



الاغتراب المهني في ظل العولمة

* أ. غزال حياة

• أ/ بختاوي زهرة

الملخص:

إن التغيرات و التحولات التي يشهدها العالم المعاصر و التي مست جميع المتغيرات البيئية سواء الاقتصادية، الاجتماعية، التكنولوجية، الثقافية و الفكرية جعلت من هذا العالم يسمى بعالم العولمة و الانفتاح على الآخر، زالت فيه جميع الحواجز و العراقيل التي تحد من التفاعل العالمي ما انجر عنها بعض الجوانب الايجابية و قابلتها الكثير من الجوانب السلبية التي تشكل خطرا كبيرا يهدد أمن مجتمعاتنا. و من أخطر المظاهر السلبية لهذه التحولات هي ظاهرة الشعور بالاغتراب التي سيطرت على الكثير من منظماتنا المجتمعية و الاقتصادية، التي نعني بها عدم مقدرة الإنسان على التواصل مع نفسه و شعوره بالانفصال عما يرغب و بين إحساسه بنفسه في الواقع حيث يرى "فروم" أن العمال هم أكثر فئات المجتمع تعرضا لهذه الظاهرة، بسبب تفاقم الاعتماد على التكنولوجيا و البحث عن مضاعفة الإنتاج و تصاعد القيود التقنية على حرية الإنسان مما يؤدي إلى اغترابهم مهنيا. لذا سنحاول من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على موضوع الاغتراب المهني في ظل العولمة. كونها ظاهرة نفسو-اجتماعية.

الكلمات المفتاحية: العولمة، الاغتراب، الاغتراب المهني.

Résumé

Le monde contemporain comprend des changements continus qui touche toutes les variables environnementales, que ce soit économique, sociales, technologiques, culturelles et même intellectuelles, ce changement contribue à l'émergence de ce qu'on appelle la mondialisation et surmonter toutes les obstacles qui peuvent empêcher toute interaction internationale, ce phénomène comprend des aspects positifs mais en revanche a ses aspects négatifs qui représente une menace qui peut toucher nos sociétés et institutions sociales mais aussi les personnes dans leurs vie psychique et comportementale, qui se manifeste surtout par un sentiment d'aliénation qui se définit comme une perturbation de la relation à autrui et une altération de la communication soit avec soi même ou avec les autres. Et on trouve que "Fromm" voit que les travailleurs représentent la catégorie la plus touchées dans la société à cause de l'utilisation permanente de la technologie et la recherche de redoubler la production, qui peuvent entraver la liberté des hommes et qui provoque une aliénation professionnelle. La présente étude vise à explorer le cadre théorique relatif à l'aliénation professionnelle dans un environnement mondialisé.

Les mots clés : la mondialisation, l'aliénation, l'aliénation professionnelle.

مقدمة

تعد العولمة من أهم التغيرات العالمية المعاصرة بكل ما تحمله من حقائق ومخاطر تجلت مظاهرها في تغيرات ثقافية واقتصادية حيث يشير مفهومها إلى فكرة الاعتمادية المتبادلة بين مختلف دول العالم، تقوم على نظام مشاركة كافة أرجاء العالم في وضع النظام الثقافي والسياسي والاقتصادي للجميع وتكثيف العلاقات الاجتماعية عبر العالم و ترابط الأحداث المحلية المتباعدة بطريقة وثيقة الصلة كما لو كانت تعيش في مجتمع واحد فهي تمثل ظاهرة الانتماء العالمي، وفي بعدها الفكري تتجلى في الانفتاح الفكري على الآخر وعدم الانغلاق على الذات، ما أدى إلى عيش الإنسان ظروفاً حياتية متنوعة تعددت وسائلها وتعقدت أساليب العيش فيها وأصبح التغير سمة أساسية من سمات العصر إن لم تكن أبرز ملامحه على الإطلاق، وعلى الرغم من التقدم العلمي وسعي الإنسان للبحث عن الوسائل التي تضمن له الرخاء والعيش برفاهية، إلا أنه يواجه مجموعة عراقيل تحول دون عيشه براحة، من أهم هذه العراقيل نرصد انتشار المشاعر السلبية التي تساهم في إحساسه بأنه غريب عن نفسه وعن مجتمعه والمعبر عنها بظاهرة الاغتراب التي أصبحت خاصية مميزة للإنسان المعاصر في جميع مجالات حياته بما فيها المجال المهني إذ أن انتشار ظاهرة نقل التكنولوجيا وحلول الآلات مكان الإنسان، الذي صاحبها نقل للأساليب التسييرية والفلسفات الإدارية ذات أصول فكرية غربية دون مراعاة لخصوصية الثقافة المحلية مع عدم تزويد العاملين بالتدريب الكافي لاستخدامها حد من اكتساب العاملين للخبرة الأدائية والفنية ما أدى إلى ظهور مشاعر سلبية تجلت في عدم الرضا عن العمل والنفور منه تجلى في نوع من الانسحاب الفكري والجسدي من العمل انعكس سلباً على مستوى أداء العامل التي تعد في مجملها أهم مظاهر ومؤشرات الاغتراب المهني. لذا سنحاول من خلال هذه الدراسة التطرق إلى أهم الأسس النظرية المتعلقة بكل من العولمة من حيث تجلياتها وانعكاساتها الاجتماعية والنفسية على العامل داخل المنظمة من خلال التطرق إلى ظاهرة الاغتراب المهني كنوع من الإقصاء النفسي والاجتماعي الذي قد يكون قصدي أو غير قصدي داخل المنظمة، وهذا من خلال الإجابة على جملة الأسئلة التالية :

- 1-فيما تتمثل أهم مظاهر العولمة ؟، 2-فيما تكمن إيجابيات وسلبيات العولمة؟
- 3-فيما تتمثل أهم الخصائص الشخصية والسلوكية للعامل الذي يعاني من الاغتراب المهني؟
- 4-ما هي أهم العوامل المسببة للاغتراب المهني؟ 5-فيما تتمثل أهم المراحل الخاصة بالاغتراب المهني ؟
- 6-فيما تتجلى انعكاسات الاغتراب المهني على العامل وعلى المنظمة؟
- 7-ما هي أهم استراتيجيات التعامل مع الاغتراب المهني ؟

أولاً : مفاهيم الدراسة

1-مفهوم العولمة :

يعرف المفكر الفرنسي "برترون بادى" العولمة قائلاً: هي عملية إقامة نظام دولي يتجه نحو التوحد في القواعد والقيم والأهداف ، مع ادعاء إدماج مجموع الإنسانية ضمن إطاره . كما يعرفها "برهان غليون" بأنها ديناميكية جدية تبرز داخل دائرة العلاقات الدولية من خلال تحقيق درجة عالية من الكثافة والسرعة في عملية انتشار المعلومات والمكتسبات التقنية والعلمية للحضارة يتزايد فيها دور العالم الخارجي في تحديد مصير الأطراف الوطنية المكونة لهذه الدائرة المندمجة وبالتالي لهوامشها أيضاً .(1)

2-مفهوم الاغتراب

تعريف جان جاك روسو:

أشار إلى المفهوم القانوني للاغتراب مؤكداً على مسألة التنازل أو التخلي حيث يتنازل الأفراد عن بعض أو كل حقوقهم للمجتمع وذلك بحثاً عن الأفق الاجتماعي في إطار المجتمع، ويعد روسو من أبرز الفلاسفة المحدثين الذين تحدثوا عن الاغتراب والذي يشمل معنيين هما:

المعنى الإيجابي: فالاغتراب هو تلك العملية التي من خلالها يقدم كل شخص ذاته للجماعة لتكون تحت توجيه الإدارة العامة وتصبح جزءاً من الكل وبذلك يكون الاغتراب هنا عاماً يضع الإنسان ذاته من أجل هدف كريم الجماعة. **المعنى السلبي:** حيث يرى روسو أن الحضارة قد سلبت الإنسان ذاته وجعلته عبداً للمؤسسات الاجتماعية التي أنشأها وأصبح تابعاً لها، ومن هنا يفقد الإنسان التناغم العضوي فتحدث المشاكل بين ما ينبغي أن يكون عليه الإنسان وبين ما يكون عليه بالفعل وبذلك يحدث الاغتراب.(2)

تعريف هيجل:

يرى أن الاغتراب هو انفصال متأصل في وجود الإنسان كفاعل وكموضوع لأفعال الآخرين، وقد ميز هيجل بين أنواع الاغتراب العديدة على مستوى الشخصية والنظم الاجتماعية والثقافية، كما أثار قضية جوهرية وهي أن اغتراب الشخصية يكمن في الصدام بين ما هو ذاتي وما هو واقعي.(3)

تعريف فيورباخ:

يرى أن الاغتراب يتمثل في الاغتراب الديني بين الإنسان والخالق والذي هو أساس كل شيء سواءً أكان نفسي أو اجتماعي أو فلسفي فالخالق بخصائصه وقدراته مستقل عن الإنسان مع العلم أن الحل من وجهة نظره يكمن في التصور الانثربولوجي للدين حيث تعود للذات خصائصها ووجودها.(4)

تعريف إيريك فروم:

عرف الاغتراب في كتابه المجتمع السليم بقوله: الاغتراب هو تلك الحالة التي لا يشعر فيها الفرد بأنه المالك الحقيقي لثرواته وطاقاته، بل يشعر أنه كائن ضعيف ويعتمد كيانه على وجود قوى خارجية لا تمت له بصلة.(5) ويرى أيضاً أن الاغتراب هو تلك العملية الحالة السيكوجتماعية التي يسيطر على الفرد سيطرة تامة تجعله غريباً وبعيداً عن بعض واقعه الاجتماعي.(6)

تعريف إميل دوركايم:

عرف الاغتراب في سياق تحليله لظاهرة الانومي Anomie والتي تعني فقدان المعايير فهو يعتقد أن سعادة الإنسان لا يمكن تحقيقها بصورة مرضية ما لم تكن حاجة متناسبة أو متوازنة مع الوسائل التي يملكها لإشباعها فإذا كانت الحالة تتطلب أكثر مما يستطيع أن ينال أو أنها تشبع بطريقة متناقضة بما يحقق قناعتة فإنه يحس بالألم وخيبة وإحباط وأشار إلى أن عزلة الإنسان وبعده عن التضامن الاجتماعي هي مصدر اغترابه عن المجتمع الحديث.(7) وعرفه دانيال بيل:

بأن الاغتراب له معنى مزدوج هو الغربة والتشيؤ، والغربة هي حالة اجتماعية نفسية يستشعر من خلالها الإنسان بوجود مسافة عن مجتمعه فينفصل عنه، والتشيؤ هي مقولة فلسفية تعني أن الفرد يعامل كشيء ويتحول شيء وتنزع عنه شخصيته وبالتالي تتشأ لعلاقات.(8)

تعريف أحمد عزت راجح:

عرف الاغتراب بقوله " الاغتراب هو شعور الفرد بانقطاع الصلة بينه وبين آخر كان يتوقع قيام الصلة به، هذا الآخر قد يكون شخصاً قد يكون شخصاً أو عملاً أو جماعة وقد يكون ذات الفرد نفسه وهو شعور يصطبغ عادة بالنفور من الآخر والحذر منه فالغريب منذ القدم مرداف العدو الذي نخشاه. (9)

- تطور مفهوم الاغتراب:

لقد كان لكلمة اغتراب تاريخ قديم انطلاقاً من الفكر الديني المسيحي والإسلامي، وقد تعددت استخدامات هذه الكلمة في العصور الوسيطة ما بين قانونية ونفس اجتماعية، (10)

وقد استخدم مصطلح الاغتراب في اللغة الانجليزية الوسطى بمعنى نأى عن العقل وهذا فيما يتعلق بالاغتراب بمعنى الاضطراب العقلي، ويستمد الاغتراب معنى الغربة بين البشر مفهومه من الفعل Aliente والذي يعني التسبب في فتور علاقة ودية مع شخص آخر أو في حدوث انفصال أو جعل شخص ما مكروهاً كما يمكن أن يشير Alienation أما إلى تلك العملية أو الوضع الناشئ عنها. (11)

وشاع استخدام مفهوم الاغتراب في التراث السيكلوجي المتعلق بتحليل البناء الاجتماعي للمجتمعات المعاصرة وذلك للوقوف على طبيعة وحدود اغتراب الإنسان عن المجتمع وعن التنظيمات الاجتماعية واغترابه عن نفسه. (12)

كما يعد هيجل أول من صك هذا المصطلح واستخدمه استخداماً علمياً ومنهجياً في كتابه الموسوم "فيمونولوجيا الروح"، ثم أفصح عن مصطلح الاغتراب فيما بعد في كتابات الوجوديين أمثال فيخته وكيركيجارو وهيدجر جاسبرو جون بول سارتر وآخرين الذين اشارو لخبرة الإنسان المتعلقة بالقلق والوحدة واليأس وضياح المعنى. (13)

(وقد أبرز لنا علماء التحليل النفسي لاعقلانية الإنسان وغياب وعيه بدوافعه ومشاكله، والصراع المحتدم والمعضلات العميقة بداخله، فهذا الإنسان ليس فاقداً للسيطرة حيال نفسه. (14). وكان هذا المنحى ملهماً لكل من أيريك فروم و ألبورت و ماي و كنستون فيما يتعلق بتناولهم لظاهرة الاغتراب.

نظريات الاغتراب: (15)

النظرية النفسية الطبية:

يعتبر هنا الاغتراب عملية وليس بنية والذي يمكن أن يصبح قوة ذاتية تؤكد ذاتها وتظهر هنا غربة الذات بأبهى الأشكال، أي أن الفرد يهرب خلال السنين من ذاته الحقيقية ومكوناتها الأساسية، فالفرد هنا غير قادر على تحقيق ذاته بذاته ، وهو عبارة عن نوع من العجز، ويرجع ذلك إلى تراكمات الخبرات الأولى ومرحلة الطفولة، وتكون محاولة الطفل الاغترابي تنطلق وترتد إلى بذل جهد لإنقاص الشعور بالنقص والقلق من خلال ميكانيزمات دفاعية كالإنسحاب والمدح... الخ.

النظرية السوسيولوجية:

تؤكد هذه النظرية أن الاغتراب هو نتاج الظروف البيئية، فالاغتراب السوسيولوجي يعد لاحقاً للاغتراب النفسي الطبي، لأنه مرتبط أصلاً بالعمل، وظروفه في مجتمع صناعي، وبالعلاقات الاجتماعية التي يكونها المرء بعد أن يكبر نسبياً ، حيث يرى فروم " أن هيكل المجتمع قد أسس على نحو يجعل الأفراد معه الأفراد مغتربين بطرق مختلفة، أي

أنه أرجع اغتراب الإنسان إلى الهيكل الاقتصادي السياسي المعاصرو أن قهر الاغتراب يكون من خلال إجراء التغييرات اللازمة في جوانب النظام.

النظرية الأنطولوجية:

يعتبر هنا الاغتراب خصية باطنية للوجود الإنساني وقد ارتبط هذا الاتجاه بالتفكير الديني والوجودي ، الاغتراب أمر لا مفر منه مهما كانت صفة الإنسان أو نوع المجتمع ، ويرى هؤلاء أن الاغتراب يتم وجوده بسبب المعركة اللانهائية بين الإبداع والتعبير عن الذات، مقابل ضغط المؤسسات الاجتماعية التي تضع الفرد دائماً في مكانة ثانوية ع أنه يطمح أن يكون كلية مستقلة، وعند جان بول سارتر "الاغتراب مفروض على الإنسان لأنه يفشل في التغلب على التفاوت بين وضعيته الواقعية ووضعيته الممكنة، بمعنى أن التفاوت يؤدي إلى الشعور بعدم الأمن، ثم يؤدي إلى وحدة الإنسان في النهاية وأخيراً فالاغتراب يحدث نتيجة للصراع بين السلطة الداخلية التي أصبحت جزءاً من الفرد والرغبة في أن يكون الفرد حراً، وهذه الفكرة تتضمن محاولة الربط بين نظرية التحليل النفسي والماركسية باعتبار الأولى ضغوطاً داخلية من الطفولة والثانية من طبيعة العمل والنظام الاجتماعي.

نظرية الاغتراب بين الأشخاص:

ترتكز هذه النظرية على تطور الفرد بأنه منظومة System كالعقل الإلكتروني، فالفرد يتلقن المعلومات وتبرمج ، ومن ثم يصدر عنها استجابات تتفق مع الوقت، أي أن المعلومات الخارجية تنسق إلى حد ما مع المعلومات الداخلية، فالأشخاص يختلفون حسب موقعهم في البيئة الاجتماعية بنوع ما بداخلهم، ومن ثم ما يخرج منهم، ويرى فليكس غير أن الناس يختلفون في المجتمعات الحديثة المعقدة فيما يلي:

- التعامل مع المجتمع الكبير المعقد

- شغل مراكز اجتماعية مختلفة تمكنهم من إشباع حاجاتهم النفسية كشعورهم بالانتماء إلى جماعة خاصة أو إلى المجتمع عامة.

- إنهم يقضون وقتاً طويلاً أو قصيراً في التعامل مع المجتمع المعقد بحكم مركزهم المحدد بدقة حتى أنه إذا كان للواحد منهم المعرفة اللازمة للأحوال في عملية تخفيض حدة التعقد الاجتماعي فإنهم لا يستعملون تلك المعرفة بدقة.

- تميز السلوك الاغترابي عند هؤلاء بالانسحاب وفقدان الشعور وعدم المشاركة، ويصاب بعضهم بخيبة الأمل والفشل، حيث أن الفئات غير المحظوظة ذات الدخل المحدود والمستوى التعليمي الضعيف، وذات المركز الاجتماعي المتدني تشكل الأغلبية الساحقة من أفراد المجتمع.

مفهوم الاغتراب المهني:

وصل كارل ماركس إلى فكرته الأساسية عن الاغتراب وهي اغتراب الإنسان عن العمل من خلال فهمه للنظام الاقتصادي وقد تناول ماركس الاغتراب الذي يصاحب العمليات الإنتاجية من أربعة زوايا هي اغتراب العامل عن ناتج عمله، اغتراب العامل عن عمله، اغتراب العامل عن نفسه، اغتراب العامل عن الآخرين، حيث أن مصدر الاغتراب هو الإنسان فالإنسان هو الذي يصنع ويضع الجهد لإنتاج الأشياء التي لا يملكها فعلاً الأمر الذي يسبب لديه الاغتراب.(16) ويرى بلونر أن الاغتراب يوجد عندما يكون العمال غير قادرين على السيطرة على عمليات عملهم

المباشر وغير قادرين على تطوير الشعور بالغرض وبالعلاقة وظائفهم بكل إنتاج التنظيم وغير قادرين على الانتماء للمجتمعات الصناعية المتكاملة وعندما يفشلون في أن يصيروا منهمكين في نشاط عملهم كأسلوب للتعبير الذاتي الشخصي. (17)

ويرى عزام أن الاغتراب المهني يدور في محورين رئيسيين هما سلوك العاملين واتجاهاتهم نحو الخيارات والفرص المتاحة لهم من قبل الأنظمة العمالية ومدى استعدادهم لمحاولة تبديل ما لا يرضون عنه من تلك الخيارات والفرص الوظيفية المطروحة في تلك المجتمعات. (18)

ويعرف رولان دورون وفرانسواز بارو الاغتراب المهني بقوله "أن العامل المغترب في نتاج عمله غريب عن نفسه لأنه مغترب عن نشاط العمل، النشاط الذي يملكه شخص آخر والمغترب يعيش نفسه وكأنه نتاج فيخسر بذلك جزءاً من هويته الذاتية التي ذابت إذا جاز التعبير في هذا النتاج بمعزل عن الشروط الاقتصادية، فإن محتوى العمل بالذات قد تغرب العامل من حيث أنه يفقر موارده الفكرية حتى يصبح من غير المعقول بالنسبة إليه تحسين وضعه الراهن، فالاغتراب يكون أكبر كلما كان العمل بدون معنى بالنسبة للعامل، ونظام المكافأة مرتبط بعوامل خارجية عن إنتاجية الفرد وكلما كان التنظيم لا يقدم أو يقدم القليل من الوسائل للعامل لتحقيق أهدافه الخاصة، يتبلور الاغتراب باللموس بشعوره بالعجز وغياب القدرة وبالغربة تجاه العمل والآخرين ويفقد الثقة بالنفس وبعدم الرضا عن العمل وأخيراً بعدم دمج القيم التي ينشرها التنظيم. (19)

ويرى احمد عزت راجح أن الاغتراب المهني هو شعور الفرد بالاغتراب عن عمله فينشأ حين لا يجد الفرد لشخصيته صورة في عمله، حين يشعر الفرد أن العمل قد سلبه شخصيته وجرده من حريته وقدرته على الابتكار أما اغتراب الفرد عن نفسه فيبدو في شعوره أنه أصبح مسلوب الحرية والإرادة. (20)

ثانياً: العولمة

نشأة العولمة:

شاع استخدام لفظ العولمة في تسعينيات القرن الماضي وبالذات بعد سقوط الاتحاد السوفياتي، واستفرد أمريكا بالعالم ولا سيما عندما طالبت أمريكا دول العالم بتوقيع اتفاقية التجارة العالمية، بقصد سيطرة الشركات العابرة للقارات على الأسواق العالمية، مما يؤكد أن العولمة بثوبها الجديد أمريكية المولد والنشأة ومع هذا فإن الظاهرة ليست حديثة فالعنصر الأساسي في فكرة العولمة هو ازدياد العلاقات المتبادلة بين الأمم، وهذا العنصر كان يعرفه العالم منذ خمسة قرون على الأقل إذن العولمة ليست ظاهرة جديدة بل قديمة قدم التاريخ وقد قسمت مراحل نشأة العولمة إلى ثلاثة مراحل. (21)

- مرحلة التكوين:

وهذه المرحلة تسمى المرحلة الجينية والتي يكون فيه المصطلح محل مراجعة تفاوض ونقاش وإقناع واقتناع.

- مرحلة ميلاد المصطلح:

يتبلور في بدء عمل منظمة التجارة الدولية في ممارسة أنشطتها في إزالة كافة القيود والحواجز والقيود بين الدول وتعظيم حرية خروج ودخول رؤوس الأموال عبر الدول.

- مرحلة النمو والتمدد:

وهي مرحلة تتسم بالتداخل والتشابك الواضح لأُمُور الاقتصاد والثقافة والاجتماع....وأن تصبح المصالح متداخلة ومتفاعلة والعوالم مفتوحة دون وجود للحدود السياسية بين الدول ودون فواصل زمنية وجغرافية فالتزامن حضوري فوري قائم على " الآن" الفعلي عبر وسائل الاتصال.(22)

أهداف العولمة : (23)

- إقامة سوق عالمي مفتوح وممتد وشامل للعالم بكافة القطاعات والمؤسسات والأفراد، وبذلك يصبح العالم كتلة واحدة متكاملة، ويؤدي إلى احتكار الموروث الحضاري والثقافة المتعددة لكافة الأجناس البشرية، وصهر الاختلافات الواقعة فيما بينهم في بوتقة الإلتاف والوحدة.

- تجانس العالم، وذلك من خلال تقليل حجم وفروقات مستويات المعيشة أو متطلبات الحياة، وهذا التجانس لن يقوم على التماثل وإنما على التعدد والتنوع، حيث يساعد التجانس على الارتقاء والارتفاع بجودة الحياة، واختفاء الأحقاد وزيادة المودة بين الناس لتتحول قيمة الحياة فيما بعد إلى المساواة والعدل.

- توسيع الناس جميعاً عن طريق استخدام قدر كبير من الحراك الحضاري والذي يؤكد على الهوية العالمية، كما تهدف إلى تحسين الضمير الإنساني وتنفي الإحساس بالوحدة البشرية ووحدة حقوق الإنسان.

- جعل العالم وحدة متكاملة من حيث المصالح المشتركة ومن حيث المصالح ومن حيث الإحساس بالخطر الذي يهدد كافة البشر، كما تسعى العولمة إلى تحقيق الأمن الجماعي والتعاون الجماعي والقضاء على التوتر والقلق.

- تعميق الإحساس العام بالإنسانية والسعي لإزالة جميع أشكال التعصب والتمييز العنصري للوصول إلى عالم إنساني خال من التعصب والتناقضات.

- بعث رؤى جديدة فاعلة تكون بمثابة دعم طموحات البشر حتى وأن اختلفت أجناسهم وشعوبهم.

- إيجاد لغة اصطلاحية واحدة للعالم، وذلك ليتم استخدامها وتبادلها سواء بتخاطب البشر مع بعضهم البعض، أو عبر الحسابات الإلكترونية أو بتبادل البيانات وصناعة المعلومات بين المراكز المختلفة

مظاهر العولمة

المظاهر الاقتصادية: تتمثل هذه المظاهر في زيادة معدلات التجارة العالمية ،و حركة انتقال التكنولوجيا ورأس المال ،و الاتساع الأفقي في عدد الشركات متعددة الجنسيات وتسارع نطاق أنشطتها ،وقد ظهر ذلك في طبيعة المنتج الصناعي وتكامل الدول وبث مبدأ التنافس لإنتاج سلع ذات جودة عالية وبأقل سعر ممكن وبأقل مجهود يبذل مع أكبر رضا ،فالعولمة هي التعاون الاقتصادي المتنامي لمجموع دول العالم في تمويل المؤسسات الإنتاجية أو الخدمية وتسارع عمليات تحرير التجارة العالمية .(24)

المظاهر الاجتماعية والثقافية: تتمثل في تزايد انتشار الأنماط السلوكية من عادات وتقاليده وأنماط الفن بأنواعه سواء فن العمارة أو فن المسرح أو غير ذلك.(25)

- المظاهر الإعلامية:

تتمثل في زيادة التدفق الإعلامي عبر الحدود الوطنية للدول ، وهذا التدفق الإعلامي يتمثل في شبكة الاتصالات مما ينعكس على المجتمع بالرخاء والتماسك، فالثورة المعلوماتية تؤدي إلى مزيد من الارتباط والتداخل بين مختلف

مناطق العالم، وأن هذا المصدر المتجدد قوامه "العقل الإنساني والقدرة على التطبيق في المجال العلمي لتحصيل الفائدة المرجوة من وراء هذه المعلومات.(26)

إيجابيات العولمة:(27)

- الارتباط والترابط الاتصالي بين الأفراد الذين يعيشون في المجتمع العالمي الواحد.
- إن العولمة ماهي إلا توحيد لأسواق العالم يتم فيه تجاوز كافة الحواجز الفاصلة بين الأمم عبر معايير من المصالح المشتركة.
- أن العولمة سوف تعمل على تسريع التكنولوجيا الحديثة بتطوراتها السريعة المتلاحقة، فهي فرصة من أجل الاستفادة من هذا الجديد وبفاعلية كاملة.
- العولمة تتيح فرصة الوصول إلى المعرفة الشاملة التي في حوزة الآخرين في مختلف المجالات.
- العولمة تفتح العديد من الفرص أمام الدول النامية بما في ذلك النمو القائم على التصدير المتخصص في الإنتاج ونقل التكنولوجيا.
- خلق فرص عمل جديدة وخاص في الدول النامية.

سلبيات العولمة:(28)

- ظهرت للعولمة سلبيات عديدة وأثراً خطيرة واختلالات كبيرة تعود علة الفرد والمجتمع، ومن هذه السلبيات:
- ظهور الاختلالات الاقتصادية والاجتماعية التي قامت بسبب اتحاد مجموعة من الأفراد من أجل السيطرة على السوق الحر غير مبالين بما ينتج عن ذلك من الدمار الاجتماعي واستنزاف الثروات.
- سحق الهوية والشخصية الوطنية واستبدالها بهوية جديدة بعد صهرها وتشكيلها وهي الهوية العالمية.
- سحق المورثات الثقافية والحضارات المحلية والوطنية، والعمل على إيجاد نوع من الاغتراب ما بين الفرد وتاريخه العريق وثقافته الأصيلة.
- سحق جميع المنافع والمصالح الخاصة والوطنية إذا تعارضت مع مصالح ومنافع العولمة وتوسعها وانفتاحها على العالم.
- استباحة القطاع الخاص والوطني، وجعله في حالة من الضعف وعدم التماسك، خاصة إذا كان هذا القطاع الخاص ليس لديه القدرة على مواكبة التطور والتقدم والحداثة، وغير متماشياً مع العولمة وأهدافها.
- ممارسة السطوة والقوة والسيطرة على الأسواق المحلية الصغيرة من قبل عظمى، مت أجل التأثير عليها والعمل على إضعافها وسحقها وجعلها تابعة لها.
- فرض الوصاية الأجنبية على اعتبار أن الأجنبي أكثر تقدماً ونفوذاً وقوة.

ثالثاً: خصائص الاغتراب المهني:

أن الدراسات والبحوث حول ظاهرة الاغتراب المهني حددت مجموعة من السمات والخصائص يمكن الحكم من خلالها على أن العامل يعاني من الاغتراب المهني، والتي من أهمها:

1- اللامعنى:

يشير إلى شعور الفرد بأنه يفتقر إلى مرشد أو موجه للسلوك والفرد المغترب هنا يشعر بالفراغ الهائل نتيجة لعدم توفر أهداف أساسية تعطى معنى لحياته، وتحدد اتجاهاته وتستقطب نشاطاتهم كما تعني عجز الفرد عن الوصول لقرار.(29)

وبعبارة أخرى هو شعور العمال بالضيق، ضيق الهدف والوظيفة، وهذا عندما لا يفهم العلاقة بين عمله والشركة التي يعمل بها، ما يتمخض عنها إحساس العامل بغيباب أي فكرة عن دورهم في وضع منتجات الشركة.(30)

2- اللامعيار:

يشير إلى شعور الفرد بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة ، وأنه بحاجة لاستخدام طرق غير مشروعة وغير موافق عليها اجتماعياً لإنجاز الأهداف، وهذه الحالة تنشأ عندما تتفكك القيم والمعايير الاجتماعية، وتفشل في السيطرة عن السلوك الفردي وضبطه.(31) و عموماً نجد أن حالة اللامعيارية تتناسب طردياً مع التخصص الوظيفي كونه يساهم في تعدد القيم الأخلاقية ما يتمخض عنها ضعف المشاعر الجماعية المشتركة.

3- اللاقوة:

وتشير إلى شعور الفرد بأنه يفقد القدرة للتأثير على المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها، وبالتالي يعجز عن تحقيق ذاته، كونه لا يتمكن من تقرير مصيره أو التأثير في مجرى الأحداث الكبرى أو في صنع القرارات المهمة بحياته، أما في العمل فيشعر العمال أنهم مجرد أشياء مهمين عليهم من قبل الآخرين، وقد يحدث هذا الشعور نتيجة سيطرة نظام الإنتاج لدرجة يجد العمال أنفسهم بلا قوة لتغيير أحوالهم.(32)

4- التوجيه الأدائي للعمل:

وتعني غربة الذات والتي تعني حسب سيمان افتقاد الذات للمعنى الأصلي أو الكبرياء في العمل ويعد أداء العامل عمله من أجل الحصول على الأجر فقط مثلاً للاغتراب عن الذات، وأن ما يسمى بغربة الذات يشير أساساً إلى عدم قدرة الفرد لأن يجد مكافأة لذاته أو تحقيقها.(33) ،

(وشعور الفرد بعدم القدرة على إيجاد الأنظمة المكافئة ذاتياً أي أن الإنسان لا يستمد الكثير من العزاء والرضا والاكتفاء الذاتي من نشاطاته ويفقد صلته بذاته الحقيقية ويصبح مع الزمن مجموعة من السلع والأفئدة ولا يتمكن من أن يشعر بذاته ووجوده إلا في حالات نادرة.(34)

5- الارتباط التقييمي:

وهو الدرجة التي يرتبط بها الأفراد احترامهم لذواتهم بالمركز الذي يشغلونه بالمؤسسة التي هم أعضاء فيها بالنسبة للعمل.

6- الابتعاد عن أهداف المؤسسة:

يشير إلى مدى عدم التزام الشخص بأهداف وقيم المؤسسة التي يعمل بها، ويعتبر هذا المفهوم تطبيقاً للإصلاح الثنائي عن قيم العمل الذي يمارسه الفرد كما عبر عن ذلك سيمان "أن مفهوم التباعد عن مواقف العمل يعني أن يضفي الفرد قيمةً دنيا على الأهداف وعقائد يعتبرها المجتمع في قمة اختباره التي يعول عليها.(35)

7- الرضا عن العمل:

ويشير هذا المفهوم إلى المتعة العاطفية نتيجة لأنه يرى في عمله تحقيقاً أو مسانداً على تحقيق قيم العمل التي تبناها (36).

رابعا: العوامل المسببة للاغتراب المهني:

تساهم عدة عوامل أو مصادر في حدوث ظاهرة الاغتراب، هذه العوامل قد ترجع للفرد ذاته أو ترجع للمنظمة التي يعمل بها، ويختلف هذا التأثير حسب الأفراد نتيجة تدخل الفروق الفردية. ويمكن أن نرصد المصادر التالية:

1- عوامل خاصة ببيئة العمل:

- المكننة:

تشير الدراسات التي اهتمت بعلاقة العامل التكنولوجي بالاغتراب على قضية مؤداها أن التقدم التكنولوجي صاحبه شعور الإنسان بأن الآلة تهدد القيم الروحية البشرية ومن ثم ظهرت العدواة بين الإنسان والآلة، ويعتقد البعض أننا صرنا ضحايا للتطور التكنولوجي على حساب الإنسان. (37)

- سعة حجم المنظمة:

يؤدي سعة حجم المنظمة إلى آثار سلبية على العاملين من بينها تشتت جهود المدراء بين العمل الإداري والعمل الفني، وكذا الشعور بعدم العدالة التنظيمية نتيجة تساوى مستوى الإشراف على العاملين، وبالتالي تنتشر حالات الإهمال واللامبالاة وعدم الرضا عن العمل ومن ثم الشعور بالاغتراب المهني. (38)

- مواقع العمل المنفصلة:

إن العمل في مواقع منفصلة بمؤسسة واحدة من شأنه المساعدة في ظهور مشاعر الاغتراب بين العاملين في المنظمة، نتيجة وجود مميزات لبعض المواقع لا تتوافر للبعض الآخر، وكذا توافر بعض الميزات للإدارات المركزية لا تتاح لإدارات أخرى، وعدم متابعة مشكلات العاملين بنفس درجة للعاملين بالغدارات المركزية أو القربية منها. (39)

- تقسيم العمل و التخصص الوظيفي:

إن شدة التخصص الوظيفي تجعل العمل يفقد معناه نتيجة قلة المسؤولية، ويصبح العمل لا يعنى للعامل شيء، ولهذا أضيف اغتراب المعنى إلى اغتراب فقدان السيطرة وهما يدوران في فلك سلب الحرية. (40)

2- عوامل خاصة بالمهمة:

إن مركزية اتخاذ كل القرارات وعدم فعالية نظام الحوافز وقلة فرص الترقية وكذا إتباع المنظمة لأنظمة تقييم الأداء غير موضوعية، وضعف مستوى التدريب و الفعالية الإدارية، وكذا احتكار المعلومات والخبرات وعدم توفر تغذية مرتدة للعاملين يساعد في إحساس العاملين بانعدام الأمن والخوف من المستقبل وكل هذه العوامل تعتبر من أهم التي تساعد في بروز مشاعر الاغتراب. (41)

3- عوامل شخصية:

تعتبر المنافسة السلبية بين العاملين وغموض الدور ونقص الكفاءة وعدم استغلال وقت الفراغ وسوء التوافق والتكيف، واتجاهات العاملين السلبية من أهم المصادر التي تساعد في بروز مشاعر الاغتراب لدى العاملين. (42)

4- عوامل نفسية:

إن الكبت واللاوعي والانطوائية والاعتزالية وضعف الإيمان والاستسلام لليأس والفشل تعتبر من أهم مصادر التي تساهم في بروز مشاعر الاغتراب لدى العاملين.(43)

رابعا: مراحل الاغتراب المهني:

يمر العامل بمجموعة مراحل ليصل للاغتراب الكلي، وتختلف خطورة نتائج الاغتراب على المنظمة حسب المرحلة التي يعايشها العامل، وهذه المراحل هي كالتالي: (44)

- مرحلة الاغتراب النفسي:

تتميز هذه المرحلة بشعور الموظف بأن العلاقة بينه وبين منظمته لم تعد طبيعية، وأنه أصبح يسودها شيء من التوتر، سببه شعور الموظف بأن المؤسسة أو من يقومون بتمثيلها أصبح لديها موقف سلبي اتجاهه، وأنه لم يعد له نفس القدر من الأهمية الوظيفية والمنزلة الاجتماعية لديها، ثم يشعر الموظف بعد ذلك بأنه أصبح داخل دائرة النسيان والإهمال في المؤسسة. ويستمر في تكوين المشاعر السلبية تجاه المنظمة وقد يتراءى له أن كل ما يعاني منه من مشاكل وصعوبات تسببها له المنظمة، ويزداد هذا الشعور ذا لم يجد اهتمام من المسؤولين، ومن أخطر عواقب الاغتراب النفسي انعدام روح المبادرة والإبداع وانتشار روح اللامبالاة بين العاملين. وتعكر بيئة عمل المنظمة وتدني الإنتاج.

- مرحلة الاغتراب الذهني:

وهي امتداد للمرحلة السابقة، لكنها أكثر خطراً على المنظمة والعاملين معاً، وتتميز بالشرد الذهني وعدم القدرة على التركيز، وتبدوا على العاملين مظاهر الحزن والاكتئاب وتكثر أخطاء الأداء الوظيفي إلى حد ملحوظ، وتتدنى لدى العاملين القدرة على التعلم ويفقدون الرغبة في التدريب على أي مهارات جديدة، ويكثر الطلب على الإجازات والبحث عن أي سبب يمكن أن يعطى مبرراً للابتعاد عن جو المؤسسة.

- مرحلة الاغتراب الجسدي:

يصبح الاغتراب المهني اغتراباً كلياً حيث يكثر الغياب والتأخر عن الدوام، والخروج أثناء الدوام والانصراف قبل نهايته، وتكثر الانتقالات الجماعية في المؤسسة وتصبح الشجاريين العمال والمشرفين واضحة ويفقد الرؤساء المباشرين القدرة على السيطرة على الأمور.

خامسا: نتائج الاغتراب المهني (45)

يؤدي الاغتراب المهني إلى نتائج تنعكس بصورة واضحة على سلوك العامل وتؤثر على المنظمة ومن أهم النتائج ما يلي:

- النظرة الحاقدة على المشرفين من طرف العمال.

- العدوانية والتخريب

- الشعور بالضغط والغياب وترك العمل.

- الدوران في العمل

- تمرد العامل على زملائه

- معاناة العامل من وهن جسدي وذهني وجسدي.

- الإحباط والحرمان.

- العدوان تجاه الآخرين.

- التثبيت مما يحد الإبداع ويقتل روح المبادرة.

- عدم الرضا عن العمل.

سادسا: استراتيجيات التعامل مع الاغتراب المهني:

تعتمد المنظمات على عدة إستراتيجيات أو وسائل من أجل الحد من ظاهرة الاغتراب المهني ومنع انتشارها داخل الوسط العمالي ، لأن الاغتراب المهني إذا كان عاما فذلك يؤدي إلى عواقب وخيمة تؤثر سلبيا ليس على الأفراد بل على المنظمة باعتبارها مجموعة من الأفراد ، لذا تسعى جميع المنظمات بكل الوسائل للقضاء على هذه الظاهرة أو على الأقل التخفيف منها، وسنذكر بعض هذه الاستراتيجيات فيما يأتي : (46)

1 - مساهمة مجلس العمال والنقابات :يرى "جيمس اوتول"إن مجلس العمل هو القاعدة العمالية التي تملك الصلاحيات في أداء دورهم في تفهم قضايا العمال ،وتشجيعهم على الممارسة الفعالة واستمرار العمل المنتج بكل الوسائل مهما كانت الصعوبات ،وبذلك يخلص إلى أن المجالس العمالية هي العلاج الأساسي للاغتراب .

2 - توفير الظروف والوسائل الملائمة للعمال :حتى يتسنى لهم رؤية العمليات الإنتاجية ،أين يذهب هذا الإنتاج، فالعمال بذلك يشعرون بالرضا عن العمل وارتفاع الروح المعنوية وحب المؤسسة.

3 - المشاركة في اتخاذ القرارات :

إن إحلال تنظيم جيد يدل على مساهمة العمال في تكوينه، وإبعاد التنظيم البيروقراطي والتسلط الذي يؤدي في غالب الأحيان إلى كساد الإنتاج وظهور روح اللامبالاة من قبل العمال، حيث تكشف دراسة سيمان ونيل إن مشاركة الأفراد داخل المنظمة تقلل الشعور بفقد القوة، فالأعضاء المشاركين في المنظمة أقل شعور بفقد القوة بالمقارنة بالأعضاء غير المشاركين.

4 - التكوين المهني:

إن دخول فترات تكوينية من حين لآخر، وإرسال العمال إلى المؤسسات الصناعية في الدول الصناعية الكبرى يساعد على التكيف التكنولوجي واستفادة العمال في تسيير المؤسسات العمالية المحلية.

5 - تحسين بيئة العمل:

إن تحسين بيئة من توفير فترات الراحة والتخفيف من حدة الظروف السيئة من شأنه إزالة الاغتراب المهني، كما أن إحداث بعض التغييرات في بيئة العمل من حين لآخر، يجعل العامل لا يمل من بيئة العمل.

6 - المساعدات المالية:

إن تقديم بعض القروض للعمال من أجل حل المشاكل العائلية، ومساعدتهم على حل مختلف المشاكل وهذا لإعادة الاعتبار للعامل بأنه يتمتع بثقة الإدارة واهتمام المشرفين وهذا يدل على تحسين جو العمل.

7- توفير روح المبادرة:

حيث أن توفير روح المبادرة من شأنه الإسهام في التنمية الوطنية ويستفيد العامل بالالتزام الإنتاجي والتنظيمي.

8- تقوية علاقات العامل:

وذلك من خلال إنشاء وحدات للبحوث النفسية والاجتماعية والتي من بين أهدافها دراسة مشكلات العاملين والوقوف على المصادر الخاصة بها، ودراسة هذه المتغيرات يمكن أن يساعد على وضع الحلول الوقائية والعلاجية والعمل على تقوية عوامل الرضا والإرضاء لديهم.

وكذا من خلال خلق الانسجام بين العامل وعمله، وتقوية علاقة العامل بزملائه وهذا يعتمد على تفعيل عنصرين هما التعاون والمنافسة، وإثراء الحياة الاجتماعية داخل المنظمة.

9- تقبل العامل لمهنته:

لن يتقبل العامل مهنته إلا إذا أختار العامل الذي العمل الذي يناسب قدراته ويتوافق و ميولاته واستعداداته وكذا سماته الشخصية، هذا ما يؤدي بشعوره بالرضا عن عمله.

خاتمة:

إذا كانت العولمة تقوم على جعل العمليات الاقتصادية والأسس الثقافية والقيم الاجتماعية موحدة عالمياً بحيث يصبح العالم وكأنه مجتمع واحد، دون الأخذ بعين الاعتبار للخصوصيات المحلية الثقافية والمجتمعية وكذا الاقتصادية في نقل الفلسفات والسياسات والتكنولوجيات الخاصة بالدول المتقدمة الساعية لإيجاد إدارة عالمية للمجتمعات الدولية ما جعل من إدارة المنظمات المحلية تقف عاجزة أمام الغزو الفكري الذي يتطلب منها تكيفاً فلسفياً وإدارياً بتبني سياسات لإدارة الموارد البشرية تحقق لها توافقاً مهنيّاً يحد من إحساس العاملين بأية مشاعر سلبية تتميز بالنفور من العمل وعدم الرضا عنه ، والذي لاشك يتبلور في سلوكيات تتميز بنقص دافعية العاملين نحو العمل كمرحلة أولى ومن ثم تدني الأداء نتيجة سيادة روح اللامبالاة والهروب من العمل بالغياب الجسدي أو الفكري، والتي تمثل في مجملها مؤشرات الاغتراب المهني.

الهوامش

1-قاسم حجاج: العالمية و العولمة -نحو عالمية تعددية و عولمة انسانية -دراسة تحليلية للمفهومين - ط1، جمعية التراث، الجزائر، 2003، ص 264.

2-رجب محمود: الاغتراب سيرة ومصطلح، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1993، ص ص 29- 33.

3-غيث محمد عاطف: الإنسان والاغتراب، سعد الدين للطباعة والنشر، دمشق، سوريا، 1997، ص ص 118-119.

4- حماد علي أحمد: الاغتراب من منظور علم الاجتماع، الكتاب السنوي الثالث، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، القاهرة، مصر، 1995، ص 39.

- 5--منير مشابك موسى: علم الاجتماع الصناعي، ط1، الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1981، ص55.
- 6--دينكن ميتشل: معجم علم الاجتماع، ترجمة ومراجعة إحسان محمد حسن ط1، دار الطليعة، بيروت للطباعة والنشر، لبنان، ص31.
- 7- عويدات عبد الله: "مظاهر الاغتراب عند معلمي المرحلة الثانوية في الأردن"، مجلة الدراسات الثانوية، المجلد23، عمان، الأردن، 1995، ص71-72.
- 8- فاروق السيد عثمان: القلق وإدارة الضغوط، ط1، دار الفكر العربي، بيروت، لبنان، 2003، ص173.
- 9- احمد عزت راجح : "الأعباء النفسية للحضارة الصناعية الحديثة"، مجلة عالم الفكر، المجلد2، العدد3، أكتوبر/نوفمبر ديسمبر 1971، وزارة الإعلام، الكويت، 1971، ص16.
- 10- فرج عبد القادر طه وآخرون: موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، ط2، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2003، ص110.
- 11- منصور حسن عبد الرزاق: الانتماء والاغتراب، دار جرش لنشر والتوزيع، خميس مشيط، الأردن، 1989، ص18-25.
- 12- Mizruchi Ephraim Harold: **Sucess and appportunity,A study of Anomie**,N,Y,the press of Galncoe,London,1964,P41.
- 13-Zolshan & Hirsh: **Wolter exporation in social change and alienation from work**,A-M. social .Vol 30.1965,Pp483-484
- 14-Barakat Halim : **Alienation a process of encounter between ut opia and reality**,Brit. Social Vol 20 .1969 .P. 02
- 15-بحري صابر، الإجهاد المهني وعلاقته بالاغتراب المهني لدى الأطباء العاملين بالمستشفيات العمومية، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2008-2009، ص56.
- 16-عويدات عبد الله ، مرجع سابق، ص ص79-80.
- 17--Blauner,R : **Alienation and freedom**,Chicago and London,The university of Chicago press,1970,P. 16
- 18-عزام إدريسي: "الاغتراب السياسي لدى المتعلمين الشباب وعلاقته ببعض المتغيرات"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 13، العدد2، دمشق، سوريا، 1997.
- 19- رولان دورون وفرانسواز رابارو، موسوعة علم النفس، ترجمة فؤاد شاهين، ص ص60-61.
- 20-أحمد عزت راجح، مرجع سابق، ص16.

- 21- الجابري محمد العابد: مفهوم العولمة ، المستقبل العربي، مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت، 1998، ص 85.
- 22- مصطفى رجب: العولمة ذلك الخطر القادم (أسبابها، تداعياتها الاقتصادية، أثارها التربوية)، ط1، 2009، ص 70.
- 23- الجابري محمد العابد: قضايا الفكر المعاصر-العولمة ، مركز الدراسات الوحدة العربية ، بيروت ، 1989، ص 136.
- 24- سعيد محمد عثمان :العولمة السياسية ، مؤسسة شباب الجامعة ، مصر، 2007، ص 35 .
- 25- نفس المرجع ، نفس الصفحة.
- 26- نفس المرجع ، نفس الصفحة.
- 27- فتح آفاق جديدة للتنمية الاقتصادية والبشرية المستدامة.(أحمد سيد مصطفى، تحديات العولمة والتخطيط الاستراتيجي، ط1، الدار الجامعية، الإسكندرية مصر، 1999، ص 7.
- 28- رضا عبد السلام :إتهبار العولمة، ط1، ص ص 98- 104 .
- 29-- الزغل وآخرون: "الشباب والاعترا ب"، دراسة ميدانية من شمال الأردن، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات ،المجلد2، العدد2، الأردن، 1990، ص ص15-16.
- 30- عبد الله عصار: "الاستلاب العمالي"، مجلة الثقافة، العدد57، وزارة الإعلام والثقافة، الجزائر، ص 63.
- 31- عبد الله عصار، مرجع سابق، ص63.
- 32- نفس المرجع ، نفس الصفحة.
- 33-Seeman,M:On the meaning of alienation A M social,R,Vol10 U,1959 ,P.791 .
- 34- الزغل علي وآخرون، "الشباب و الاعترا ب"، مجلة مؤتة للبحوث و الدراسات ،المجلد 2، العدد 2، الأردن ، 1991، ص 29.
- 35- خير الله عصار: مبادئ علم النفس الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1989، ص 181.
- 36- نفس المرجع ، نفس الصفحة
- 37-Popen hein Fritz: The alienation of modern man,N,Y,Monthey review press,1959,Pp.37-38
- 38- عبد الرحمان العيسوي: علم النفس والإنتاج، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، مصر، 1997، ص 23.

- 39-السباعي زهير أحمد: القلق وكيفية تتخلص منه، دار القلم، دمشق، سوريا، 1996، ص19.
- 40- Blauner,R, opcit,P.03
- 41-الغمري إبراهيم: السلوك الإنساني في الإدارة الحديثة، دار الجامعات المصرية، القاهرة، مصر، 2002، ص58.
- 42-عبد الرحمان العيسوي، مرجع سابق، ص39.
- 43-صادق عادل:الألم النفسي والعضوي، دار الأهرام، القاهرة، مصر، 1996، ص84.
- 44-الشواف سعد علي: "الاغتراب المهني"، جريدة عكاظ، العدد13521، المملكة العربية السعودية، 2003، ص ص13-14
- 45 -خير الله عصار: مرجع سابق، ص182.
- 46-عبد الله عصار، مرجع سابق، ص ص63-64.