بين المجموعتين دالة إحصائياً.

وعليه، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور باللامعيارية بين العمال ذوي الإعاقة البصرية (المكفوفين) والعمال ذوي الإعاقة الجسدية، وكانت هذه الفروق لصالح فئة الإعاقة البصرية بمتوسط أعلى 10.07 مقارنة بـ 8.84.

5.2.6. الفرق في الشعور بفقدان الذات بين ذوي الإعاقة البصرية والإعاقة الجسدية:

جدول رقم (7): دلالة الفروق في الشعور بفقدان الذات حسب نوع الإعاقة.

نوع الإعاقة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	الدلالة في حالة تساوي التباين	الدلالة في حالة عدم تساوي تباين
إعاقة بصرية	122	9.38	2.80	1.589	0.113	0.115
إعاقة جسدية	128	8.85	2.42			

يتبين من الجدول (7) أن المتوسط الحسابي للشعور بفقدان الذات لدى العمال ذوي الإعاقة البصرية بلغ 9.38 بانحراف معياري 2.80، بينما بلغ لدى العمال ذوي الإعاقة الجسدية 8.85 بانحراف معياري 2.42. كما أشارت النتائج إلى أن قيمة t المحسوبة بلغت 1.589 عند افتراض تساوي التباين و 1.584 عند عدم افتراض تساوي التباين . وبلغت مستويات الدلالة الاحتمالية 0.113 و 0.115 على التوالي.

بناءً على ذلك، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين العمال ذوي الإعاقة البصرية والعمال ذوي الإعاقة الجسدية في درجة الشعور بفقدان الذات. وبالتالي، فإن نوع الإعاقة (بصرية مقابل جسدية) لا يرتبط بفروق جوهرية في هذا البعد النفسي لدى العينة المدروسة.

6.2.6. الفرق في الشعور بالاغتراب الوظيفي ككل بين ذوي الإعاقة البصرية والإعاقة الجسدية:

جدول رقم (8): دلالة الفروق في الشعور بالاغتراب الوظيفي ككل حسب نوع الإعاقة.

نوع الإعاقة	العينة	المتوسط الحسابية	الانحراف المعياري	T المحسوبة	الدلالة في حالة تساوي التباين	الدلالة في حالة عدم تساوي تباين
إعاقة بصرية	122	47.16	11.16	1.261	0.208	0.210

إعاقة جسدية	128	45.51	9.46			

تبين نتائج الجدول (8) أن المتوسط الحسابي للاغتراب الوظيفي ككل لدى عينة ذوي الإعاقة البصرية بلغ 47.16، بانحراف معياري 11.16. بينما بلغ المتوسط الحسابي لدى عينة ذوي الإعاقة الجسدية 45.51، بانحراف معياري .9.46. كما نلاحظ من الجدول أن قيمة T المحسوبة تساوي 1.261 في حالة تساوي التباين ، و 0.208 في حالة تساوي التباين و 0.210 في حالة عدم تساوي التباين، وهذا يعني، أن الفروق بين المجموعتين غير دالة إحصائيًا.

وبالتالي :لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى في الشعور بالاغتراب الوظيفي ككل بين العمال ذوي الإعاقة البصرية والعمال ذوي الإعاقة الجسدية .أي أن نوع الإعاقة لا يؤثر بشكل معنوي على مستوى الاغتراب الوظيفي العام لدى العينة.

7. مناقشة عامة للنتائج:

أظهرت نتائج الفرضية الأولى أن مستويات الاغتراب الوظيفي منخفضة؛ إذ كان المتوسط الحسابي للاغتراب الوظيفي ككل أقل من المتوسط الافتراضي، وكذلك كانت المتوسطات الحسابية لكل أبعاد الاغتراب الوظيفي أقل من متوسطاتها الافتراضية.

يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء طبيعة المجتمع الجزائري الذي يعطي اهتمام كبير لهذه الفئة من الناس، أي فئة ذوي الإعاقة سواء في مجال العمل أو في الحياة العامة، وذلك من خلال التعامل والتفاعل الإيجابيين معها والتضامن معها ومساندتها متى تطلب الأمر ذلك.

في هذا الصدد أكد فروم (1955) أن قدرة الفرد على إقامة علاقات قائمة على الحب والاحترام والتضامن تعد مؤشراً أساسياً على الصحة النفسية للمجتمع، وأن التعاون والروابط الإنسانية تحمي الأفراد من الشعور الاغتراب وتعزز اندماجهم في المجتمع. كما أكدت دراسات (Vandenberghe, 2002; Yongju, 2022) أن التماسك الاجتماعي والدعم المؤسسي يساعدان في خفض مستويات الاغتراب. في حين، توصل (Seeman 1959) إلى أن تدني مستويات الاغتراب يرتبط بدرجة الاندماج الاجتماعي والشعور بالانتماء إلى الجماعة.

من جهة أخرى، تؤكد نتائج الفرضية الثانية وجود فروق جزئية بين العاملين من ذوي الإعاقة البصرية والجسدية في بُعدين من أبعاد الاغتراب الوظيفي، وهما: الشعور بالعجز، واللامعيارية، بينما الفروق في الأبعاد الأخرى وفي الدرجة الكلية للاغتراب غير دالة إحصائيا. فقد سجل ذوو الإعاقة الجسدية متوسطاً أعلى في الشعور بالعجز، وهو ما قد يعكس القيود العملية والحركية الواضحة التي تفرضها هذه الإعاقة في بيئة العمل، مما يعزز إحساس الفرد بعدم القدرة على أداء المهام بالمستوى المطلوب. في المقابل، تفوق ذوو الإعاقة البصرية في الشعور باللامعيارية، ويمكن تفسير هذه النتيجة بما تواجهه هذه الفئة من صعوبات في الوصول إلى المعايير المكتوبة أو المرئية، أو اضطرارها إلى الاعتماد على طرق بديلة غير معيارية لإنجاز العمل، فينشأ لديها اعتقاداً بأن وسائل تحقيق الأهداف الوظيفية ليست عادلة أو مناسبة، وهذا يتفق مع تعريف سيمان للامعيارية بأنها "استخدام وسائل غير مقبولة اجتماعياً لتحقيق الأهداف". أما بالنسبة للأبعاد الأخرى، والمتمثلة في: الشعور باللامعنى، والعزلة، وفقدان الذات وكذا الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي، الفروق غير دالة إحصائياً بين المجموعتين. ويمكن تفسير ذلك بأن هذه الأبعاد ترتبط أكثر بالخصائص التنظيمية لبيئة العمل (كالثقافة التنظيمية، أساليب الإدارة، ومدى الدمج المؤسسي)، وليس بنوع الإعاقة في حد ذاتها، وهو ما يتماشى مع الطبيعة المتعددة الأبعاد للاغتراب (Cho & Seeman, 2018). وبالتالي، فإن كلتا الفئتين تعاني من مستوى متقارب من الاغتراب الوظيفي الكلي، وإن اختلفت أبعاده.

يمكن القول إذن إن نوع الإعاقة يؤثر في كيفية الشعور بالاغتراب، فالإعاقة الجسدية تزيد من الشعور بالعجز، والإعاقة البصرية تزيد من الشعور باللامعيارية، بينما تظل الأبعاد الأخرى والدرجة الكلية متكافئة بين المجموعتين.

8. الخاتمة:

في ختام هذه الدراسة التي هدفت إلى التعرف على مستويات الاغتراب الوظيفي لدى العمال من ذوي الإعاقة البصرية والإعاقة الجسدية، والكشف عن الفروق المحتملة بين المجموعتين، توصلت الدراسة إلى أن مستويات الاغتراب الوظيفي لدى العاملين من ذو الإعاقة البالغ عددهم 250 عاملاً كانت منخفضة بشكل عام. كما كشفت الدراسة عن وجود فروق جزئية بين المجموعتين، إذ سجل العمال من ذوي الإعاقة الجسدية مستويات

أعلى في الشعور بالعجز، في حين تفوق العمال من ذوي الإعاقة البصرية في الشعور باللامعيارية. أما في الأبعاد الأخرى (اللامعنى، العزلة، فقدان الذات) وفي الدرجة الكلية للاغتراب، فلم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية، مما يشير إلى أن نوع الإعاقة يؤثر في كيفية الشعور بالاغتراب وليس في مستواه الكلي.

9.المراجع:

بن زعرور، ش. (2016). *الإدارة العامة:* بعض الأمراض المستعصية وطرق مواجهتها. *المجلة الجزائرية للأداء الاقتصادي*، *1*(1)، 19–41.

بوسالم، أ. (2013). التمكين الإداري كمدخل للتميز التنظيمي–دراسة ميدانية على شركة سوناطراك النفطية الجزائرية–. *مجلة الاقتصاد والمالية*، *3*(1).

الحمداني، ن. إ. ع.ل. والصراف، س. ن. ح. (2005). العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية والشعور بالاغتراب الوظيفي–دراسة استطلاعية للآراء عينة معلمي المدارس الابتدائية بمحافظة نينوي–. *مجلة تنمية الرافدين*، *34*(110).

الحنفي، ع. م. (1995). *المشكلات الاجتماعية (أسس نظرية ونماذج خليجية)*. المكتب الجامعي: الإسكندرية.

سالم، م. (2009). *القوة التنظيمية*. (ط.1). إثراء للنشر والتوزيع

الشفلو، ع. ر. ح. (2014). العلاقة بين الاغتراب الوظيفي وجودة الخدمات المصرفية: دراسة تطبيقية على مصرف شمال إفريقيا – فرع قصر الأخبار. *مجلة الجامعة الأسمرية*، العدد (29).

صبر، ر. ن. (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*، العدد (37).

عسكر، ع، حمدي، ي. والموسوي، ح. (1999). *علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق*. (ط1). دار الكتاب الحديث.

حمودي، ع.ح. (2013). اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في معمل إسمنت الكوفة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الكوفة.

العنزي، خ. ب. ح.هـ. (2016). الاغتراب النفسي وعلاقته بمستوى الطموح لدى طلاب وطالبات الجامعة، *مجلة رسالة التربية وعلم النفس*، العدد (55).

فريدمان.ج ونافيل ب. (1985). *رسالة في سوسيولوجيا العمل*. (رولاند إيمانويل، ترجمة، ط1). منشورات عويدات.

القمش، م.ن. والمعايطة، خ. ع. ر. (2012). *أساسيات التأهيل المهني والرعاية لذوي الإعاقة*. (ط.1). دار الثقافية للنشر والتوزيع.

المطيري، ع. م. ف. (2016). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى عينة من الموظفين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة. *مجلة كلية التربية*، جامعة الأزهر العدد 168، الجزء الثالث.

منظمة العمل الدولية. (2015). الدليل الإرشادي للتغطية الإعلامية عن الأشخاص ذوي الإعاقة. شركة شبكة قادرون

Cho, I. & Seeman, M. (2018). Alienation and its avatars: Clarifying measurement issues. *Journal of Organizational Psychology*, 18.

Fromm, E. (1955). *The sane society*. Rinehart & Company.

Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review, 24*(6), 783–791. https://doi.org/10.2307/2088565

Vandenberghe, F. (2002). *Working out Marx: Marxism and the end of the work society*, Thesis Eleven, 69(1), 21–46.
https://doi.org/10.1177/0725513602069001002

Yongju, Y. (2022). An analysis of Winesburg, Ohio from the perspective of Fromm's alienation theory. *IRA International Journal of Education and Multidisciplinary Studies, 18*(2), 45–52.