

مستوى الإغتراب بين العاملين الإرشاديين في محافظة القليوبية هدى الخولى الحسيني الخولى - لمياء توفيق عابد - رباب سعيد عبدالقادر قسم الاقتصاد الزراعي والإرشاد - كلية الزراعة - جامعة بنها

الملخص

يستهدف هذا البحث بناء مؤشرات كمية للإغتراب الوظيفي بين العاملين الإرشاديين بمحافظة القليوبية وكذلك التعرف على مستوى الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين بمجتمع ، وقد استخدمت الباحثة منهج العينة المساحية من خلال عمل استبيان للمبحوثين بمجتمع الدراسة، حيث قامت الباحثة بتطبيق الدراسة الميدانية على العاملين بالإرشاد الزراعي بجميع المستويات الوظيفية (مرشد، أخصائي، مدير) بمحافظة القليوبية وعددهم ٣٧ مبحوث ، منهم ٢٢ مبحوث من "مركز طوخ" ، و ٦ مبحوث من "مركز بنها" ، و ٣ مبحوث من "مركز كفر شكر" و ٢ مبحوث من "مركز شبين القناطر" ، و ٢ مبحوث من "مركز القناطر الخيرية" ، ومبحوث واحد فقط من "مركز الخانكة" ، و مبحوث واحد فقط من "مركز قلوب".

وقد تم بناء مؤشرات كمية للإغتراب الوظيفي وتطبيقها على المبحوثين ، بناء وتقنين مؤشرات "الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي بمحافظة القليوبية" : بحساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المؤشرات الكمية والدرجة الكلية للمؤشر كانت طردية ومعنوية عند مستوى ٠.٠١ بين الأربعين عبارة المكونة للمؤشر والدرجة الكلية للمؤشر ، وهذا يعني أن جميع عبارات المؤشرات الكمية متسقة داخليا ، وأيضاً بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المؤشر الكمي وبين الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي كانت طردية ومعنوية عند مستوى ٠.٠١ بين الأربعة أبعاد المكونة لمؤشر الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي والدرجة الكلية للمؤشر ، ومن ثم فقد تم اختيار جميع العبارات التي تحققت لها معاملات ارتباط طردية ومعنوية وعليه فقد اشتملت الصورة النهائية من المؤشر على أربعين عبارة .

وتشير دلالات الصدق الذاتي والاتساق الداخلي التي أمكن التوصل إليها إلى تمتع المؤشر بدرجة عالية من الصدق ، كما أن دلالات الثبات التي تحققت للمؤشر باستخدام معامل سييرمان برون الذي بلغ ٠.٩٩٢ ، ومعامل كرو نباخ الذي بلغت قيمته ٠.٩٨٠ ، تعتبر دليلاً قوياً على ثبات المؤشر واتساقه الداخلي ، أي أن مؤشر تطبيق الابتكار الإداري في مراكز الإرشاد الزراعي يتمتع بالشروط الواجب توافرها في أداة المؤشر من حيث الصدق والثبات.

كما وجد أن نسبة الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي المنخفض كانت ٢٨.٩% ، وأن نسبة الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي المتوسط كانت ٥٢.٧% ، بينما كانت نسبة الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي المرتفع ١٨.٥% من إجمالي عدد المرشدين المبحوثين في المراكز الإرشادية. أي أن حوالي ٧١.٢ % من المرشدين والبالغ عددهم ٣٧ مرشد كان مستوى نسبة الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي إما متوسط أو مرتفع، مما يشير إلى الإرتفاع النسبي في مستوى إغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي مما يؤثر علي أدائهم الوظيفي، ويجب مراعاة ذلك عند وضع خطط تطويرية لجهاز الإرشاد الزراعي ودورات تدريبية لهم.

وقد أظهرت النتائج أن ٢٨.٩ % من المبحوثين كانوا من ذوي الإغتراب الوظيفي المنخفض وأن ٥٢.٧% منهم كانوا من ذوي الإغتراب الوظيفي المتوسط، بينما كان ١٨.٥% فقط من المبحوثين من ذوي الإغتراب الوظيفي المرتفع ، وتشير إلي أن ٧١.٢ % من المبحوثين كانوا من ذوي الإغتراب المتوسط والمرتفع، مما يعني وجود مجموعة من العوائق التي تجعلهم يشعرون بالإغتراب الوظيفي مما يؤثر علي أدائهم الوظيفي ، ويجب مراعاة ذلك عند إعداد الدورات التدريبية لهم وتوفير البيئة الوظيفية المناسبة لهم.

الكلمات المفتاحية: الإغتراب الوظيفي - أبعاده - مستوى الإغتراب - العاملين الإرشاديين.

The level of alienation among extension workers in Qalyubia Governorate
Hoda Elkholy Elhossiny Elkholy, Lamiaa Tawfik Abed and Rabab Saied AbdElkader
Department of Agricultural Economics and Extension - Faculty of Agriculture - Benha University

Abstract:

This research aims to build quantitative indicators of job alienation among extension workers in Qalyubia Governorate, as well as to identify the level of job alienation among extension workers in a community, the researcher used the cadastral sample approach through the work of a questionnaire for the respondents in the study community, where the researcher applied the field study to agricultural extension workers at all functional levels (guide, specialist, manager) in Qalyubia Governorate, and their number is 37 researchers, including 22 researchers from "Toukh Center", 6 researchers from "Banha Center", and 3 research From "Kafr Shukr Center", 2 researchers from "Shebin Al-Qanater Center", 2 researchers from "Al-Qanater Charity Center", only one researcher from "Al-Khanka Center", and only one researcher from "Qalyub Center".

Quantitative indicators of job alienation have been built and applied to respondents, building and codifying indicators of "job alienation among extension workers in agricultural extension centers in Qalyubia Governorate": By calculating the correlation coefficients between each of the quantitative indicators phrases and the total score of the index were direct and significant at the level of 0.01 between the forty phrases that make up the index and the total degree of the index, and this means that all the statements of quantitative indicators are internally consistent, and also by calculating the correlation coefficients between the degree of each phrase of the quantitative indicator And between the total degree of the dimension that belongs was direct and moral at the level of 0.01 between the four dimensions of the component of the index of job alienation among extension workers in agricultural extension centers and the total degree of the index, and then it has been selected all the phrases that have achieved direct and significant correlation coefficients and accordingly the final image of the indicator included forty phrases.

The indications of self-honesty and internal consistency that could be reached indicate that the index enjoys a high degree of honesty, and the indications of stability achieved for the index using the Sibermann-Brunn coefficient, which amounted to 0.992, and the Crow-Nabach coefficient, which amounted to 0.980, are strong evidence of the stability of the index and its internal consistency, that is, the index of the application of administrative innovation in agricultural extension centres has the conditions that must be met in the indicator tool in terms of honesty and stability.

It was also found that the percentage of job alienation among extension workers in agricultural extension centres was low was 28.9%, and that the percentage of job alienation among extension workers in agricultural extension centres was 52.7%, whilst the percentage of job alienation among extension workers in agricultural extension centres was high was 18.5% of the total number of extension workers surveyed in extension centres. That is, about 71.2% of the 37 extension workers had the level of job alienation among extension workers in agricultural extension centres either medium or high, which indicates the relative high level of job alienation among extension workers in agricultural extension centres, which affects their job performance, and this must be taken into account when developing development plans for the agricultural extension apparatus and training courses for them.

The results showed that 28.9% of the respondents were of low job alienation and that 52.7% of them were of medium job alienation, whilst only 18.5% of the respondents were of high functional alienation, and indicates that 71.2% of the respondents were of medium and high alienation, which means that there is a set of obstacles that make them feel functional alienation, which affects their job performance, and this must be taken into account when preparing training courses for them and providing the appropriate functional environment. Greedy.

Keywords: Job alienation - its dimensions - level of alienation - active employee.

المقدمة والمشكلة البحثية:

الإغتراب مصطلح واسع وعميق، حيث أن بالبحث في تاريخه لا نجد له بداية معينة كباقي المتغيرات وإنما نجد بداً مع أول إنسان حط على الأرض وهو آدم عليه السلام، ومنه نرى أن الإغتراب مصطلح قديم قدم الإنسان. (عبدالله، ٢٠٢٠)٧.

قد يعاني بعض الأفراد العاملون في بيئات العمل من مظاهر مرضية عديدة، كالقلق والتوتر والإكتئاب، وغيرها من الأمراض، ومن بين أبرز هذه المظاهر المرضية الإغتراب الوظيفي، والذي يعد ظاهرة لها وجود في مختلف أنماط الحياة الوظيفية.

تعد كلمة الإغتراب من أكثر الكلمات تداولاً في الدراسات التي تعالج مشكلات المجتمع المعاصر، بل إن المفكرين المعاصرين يصفون الإنسان المعاصر بأنه إنسان مغترب، فمع التقدم الذي شهده العالم في السنوات الأخيرة من تغيرات سريعة في المجال التكنولوجي، والثقافي، والاجتماعي، والإقتصادي، مما زاد من حدة هذه الظاهرة وذلك بتحويلها من حالات فردية إلى شعور جماعي يتسم به المجتمع، كشعور الفرد بعدم الرضا، والتهميش، والعزلة، والتشاؤم، وعدم الإلتزام، وعدم التكيف، والشعور بالظلم، واللاهوائية سواء في الحياة الاجتماعية أو العمل. (تومارى وعبدالمالك، ٢٠٢١)٤

أولاً مفهوم الإغتراب:

تدمير وانهيار العلاقات الوثيقة، وتمزق مشاعر الإلتزام للجماعة الكبيرة، كما في تعميق الفجوة بين الأجيال، أو زيادة الهوة الفاصلة بين الجماعات الاجتماعية عن بعضها البعض الآخر. والمغترب في العمل لا يفقد نفسه فحسب بل يفقد نفسه بوصفه موجوداً نوعياً له خصائص النوع الإنساني وهو إذ يغترب عن وجوده النوعي فإنما يغترب عن إخوانه في الإنسانية ومن ثم يفقد تلقائيتها ومعها مرح الحياة أي يفقد وجوده الحيوي ولا يشعر بهويته بل باستئصالها وبتشيؤه وبأنه يمضي في الحياة على نحو لا إنساني. (بن، ٢٠١٦)٢.

إن الأصل اللاتيني لكلمة اغتراب هو: Alienatio ويستمد معناه من فعل Alienare بمعنى تحويل شيء ما لمملكية شخص آخر أو الإنتزاع أو الإزالة وهو مستمد من فعل Alienus أي ينتمي إلى شخص آخر أو يتعلق به، ومن الناحية التاريخية كان لمصطلح الإغتراب ((Alienation) استخدامات متنوعة في التراث الديني، الفلسفي، السيكولوجي والسياسي.

تعد ظاهرة الإغتراب من أهم الظواهر السلبية في العالم الحديث المعاصر وقد تبلورت على مدى سنوات عديدة، واتخذت مظاهر تختلف في شدتها بين الماضي وبين ما هي عليه في الزمن الحاضر. (<https://agri-palm.com>)^٥

ورغم كثرة ما كُتب حول موضوع الإغتراب وكثرة تضارب الآراء والأفكار والاتجاهات حوله، فإن مفهوم الإغتراب ما زال غامضاً وعلي الرغم من كثرة هذه التعريفات وتلاينها وإختلافها في المصدر وأسلوب المعالجة فإن كل المحاولات التي بُذلت حتى الآن تبيّن أن الإغتراب خاصية مميزة للإنسان قديمة ومتأصلة في الوجود وكلها تعزى الإغتراب إلى أنه يؤدي إلى العزلة أو الإنعزال والعجز عن التلاؤم، والإخفاق في التكيف مع ما يدور حوله من متغيرات في المجتمع، واللامبالاة وعدم الشعور بالإلتزام، مما أدى إلى إنعدام الشعور بمغزى هذه الحياة التي يعيش. (العرب، الرواشدة، ٢٠١٦)١.

أنواع الإغتراب:

١- الإغتراب الاجتماعي :

هذا النوع من الإغتراب يتعلق بالمجتمع حيث يوجد "إغتراب" في شكل إجتماعي يشمل جميع أفراد المجتمع وفي هذه الحالة عند الفرد فهو عاجز تماماً أمام ما يسود في ذلك المجتمع الذي يعيش فيه من نظم إجتماعية فاسدة، هذه الأنظمة تقف حائلاً دون تحقيق أهدافه وتطلعاته ورغباته بما يؤدي ذلك إلى وجود عزلة إجتماعية، وبالتالي ينعزل عن المجتمع وقد يؤدي ذلك إلى الإنتحار حيث لا توجد طريقة أمام الإنسان العاجز أمام ما يسود في مجتمعه من نظم سوى الإنتحار وهنا يكون اختار لنفسه فكرة الإغتراب.

٢- الإغتراب السيكولوجي :

يرى عبد اللطيف محمد خليفة أن للإغتراب النفسي مفهوم عام وشامل ويشير إلى الحالات التي تتعرض فيها وحدة الشخصية للإنشطار أو للضعف والإنهيار ، بتأثير العمليات الثقافية والاجتماعية التي تتم في داخل المجتمع ، مما يعني أن الإغتراب يشير إلى النمو المشوه للشخصية الإنسانية ، حيث تفقد فيه الشخصية مقومات الإحساس المتكامل بالوجود والديمومة ، وتعد حالات الإضطراب النفسي أوالتناقضات صورة من صور الأزمة الإنسانية التي تعترى الشخصية.

٣- الإغتراب الثقافي :

يشار به إلى الابتعاد عن الثقافة الخاصة بمجتمعه وثقافة المجتمع تتألف من العادات والتقاليد والقيم السائدة في ذلك المجتمع ومخالفة المعايير التي تضبط سلوك أفرادها حيث نجد الفرد يرفض هذه العناصر وينفر منها ولا يلتزم بها بل ويفضل كل ما هو غريب و أجنبي عنها.

٤- الإغتراب الوظيفي :

يعتبر الإغتراب الوظيفي ظاهرة خطيرة ومؤثرة على مرور المؤسسة بأزمة حقيقية ربما تسارع بها إلى الإنحدار والفشل ، فالإغتراب الوظيفي يعني وصل العاملين بالمؤسسة إلى قرار بأن المؤسسة التي يعملون بها لم تعد المكان المناسب للإستمرارية في المراحل معها لأسباب تتعلق بالمؤسسة ذاتها أكثر ما تتعلق بالموظف ، وهو قرار خطير يمس علاقة الموظف بالمؤسسة التي يعمل بها.(شاكرا، ٢٠٢٢)^١

وقد تناولت بعض الدراسات تقييم الإغتراب الوظيفي فقد استهدفت دراسة (خليفة، ٢٠١٥) التعرف علي درجة شعور الباحثين من الشباب الريفي بالإغتراب والعوامل الديموجرافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية المؤثرة عليه، وأسباب الإغتراب وسبل مواجهته. وقد أجريت الدراسة علي عينة أختيرت عشوائياً من كشوف مركز الشباب بلغت ٢٠٠ مبحوث من الشباب الريفي بقرية ميت رهينة - مركز البدرشين - محافظة الجيزة، واستخدم لجميع البيانات استمارة استبيان لهذا الغرض، وقد تم جمع البيانات خلال شهرى مايو ويونيه ٢٠١٤. بعد جمع البيانات تم تفرغها وتحليلها إحصائياً بإستخدام جداول الحصر العددي والنسب المئوية، ومعامل الارتباط البسيط، واختبار مربع كاي فجاءت النتائج علي النحو التالي:

١- حوالى ثلث المبحوثين (٣٤%) شعورهم بإغتراب منخفض، و(٥٩%) شعورهم بالإغتراب متوسط أقل نسبة منهم (٧%) شعورهم بإغتراب مرتفع.

٢- وجود علاقة إرتباطية طردية بين المتغيرات الديموجرافية (عدد سنوات تعليم المبحوث - عدد أفراد أسرة المبحوث) وبين درجة شعورهم بالإغتراب، في حين كانت العلاقة إرتباطية عكسية مع تغير عمر المبحوث، كما تبين معنوية العلاقة بين الحالة الزوجية للمبحوثين وشعورهم بالإغتراب.

٣- وجود علاقة إرتباطية عكسية بين المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية (الإنتماء للمجتمع المحلى - التماسك الأسري - حجم الحيازة الزراعية - الدخل السنوي لأسرة المبحوث - عدد أفراد الأسرة العاملين بالزراعة) وبين درجة شعور المبحوثين بالإغتراب.

٤- وجود علاقة معنوية بين متغير التصويت في الإنتخابات كمتغير سياسي وبين درجة شعور المبحوثين بالإغتراب، في حين لم تظهر علاقة معنوية بين الشعور بالإغتراب وبين متغيري المشاركة في الحملات الإنتخابية وعضوية الأحزاب السياسية.

٥- تحددت مقترحات المبحوثين للحد من شعورهم بالإغتراب في محاربة الفقر والبطالة، إعلاء لقيمة الديموقراطية والحكم الرشيد، الإهتمام بعملية التنشئة الاجتماعية، وإصلاح مؤسسات التعليم والإعلام.

أيضا استهدفت دراسة (الطاهر، وآخرون ٢٠١٧)^١ إلى معرفة تأثير الإغتراب الوظيفي علي الولاء التنظيمي لدى موظفي عقود الإدماج المهني بمديرية التربية لولاية الجلفة الجزائرية، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٤١) موظف موزعين علي مختلف المصالح تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وتم جمع البيانات والمعلومات عن طريق الإستبانة الموزعة عليهم، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: وجود اغتراب وظيفي لدى العاملين بنسبة ضئيلة جداً تكاد تنعدم، أما عن ولاء الموظفين لمديرية التربية فهو يرتبط بالعديد من المخرجات الإيجابية مثل زيادة مشاعر الإلتناء والإحساس بالأمان، مما يخلق حالة من الرضا النفسي للفرد ، كل هذه العوامل تؤدي إلى زيادة الولاء وانخفاض معدل دوران العمل ونسبة الغياب والتأخير.

مما تقدم يتضح أن وبالرغم من تعدد أسباب الإغتراب الوظيفي العمل فإن نتائجها تكون متشابهة، حيث ينعدم شعور الأفراد بأن يكون مؤثراً في المواقف التي يواجهونها في عملهم ، ويعجزو عن الوصول إلى القرار الذي ينبغي أن يفعله ، وبالتالي يفقد العاملون تمسكهم بالمعايير والضوابط في محيط عملهم، وقد ينزعولوا ويشعروا بالوحدة ويحاولون الإبتعاد عن العلاقات الوظيفية أو الإجتماعية، ويصابوا بالتالي بمشاعر غربة الذات.

أهداف البحث

- ١- بناء وتقنين المؤشرات الكمية للإغتراب الوظيفي بين العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي، تتوافر له دلالات ثبات وصدق مقبولة.
- ٢- التعرف علي مستوي الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي.

الطريقة البحثية

تم اعداد استبانة لقياس كل من درجة الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي، وقد تم اجراء اختبار أولي للاستبيان على عينة مبدئية مكونة من ٣٠ مبحوث لبناء وتقنين المؤشرات الكمية للإغتراب الوظيفي بين العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي وللتأكد من صلاحية الاستبيان للقياس والاعتماد عليها في جمع البيانات من المبحوثين.

تم اجراء هذا البحث في محافظة القليوبية ، حيث تم اختيار جميع العاملين بالإرشاد الزراعي بجميع المستويات الوظيفية (مرشد، أخصائي، مدير) بمحافظة القليوبية وعددهم ٣٧ مبحوث ، منهم ٢٢ مبحوث من "مركز طوخ" ، و ٦ مبحوث من "مركز بنها" ، و ٣ مبحوث من "مركز كفر شكر" و ٢ مبحوث من "مركز شبين القناطر" ، و ٢ مبحوث من "مركز القناطر الخيرية" ، ومبحوث واحد فقط من "مركز الخانكة" ، و مبحوث واحد فقط من "مركز قليوب" ، وتم جمع بيانات هذا البحث خلال شهري فبراير ومارس ٢٠٢٤ م.

وقد استخدم في التحليل الإحصائي لبيانات هذه الدراسة احصائياً، النسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون، ومعامل التحديد، كما استخدم معامل التجزئة النصفية Split – half ، معامل الثبات لكرو نباخ، ومعامل الصدق الذاتي. وتم تحليل بيانات هذه الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS 22.00.

نتائج البحث:

- ١- بناء وتقنين المؤشرات الكمية للإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي.

أولاً: إعداد المؤشرات:

أعدت الصورة الأولية من مؤشرات الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي بصياغة ثلاثة وأربعون عبارة (وحدة بنائية) ، وقد روعي عند تحرير عبارات المؤشرات أن تعكس هذه العبارات الأبعاد الأربعة للإغتراب الوظيفي ، وبذلك تكون المؤشرات تألفت في صورتها المبدئية من الاتي (١٢ عبارة لبعدها علاقة العاملين الإرشاديين بالإدارة المباشرة) ، ١١ عبارة لبعدها (علاقة العاملين الإرشاديين بزملائهم في العمل) ، و ١٠ عبارات لبعدها (علاقة العاملين الإرشاديين بالزراع "الجمهور متلقي الخدمة) ، و ١٠ عبارات لبعدها (علاقة العاملين الإرشاديين بظروف العمل) وقيست كل عبارة بمتدرج لأنماط الاستجابة الذي يشتمل على ثلاث استجابات موافق ، ومحاييد ، غير موافق ، وأعطيت هذه الاستجابات عند التحليل الإحصائي ٣ ، ٢ ، ١ على الترتيب ، بحيث مجموع درجات المحاور الأربعة للإغتراب الوظيفي تعبر عن الدرجة الكلية للمؤشرات.

ثانياً: ثبات المؤشرات:

تم حساب معاملين للثبات لمؤشر الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي ، أحدهما الثبات عن طريق التجزئة النصفية Split - half ، والآخر باستخدام معامل الثبات لكرو نباخ المعروف باسم معامل ألفا. ومن ثم معامل التصحيح سبيرمان- براون – وجتمان ويوضح الجدول التالي نتائج اختبار ثبات المؤشر المستخدم في الدراسة الحالية.

جدول رقم (١) معاملات ثبات أبعاد مؤشر الإغتراب الوظيفي

الأبعاد	معامل الثبات (قيمة ألفا)	معامل ثبات التجزئة النصفية	معامل تصحيح سبيرمان- براون	معامل تصحيح جتمان
علاقة العاملين الإرشاديين بالإدارة المباشرة	**٠.٩٢١	**٠.٩٢٨	**٠.٩٦٣	**٠.٩٦٣
علاقة العاملين الإرشاديين بزملائهم في العمل	**٠.٩٢٣	**٠.٧٣٠	**٠.٨٤٤	**٠.٨٢٠
علاقة العاملين الإرشاديين بالزراع "الجمهور متلقي الخدمة"	**٠.٩١٨	**٠.٤٧٣	**٠.٦٤٢	**٠.٦٤٠
علاقة العاملين الإرشاديين بظروف العمل	**٠.٩٢٩	**٠.٩٠٨	**٠.٩٥٢	**٠.٩٤١
الأبعاد	معامل الثبات (قيمة ألفا)	معامل ثبات التجزئة النصفية	معامل تصحيح سبيرمان - براون	معامل تصحيح جتمان
المقياس ككل	**٠.٩٨٠	**٠.٩٨٥	**٠.٩٩٢	**٠.٩٩٢

*دال إحصائياً عند (٠.٠٥)

**دال إحصائياً عند (٠.٠١)

يبين الجدول السابق رقم (٣) أن قيم معاملات الثبات تراوحت بين (٠.٤٧٣) و (٠.٩٩٢) للأبعاد الفرعية، وبلغت (٠.٩٨٠) للمؤشر ككل، مما يدل على تمتع المؤشر بمكوناته بدرجة عالية من الثبات، وذلك بحسب مقياس نانلي والذي اعتمد (٠.٧٠) كحد أدنى للثبات.

ثالثاً: صدق المؤشر:

لتحقيق صدق مؤشر الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي فقد اعتمدت الدراسة على قياس نوعين من الصدق هما: الصدق الظاهري، والصدق الذاتي.

١-الصدق الظاهري:

تم قياس الصدق الظاهري لمؤشر الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي من خلال عرض عبارات كل مؤشر على حده على مجموعة من المحكمين تتكون من خمسة عشر أستاذاً من أساتذة الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي لبيان صلاحيتها ، وقد وجد أن أفضل وسيلة لقياس الصدق الظاهري هو أن يقرر عدد من الخبراء المتخصصين صلاحية الفقرات للصفة المراد قياسها ، ولحساب متوسطات درجات موافقة الخبراء على عبارات المؤشرات الكمية التي تضمنتها الاستبانة على النحو التالي: صالحة ، صالحة لحد ما ، غير صالحة ، وأعطيت هذه الاستجابات عند التحليل الإحصائي (٣ ، ٢ ، ١) على الترتيب ثم يقسم مجموع كل عبارة وفقاً لأراء جميع الخبراء على

الحد الأقصى لدرجات المحكمين لكل عبارة على حدة وهو ٤٥ درجة ، وذلك لإيجاد النسبة المئوية لصلاحيّة العبارة . ووفقاً لهذا التحكيم تم استبعاد ثلاث عبارات لحصول هذه العبارات على أقل من ٧٥ % من موافقة المحكمين.

وانتهت الصورة الأولية الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي إلى ٤٠ عبارة كما يلي (١٠ عبارات لبعد (علاقة العاملين الإرشاديين بالإدارة المباشرة) ، و ١٠ عبارات لبعد علاقة العاملين الإرشاديين بالزراع و ١٠ عبارات لبعد علاقة العاملين الإرشاديين بظروف العمل).
تم استبقائها نظراً لملائمتها من حيث صلاحيتها لقياس ما وضعت من أجل قياسه، كما هو موضح بالجدول رقم (٢).

جدول رقم (٢) آراء المحكمين والوزن المرجح لعبارات مؤشر الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي

البعد	رقم العبارة	صلاحيّة	الوزن المرجح للصلاحيّة	صلاحيّة لحد ما	الوزن المرجح للصلاحيّة لحد ما	غير صلاحيّة	الوزن المرجح للعبارات الغير صلاحيّة	الوزن الكلي المرجح للعبارة	% لصلاحيّة العبارة
علاقة العاملين الإرشاديين بالإدارة المباشرة	١	١٢	٣٦	٣	٦	—	٤٢	٤٢	٩٣.٣%
	٢	١٥	٤٥	—	—	—	٤٥	٤٥	١٠٠%
	٣	١٠	٣٠	٣	٦	٢	٣٨	٣٨	٨٤.٤%
	٤	١٥	٤٥	—	—	—	٤٥	٤٥	١٠٠%
	٥	١٤	٤٢	١	٢	—	٤٤	٤٤	٩٧.٧%
	٦	١٢	٣٦	٣	٦	—	٤٢	٤٢	٩٣.٣%
	٧	١٣	٣٩	٢	٤	—	٤٣	٤٣	٩٥.٥%
	٨	١١	٣٣	٣	٣	١	٣٧	٣٧	٨٢.٢%
	٩	٨	٢٤	٢	٤	٥	٣٣	٣٣	٧٣.٣%
	١٠	١٥	٤٥	—	—	—	٤٥	٤٥	١٠٠%
	١١	٥	١٥	٣	٦	٧	٢٨	٢٨	٦٢.٢%
علاقة العاملين الإرشاديين بزملائهم في العمل	١٢	١١	٣٣	٢	٤	٢	٣٩	٣٩	٨٦.٦%
	١	٩	٢٧	٤	٨	٢	٣٧	٣٧	٨٢.٢%
	٢	١٤	٤٢	١	٢	—	٤٤	٤٤	٩٧.٧%
	٣	٨	٢٤	١	٢	٦	٣٢	٣٢	٧١.١%
	٤	١٢	٣٦	٣	٦	—	٤٢	٤٢	٩٣.٣%
	٥	١١	٣٣	٢	٤	٢	٣٩	٣٩	٨٦.٦%
	٦	١٥	٤٥	—	—	—	٤٥	٤٥	١٠٠%
	٧	١٠	٣٠	٣	٦	٢	٣٨	٣٨	٨٤.٤%
	٨	١٥	٤٥	—	—	—	٤٥	٤٥	١٠٠%
	٩	١١	٣٣	٣	٣	١	٣٧	٣٧	٨٢.٢%
	١٠	١٠	٣٠	٣	٦	٢	٣٨	٣٨	٨٤.٤%
١١	١٥	٤٥	—	—	—	٤٥	٤٥	١٠٠%	
علاقة	١	١٥	٤٥	—	—	—	٤٥	٤٥	١٠٠%

العاملين الإرشاديين بالزراع	٢	١٢	٣٦	٣	٦	—	—	٤٢	٩٣.٣ %
	٣	١٥	٤٥			—	—	٤٥	١٠٠ %
	٤	١١	٣٣	٣	٣	١	١	٣٧	٨٢.٢ %
	٥	١٠	٣٠	٣	٦	٢	٢	٣٨	٨٤.٤ %
	٦	١٠	٣٠	٣	٦	٢	٢	٣٨	٨٤.٤ %
	٧	١٥	٤٥	—	—	—	—	٤٥	١٠٠ %
	٨	١٤	٤٢	١	٢	—	—	٤٤	٩٧.٧ %
	٩	١٢	٣٦	٣	٦	—	—	٤٢	٩٣.٣ %
	١٠	١١	٣٣	٢	٤	٢	٢	٣٩	٨٦.٦ %
علاقة العاملين الإرشاديين بظروف العمل	١	٩	٢٧	٤	٨	٢	٢	٣٧	٨٢.٢ %
	٢	١٤	٤٢	١	٢	—	—	٤٤	٩٧.٧ %
	٣	١٤	٤٢	١	٢	—	—	٤٤	٩٧.٧ %
	٤	١٢	٣٦	٣	٦	—	—	٤٢	٩٣.٣ %
	٥	١١	٣٣	٢	٤	٢	٢	٣٩	٨٦.٦ %
	٦	٩	٢٧	٤	٨	٢	٢	٣٧	٨٢.٢ %
	٧	١٤	٤٢	١	٢	—	—	٤٤	٩٧.٧ %
	٨	١٥	٤٥	—	—	—	—	٤٥	١٠٠ %
	٩	١٢	٣٦	٣	٦	—	—	٤٢	٩٣.٣ %
	١٠	١١	٣٣	٣	٣	١	١	٣٧	٨٢.٢ %

٢-الصدق الذاتي:

لقياس معامل الصدق الذاتي للمؤشر تم حساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات المؤشر. وقد بلغت قيمة الصدق الذاتي لمؤشر الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي ٠.٩٨٠ وهو معامل صدق مرتفع لهذا المؤشر.

رابعاً: الاتساق الداخلي للمؤشر:

أمكن تحقيق الاتساق الداخلي لعبارات الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المؤشر والدرجة الكلية للمؤشر وبينها وبين الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وايضاً بحساب معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد الإغتراب الوظيفي والدرجة الكلية للمؤشر.

جدول رقم (٣) معاملات ارتباط عبارات المؤشر مع كل من الدرجة الكلية لمؤشر الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ومتوسطاتها الحسابية وانحرافات المعيارية

البعد	عبارات المؤشر	معامل ارتباط العبارات مع الدرجة الكلية للمؤشر	معامل ارتباط العبارات مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه
	الإدارة لا تربط بين منح الحوافز وبين نتائج تقييم أداء للعاملين	**0.731	**٠.٨٧٨
	فرص درجات تقرير الكفاية السنوي لا تمنح علي أسس عادلة	**0.705	**٠.٨٦٣
	الإدارة لا تشرعنا كعاملين في وضع الخطط التطويرية	**0.844	**٠.٦٧٨

**٠.٨١٢	**0.619	يوجد تمييز من قبل الإدارة بين الموظفين	علاقة العاملين الإرشاديين بالإدارة المباشرة
**٠.٦٧٨	**0.844	الإدارة لا تهتم بتطوير الجهاز الوظيفي فيها لمواكبة التطورات والمتغيرات الجديدة	
**٠.٨٧٠	**0.627	الإدارة غير حاسمة في التعامل مع تقصير بعض العاملين	
**٠.٦١٨	**0.738	لا أتلقى التقدير من مديري المباشر عندما أبذل جهود مضاعفة	
**٠.٥٨٦	**0.583	الإدارة غير عادلة في توزيع المهام علي العاملين من قبل الإدارة	علاقة العاملين الإرشاديين بزملائهم في العمل
**٠.٩٠٦	**0.731	عدم اتباع النقد البناء أمام الزملاء	
**٠.٥٣٧	**0.832	الإدارة تلزمني بمهام إضافية أرى أنها أقل أهمية من عملي الأساسي	
**٠.٨٧٠	**0.951	لا يوجد تعاون حقيقية بين زملاء العمل كفريق	
**٠.٦١٨	**0.847	يوجد مظاهر يأس وإستسلام بين العاملين الإرشاديين	علاقة العاملين الإرشاديين بالإدارة المباشرة
**٠.٥٨٦	**0.731	يتبع العاملين الإجراءات الروتينية ولا مجال للإبداع والتميز في العمل	
**٠.٩٠٦	**0.702	عدم تخصص بعض الموظفين في مجال عملهم	
**٠.٥٣٧	**0.832	أشعر بسوء التنظيم والتعاون بين العاملين الإرشاديين	
**٠.٥٦٨	**0.660	زملاء العمل يحاولون الإتكاء علي	علاقة العاملين الإرشاديين بالإدارة المباشرة
**٠.٨٨٦	**0.668	علاقتي بزملائي في العمل لا تحفزني علي تحسين أدائي وتطويره	
**٠.٨٧٥	**0.799	عدم مبالاة جميع الموظفين في التطوير وتحسين العمل	
**٠.٨٨٦	**0.788	بعض زملاء العمل يحجبون المعلومات والخبرات	
**٠.٨٨٦	**0.799	أفضل أن اعتمد علي نفسي ولا أطلب المساعدة من زملائي	علاقة العاملين الإرشاديين بالإدارة المباشرة
**٠.٧١٤	0.788	التعامل مع المزارعين يشعرنى بعدم اللامبالاة	
**٠.٧١١	**0.799	الأسلوب الميسر لا يحقق الهدف من المزارعين	
**٠.٧٣٤	**0.812	لا أعتبر أن مساعدتي للمزارعين هي خدمة للمجتمع	
**٠.٦٧٨	**0.985	تعاملت مع المزارعين لا يمنحني الخبرة ولا يحسن من أدائي الوظيفي	علاقة العاملين الإرشاديين بالإدارة المباشرة
**٠.٩٢٠	**0.671	عدد المزارعين في اليوم الواحد أكبر من قدرتي علي متابعتهم	
**٠.٧٥١	**0.642	عدم تقبل المزارعين لأراء المرشد	
**٠.٧٧٣	**0.699	لا يقدر المزارعين مجهودي معهم	
٠.٧١٥	0.658	اغلب الزراع اللي بتعامل معاهم من الانتهازيين الوصوليين	علاقة العاملين الإرشاديين بالإدارة المباشرة
**٠.٨٧٩	**0.891	يصيبني الاحباط من النتائج البسيطة عند تبني الزراع الاساليب المستحدثة	
**٠.٩٢٩	**0.799	الأهم عندي النتائج اللي هحققها للزراع ومسالة التعليم تعتبر ثانوية	
**٠.٥٦٤	**0.824	لا أشعر بالراحة للمكان الذي أعمل به	
**٠.٥٦٤	**0.691	لا أهتم بالندوات والتدريبات التي من شأنها أن تحسن أدائي الوظيفي	علاقة العاملين الإرشاديين بالإدارة المباشرة
**٠.٦١٤	**0.847	لا أتابع أخبار وزارة الزراعة في وسائل الإعلام المختلفة	
**٠.٩٠٤	**0.892	إزدواج جهات الإشراف بأداء عملي بشكل كبير	
**٠.٩٠٤	**0.984	أبذل الكثير من الجهد في العمل دون تقدير	
**٠.٦٢٧	**0.658	راتبي لا يدفعني لتحسين أدائي الوظيفي	علاقة العاملين الإرشاديين بالإدارة المباشرة
**٠.٩٠٤	**0.705	لا أشعر بالأمان والإستقرار الوظيفي في عملي	
**٠.٨٧١	**0.832	لا أعتبر أن عملي الحالي هو أفضل مهنة لي	
**٠.٨٨٥	**0.891	ينتابني القلق لعدم قدرتي علي الوفاء بالتزاماتي المادية	
**٠.٩٠٤	**0.832	عدم تقدير المجهودات المقدمة للمزارعين	

* معنوي على مستوى ٠.٠٥ ** معنوي على مستوى ٠.٠١
قيمة " ر " الجدولية عند مستوى ٠.٠١ ودرجات حرية (٣٧ - ٢) = ٠.٢٣٣

قيمة " ر " الجدولية عند مستوى 0.05 ودرجات حرية (٣٧ - ٢) = ٠.٢٩٦ .

المؤشر الكلي : توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (٣) أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المؤشر والدرجة الكلية للمؤشر كانت طردية ومعنوية عند مستوى ٠.٠١ بين الأربعين عبارة المكونة للمؤشر والدرجة الكلية للمؤشر وهذه العبارات هي : (الإدارة لا تربط بين منح الحوافز وبين نتائج تقييم أداء للعاملين - فرص درجات تقرير الكفاية السنوى لا تُمنح علي أسس عادلة - الإدارة لا تشركنا كعاملين في وضع الخطط التطويرية - يوجد تمييز من قبل الإدارة بين الموظفين - الإدارة لا تهتم بتطوير الجهاز الوظيفي فيها لمواكبة التطورات والمتغيرات الجديدة - الإدارة غير حاسمة في التعامل مع تقصير بعض العاملين - لا أتلقى التقدير من مديري المباشر عندما أبذل جهود مضاعفة - الإدارة غير عادلة في توزيع المهام علي العاملين من قبل الإدارة - عدم اتباع النقد البناء أمام زملاء - الإدارة تلزمني بمهام إضافية أرى أنها أقل أهمية من عملي الأساسي - لا يوجد تعاون حقيقية بين زملاء العمل كفريق - يوجد مظاهر يأس وإستسلام بين العاملين الإرشاديين - يتبع العاملين الإجراءات الروتينية ولا مجال للإبداع والتميز في العمل - عدم تخصص بعض الموظفين في مجال عملهم - أشعر بسوء التنظيم والتعاون بين العاملين الإرشاديين - أشعر بسوء التنظيم والتعاون بين العاملين الإرشاديين - زملاء العمل يحاولون الإتكاء علي - علاقتي بزملائي في العمل لا تحفزني علي تحسين أدائي وتطويره - عدم مبالاة جميع الموظفين في التطوير وتحسين العمل - بعض زملاء العمل يحبون المعلومات والخبرات - أفضل أن اعتمد علي نفسي ولا أطلب المساعدة من زملائي - التعامل مع المزارعين يشعرنى بعدم اللامبالاة - الأسلوب الميسر لا يحقق الهدف من المزارعين - لا أعتبر أن مساعدتي للمزارعين هي خدمة للمجتمع - تعاملتي مع المزارعين لا يمنحني الخبرة ولا يحسن من أدائي الوظيفي - عدد المزارعين في اليوم الواحد أكبر من قدرتي علي متابعتهم - عدم تقبل المزارعين لأراء المرشد - عدم تقبل المزارعين لأراء المرشد - اغلب الزراع اللي بتعامل معاهم من الانتهازيين الوصوليين - يصيبني الاحباط من النتائج البسيطة عند تبني الزراع الاساليب المستحدثة - الأهم عندي النتائج اللي هحققها للزراع ومسالة التعليم تعتبر ثانوية - لا أشعر بالراحة للمكان الذي أعمل به - لا أهتم بالندوات والتدريبات التي من شأنها أن تحسن أدائي الوظيفي - لا أتابع أخبار وزارة الزراعة في وسائل الإعلام المختلفة - ازدواج جهات الإشراف بأداء عملي بشكل كبير - أبذل الكثير من الجهد في العمل دون تقدير - راتبي لا يدفعني لتحسين أدائي الوظيفي - لا أشعر بالأمان والإستقرار الوظيفي في عملي - لا أعتبر أن عملي الحالي هو أفضل مهنة لى - ينتابنى القلق لعدم قدرتي علي الوفاء بالتزاماتي المادية - عدم تقدير الجهود المقدمة للمزارعين .) ، وهذا يعنى أن جميع عبارات المؤشر متسقة داخلياً .

وبحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المؤشر وبين الدرجة الكلية للبعد

الذي تنتمي إليه تبين من نتائج الجدول رقم (٣) الآتي:

البعد الأول (علاقة العاملين الإرشاديين بالإدارة المباشرة) : تبين أن معاملات الارتباط بين كل

عبارة من العبارات المكونة للبعد والدرجة الكلية للبعد الأول (علاقة العاملين الإرشاديين بالإدارة المباشرة) كانت طردية ومعنوية عند مستوى ٠.٠١ . وهذه العبارات هي : (الإدارة لا تربط بين منح الحوافز وبين نتائج تقييم أداء للعاملين - فرص درجات تقرير الكفاية السنوى لا تُمنح علي أسس عادلة - الإدارة لا تشركنا كعاملين في وضع الخطط التطويرية - يوجد تمييز من قبل الإدارة بين الموظفين - الإدارة لا تهتم بتطوير الجهاز الوظيفي فيها لمواكبة التطورات والمتغيرات الجديدة - الإدارة غير حاسمة في التعامل مع تقصير بعض العاملين - لا أتلقى التقدير من مديري المباشر عندما أبذل جهود مضاعفة - الإدارة غير عادلة في توزيع المهام علي العاملين من قبل الإدارة - عدم اتباع النقد البناء أمام زملاء - الإدارة تلزمني بمهام إضافية أرى أنها أقل أهمية من عملي الأساسي .)

البعد الثاني (علاقة العاملين الإرشاديين بزملائهم في العمل) : تبين أن معاملات الارتباط بين كل

عبارة من العبارات المكونة للبعد والدرجة الكلية للبعد الثاني (علاقة العاملين الإرشاديين بزملائهم في العمل) كانت طردية ومعنوية عند مستوى ٠.٠١ . وهذه العبارات هي: (لا يوجد تعاون حقيقية بين زملاء العمل كفريق - يوجد مظاهر يأس وإستسلام بين العاملين الإرشاديين - يتبع العاملين الإجراءات الروتينية ولا مجال للإبداع والتميز في العمل - عدم تخصص بعض الموظفين في مجال عملهم - أشعر بسوء

التنظيم والتعاون بين العاملين الإرشاديين - أشعر بسوء التنظيم والتعاون بين العاملين الإرشاديين - زملاء العمل يحاولون الإتكاء علي - علاقتي بزملائي في العمل لا تحفزني علي تحسين أدائي وتطويره - عدم مبالاة جميع الموظفين في التطوير وتحسين العمل - بعض زملاء العمل يحجبون المعلومات والخبرات (**البعد الثالث (علاقة العاملين الإرشاديين بالزراع):** وجد أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من العبارات المكونة للبعد والدرجة الكلية للبعد الثالث (علاقة العاملين الإرشاديين بالزراع) كانت طردية ومعنوية عند مستوى ٠.٠١. وهذه العبارات هي: (التعامل مع المزارعين يشعرنى بعدم اللامبالاة - الأسلوب الميسر لا يحقق الهدف من المزارعين - لا أعتبر أن مساعدتي للمزارعين هي خدمة للمجتمع - تعاملى مع المزارعين لا يمنحني الخبرة ولا يحسن من أدائي الوظيفي - عدد المزارعين في اليوم الواحد أكبر من قدرتي علي متابعتهم - عدم تقبل المزارعين لأراء المرشد - عدم تقبل المزارعين لأراء المرشد - اغلب الزراع اللي بتعامل معاهم من الانتهازيين الوصولييين - يصيبني الاحباط من النتائج البسيطة عند تبني الزراع الاساليب المستحدثة - الأهم عندي النتائج اللي هحققها للزراع ومسألة التعليم تعتبر ثانوية).

البعد الرابع (علاقة العاملين الإرشاديين بظروف العمل): وجد أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من العبارات المكونة للبعد والدرجة الكلية للبعد الرابع (علاقة العاملين الإرشاديين بظروف العمل) كانت طردية ومعنوية عند مستوى ٠.٠١. وهذه العبارات هي: (لا أشعر بالراحة للمكان الذى أعمل به - لا أهتم بالندوات والتدريبات التى من شأنها أن تحسن أدائي الوظيفي - لا أتابع أخبار وزارة الزراعة في وسائل الإعلام المختلفة - ازدواج جهات الإشراف بأداء عملى بشكل كبير - أبذل الكثير من الجهد في العمل دون تقدير - راتبي لا يدفعنى لتحسين أدائي الوظيفي - لا أشعر بالأمان والإستقرار الوظيفي في عملى - لا أعتبر أن عملى الحالى هو أفضل مهنة لى - ينتابنى القلق لعدم قدرتي علي الوفاء بالالتزاماتى المادية - عدم تقدير المجهودات المقدمة للمزارعين)

وبذلك يكون المؤشر تألف في صورته النهائية من أربعين عبارة تقيس تطبيق المحاور الأربعة للإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي (١٠) عبارات للبعد الأول (علاقة العاملين الإرشاديين بالإدارة المباشرة)، و(١٠) عبارات للبعد الثانى (علاقة العاملين الإرشاديين بالزراع)، و(١٠) عبارات للبعد الثالث (علاقة العاملين الإرشاديين بالزراع) و(١٠) عبارات للبعد علاقة العاملين الإرشاديين بظروف العمل).

ابعاد الإغتراب الوظيفي الأربعة المكونة للمؤشر:

من ناحية أخرى فقد أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم (٤) أن معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد الإغتراب الوظيفي والدرجة الكلية للمؤشرات كانت طردية ومعنوية عند مستوى ٠.٠١ بين الأربعة محاور المكونة لمؤشر الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي والدرجة الكلية للمؤشر وهذه المحاور هي (علاقة العاملين الإرشاديين بالإدارة المباشرة علاقة العاملين الإرشاديين بالزراع - علاقة العاملين الإرشاديين بالزراع - علاقة العاملين الإرشاديين بظروف العمل). وهذا يدل على أن هناك اتساقاً داخلياً بين الأبعاد الأربعة المكونة لمؤشر الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي والدرجة الكلية للمؤشر، وهذا يعتبر مؤشراً هاماً لتحقيق الاتساق الداخلي لجميع أجزاء المؤشر.

جدول (٤) قيم معاملات الارتباط بين درجات أبعاد مؤشرات الإغتراب الوظيفي بالدرجة الكلية للمؤشر.

معامل الارتباط	الأبعاد
**٠.٩٥١	علاقة العاملين الإرشاديين بالإدارة المباشرة
**٠.٩٨٥	علاقة العاملين الإرشاديين بزملائهم في العمل
**٠.٩٨٤	علاقة العاملين الإرشاديين بالزراع "الجمهور متلقي الخدمة"

٠.٩٨٧	علاقة العاملين الإرشاديين بظروف العمل
---------	---------------------------------------

خامساً: تحليل الوحدات:

- ويقصد بتحليل الوحدات التأكد من قدرة العبارات على تحقيق أهداف المؤشر (ص ٤٤٣)، (ص: ١٢) وقد أمكن تحقيق ذلك من خلال:
- ١- أن تكون العلاقة بين العبارات خطية وهو ما أمكن تحقيقه من خلال ارتفاع معامل الصدق للمؤشر الكلي ولكل عبارة على حدة.
 - ٢- تعادل عبارات المؤشر من حيث درجة صعوبتها، وقد تم التأكد من ذلك من خلال اختبار " ف " في الجزء الخاص بثبات المؤشر.
 - ٣- تتركز غالبية الانحرافات المعيارية في فئات محدودة (صغيرة) المدي، جدول رقم (٤).

شروط ومحددات استخدام المؤشرات:

- ١- يمكن اختبار المؤشرات عن طريق التجريب.
- ٢- وحدات المؤشرات متساوية من حيث أهميتها النسبية وهي قابلة للجمع
- ٣- يتراوح المدى الممكن لهذا المؤشر بين حد أدنى قدره ٤٠ وحدة قياسية، وحد أعلى قدره ١٢٠ وحدة قياسية.
- ٤- يتضمن المؤشر الحصول على قيم مستمرة للصفة المراد قياسها.
- ٥- محاور المؤشر أربعة لتطبيق لمؤشر الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي وهي (علاقة العاملين الإرشاديين بالإدارة المباشرة علاقة العاملين الإرشاديين بالزراع - علاقة العاملين الإرشاديين بالزراع - علاقة العاملين الإرشاديين بظروف العمل).
- ٦- يتضمن المؤشر وصفاً لقياس الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي في صورة كمية .
- ٧- المؤشر يمكن تطبيقه على جميع مراكز الإرشاد الزراعي.
- ٢- مستوي كل من الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي في محافظة القليوبية:

أولاً- مستوي تطبيق الابتكار الإداري في مراكز الإرشاد الزراعي

لتحديد مستوى تطبيق الابتكار الإداري في مراكز الإرشاد الزراعي ، تم استخدام مؤشر الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي المكون من ٤٠ عبارة ، وبحساب مجموع قيم العبارات التي تم الحصول عليها من استجابات المبحوثين على هذه العبارات كمؤشر الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي ، فإن المؤشر كانت درجاته المطلقة تنحصر بين حد أدنى قدره ٤٠ درجة ، وحد أقصى قدره ١٢٠ درجة ، في حين كانت درجاته الفعلية والمتحصل عليها من استجابات المبحوثين تنحصر بين حد أقصى قدره ٨٨ درجة ، وحد أدنى قيمته ٦٤ درجة ، وبمتوسط حسابي بلغ ٧٢.٥٨ درجة ، وانحراف معياري ١٩.٢٦٩ ، وبناءً على ذلك تم تصنيف المبحوثين إلى ثلاث فئات على أساس المدى للدرجات الفعلية وفقاً لمجموع درجاتهم المعبرة عن مستوى الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي كما هو موضح بالجدول رقم (٥) .

وتشير النتائج الواردة بالجدول رقم (٥) إلى أن نسبة الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي المنخفض كانت ٢٨.٩%، وأن نسبة الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي المتوسط كانت ٥٢.٧%، بينما كانت نسبة الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي المرتفع ١٨.٥% من إجمالي عدد المرشدين المبحوثين في المراكز الإرشادية. أي أن حوالي ٧١.٢% من المرشدين والبالغ عددهن ٣٧ مرشد كان مستوى نسبة الإغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز الإرشاد الزراعي إما متوسط أو مرتفع، مما يشير إلى الارتفاع النسبي في مستوى إغتراب الوظيفي لدى العاملين الإرشاديين في مراكز

الإرشاد الزراعي مما يؤثر علي أدائهم الوظيفي، ويجب مراعاة ذلك عند وضع خطط تطويرية لجهاز الإرشاد الزراعي ودورات تدريبية لهم.

جدول (٥) توزيع المبحوثين وفقا لفئات الإغتراب الوظيفي (ن = ٣٧)

فئات الإغتراب الوظيفي للمبحوثين	عدد	%
إغتراب منخفض (أقل من ٦٤ درجة)	١١	٢٨.٩
إغتراب متوسط (من ٦٤ – أقل من ٨٨ درجة)	٢٠	٥٢.٧
إغتراب مرتفع (٨٨ درجة فأكثر)	٦	١٨.٥
المتوسط الحسابي		٧٢.٥٨
الانحراف المعياري		١٩.٢٦٩

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية

وللتعرف علي درجة الإغتراب الوظيفي للمبحوثين لكل بند من بنود وعبارات مؤشر الإغتراب الوظيفي تم حساب متوسط درجات هذا الإغتراب لكل بند من بنود الإغتراب الوظيفي المدروسة حيث كان المتوسط العام لدرجات متوسطات الإغتراب الوظيفي للمبحوثين ببنود ومؤشرات الإغتراب الوظيفي ١.٨١ درجة بنسبة ٦٠.٣%. وقد أبرزت النتائج البحثية أن ١٩ بند من بنود ومؤشرات الإغتراب الوظيفي كانوا ذوي إغتراب وظيفي منخفض بنسبة ٤٧.٥% من إجمالي عدد بنود ومؤشرات الإغتراب الوظيفي ، وأن ٦ بنود كانوا ذوي اغتراب وظيفي متوسط بنسبة ١٥% لدى المبحوثين، بينما كانت ١٠ بنود فقط ذوي اغتراب وظيفي مرتفع لدى المبحوثين (جدول ٦).

جدول (٦) التوزيع العددي لمتوسطات الإغتراب الوظيفي للمبحوثين لبنود مؤشرات الإغتراب الوظيفي

فئات متوسطات الإغتراب الوظيفي للمبحوثين	عدد بنود ومؤشرات الإغتراب	%
بنود الإغتراب الوظيفي بها منخفض (أقل من ١.٧ درجة)	١٩	٤٧.٥
بنود الإغتراب الوظيفي بها متوسط (١.٧ – أقل من ٢.٠٨ درجة)	٦	١٥
بنود الإغتراب الوظيفي بها مرتفع (٢.٠٨ درجة فأكثر)	١٠	٣٧.٥

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية

من خلال استقراء بيانات الجدول التالي (٧) يتضح أن ثلاثة مؤشرات فقط من مؤشرات الإغتراب الوظيفي كانت ذات إغتراب وظيفي مرتفع لدي المبحوثين وهي: الإدارة لا تُشركنا كعاملين في وضع الخطط التطويرية بمتوسط ٢.٣٨ درجة، الإدارة لا تهتم بتطوير الجهاز الوظيفي فيها لمواكبة التطورات والمتغيرات الجديدة بمتوسط ٢.٣٨ درجة، الإدارة تُلزمني بمهام إضافية أرى أنها أقل أهمية من عملي الأساسي بمتوسط ٢.٣٥ درجة، في حين كان ١٨ بند من بنود ومؤشرات الإغتراب الوظيفي ذوي إغتراب وظيفي متوسط لدي المبحوثين وهي: لا يوجد تعاون حقيقي بين زملاء العمل كفريق بمتوسط ١.٨٩ درجة، عدم تخصص بعض الموظفين في مجال عملهم بمتوسط ٢.٣٥ درجة، علاقتي بزملائي في العمل لا تحفزني علي تحسين أدائي وتطويره بمتوسط ٢.٣٢ درجة، عدم مبالاة جميع الموظفين في التطوير وتحسين العمل بمتوسط ٢.٣٠

درجة، بعض زملاء العمل يحجبون المعلومات والخبرات بمتوسط ٢.٣٢ درجة، أفضل أن أعتمد علي نفسي ولا أطلب المساعدة من زملائي بمتوسط ٢.٣٨ درجة، عدد المزارعين في اليوم الواحد أكبر من قدرتي علي متابعتهم بمتوسط ١.٨٩ درجة، عدم تقبل المزارعين لآراء المرشد بمتوسط ٢.٣٢ درجة، لا يقدر المزارعين مجهودي معهم بمتوسط ٢.٣٢ درجة، أغلب الزراع اللى يتعامل معاهم من الإنتهازيين الوصوليين بمتوسط ١.٨١ درجة، يصيبني الإحباط من النتائج البسيطة عند تبنى الزراع الأساليب المستحدثة بمتوسط ١.٨٤ درجة، الأهم عندي النتائج اللى هحققتها للزراع ومسألة التعليم تعتبر ثانوية بمتوسط ١.٨٦ درجة، لا أتابع أخبار وزارة الزراعة في وسائل الإعلام المختلفة بمتوسط ٢.٣٥ درجة، إزدواج جهات الإشراف بأداء عملي بشكل كبير بمتوسط ٢.٣٥ درجة، راتبي لا يدفعني لتحسين أدائي الوظيفي بمتوسط ٢.٣٥ درجة، لا أشعر بالأمان والإستقرار الوظيفي في عملي بمتوسط ٢.٣٠ درجة، لا أعتبر أن عملي الحالى هو أفضل مهنة لى بمتوسط ١.٨٩ درجة، ينتابني القلق لعدم قدرتي علي الوفاء بالتزاماتى المادية بمتوسط ٢.٣٥ درجة، بينما كشفت النتائج عن هناك انخفاض في متوسط درجات الإغتراب الوظيفي للمبحوثين بتسعة عشرة بند ومؤشر من مؤشرات الإغتراب الوظيفي وهى: الإدارة لا تربط بين منح الحوافز وبين نتائج تقييم أداء للعاملين بمتوسط ١.٣٨ درجة، فرص درجات تقرير الكفاية السنوى لا تُمنح علي أسس عادلة بمتوسط ١.٣٥ درجة، يوجد تمييز من قبل الإدارة بين الموظفين بمتوسط ١.٣٨ درجة، الإدارة غير حاسمة في التعامل مع تقصير بعض العاملين بمتوسط ١.٤١ درجة، لا أتلقى التقدير من مديري المباشر عندما أبذل جهود مضاعفة بمتوسط ١.٤١ درجة، الإدارة غير عادلة في توزيع المهام علي العاملين من قبل الإدارة بمتوسط ١.٤١ درجة، عدم إتباع النقد البناء أمام الزملاء بمتوسط ١.٣٨ درجة، يوجد مظاهر يأس وإستسلام بين العاملين الإرشاديين بمتوسط ١.٣٨ درجة، يتبع العاملين الإجراءات الروتينية ولا مجال للإبداع والتميز في العمل بمتوسط ١.٤١ درجة، أشعر بسوء التنظيم والتعاون بين العاملين الإرشاديين بمتوسط ١.٣٥ درجة، زملاء العمل يحاولون الإتكاء علي بمتوسط ١.٣٨ درجة، التعامل مع المزارعين يشعرنى بعدم اللامبالاة بمتوسط ١.٣٨ درجة، الأسلوب الميسر لا يحقق الهدف من المزارعين بمتوسط ١.٤١ درجة، لا أعتبر أن مساعدتى للمزارعين هى خدمة للمجتمع بمتوسط ١.٤٣ درجة، تعاملتى مع المزارعين لا يمنحنى الخبرة ولا يحسن من أدائي الوظيفي بمتوسط ١.٣٢ درجة، لا أشعر بالراحة للمكان الذى أعمل به بمتوسط ١.٣٢ درجة، لا أهتم بالندوات والتدريبات التى من شأنها أن تحسن أدائي الوظيفي بمتوسط ١.٣٥ درجة، أبذل الكثير من الجهد في العمل دون تقدير بمتوسط ١.٣٨ درجة، عدم تقدير المجهودات المقدمة للمزارعين بمتوسط ١.٣٥ درجة، مما يعنى ضرورة تشجيع العاملين الإرشاديين وتحفيزهم من خلال مكافئتهم علي اتمام أعمالهم بالطريقة السليمة، وكذلك تشجيعهم علي ما يقدمونه من أفكار جديدة والإهتمام بها.

جدول (٧) المتوسطات والنسب المئوية لدرجات وعي المبحوثين بنود و مؤشرات الإغتراب الوظيفي في مجتمع الدراسة

م	بنود ومؤشرات الإغتراب الوظيفي	موافق	سيان	غير موافق	مجموع الأوزان	الانحراف المعياري	متوسط درجة الإغتراب الوظيفي	%	مستوي الإغتراب

١	الإدارة لا تربط بين منح الحوافز وبين نتائج تقييم أداء للعاملين	٢	١٠	٢٥	٣٧	٠.٥٩٤	١.٣٨	٤٦	منخفض
٢	فرص درجات تقرير الكفاية السنوى لا تُمنح علي أسس عادلة	١	١١	٢٥	٣٧	٠.٥٣٨	١.٣٥	٤٥	منخفض
٣	الإدارة لا تشركنا كعاملين في وضع الخطط التطويرية	٢١	٩	٧	٣٧	٠.٧٩٤	٢.٣٨	٧٩.٣	مرتفع
٤	يوجد تمييز من قبل الإدارة بين الموظفين	١	١٢	٢٤	٣٧	٠.٥٤٥	١.٣٨	٤٦	منخفض
٥	الإدارة لا تهتم بتطوير الجهاز الوظيفي فيها لمواكبة التطورات والمتغيرات الجديدة	٢١	٩	٧	٣٧	٠.٧٩٤	٢.٣٨	٧٩.٣	مرتفع
٦	الإدارة غير حاسمة في التعامل مع تقصير بعض العاملين	١	١٣	٢٣	٣٧	٠.٥٥١	١.٤١	٤٧	منخفض
٧	لا أتلقى التقدير من مديري المباشر عندما أبذل جهود مضاعفة	٢	١١	٢٤	٣٧	٠.٥٩٩	١.٤١	٤٧	منخفض
٨	الإدارة غير عادلة في توزيع المهام علي العاملين من قبل الإدارة	١	١٣	٢٣	٣٧	٠.٥٥١	١.٤١	٤٧	منخفض
٩	عدم اتباع النقد البناء أمام الزملاء	٢	١٠	٢٥	٣٧	٠.٥٩٤	١.٣٨	٤٦	منخفض
١٠	الإدارة تلزمني بمهام إضافية أرى أنها أقل أهمية من عملي الأساسي	٢٠	١٠	٧	٣٧	٠.٧٨٩	٢.٣٥	٧٨.٣	مرتفع
١١	لا يوجد تعاون حقيقية بين زملاء العمل كفريق	٣	٢٧	٧	٣٧	٠.٥١٦	١.٨٩	٦٣	متوسط
١٢	يوجد مظاهر يأس وإستسلام بين العاملين الإرشاديين	٢	١٠	٢٥	٣٧	٠.٥٩٤	١.٣٨	٤٦	منخفض

١٣	يتبع العاملين الإجراءات الروتينية ولا مجال للإبداع والتميز في العمل	٢	١١	٢٤	٣٧	٠.٥٩٩	١.٤١	٤٧	منخفض
١٤	عدم تخصص بعض الموظفين في مجال عملهم	٢٠	١٠	٧	٣٧	٠.٧٨٩	٢.٣٥	٧٨.٣	متوسط
١٥	أشعر بسوء التنظيم والتعاون بين العاملين الإرشاديين	١	١١	٢٥	٣٧	٠.٥٣٨	١.٣٥	٤٥	منخفض
١٦	زملاء العمل يحاولون الإتكاء علي	١	١٢	٢٤	٣٧	٠.٥٤٥	١.٣٨	٤٦	منخفض
١٧	علاقتي بزملائي في العمل لا تحفزني علي تحسين أدائي وتطويره	١٩	١١	٧	٣٧	٠.٧٨٤	٢.٣٢	٧٧.٣	متوسط
١٨	عدم مبالاة جميع الموظفين في التطوير وتحسين العمل	١٩	١٠	٨	٣٧	٠.٨١٢	٢.٣٠	٧٦.٦	متوسط
١٩	بعض زملاء العمل يحجبون المعلومات والخبرات	١٩	١١	٧	٣٧	٠.٧٨٤	٢.٣٢	٧٧.٣	متوسط
٢٠	أفضل أن اعتمد علي نفسي ولا أطلب المساعدة من زملائي	٢١	٩	٧	٣٧	٠.٧٩٤	٢.٣٨	٧٩.٣	متوسط
٢١	التعامل مع المزارعين يشعرنى بعدم اللامبالاة	١	١٢	٢٤	٣٧	٠.٥٤٥	١.٣٨	٤٦	منخفض
٢٢	الأسلوب الميسر لا يحقق الهدف من المزارعين	١	١٣	٢٣	٣٧	٠.٥٥١	١.٤١	٤٧	منخفض
٢٣	لا أعتبر أن مساعدتي للمزارعين هي خدمة للمجتمع	٣	١٠	٢٤	٣٧	٠.٦٤٧	١.٤٣	٤٧.٦	منخفض
٢٤	تعاملت مع المزارعين لا يمنحني الخبرة ولا يحسن من أدائي الوظيفي	١	١٠	٢٦	٣٧	٠.٥٣٠	١.٣٢	٤٤	منخفض

٢٥	عدد المزارعين في اليوم الواحد أكبر من قدرتي علي متابعتهم	٣	٢٧	٧	٣٧	٠.٥١٦	١.٨٩	٦٣	متوسط
٢٦	عدم تقبل المزارعين لأراء المرشد	١٩	١١	٧	٣٧	٠.٧٨٤	٢.٣٢	٧٧.٣	متوسط
٢٧	لا يقدر المزارعين مجهودي معهم	٢٠	٩	٨	٣٧	٠.٨١٨	٢.٣٢	٧٧.٣	متوسط
٢٨	اغلب الزراع اللي بتعامل معاهم من الانتهازيين الوصوليين	١	٢٨	٨	٣٧	٠.٤٦٢	١.٨١	٦٠.٣	متوسط
٢٩	يصيبني الاحباط من النتائج البسيطة عند تبني الزراع الاساليب المستحدثة	١	٢٩	٧	٣٧	٠.٤٤٢	١.٨٤	٦١.٣	متوسط
٣٠	الأهم عندي النتائج اللي هحققها للزراع ومسالة التعليم تعتبر ثانوية	٢	٢٨	٧	٣٧	٠.٤٨١	١.٨٦	٦٢	متوسط
٣١	لا أشعر بالراحة للمكان الذي أعمل به	١	١٠	٢٦	٣٧	٠.٥٣٠	١.٣٢	٤٤	منخفض
٣٢	لا أهتم بالندوات والتدريبات التي من شأنها أن تحسن أدائي الوظيفي	١	١١	٢٥	٣٧	٠.٥٣٨	١.٣٥	٤٥	منخفض
٣٣	لا أتابع أخبار وزارة الزراعة في وسائل الإعلام المختلفة	٢٠	١٠	٧	٣٧	٠.٧٨٩	٢.٣٥	٧٨.٣	متوسط
٣٤	إزدواج جهات الإشراف بأداء عملي بشكل كبير	٢	١٠	٧	٣٧	٠.٧٨٩	٢.٣٥	٧٨.٣	متوسط
٣٥	أبذل الكثير من الجهد في العمل دون تقدير	٢	١٠	٢٥	٣٧	٠.٥٩٤	١.٣٨	٤٦	منخفض
٣٦	راتبي لا يدفعني لتحسين أدائي الوظيفي	٢٠	١٠	٧	٣٧	٠.٧٨٩	٢.٣٥	٧٨.٣	متوسط
٣٧	لا أشعر بالأمان والإستقرار الوظيفي في	١٨	١٢	٧	٣٧	٠.٧٧٧	٢.٣٠	٧٦.٦	متوسط

عمرى									
٣٨	لا أعتبر أن عملى الحالى هو أفضل مهنة لى	٣	٢٧	٧	٣٧	٠.٥١٦	١.٨٩	٦٣	متوسط
٣٩	ينتابنى القلق لعدم قدرتى على الوفاء بالتزاماتى المادية	٢٠	١٠	٧	٣٧	٠.٧٨٩	٢.٣٥	٧٨.٣	متوسط
٤٠	عدم تقدير المجهودات المقدمة للمزارعين	١	١١	٢٥	٣٧	٠.٥٣٨	١.٣٥	٤٥	منخفض

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية

الخاتمة والتوصيات

واستنادا إلي النتائج التى أسفر البحث عنها، فإنه يمكن التقدم ببعض التوصيات الآتية:

١. عقد المزيد من الدورات التدريبية الإلكترونية لتطوير أداء العاملين الإرشاديين بمحافظة القليوبية.
٢. تعزيز مهارات وقدرات العاملين بإستخدام التطور التكنولوجى من خلال الدورات التدريبية الهادفة لذلك، لما تشكله هذه المهارات، والقدرات من تقليل الشعور بالإغتراب الوظيفي.
٣. تفعيل دور كل من المنظمات الحكومية وغير الحكومية لنشر الوعي بأهمية دور الإرشاد الزراعى والعاملين به من (مرشد، أخصائي، مدير) إرشاد.
٤. الإهتمام بالتدريب من خلال عقد الدورات التدريبية والتثقيفية الإدارية منها والتخصصية.
٥. تفعيل دور الحوافز مع توفرها سواء كانت مادية أم معنوية.
٦. تطوير نظم وأساليب الترقيات المتبعة في العمل.
٧. ضرورة معالجة الأسباب المؤدية إلى انتشار اليأس والإستسلام للفشل بين العاملين الإرشاديين.
٨. ضرورة الإستخدم الأمثل للتخصصات في العمل الإرشادى.

المراجع البحثية:

- (١) العرب، الرواشدة، ٢٠١٦: (أسماء ربحى العرب، علاء زهير عبدالجواد الرواشدة). بحث بعنوان "الإغتراب الاجتماعى لدى الشباب الأردنى في عصر العولمة" المجلة الأردنية للعلوم الإجتماعية المجلد ٩، العدد ٢، ٢٠١٦.
- (٢) الطاهر، وآخرون ٢٠١٧: (نجيب، الطاهر حمزة، عمورى). (٢٠١٧) الإغتراب الوظيفي وتأثيره علي الولاء التنظيمى للموظفين بصيغة الإدماج المهني، دراسة ميدانية لموظفى الإدماج المهني بمديرية التربية لولاية الجلفة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجلفة، الجزائر.

- (٣) بن عليا، عبدالحמיד وشلاوة، بعنوان الإغتراب الوظيفي علاقته بالكفاءة الذاتية لدى عينة من الموظفين بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة، ٢٠١٦..
- (٤) تومارى، عبدالمالك، ٢٠٢١: (هاجر تومارى- هاجر عبدالمالك). الإغتراب الوظيفي وعلاقته بالإنجاز- جامعة العربي التبسي- تبسة كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية،
- (٥) خليفة، ٢٠١٥: (إيمان عبدالسلام محمود خليفة) ، "إغتراب الشباب الريفي وعلاقته ببعض المتغيرات بمحافظة الجيزة" رسالة ماجستير، (جامعة القاهرة: كلية الزراعة) .
- (٦) شاكر، ٢٠٢٢: (ورود عامر شاكر) ، دراسة ٢٠٢٢ ، بعنوان " ظاهرة الإغتراب :دراسة فى أنواعه وأسبابه .جامعة ديالى – كلية القانون والعلوم السياسية. مجلة العلوم القانونية والسياسية. المجلد الحادى عشر – العدد الأول – الجزء الثانى ٢٠٢٢ .
- (٧) عبدالله، ٢٠٢٠: (فايزة خير الله ناصر بن عبدالله ، و عادل خير الله ناصر بن عبدالله) بحث ٢٠٢٠ بعنوان " ظاهرة الإغتراب الوظيفي (أسبابها، نتائجها، سبل علاجها) ، كلية الدراسات التجارية مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والإجتماعية العدد (٣٧) المجلد (٧) ديسمبر ٢٠٢٠ .

٨) <https://agri-palm.com>