



جامعة غرداية
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم النفس

الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين بالطور الابتدائي
دراسة ميدانية على عينة من معلمي ومعلمات الطور
الابتدائي بمدينة زلفانة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس
تخصص العمل والتنظيم

إشراف الأستاذ:

- معمر حمزة

إعداد الطالبة:

- بن عبد الهادي أسماء

الموسم الجامعي 2014/2013



جامعة غرداية
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم النفس

الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين بالطور الابتدائي
دراسة ميدانية على عينة من معلمي ومعلمات الطور
الابتدائي بمدينة زلفانة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس
تخصص العمل والتنظيم

إشراف الأستاذ:

- معمر حمزة

إعداد الطالبة:

- بن عبد الهادي أسماء

الموسم الجامعي 2014/2013

شكر و عرفان

الحمد لله الذي تم بنعمه الصالحات له الشكر على ما أنعم وله الحمد على ما أسدى باديء

ذي بدء .

أتقدم بخالص الشكر المحامل لكل معاني الامتنان و العرفان

إلى من شرفني بإشرافه على المذكرة بجهوده و توجيهاته الأستاذ معمر حمزة.

إلى كل أساتذة علم النفس العمل و التنظيم

إلى الذين كانوا لي نعم الإخوة

إلى كل طلبة علم النفس العمل و التنظيم دفعة 2014

إلى من ساعدني في هذا العمل و لو بالكلمة الطيبة

إلى كل هؤلاء شكرا جزيلاً

إهداء

قبل ان اشكر اي مخلوق بكل خشوع وخضوع اشكر الله سبحانه وتعالى الذي انار لنا درب العلم
والمعرفة واعاننا على اداء الواجب ووقفنا الى ما كنا نسعى ونأمل فله الحمد حتى يرضى.

أهدي ثمرة جهدي هذا وعملي إلى:

من شرفهما الله في قوله تعالى "وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالو الدين إحساناً."

-إلى أغلى ما أملك في هذا الوجود، إلى الصدر الحنون والقلب الرحيم...

-إلى حجر العطاء الذي أستمد منه فيض الحنان ومرقاً الأمان...

-إلى التي دعت وسهرت الليالي فأنجبت وربت...

إلى أعز كلمة نطق بها لساني

الغالية والعزيزة على قلبي...

أمي الحبيبة

إلى الذي وفر لي سبيل المعرفة و تركاني بحال الدعوات...

تاج مرآسي الذي لولاه لما بلغت موضعي هذا...

وكان عرش الصبر والكفاح...

أبي العزيز

إلى شمسي وظلي في هذه الحياة...

إلى من ملأ البيت إشراقاً الكتكوت محمد إباد

إلى من ألهمني روح الصبر والقوة والعزيمة والإرادة وأمدوني بكل تغاير العطف والأخوة...

إخوتي: عبد الحميد، عبد المجيد نروح أختي محمد الصديقي

أخواتي: مختارة وأولادها رضوان، صلاح، عبد الله، أحمد أبو السماحة..

إلى أساتذتي الكرام بقسم علم النفس.

إلى كل من سعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي...

ملخص الدراسة:

الهدف:

تهدف الدراسة إلى التعرف على درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى المعلمين بالطور الابتدائي، ثم معرفة دلالة الفرق في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف الجنس، السن، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية.

عينة الدراسة:

بلغ قوام العينة 50 معلم ومعلمة بالطور الابتدائي في كل الابتدائيات الموجودة بمدينة زلفانة لولاية غارداية.

أداة القياس المعتمدة في الدراسة:

اشتملت على مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي بأبعاده الستة: العجز، العزلة، اللامعيارية، اللامعنى، التشاؤم، اللارضا. وعدد بنوده 26 بند.

الأساليب الاحصائية المعتمدة في الدراسة:

المتوسط الحسابي، النسب المئوية، الانحراف المعياري، اختبار "ت".

نتائج الدراسة:

1. المعلمين بالطور الابتدائي ليس لديهم اغتراب وظيفي.
2. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف الجنس.
3. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف السن.
4. توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف السنوات الخبرة.
5. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف الحالة الاجتماعية.

RÉSUMÉ

Carrière aliénation avec les extrêmes des enseignants du primaire.

L'objectif de notre étude est à identifier le degré de carrière de l'aliénation avec les extrêmes des enseignants du primaire.

ainsi formulées Les questions de notre étude:

1. Souffrez-vous de sentiments de carrière de l'aliénation des enseignants de primaires?
2. Il ya des différences statistiquement significatives dans le sens de la carrière d'aliénation selon le sexe?
3. Il ya des différences statistiquement significatives dans le sens de la carrière de l'aliénation en fonction de l'âge?
4. Il ya des différences statistiquement significatives dans le sens de la carrière de l'aliénation en fonction du nombre d'années d'expérience?
5. Il ya des différences statistiquement significatives dans le sens de la carrière d'aliénation selon l'état matrimonial?

Comme nous formulons l'hypothèses de l'étude s comme suit :

1. Nous nous attendons à ce que les enseignants de primaire ont l'aliénation fonctionnaire.
2. Il ya des différences statistiquement significatives dans le sens de la carrière d'aliénation selon le sexe.
3. Il existe des différences statistiquement significatives dans le sens de la carrière d'aliénation selon l'âge.
4. Il existe des différences statistiquement significatives dans le sentiment
5. de la carrière de l'aliénation en fonction du nombre d'années d'expérience.

6. Il existe des différences statistiquement significatives dans le sens de la carrière d'aliénation selon l'état matrimonial.

Les résultats de notre étude sont présenter:

1. Les enseignants du primaire n'ont pas l'aliénation de fonctionnel.
2. Aucune différence statistiquement significative dans le sens de la carrière d'aliénation selon le sexe.
3. Aucune différence statistiquement significative dans le sens de la carrière d'aliénation selon le l'âge.
4. Il existe des différences statistiquement significatives dans le sens de la carrière de l'aliénation en fonction du nombre d'années d'expérience.
5. Aucune différence statistiquement significative dans le sens de la carrière d'aliénation selon l'état matrimonial.

فهرس

الموضوعات

الإهداء

شكر و عرفان

ملخص الدراسة

أ..... فهرس الموضوعات

د..... فهرس الجداول

ه..... مقدمة الدراسة

الجانب النظري

الفصل الأول: مدخل الدراسة

1. مشكلة الدراسة.....3
2. تساؤلات الدراسة.....14
3. فرضيات الدراسة.....14
4. أهداف الدراسة.....15
5. أهمية الدراسة.....15
6. حدود الدراسة.....16
7. التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة.....16

الفصل الثاني: الإغتراب الوظيفي

- تمهيد.....20
1. مفهوم الإغتراب.....20
2. نظريات الإغتراب.....22

26.....	3. أبعاد ومظاهر الإغتراب.....
27.....	4. الإغتراب الوظيفي.....
29.....	5. العوامل المؤدية إلى الإغتراب الوظيفي.....
40.....	6. مراحل الإغتراب الوظيفي.....
42.....	7. نتائج الإغتراب الوظيفي.....
46.....	خلاصة الفصل.....

الفصل الثالث: إجراءات الدراسة التطبيقية

50.....	تمهيد.....
50	1. منهج الدراسة.....
50.....	2. حدود الدراسة الاستطلاعية.....
50.....	3. الدراسة الإستطلاعية.....
51.....	1.3. وصف عينة الدراسة الإستطلاعية.....
51.....	4. وصف أداة جمع البيانات.....
52.....	5. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة.....
55.....	6. الدراسة الأساسية.....
55.....	1.6. وصف عينة الدراسة الأساسية.....
59.....	7. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.....
61.....	خلاصة الفصل.....

الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج

64.....	تمهيد.....
64.....	1. عرض و مناقشة النتائج.....

64.....	2.1. عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة.
64.....	2.1. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى.
65.....	3.1. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية.
66.....	4.1. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.
66.....	5.1. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة.
67.....	2. تحليل وتفسير النتائج.....
67.....	1.2. تحليل وتفسير نتائج الفرضية العامة.....
68.....	2.2. تحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى.....
68.....	3.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية.....
69.....	3.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.....
70.....	4.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة.....
71.....	استنتاج عام.....
72.....	الاقتراحات.....
74.....	قائمة المراجع.....
79.....	الملاحق.....

فهرس الجدول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لأداة الدراسة.	53
02	يوضح نتائج الثبات لأداة الدراسة بطريقة التجزئة النصفية.	54
03	يوضح نتائج الثبات بمعادلة ألفا كرونباخ.	55
04	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	55
05	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن.	56
06	يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة.	57
07	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية.	58
08	نتائج دلالة الفرضية العامة.	64
09	نتائج دلالة الفرضية الجزئية الأولى.	65
10	نتائج دلالة الفرضية الجزئية الثانية.	65
11	نتائج دلالة الفرضية الجزئية الثالثة.	66
12	نتائج دلالة الفرضية الجزئية الرابعة.	67

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	أعمدة بيانية لتوزيع أفراد العينة حسب الجنس.	56
02	أعمدة بيانية لتوزيع أفراد العينة حسب السن.	57
03	أعمدة بيانية لتوزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة.	58
04	أعمدة بيانية لتوزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية.	59

إن موضوع الاغتراب يقع في دائرة اهتمام تخصصات عديدة مثل الفلسفة وعلم الاجتماع وعلم الاقتصاد وعلم النفس... إلخ. إنه الموضوع الذي تأخر الاهتمام به كثيرا في مجالات الدراسات النفسية، هذا على الرغم من أهميته ووجوده كظاهرة تستحق البحث، وذلك نظرا لما شهدته المجتمعات في السنوات الأخيرة من تغيرات سريعة في العديد من المجالات، عجز الانسان عن مواجهتها والتكيف معها أو السيطرة عليها، مما أدى إلى شعور الإنسان في هذا العصر بالاغتراب، حيث اللامعيارية واللامعنى واللاهدف واللاتنماء واليأس والعزلة الاجتماعية والغربة عن الذات وفقدان الهوية.. .

ونجد المعلمين من الفئات التي تتعرض لهذه الظاهرة، كون المعلم هو العنصر الأساسي في الموقف التعليمي، وهو المهيم على مناخ الفصل الدراسي، وما يحدث بداخله، وهو المحرك لدوافع التلاميذ، والمشكل لاتجاهاتهم عن طريق أساليب التدريس المتنوعة، وهو العامل الحاسم في مدى فاعلية عملية التدريس، رغم مستحدثات التربية، وما تقدمه التكنولوجيا المعاصرة من مبتكرات تستهدف تيسير العملية التعليمية برمتها، فالمعلم هو الذي ينظم الخبرات ويديرها وينفذها في اتجاه الأهداف المحددة لكل منها.

فغياب الضمير الحي وروح التضحية والبذل والعطاء عند المعلم وعدم تأثيره في مواقفه المهنية، يؤدي به إلى الضعف في أدائه، وكذلك في مردودية عمله، مما يسهم بشكل أو بآخر في شعوره بالعجز واللامعنى وعدم الرضا عن مهنته، والذي بدوره يعبر عن اغترابه في وسطه المهني.

فسعياً نحو محاولة الإسهام في دراسة أحد أشكال الاغتراب ألا وهو الاغتراب الوظيفي ومحاولة سد الثغرة في هذا الشأن، قدمت هذه الدراسة التي تتضمن جانبين الأول نظري والثاني تطبيقي.

1/ الجانب النظري: والذي اشتمل على فصلين، الفصل الأول مدخل الدراسة والذي تم فيه تحديد مشكلة الدراسة والتساؤلات، ثم الفرضيات، وكذا أهميتها وأهدافها، ثم تطرقنا إلى التعاريف الإجرائية للدراسة.

أما الفصل الثاني فهو الخاص بمتغير الإغتراب الوظيفي الذي تضمن بدوره كل من مفهوم الإغتراب، ونظرياته وأبعاده، ثم الإغتراب الوظيفي مفهومه ومصادره ومراحله ونتائجه.

2/ الجانب التطبيقي: وتضمن فصلين، فصل للإجراءات التطبيقية وما يحويه من عرض للمنهج وعرض لمجريات الدراسة الاستطلاعية وتطبيق إجراءات الدراسة الأساسية.

أما الفصل الرابع والأخير فنخصص لعرض ومناقشة وتحليل وتفسير النتائج، ختاماً بالاستنتاج العام وبعض الاقتراحات.

الحيات

النظري

الفصل الأول

مدخل الدراسة

تمهيد

1. اشكالية الدراسة.
2. فرضيات الدراسة.
3. أهداف الدراسة.
4. أهمية الدراسة.
5. حدود الدراسة.
6. تحديد المفاهيم الإجرائية.

1. مشكلة الدراسة:

يعد التعليم من أهم المعايير التي تساهم في تحديد مدى تقدم بلد ما، إذ أنه القطاع الذي يساهم في تكوين وتأطير النخب التي تحمل على عاتقها مهمة النهوض بالبلد على مختلف الأصعدة والمستويات، ولا يؤدي هذا القطاع الحيوي نتائج ملموسة إلا إذا لقي الاهتمام اللازم من قبل جميع الأطراف المعنية دون استثناء. فالعملية التربوية هي عملية مستمرة يتعلم فيها الفرد من محيطه، يتفاعل ويتكيف معه، ومن المعلوم أن المعلم هو طرف أساسي في معادلة التربية، باعتباره قوة بشرية قادرة على تحقيق التفعيل الأمثل لكافة المدخلات التعليمية، إذ أنه لا يمكن الاعتماد فقط على العوامل التقنية من تكنولوجيات ووسائل تعليمية وتنغاضي عن أهم جانب في العملية التكوينية وهو العامل البشري، لذلك ينبغي الاهتمام بفئة المعلمين وذلك من خلال دراسة حاجاتهم وميولهم ورغباتهم واتجاهاتهم، وتوفير الكفايات المعرفية والعملية اللازمة لتحسين أدائهم في عملية التدريس، وتوفير الظروف النفسية والاجتماعية التي تساهم في تحقيق أفضل مستوى من التوافق المهني لديهم، فمن غير الحكمة أن ننظر للمعلم على أساس أنه وسيلة أو أداة لتحريك ودفع منظومة التربية والتعليم برصيده المعرفي فقط، أو بمعنى آخر المعلم استثمار معرفي لا غير.

(محمد الطاهر طعيلي، 2010، ص56)

ولأن وظيفة التدريس هي أم الوظائف فعليها تقوم مختلف المهن الأخرى ، وفي ظل التهميش الاجتماعي لوظيفة المعلم يمكن أن يؤثر هذا سلبي عليه، فيدخل في دوامة من القلاقل والتوترات واضطرابات على المستوى الفيزيولوجي والنفسي حيث يشعر المعلم بأن حضوره أو غيابه سيان، أو بعبارة أخرى يشعر المعلم حيال ذلك باغتراب وظيفي كونه يعتبر من المعوقات الأكثر انتشارا في مهنة التعليم حيث يعد من أخطر الظواهر التي تواجه الأفراد في التنظيمات المعاصرة ، فهو حالة يمكن أن يصل إليها الموظف يفقد فيها رغبته في العمل والاستمرار فيه، ويرفض أي تغيير أو تطوير في ميدان تخصصه، بل يمكن أن يبقى كذلك مدة طويلة، قد تصل إلى التقاعد وهو في نفس القسم أو المهنة دون أي تطوير أو تغيير مما يؤدي إلى انفصاله عن العمل وفي نفس الوقت يؤدي إلى اغترابه عن ذواته

كما يخلق الشعور بالبوؤس وعدم الرضا، ويجوّله لفرد منهك القوى الجسمانية والنفسية. (أكثم الصرايرة، 2005، ص299|بتصرف

فآفة الاغتراب الوظيفي يمكنها أن تحدث أثراً سلبياً بالغاً في كافة المهن والقطاعات في المجتمع، ويمكن اعتبار القطاع التعليمي من أكثر المهن عرضةً للاغتراب الوظيفي، خاصةً في ظل الأعباء المختلفة الملقاة على عاتق المعلمين أثناء ممارستهم لهذه المهنة، فقطاع التعليم يعد دعامة أساسية من دعائم المجتمع، إن صلح واستقر صلح سائر المجتمع. فبعد ملاحظة هذه الآثار السلبية الناتجة عن الإغتراب الوظيفي أصبح هذا الموضوع من مواضيع الساعة، إذ بدأ يشكل خطراً يتطلب معرفة مصادره قبل التطرق إلى علاجه وهذا الموضوع درسه العديد من الباحثين، غير أن الدراسات الجزائرية في هذا المجال قليلة خاصة في المجال التربوي، وهذا ما يعكسه الواقع الحالي والوضع الراهن للمعلم الجزائري ومعاناته الدائمة في ظل المشكلات المطروحة على المستوى التربوي مما قد يدفعه في التفكير في ترك العمل أو اللجوء إلى التقاعد المبكر.

ومن هنا تتضح أبعاد وملامح هذه المشكلة والتي يعيشها العامل في المنظمة، في إطار متغيّرات مختلفة بحسب البيئة والموقع والزمن.

سنحاول في هذه الدراسة معرفة الإغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية إذ لا يمكن تشخيص واقع مؤسساتنا التعليمية إلا بالمزيد من الدراسات والبحوث التي تسهم بشكل أو بآخر في الاهتمام بها.

فقد جاءت دراسات عديدة اهتمت بموضوع الإغتراب الوظيفي منها:

الدراسات العربية: 

● دراسة عبد الله عويدات (1996):

حول مظاهر الاغتراب عند معلمي المرحلة الأساسية في الأردن، حيث هدفت هذه الدراسة الى استقصاء مدى شيوع مظاهر الاغتراب الوظيفي عند معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية في الأردن، وبيان أثر عوامل الجنس والمؤهل العلمي والخبرة والحالة الاجتماعية على أبعاد الاغتراب، وقد حددت الدراسة مظاهر الاغتراب بخمسة أبعاد هي فقدان السيطرة، الانعزال الاجتماعي، وعدم الانتماء واللامبالاة، أختيرت فيها عينة عشوائية طبقية تكونت من 1683 معلما ومعلمة وشملت 120 مدرسة موزعة على محافظات المملكة المختلفة. وصممت أداة لقياس الاغتراب مكونة من 100 فقرة في صورتها النهائية واستخرج لها معاملا الصدق والثبات المناسبين.

أشارت النتائج إلى أن عينة الدراسة تعاني من الاغتراب المرتفع على المقياس ككل، كما أظهرت العينة اغترابا مرتفعا على أبعاد: فقدان المعايير، فقدان السيطرة، في حين كان الاغتراب منخفضا على بعدي اللامبالاة وعدم الانتماء وعدم الانعزال الاجتماعي. كما أظهرت النتائج عدم وجود آثار ذات دلالة احصائية للعوامل المستقلة وهي: الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

- يمكننا القول أن هذه الدراسة تناولت مظاهر الاغتراب بشكل عام لكن على نفس العينة في بحثنا ألا وهي المعلمين ناهيك عن اتفاقها مع بحثنا في ربط تناول الظاهرة مع متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة والحالة الاجتماعية.

● دراسة محمد سحمي فاضل السبيعي (2010):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة فاعلية الأداء وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بمكة المكرمة، وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكوّن مجتمع الدراسة من جميع المدارس الثانوية بمكة المكرمة، حيث تم الدراسة على (206) معلماً من (10) مدارس ثانوية بمكة المكرمة وتوصلت الدراسة إلى:

- فاعلية أداء المعلمين بالمدارس الثانوية مرتفعة.
- مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بمكة المكرمة منخفض.
- توجد علاقة سالبة بين فاعلية الأداء والاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بمكة المكرمة.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين تعزى للحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي (في بعض الأبعاد) وللراتب وسنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية (في بعض الأبعاد).
- ما يمكن ملاحظته من هذه الدراسة انها تعتبر في صميم بحثنا حيث انها تناولت أحد متغيرات البحث وهو الاغتراب الوظيفي وكذلك شملت نفس العينة في بحثنا فقط الاختلاف هو في مراحل التدريس (الثانوي، الابتدائي).

• دراسة "فايز الحديدي (1990)

تناولت الدراسة مظاهر الاغتراب وعوامله لدى طلبة الجامعة الأردنية، أعدّ الباحث استبياناً كأداة للكشف عن مظاهر الإغتراب، تكوّن الاستبيان من ستة أبعاد تمثل مظاهر الإغتراب وهي: فقدان المعايير، والإنعزال الإجتماعي، وفقدان السيطرة، واللامبالاة، وعدم الانتماء، وفقدان المعنى. اشتملت عينة الدراسة على 275 طالباً وطالبة في الجامعة الأردنية اختيرت بطريقة عشوائية. أمّا أهم النتائج فهي: انتشار ظاهرة الاغتراب بدرجة ضعيفة لدى 1.8 % من فراد العينة، و متوسطة بنسبة 52.3 % ، و عالية بنسبة 45.8 .

و قد أظهرت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية بين اغتراب عينة الذكور وعينة الإناث، في حين وجدت فروق دالة إحصائية في انتشار ظاهرة الإغتراب لدى أفراد العينة، تعزى لمتغير المستوى الدراسي، وكان لصالح طلبة السنة الأولى.

و دلت النتائج أن طلبة الكليات العلمية يعانون من الإغتراب أكثر من طلبة الكليات الإنسانية.

(الحديدي، 1990)

● اتفقت هذه الدراسة مع دراستنا في الكشف عن ظاهرة الشعور بالاغتراب لكن الختلاف كان في تناول ظاهرة الاغتراب بصفة عامة بخلاف دراستنا التي اتخذت احد جوانب الاغتراب والمتمثل في الاغتراب الوظيفي.

● دراسة عبد الجليل مدهش غانم(2005):

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على متوسط درجة وجود عوامل الاغتراب الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمدينة تعز ، وعمّا إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية بين متوسط درجة وجود عوامل الاغتراب الوظيفي لديهم تعزى لخصائص عينة الدراسة المتمثلة بـ : الوظيفة ، الجنس ، المؤهل ، نوع المؤهل ، عدد سنوات الخبرة ، عدد الدورات التدريبية.

وتكون مجتمع الدراسة من المشرفين التربويين المركزيين ومديري المدارس كمشرفين مقيمين والمشرفين التربويين المحليين، ونظراً لصغر حجم المجتمع الأصلي للدراسة فقد تم اخذ المجتمع كله عينة للدراسة، حيث بلغ حجم المجتمع الأصلي للدراسة (356) فرداً منهم (211) مشرفاً محلياً، (70) مدير مدرسة، (75) مشرفاً مركزياً وكان عدد الاستثمارات الموزعة عليهم بالترتيب على النحو التالي: (180) ، (62)، (61) أما الاستثمارات المسترجعة فقد كان عددها على النحو التالي: (92)، (36)، (32) بالترتيب في حين بلغ عدد الاستثمارات الصالحة للتحليل (133) استثماراً موزعة على مجتمع الدراسة على النحو التالي: (80) مشرفاً محلياً، (28) مدير مدرسة، (25) مشرفاً مركزياً وبنسبة (13 ، 83 %) من مجموع الاستثمارات المسترجعة.

ولتحقيق أهداف الدراسة ، قام الباحث ببناء أداة استبيان لجمع البيانات، لمعرفة درجة وجود عوامل الاغتراب الوظيفي لدى المشرفين التربويين

وكانت الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الحالية هي معادلة نسبة الاتفاق وعدم الاتفاق بين الخبراء المحكمين محتوي صدق أداة البحث ، الوسط الحسابي المرجح ، لحساب متوسط درجة وجود عامل الاغتراب الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمدينة تعز ، حساب تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق المتصلة بخصائص العينة والمتمثلة : بالوظيفة و عدد سنوات الخبرة ، استخدام اختبار (T.test) لمعرفة الفروق بين خصائص العينة وفقا للمتغيرات : الجنس ، المؤهل ، نوع المؤهل ، التدريب ، معامل ارتباط بيرسون لمعرفة ثبات الأداء.

وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها ما يأتي:

تحقق درجة وجود عامل الاغتراب في (40) فقرة، تعبر عن عوامل للاغتراب الوظيفي ، وبنسبة (66.66%) من مجموع فقرات أداة الدراسة البالغة (60)فقرة.

تحقق درجة وجود عامل الاغتراب في جميع عوامل الاغتراب الوظيفي التي تعود للإدارة التعليمية وعددها (37) فقرة ، تعبر عن عوامل اغتراب لدى المشرفين التربويين ، بوظائفهم المختلفة ، مديري مدارس ، مشرفين تربويين محليين ، ومشرفين تربويين مركزيين.

تحقق درجة وجود عامل الاغتراب في (3) فقرات فقط ضمن العوامل الشخصية ، وتشكل نسبة (13.04%) من مجموع عوامل الاغتراب في المجال والبالغ مجموعها (23)عاملا.

لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في درجة وجود عوامل الاغتراب الوظيفي ، من وجهة نظر المستجيبين وفقا لمتغيرات خصائص العينة المتمثلة بـ : الوظيفة و الجنس و المؤهل و نوع المؤهل و عدد سنوات الخبرة و التدريب.

تتفق هذه الدراسة مع دراستنا الحالية من حيث الهدف كونها تكشف عما إذا كان هناك اغتراب وظيفي يعزى لخصائص عينة الدراسة المتمثلة في: الجنس وسنوات الخبرة، كما تتفق في نوع البيئة ألا وهي البيئة التعليمية، وتتفق مع دراستنا أيضا في استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، لكن الاختلاف يظهر في العينة حيث تكونت عينة دراستنا من المعلمين بالطور الابتدائي، في حين كانت عينة هذه الدراسة مكونة من المشرفين التربويين المركزيين ومديري المدارس.

• دراسة عنوز "1999":

قام "عبد اللطيف عنوز" (1999) بدراسة حول الإغتراب الوظيفي ومصادره وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية، في القطاع الصحي الأردني في إقليم الشمال. وقد طبق الباحث مقياس الإغتراب من إعدادة، وبعد أن تحقق من صدقه بعرضه على مجموعة من المحكمين، ومن ثباته باستخراج معامل "كرونباخ ألفا" الذي بلغ (87.3) على عينة عشوائية تكونت من (218) من المرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة الأردنية، إقليم الشمال، حيث شكلت العينة ما نسبته 53% من مجتمع الدراسة. وبعد انتهاء الباحث من جمع بيانات الدراسة، قام بمعالجتها إحصائياً باستخراج الأعداد والنسب المئوية، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتم فحص الفرضيات باستخدام اختبار "ت"، واختبار تحليل التباين الأحادي واختبارات إحصائية أخرى.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود فروق دالة إحصائية عند المستوى 0.05، بين الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى المرضين حسب متغيرات العمر، والمستشفى الذي يعملون فيه. كما بينت النتائج أيضاً عدم وجود فروق دالة إحصائية عند المستوى 0.05، بين الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى المرضين حسب متغيرات الجنس، سنوات الخبرة، الراتب الشهري، الحالة الاجتماعية والقسم الذي يعمل به المرضين بالمستشفيات. (عنوز، 1999)

• دراسة "المطري" (2005):

قام "المطرفي" بدراسة حول علاقة الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء لدى العاملين بإدارة الجوازات ، منطقة مكة المكرمة. و قد قدرت عينة الدراسة ب (500) فرد، موزعين بين الضباط و الإداريين، (100) من الضباط و (400) من الإداريين، طبق عليهم الاستبانة التي أعدها الباحث لهذا الغرض، و لوحظ من خلال النتائج المتحصل عليها : انتشار ظاهرة الاغتراب الوظيفي بين العاملين و عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالاغتراب الوظيفي بين الضباط و الإداريين. (المطرفي، 2005)

يمكن القول أن نتائج هذه الدراسة هي منطلق دراستنا وهي الكشف عن انتشار ظاهرة الإغتراب الوظيفي بين العمال لكن الاختلاف يظهر في العينة حيث اقتصرت عينتنا على المعلمين بالطور الابتدائي.

• دراسة بن زاهي منصور (2006، 2007):

تهدف إلى محاولة معرفة مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي اذي يتميز به الاطارات الوسطى لقطاع المحروقات الجزائري (شركة سوناطراك) وكذا مستوى الدافعية للإنجاز لديهم على عينة قوامها 231 إطار من المديریات الجهوية التالية (حاسي مسعود، حاسي الرمل، حوض بركاوي). دلت النتائج على أن مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي أقل بقليل عن المتوسط ومستوى الدافعية للإنجاز كان مرتفعا، وكذا وجود فروق ذات دلالة احصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف نظام العمل وباختلاف السن ماعدا الشعور بالتشاؤم والارضاضا وباختلاف الانتماء إلى جماعة غير رسمية ماعدا انعدام معيار ومعنى العمل ، وأنه لا توجد فروق دالة احصائيا بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف الأقدمية وباختلاف نقطة المسؤولية

وباختلاف الحالة العائلية ، ماعدا الشعور بالانعزالية والعجز وأنه يوجد ارتباط سلبي دال احصائيا بين الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله بالدافعية للإنجاز.

- نرى أن هذه الدراسة قد اتجهت إلى قطاع المحروقات في دراسة الاغتراب الوظيفي لديهم لذا فإنها تشترك مع دراستنا في أنها تناولت موضوع الاغتراب الوظيفي لدى فئة عمال رغم الاختلاف في العينتين.

• دراسة بحري صابر (2008، 2009):

التي تهدف إلى معرفة علاقة الاجهاد المهني بالاغتراب المهني لدى الأطباء العاملين بالمستشفيات العمومية، شملت مستشفيات فرجيوه ،شलगوم العيد ،ميلة ،تضمنت العينة 50 طبيب عام. دلت النتائج على وجود علاقة ارتباطية ايجابية قوية بين الاجهاد المهني والالهدف أما العلاقة الارتباطية بين الاجهاد المهني بالدور كانت متوسطة، أما العلاقة الارتباطية بين الاجها المهني وغربة الذات كانت ضعيفة والعلاقة بين الاجهاد المهني واحترام الذات كانت ضعيفة جدا، كما تم تحديد بعض مصادر الاجهاد المهني لدى الأطباء العاملين بالمستشفيات العمومية ،وهي مصادر تنظيمية.

- يمكن القول أن هذه الدراسة تصب في مجرى بحثنا حيث أن أحد متغيراتها هو متغير بحثنا ألا وهو الاغتراب الوظيفي لكن كان ربطه في تناول الظاهرة وأبعادها (الالهدف ،الدور، الغربة عن الذات ،احترام الذات) مع متغير الاجهاد المهني بخلاف ارتباط تناولنا للظاهرة والذي كان مع المتغيرات: السن ،الجنس ،المؤهل العلمي ،الحالة الاجتماعية ،سنوات الخبرة) اضافة إلى الاختلاف في العينة التي سنجري عليها البحث وهي فئة المعلمين.

الدراسات الأجنبية:

● دراسة "ألان وايت" (1993):

قام "وايت" بدراسة العلاقة بين الجو النفسي و الشعور بالاغتراب الوظيفي، وأجريت الدراسة على عينة قوامها 76 عامل بقسم البحوث العسكرية ومخبر التطوير بالولايات المتحدة الأمريكية. و قد خلصت النتائج إلى أن الجو النفسي يرتبط ارتباطا سلبيا بالشعور بالاغتراب الوظيفي. (witt,1993)

● دراسة "فانسو روسو" و آخرون (2001):

قام "فانسو روسو" و آخرون بدراسة حول علاقة الإغتراب الوظيفي بدورالجماعات غير الرسمية، كان هدف الدراسة هو البحث عن ما إذا كانت هناك علاقة بين مختلف أبعاد الإغتراب الوظيفي المتمثلة في (الانفصال النفسي - الشعور بالعجز - اللامعنى - اللامعيارية) والانتماء إلى جماعة غير رسمية. و أجريت هذه الدراسة على عينة قوامها 217 عامل من مختلف قطاعات العمل، و قد أكدت النتائج أن العمال الذين ينتمون إلى جماعات غير رسمية اقل انفصالا نفسي و أقل شعور بالعجز مقارنة بالأعضاء الذين لا ينتمون إلى جماعات غير رسمية. (Rousseau, and other 2001)

- تناولت الدراسة أحد متغيراتها والذي هو نفس متغير بحثنا وهو الإغتراب الوظيفي لكن بخلاف القطاع المعتمد في دراستنا وهو القطاع التربوي.

● دراسة ادith فوليسو(1995):

التي تهدف إلى معرفة العلاقة بين الاغتراب عن العمل والرضا المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة جورجيا الأمريكية وتكونت العينة من العاملين الغير أكاديميين في ثلاث معاهد وتم انشاء استبيان لقياس عناصر الرضا المهني والاعتراب عن العمل وأحداث العمل والعمر هي أفضل منبئات الرضا المهني كما أن الموظفون يحتاجون إلى ما يخفض اغتراب العمل لديهم مثل الترقية ،كفاية

الرواتب، فرص استمرار تعليمهم، وتحسين العلاقات بينهم وبين رؤسائهم. (سناة حامد زهران، 2004، ص148)

- هذه الدراسة هي في مجال واحد مع بحثنا حيث أن أحد المتغيرات هو نفسه متغير بحثنا وهو الاغتراب الوظيفي لكن الاختلاف كان في الربط في تناول الظاهرة، كما أن البيئة والعينة تختلف عن البيئة والعينة التي سوف نجري عليها الدراسة.

● دراسة آلان شوهو ودافيد كتيمز (shoho & katims) بعنوان مدركات الاغتراب عند معلمي التربية الخاصة والتعليم المعاصر(1998):

هدفت إلى دراسة مدركات الاغتراب لدى معلمي التربية الخاصة والتعليم العام وقياس مستوى الاغتراب بين معلمي التربية الخاصة الذين يعملون في فصول مدمجة مقابل الذين يعملون في فصول منفصلة واشتملت العينة على 575 معلما (395 من التعليم العام ، 180 من التربية الخاصة) في الصفوف من الروضة حتى الصف الثاني عشر في ولاية تكساس الأمريكية ، وتم استخدام مقياس دين للاغتراب لقياس العزلة واللامعيارية والعجز ، وأوضحت النتائج أن معلمي التربية الخاصة كان مستوى الاغتراب لديهم أعلى منه لدى معلمي التعليم العام ، وأنه لا توجد فروق دالة احصائيا في الاغتراب بين معلمي التربية الخواص الذين يعملون في فصول مدمجة مقابل الذين يعملون في فصول منفصلة كما وجد أن المزايا النفسية الاجتماعية المرتبطة بوضع الطلاب الذين يعانون من صعوبات التعلم ، لم تنتقل إلى معلمي التربية الخواص. (سناة حامد زهران ، 2004 ، ص155)

● تشترك هذه الدراسة مع دراستنا أنها تناولت موضوع الاغتراب لدى نفس العينة في بحثنا وهي المعلمين ولكن كان الاختلاف في نوع البيئة.

2. تساؤلات الدراسة:**1.2. التساؤل العام:**

- هل يعاني معلمي الطور الابتدائي من مشاعر الإغتراب الوظيفي؟

2.2. التساؤلات الفرعية:

- هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف الجنس؟

- هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف السن؟

- هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف الحالة الاجتماعية؟

- هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف سنوات الخبرة؟

3. فرضيات الدراسة:**1.3. الفرضية العامة:**

نتوقع أن معلمي الطور الابتدائي لديهم اغتراب وظيفي

2.3. الفرضيات الجزئية:

- توجد هناك فروق ذات دلالة احصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف الجنس.

- توجد هناك فروق ذات دلالة احصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف السن.

- لا توجد هناك فروق ذات دلالة احصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف الحالة الاجتماعية؟

- توجد هناك فروق ذات دلالة احصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف سنوات الخبرة.

4. الهدف من الدراسة:

تهدف دراستنا الحالية إلى مايلي:

- تشخيص الاغتراب الوظيفي لدى عمال قطاع التربية في الطور الابتدائي.
- دراسة أهم العوامل المؤثرة في ظهور الاغتراب لدى المعلمين بالطور الابتدائي.
- المساهمة في تقديم مقترحات تهدف إلى مواجهة ظاهرة الاغتراب في المؤسسات التعليمية وفتح آفاق جديدة للدراسات العلمية في البحث عن مسببات الاغتراب الوظيفي والحد منها من قبل الجهات المختصة في تلك المؤسسات.
- الكشف عن الفروق في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف السن، الجنس، الأقدمية، الحالة الاجتماعية.

5. أهمية الدراسة:

- كونها من الدراسات القليلة التي تناولت قياس ظاهرة الشعور بالاغتراب الوظيفي الخاصة بقطاع التربية لدى المعلمين بالطور الابتدائي في غرداية.
- تتبع أهمية الدراسة في كونها تكشف عن مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى المعلمين بالطور الابتدائي.
- لأن ظاهرة الاغتراب الوظيفي تشكل نتائج سلبية على الفرد والمنظمة على حد سواء.

- التركيز على أحد الجوانب السلوكية للعمال في المنظمات من حيث خطورتها إذا تفشت بين أوساطهم (الشعور بالاغتراب الوظيفي).

- تحسيس المسؤولين بالمؤسسات الجزائرية عن مستوى الإغتراب لدى وموظفيها مما يساعدها في وضع استراتيجيات وحلول تسهم في رفع الروح المعنوية لدى العمال وذلك بمعرفة الأسباب لتفادي النتائج التنظيمية المترتبة عن ذلك.

6. حدود الدراسة:

إن القطاع المعني بالدراسة هو القطاع التربوي العام وبالتحديد المدارس الابتدائية المتواجدة على مستوى مدينة زلفانة بولاية غارداية، والمقدرة بستة ابتدائيات، وقد امتدت الدراسة من 21 مارس إلى 31 ماي 2014، حيث شملت العينة المعلمون والمعلمات بالمدارس الابتدائية.

7. التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة:

1.7. الاغتراب الوظيفي:

هو شعور المعلم بالعجز وال فشل في تدبير أموره الشخصية، والانعزال نحو بناء علاقات اجتماعية مع الآخرين والذي يؤدي بدوره إلى استخدامه أساليب وطرق غير مشروعة تنم عن اللامبالاة والشعور بالروتينية في العمل، والذي يعبر عنه من خلال الدرجة الكلية لاستجابة المعلم على مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي.

- العجز:

شعور المعلم بالضعف في قدراته وإمكاناته وعدم التأثير في المواقف المهنية المختلفة، وعدم قدرته على مواجهة الامور والتعبير عن آرائه بصراحة، وشعوره بالفشل في تدبير أموره ومقدراته المستقبلية.

- العزلة:

فقدان المعلم القدرة على اقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين والانفصال عنهم وعن كل ما يمثلونه من معتقدات وقيم ومعايير ثقافية وتبني أفكار وعادات مخالفة لهم، مما يجعله غير قادر على مساهمة الاوضاع القائمة.

- اللامعيارية:

فقدان المعلم تمسكه بالمعايير والضوابط الاجتماعية وشعوره إزائها بالتناقض والسلبية مع استخدام أساليب وطرق غير مشروعة لتحقيق الأهداف والرغبات.

- اللامعنى:

وهو شعور المعلم باللامعقول واللامبالاة، أو الشعور بعدم جدوى العمل وبأنه ممل وروتيني والشعور بعدم الرغبة في البقاء فيه، وأن الأحداث والوقائع المحيطة لا معنى لها ولا جدوى منها.

- التشاؤم:

هو احساس المعلم بالطمأنينة وتوقع الفشل وسوء الحظ في كل شيء، واحساسه بالخطر، حيث يبدو المستقبل أمامه كئيبا موحشا.

- اللارضا:

احساس المعلم وشعوره بعدم الارتياح ويصاحب ذلك انخفاض في الروح المعنوية .

2.7. معلم الطور الإبتدائي:

هو ذلك الشخص الذي تلقى تكويننا وإعدادا أكاديميا وتحصل على مؤهلات علمية وتربوية قصد القيام بعملية التعليم وتلقين التلاميذ المعارف والمهارات، ويقوم بتدريس جميع المواد.

الفصل الثاني

الإغتراب الوظيفي

تمهيد

1. مفهوم الإغتراب .

2. نظريات الإغتراب.

3. أبعاد ومظاهر الإغتراب

4. الإغتراب الوظيفي

5. العوامل المؤدية إلى الإغتراب الوظيفي

6. مراحل الإغتراب الوظيفي

7. نتائج الإغتراب الوظيفي

خلاصة الفصل

تمهيد:

على اعتبار ظاهرة الاغتراب ظاهرة انسانية متواجدة في شتى أشكال الحياة ، كونها تعد من أهم قضايا عصر العولمة وإحدى سماته البارزة وتتخذ اشكال ومظاهر متعددة ،ومن بين تلك الأشكال ظاهرة الاغتراب الوظيفي ،فهو من المواضيع المهمة التي مازالت قيد الدراسة لما يلعبه هذا الأخير من تأثير على تكيف العنصر البشري في المنظمة التي يعمل بها وكذا على تماسك الجماعات الاجتماعية داخل التنظيمات الاجتماعية مما جعل هذا المصطلح يبقى قيد الدراسة إلى غاية اليوم وانطلاقا من ذلك حاولنا من خلال هذا الفصل تبيان مفهوم الاغتراب وعرض بعض تعاريفه ونظرياته و أبعاده إضافة إلى مراحل الاغتراب الوظيفي وأهم مصادره ونتائجه.

1. مفهوم الاغتراب:

يعد الاغتراب سمة بارزة في حياتنا وهو من أكثر المواضيع التي يطرح تناولها أشكالا عدة أبرزها الغموض الذي يكتنف هذا المصطلح فعلى الرغم من أن ظهوره ليس حديثا فجزوره ضاربة في القدم حيث تعرضت لدراسته مختلف العلوم كالفلسفة وعلمي النفس والاجتماع ومؤخرا كان له حضور في الفنون والآداب إلا أننا لا نكاد نعثر على تعريف واحد له يتفق الباحثون عليه مما يدل على تعدد معانيه واتساعها والتباين الكبير في توظيفها وهنا سنحاول أن نقف عند بعض المعاني.

1.1. المعنى اللغوي للإغتراب:

"غرب، غربة، اغتراب، غرابة، تغريب" كلها بمعنى واحد، وتعني البعد والتنجي والتباعد عن الناس، والمعنى اللغوي والإصطلاحي للإغتراب واحد، وهو يعني الذهاب والتنجي عن الناس. ويبدو أن مصطلح "الاغتراب" باللغة العربية أكثر تحديدا من المصطلح باللغة الإنجليزية (Alienation).

(سناء حامد زهران، 2004، ص103)

ويعبر الإغتراب عن انفصال الفرد عن ذاته، ويتمثل في انفصال الشخص عن مشاعره الخاصة ورغباته ومعتقداته وطاقاته، إنه فقدان الإحساس بالوجود الفعال، وبقوة التصميم في حياته الخاصة. والإغتراب هو زملة الأعراض التي يبدو معها الفرد وكأنه غريب عن المجتمع الذي يعيش فيه، إنه التوافق العصبي بصفة عامة، حيث تزداد الهوة بين الفرد وعالمه.

وترى رجاء الخطيب (1991) أن الإغتراب ظاهرة اجتماعية موجودة عند كل الناس، ولكن بصورة متفاوتة من فرد لآخر، تختلف باختلاف المهنة ومستوى التعليم ومقدار الضغوط النفسية والاجتماعية والإقتصادية التي يعيش فيها الفرد، ويتوقف ذلك على التكوين البيولوجي والنفسي والصحة النفسية التي يتمتع بها الفرد. (سناء حامد زهران، 2004، ص104)

وتعرف وفاء فتحي (1997) الإغتراب بأنه شعور الفرد بالعزلة والضياع والوحدة وعدم الإلتناء وفقدان الثقة والشعور بالقلق والعدوانية ورفض القيم والمعايير الاجتماعية والإغتراب عن الحياة الأسرية والمعاناة من الضغوط النفسية. (سناء حامد زهران، 2004، ص104)

وأيضاً يشير مارتين (1970) إلى أن الإغتراب "هو الشعور بالتفكك والشعور بالعزلة ونقص الإلتزام واللامبالاة وفقدان المعنى والعجز واللامعيارية . (مجات محمد عبد السميع، 2007، ص17)

2. نظريات الإغتراب:

1.2. الاغتراب عند فرويد:

يشير فرويد إلى الإغتراب ضمناً في فرضيته التركيبية التي طرح فيها نموذجاً قسّم العقل بموجبه إلى ثلاث قوى أساسية وهي: الهو، الأنا، الأنا الأعلى، ولأن هذه القوى تتفاعل باستمرار فيما بينها، ولأن لكل واحد منها أهدافاً مختلفة، فإن التفاعل بينها لا بد أن يأخذ شكل صراع.

ويركز فرويد على القلق باعتباره حالة من الألم النفسي تعمل كإشارة إلى (الأنا) من أن هناك خطراً على وشك الوقوع وأنه عندما يرفض الأنا الاعتراف بالواقع (سواء كان داخلياً أم خارجياً) يثير قلقاً لا يطاق، فإن الإستجابة الغالبة إلى التغطية على أسبابه من خلال استعمال ما أسماها فرويد بالحيل الدفاعية. وهذا يعني أن الشعور بالقلق و الإغتراب يكون نتيجة الانفصال عن الأنا عندما يتوحد المرء مع أحد الجانبين على حساب الجانب الآخر ويرى أن الشخصية السليمة تكون فيها القوى النفسية الثلاث (الهو، الأنا، الأنا الأعلى) متوازنة، وعندما يضطرب هذا التوازن بين هذه المكونات النفسية الثلاث، يظهر على الفرد عدد من الأعراض (من بينها الإغتراب) و يضطرب تكيفه الوظيفي. (صلاح الدين أحمد الجماعي، 2010، ص57)

2.2. الاغتراب عند هورني:

تحدث هورني بإسهاب عن العصاب وتقول في الإغتراب "إننا لا نستطيع أن نقهر أجزاء أساسية في أنفسنا دون أن نصبح غرباء عن أنفسنا ، إذ أن الفرد يصبح ببساطة غافلا عن حقيقة ما يشعر به ويحبه ويرفضه ويعتقده. باختصار يصبح غافلا عن فهم ما يكون؟ ونتيجة لافتقاره إلى فهم هويته فإنه يحيا حياته من نسيج تصوره ويفقد الإهتمام بالحياة لأنها ليست ما يرغب فيه حقيقة، فليس في وسعه أن يتخذ قراراته، لأنه لا يعرف حقيقة ما يريد، ويعيش في حالة من اللاواقعية وبالتالي فهو في حالة من الوجود الزائف مع نفسه. فالإغتراب عند هورني يعني أساسا الإغتراب عن الذات، حيث يبدأ أولا بانفصال الشخص عن مشاعره الخاصة به وقيمه ومعتقداته، ومن ثم يفقد الإحساس بذاته باعتباره كلاً عضوياً. (صلاح الدين أحمد الجماعي، 2010، ص58)

3.2. الاغتراب عند اريك فروم:

يعد ما كتبه اريك فروم من أكثر البحوث دقة وعمقا في موضوع الإغتراب، فضلا عن أنه تناوله من زاوية جديدة، حيث تحدث عنه ضمن نمو وتطور الشخصية، وهو ينظر إلى الإغتراب على أنه نمط من التجربة يرى الفرد نفسه فيها كما لو كانت غريبة عنه، أو منفصلا عنها، ولهذا استخدم مصطلح "الإغتراب الذاتي أو اغتراب النفس" ،الذي يعني ضعف الصلة أو انعدامها بين الفرد وذاته. ويعزو فروم أسباب الإغتراب إلى طبيعة المجتمعات الصناعية وهيمنة التكنولوجيا والقيم والإتجاهات والايديولوجيات التسلطية.

ويذهب إلى أن الإغتراب في المجتمعات الحديثة يكاد يكون شاملا. فالإنسان المعاصر يشعر بأنه منفصل عن ما حوله من الناس والعمل - والنظام الاجتماعي عموما، ولهذا فهو يبدو متشائما من المستقبل، فإذا سارت الأمور على ما هو عليه فإنه يتوقع أن ينتمي الإنسان حتما إلى مجتمع مختل في توازنه. (صلاح الدين أحمد الجماعي، 2010، ص59)

4.2. الاغتراب عند كينستون:

لقد وضع كينستون تصورا نظريا من خلال دراسته التي أجراها على طلبة جامعة هارفارد، توصل إلى أن الأصل في الإغتراب هو اغتراب الذات الناتج فقدان الثقة والنظرة التشاؤمية للمستقبل، وعدم وجود أهداف بعيدة المدى يسعى الفرد إلى تحقيقها وعدم رضا الفرد نحو معظم أفراد المجتمع. ويرى أن الذين يعانون من الإغتراب لديهم شعور بفقدان الثقة بأنفسهم وبالطبيعة الإنسانية، وأنهم يعانون من اكتئاب واضطراب نفسي وعدوانية اتجاه أنفسهم، وتؤكد كينستون على "فقدان الثقة" فإنه يتفق مع اريكسون في قوله عن "عدم تعيين الهوية" كأساس بالإحساس بالإغتراب ينتج عنه الشعور بالعزلة والحزني وعدم التواصل والشعور بالذنب واليأس وكرهية الذات، الذي يؤدي إلى عدم قدرة الفرد على عدم التخطيط لحياته، وبالتالي الإحساس بعدم الثقة والدونية. (صلاح الدين أحمد الجماعي، 2010، ص61)

5.2. الإغتراب عند ماركس:

استخدم ماركس مفهوم الإغتراب في تحليلاته الدينية والسياسية، إلا أن تركيزه عليه كان في تحليل العمل، وفي مناقشة تقسيمه هو أعطاه قيمته، وأدى انتشاره في العلوم الاجتماعية بوجه عام. يشير عبد الهادي الجوهري (1983) إلى أن كارل ماركس "قد استعمل هذا الإصطلاح في نظريته الإقتصادية و الاجتماعية بعد ما حوّل معناه الأصلي الذي وضعه "هيغل" في فلسفته المثالية، التي تؤكد أهمية للدولة والملك بالنسبة للواقع الاجتماعي، حيث يقول ماركس " أن ظروف العمل التي أوجدها المجتمع الرأسمالي تؤدي إلى اغتراب العامل"، أي لا تعطيه الفرص والإمكانيات الكافية لتحقيق الرفاهية الإقتصادية والاجتماعية التي يسعى من أجلها ، فالعامل هو شخص مغترب عن وسائل الإنتاج طالما أنه لا يحصل على ثمرة جهوده وأتعبه إذا العامل هو شخص مغترب عن الطبيعة الحقيقية للإنسان على حد تعبير "ماركس" وهذا يعني ان تقسيم العمل والتوزيع غير متكافئ للسلطة والأرباح. ومعنى هذا أن الظرف الاجتماعية والواقع المحيط بالإنسان هو الذي يبعث الشعور بالإغتراب عند الفرد وهذه الظروف تتمثل في القوانين واللوائح والأنظمة، التي قد تحرم الإنسان من ثمرة جهده، أو أن يشعر الفرد بأن المقابل المادي والمعنوي الذي يحصل عليه لا يتكافأ والجهد المبذول، مما يضعف الشعور بالإنتماء وكذلك يفقد الحياة مغزاها ومعناها. (بمجات محمدعبد السميع، 2008، ص40)

3. أبعاد ومظاهر الإغتراب:

على الرغم من أنه لا يوجد اتفاق تام بين الباحثين على معنى محدد لمفهوم الإغتراب، فإن هناك اتفاقاً بينهم على العديد من مظاهره وأبعاده، والتي توصلو إليها من خلال تحليل هذا المفهوم وإخضاعه للقياس. ونعرض فيما يلي لأبرز مظاهر الإغتراب وأبعاده منها:

1.3. العجز:

يقصد به شعور الفرد بالاحول واللاقوة، وأنه لا يستطيع التأثير في المواقف الاجتماعية التي يواجهها، ويعجز عن السيطرة على تصرفاته وأفعاله ورغباته، وبالتالي لا يستطيع أن يقرر مصيره، فمصيره وإرادته ليسا بيديه بل تحددهما عوامل وقوى خارجة عن إرادته الذاتية، كما لا يمكنه أن يؤثر في مجرى الأحداث أو صنع القرارات المصيرية الحياتية، وبالتالي يعجز عن تحقيق ذاته أو يشعر بحالة من الإستسلام والخنوع. (الكندري جاسم، 1998، ص133)

1.3. اللامعنى:

يشير إلى شعور الفرد بأنه يفتقر إلى مرشد أو موجه للسلوك، أو عدم القدرة على التنبؤ بنتائج السلوك والأحداث. (محمد خضر عيد المختار، 1999 ص45)

كما يقصد به مدى ادراك الفرد وفهمه أو استيعابه لما يدور حوله من أحداث وأمور خاصة، فالفرد المغترب لا يستطيع تحديد معنى لما يقوم به وما يتخذه من قرارات فيرى أن الحياة لامعنى لها لكونها تسير وفق منطق غير مفهوم وغير معقول، و بالتالي يفقد واقعيته ويحظى باللامبالاة. (عبد اللطيف محمد خليفة، 2003، ص37)

4.3. اللامعيارية:

هي الحالة التي يتوقع فيها الفرد بدرجة كبيرة أن أشكال السلوك التي أصبحت مرفوضة اجتماعياً غدت مقبولة اتجاه أية أهداف محددة، أي أن الأشياء لم يعد لها أية ضوابط معيارية، ما كان خطأ أصبح صواباً، وما كان صواباً أصبح ينظر إليه باعتباره خطأً من منطلق إضفاء صبغة الشرعية على المصلحة الذاتية للفرد وحجبها عن المعايير وقواعد وقوانين المجتمع. (عبد اللطيف محمد خليفة، 2003، ص37)

5.3. العزلة الإجتماعية:

هي عدم تكيف الفرد و اندماجه مع ما يحيط به سواءا كانت أسرة أو منظمة أو مجتمع بسبب الهوة العميقة بين الفرد وما حوله سواءا في الأهداف أو القيم أو الوسائل وتعني شعور الفرد بالوحدة وعدم الإحساس بالإنتماء إلى المجتمع الذي يعيش فيه، ويكون الإنعزال الإجتماعي بسبب عدم رغبة الفرد في الإندماج مع الآخرين أو بسبب الإحساس بالنقص أو بالإستعلاء. (عمر بن متعب، 2011، ص49)

كما قد يصاحب العزلة الشعور بالرفض الاجتماعي والانعزال عن الأهداف الثقافية للمجتمع والانفصال بين أهداف الفرد وبين قيم المجتمع ومعاييرها. (بن زاهي، تاويريت، 2010، ص137)

4. الاغتراب الوظيفي:**1.4. تعريف الاغتراب الوظيفي:**

وصل كارل ماركس إلى فكرته الأساسية عن الإغتراب وهي إغتراب الإنسان عن العمل من خلال فهمه للنظام الإقتصادي وقد تناول ماركس الإغتراب الذي يصاحب العمليات الإنتاجية من أربعة

زوايا هي إغتراب العامل عن ناتج عمله ، إغتراب العامل عن عمله ، إغتراب العامل عن نفسه ، إغتراب العامل عن الآخرين ، حيث أن مصدر الإغتراب هو الإنسان فالإنسان هو الذي يصنع و يضع الجهد لإنتاج الأشياء التي لا يملكها فعلا الأمر الذي يسبب لديه الإغتراب.(عويدات عبد الله، 1995 ص79)

يرى بلونر (Blauener) 1970 أن "الإغتراب يوجد عندما يكون العمال غير قادرين على السيطرة على عمليات عملهم المباشر وغير قادرين على تطوير الشعور بالعرض وبالعلاقة وظائفهم بكل إنتاج التنظيم وغير قادرين على الإلتواء للمجتمعات الصناعية المتكاملة وعندما يفشلون في أن يصيروا منهمكين في نشاط عملهم كأسلوب للتعبير الذاتي الشخصي.(عبد الله عويدات، 1995، ص83)

ويرى عزام 1997 أن الإغتراب المهني "يدور في محورين رئيسيين هما سلوك العاملين وإتجاهاتهم نحو الخيارات والفرص المتاحة لهم من قبل الأنظمة العمالية ومدى إستعدادهم لمحاولة تبديل ما لا يرضون عنه من تلك الخيارات والفرص الوظيفية المطروحة في تلك المجتمعات" (عزام ادريسي، 1997، ص18)

يرى أحمد عزت راجح أن الإغتراب المهني هو "شعور الفرد بالإغتراب عن عمله فبنشأ حين لا يجد الفرد لشخصيته صورة في عمله حين يشعر أن العمل قد سلبه شخصيته وجرده من حريته وقدرته على الإبتكار أما إغتراب الفرد عن نفسه فيبدو في شعوره أنه أصبح مسلوب الحرية و الإرادة". (أحمد عزت راجح، 1971، ص16)

إرتكز مفهوم الإغتراب الوظيفي في دراسات الإغتراب على فكرة الفاعلية الوظيفية بمعنى شعور الفرد بمدى قدرته على التأثير في مجريات العمل الذي يمتنهه سواء على مستوى القرار الوظيفي أو مستوى

الأحداث الناتجة عنه في المجتمع الذي يعيش فيه وعلى هذا الأساس أعتبر الفرد الذي يشعر بضالة الفرص أمامه للتأثير على هذه العملية في المجتمع بأنه مغترب وظيفيا. (عزام ادريسي، 1997، ص25)

لقد اختلفت رؤية الباحثين لمفهوم الإغتراب المهني، حيث أن الكثير منهم لم يخصص له تعريفا دقيقا ومحددا، بل إنما جاء في إطار السياق العام لمفهومه حول الإغتراب، فإن كان ماركس يعلق عملية الإغتراب في العمل أساسا على الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج و ما يترتب عليها من إستغلال و إضطهاد للإنسان، وهنا ماركس ينطلق من إيديولوجيته التي يؤمن بها، ولا يمكن إسقاط مفهومه لأن مشكل الإضطهاد موجود حتى في المجتمعات التي تؤمن بالإشترابية والتي تكون فيها وسائل الإنتاج ملكية جماعية، أما رولان فقد حاول من خلال تعريفه تعداد أوجه الإغتراب المهني وكذا بعض نتائجه التي تمس هوية الفرد، كما ركز على بعض أبعاده، في حين أن أحمد عزت راجح قد بين بعض الأسباب التي تؤدي إلى شعور الفرد العامل بالإغتراب داخل عمله، ولعل التعريف الذي جاءت به دراسات الإغتراب والذي أكد على الفاعلية الوظيفية، يعتبر من بين التعاريف التي ركزت على الفاعلية دون ذكر لباقي عناصر الإغتراب كاللامعيارية، واللامعنى. (بحري صابر، 2009، ص89،90)

3.4. العوامل المؤدية إلى الإغتراب الوظيفي:

تساهم عدة عوامل أو مصادر في حدوث ظاهرة الإغتراب المهني وقد تعود هذه المصادر إلى الفرد ذاته، كما قد ترجع للمنظمة التي يعمل فيها، ويختلف تأثير هذه المصادر باختلاف الأفراد أنفسهم بإعتبار أن عامل الفروق الفردية يلعب دورا هاما في درجة إستجابة الأفراد لهذه الظاهرة، سنحاول عرض أهم هذه المصادر.

1.3.4. العوامل التي تعود للمنظمة:**أ. سعة حجم المنظمة:**

يؤدي حجم المنظمة وسعته إلى آثار سلبية على العاملين بها ومن بينها تشتت جهود المدراء بين العمل الإداري والإشراف على الشؤون الفنية بالمنظمة ومن ثم يشعر العامل أن المتابعة (الإشراف) عليه من قبل الرئيس المباشر أو من ينوب عليه ضعيفة، مما قد يؤدي إلى التساوي بغيره من العاملين، ويسهم هذا في أن يسود شعور بعدم العدالة بين العاملين المجتهدين في العمل، وبالتالي تنتشر حالات الإهمال واللامبالاة وعدم الرضا عن العمل (الإغتراب المهني). (عبد الرحمن محمد العيسوي، 1997، ص23) ويعد في المجال التربوي تكليف المدراء بعدة مهام ومؤسسات، وكذا اتساع حجم المقاطعة للمشرفين التربويين من بين أهم الأسباب التي تشكل خلل في فعالية الاتصال بين المعلم والإدارة المباشرة (المدير) والغير مباشرة (المفتش)، إذ أنه يكون في نطاق الزيارة أو الندوات، وبالتالي كثيرا ما تضع جهود المعلمين المنتجين لسبب عدم قدرته على الإشراف الحقيقي، وبالتالي شعور المعلم بعدم العدالة والرضا نظرا لمساواته بالآخرين.

ب. مواقع العمل المنفصلة:

إن العمل في مواقع منفصلة بمؤسسة واحدة من شأنه أن يؤدي إلى شعور العاملين بعدم المساواة نتيجة للأسباب التالية:

- وجود مميزات لبعض المواقع لا تتوفر للبعض الآخر كالحوافز وساعات الدوام ووقت العمل.

- وجود بعض الجوانب السلبية في الأماكن التي تبعد عن الإدارة المركزية قبل عدم ملائمة ظروف العمل (التهوية، الإضاءة). (السباعي زهير أحمد، 1996، ص119)

- عدم متابعة مشكلات المعلمين مثلا في المؤسسات البعيدة بنفس درجة أقرانهم الموجودين على مقربة من الموقع الرئيسي أو الفروع القريبة من الإدارة المركزية.

ت. الحوافز:

من أهم مظاهر الإلتزام هو إندفاع العاملين في العمل والذي يعد مظهرا حيويا من مظاهر العمل الجيد لتحقيق الأهداف المحددة من قبل إدارة المؤسسة بينما أهم مظاهر هبوط المعنويات والإحباط والإستياء لدى العاملين هي:

- عدم وجود الهمة والنشاط في العمل (الإغتراب)

- عدم التعاون بين العاملين.

- عدم المحافظة على الدوام الرسمي.

- إهمال التوجيهات والإرشادات.

- الشكوى والتذمر المستمر من العمل.

- عدم إحترام مواعيت انجاز العمل.

وعندما تنحرف الأمور عن مسارها الوظيفي في العمل فغالبا ما يتخذ بعض العاملين مواقف وردود أفعال تدل على سخطهم وإستيائهم فضلا عن التحكم والسخرية مما يدل على إحباطهم وإغترابهم. (ابراهيم محمد ، 1993، ص61)

كما أن عدم وضوح نظام الحوافز أو خضوعه للمعاملات والعلاقات الشخصية بين الموظفين والقيادة العليا والمباشرة يعتبر أحد أهم العوامل المؤدية للإغتراب الوظيفي لأن الموضوعية في تطبيق نظام الحوافز شرط لنجاحها. ومستوى الإغتراب الوظيفي بشكل عام يتأثر بغياب الحوافز لا سيما أن هناك عدد من النظريات والدراسات التي سعت لمعرفة العلاقة بين الإغتراب المهني والحوافز فترى مثلاً:

- مدرسة العلاقات الإنسانية ترى أن الموظف السعيد هو موظف منتج وقد تباينت الدراسات حول الإغتراب والإنتاجية.
- مدرسة السلوك: توصل العلماء إلا أنه ليس هناك علاقة ضرورية بين الإنتاج والإغتراب، فالإغتراب قد لا يكون ناتجا عن العمل بذاته بل ناتج عن الظروف المحيطة بالعمل كزملاء العمل، بيئة العمل، الخدمات. (عنوز عبد اللطيف، 1999، ص63)
- ويعاني المعلم من نظام الحوافز الذي يطبق في المجال التربوي مثله مثل أي عامل من العمال في مجال آخر من تدخل لعدة اعتبارات كالبيروقراطية إذ تعتبر المردودية التي يحصل عليها على أدائه الحقيقي مما يسبب في كثير من الأحيان الاحباط للمعلم المبدع والناجح.

ث. الخلل في تقارير كفاية الأداء:

تفتقر تقارير الأداء السنوية للموظفين إلى الأسس الموضوعية، نظرا لإعتمادها في الغالب على تقديرات فردية من جانب الرؤساء المتخصصين مما جعلها تتأثر بالإعتبارات والأهواء الشخصية، ويؤثر في النهاية على حسن العلاقات الوظيفية التي ينبغي أن تقوم بين الموظفين والإدارة. (الغمري ابراهيم، 2002، ص218) وكثيرا ما يعاني المعلم من الأهواء الشخصية للمشرف التربوي، إما بتقديم تقارير لا تعبر عن حقيقة أدائه أو تأجيل زيارته لتقييمه أو توجيهه أصلا.

ج. ضعف الفعالية الإدارية:

إن عدم فعالية الإدارة يؤدي إلى عدم قدرتها على الأداء المطلوب منها، وبالتالي التفكير في إعادة بنائها على مبادئ الإدارة السلوكية بأن تأخذ بعين الاعتبار العمل الواجب أدائه والمهارات التي تحتاجها لأداء العمل، لتصبح قادرة على مجازة الخطى السريعة للتطور التقني ولتتحمل كافة مسؤولياتها ولن يتحقق لها ذلك إلا إذا كانت شروحات ووصف العمل تسمح لكل موظف بالمشاركة في صنع القرارات التي تؤثر به وتتعلق بعمله. (أبو نس أحمد ابراهيم، 1991، ص49)

إن ضعف الفعالية الإدارية داخل المنظمة من أهم العوامل المؤدية للإغتراب الوظيفي فالإدارة الجيدة يجب أن تتبع عدة خطوات جيدة للإرتقاء بالعمل الإداري للتغلب على مشكلات الأداء ومن هذه الخطوات: التخطيط الجيد، متابعة خطوات التنفيذ، إتباع نظام توثيق فعال، فعالية إدارة الوقت ومع هذا فإن القدرات الإدارية والقيادية الحقيقية للقائد أو المدير لا تظهر في ظل الظروف الجيدة ولا حتى

في الظروف العادية وإنما تظهر القدرات الحقيقية في ظل الأزمات والمشكلات الصعبة والسلوك البشري أنماط تختلف وتتباين كثيرا متأرجحة بين قطبين شديدي التنافر: قطب موجب (العنف والعدوانية)، القطب السالب (السلبية واللامبالاة). (عده عيسى، 1997، ص54) وظهر الاغتراب الوظيفي مثلا لدى المعلم عند اصلاح المنظومة التربوية الذي تجاهل مشاركته في صنع قرار مصيري كهذا، حيث وجد المعلم نفسه أمام مقررات ومناهج بعيدة عن فلسفة مجتمعه ولا تتوافق مع العينة البشرية التي يتعامل معها.

ح. ضعف مستوى التدريب:

إن ضعف مستوى التدريب بوجه عام ورفع مستوى الكفاية والإنتاج من أهم العوامل المؤدية للإغتراب المهني، فالفرد يقوم بالتعليم إذا اشتدت لديه حاجة يريد إشباعها ومعنى الرغبة في إشباع الحاجة وجود المشكلة أو أكثر تستلزم حولا ويعتبر كسب العيش مشكلة والتفاعل مع الزملاء في العمل ينطوي على مشكلة العمل وكيف نتعلم. وكثيرا ما يجابه القادة في مستويات الإدارة مشاكل يستعصي عليهم حلها وبالمحاولة والخطأ يصلون إلى الحل والعلاقة بين المحاولة والخطأ وذكاء المتعلم علاقة طردية فإذا زاد ذكاء المتعلم زادت قدرته على التعلم بالبصيرة وكذلك تزيد قدرته بزيادة خيراته وزيادة عمره. (البطري أحمد ماهر، 2001، ص108)

لذا يتوجب التركيز على موضوع التعليم والتدريب لأننا في أمس الحاجة إلى تفجير طاقة البشر للعمل والفكر والإنجاز وبث روح التقدم، إن الذين يديرون الإنتاج هم البشر، وإنتاجية هؤلاء محكومة بمدى

ما يدركونه من معارف وما يتقنونه من مهارات ومن أجل ذلك أصبح التعليم والتدريب جزءاً من العملية الإنتاجية في المجتمع المعاصر وهو طريق التقدم والرخاء. (محمد آمال مصطفى، 1986، ص29) وعبر المعلمين عن اغترابهم عن وظيفتهم بعد استبدال نظام التدريس بالأهداف بالمقاربة بالكفاءات التي يجهلونها وذلك نظراً لنقص الاعلام والتدريب الكافي على ماهو جديد.

خ. الإحتفاظ بالمعلومات والخبرات:

من أخطر الآثار السلبية في مواقع العمل الإحتفاظ بالمعلومات والخبرات وعدم نقلها للمعلمين وكذلك وجود بعض القيادات والمشرفين وأصحاب الخبرات الطويلة في العمل ممن يحتفظون بمعلوماتهم ولا يقومون بدورهم التدريبي لمن يعملون معهم وقد يكون السبب وراء الإحتفاظ بالمعلومات والخبرات خوف المعلم صاحب الخبرة من الاستغناء عن خدماته أو نقله إلى مكان آخر، إذا وجد من يقوم بعمله ، و قد أثبتت جميع التجارب الميدانية أن كل النظم والقوانين والفلسفات لم تنجح في علاج هذه المشكلة. (عبد الرحمن محمد العيسوي، 1997، ص23)

د. فرص الترقية:

إن عدم وجود فرص للترقية أو قلتها يؤدي إلى عدم تأمين الطموح المهني للمعلم ومستقبله الإجتماعي المهني، وكذا وجود ترقيات تعسفية في المؤسسة تجعل المعلم يعيش حالة اغتراب اتجاه زملائه نتيجة انحراف السلوك التنظيمي للمؤسسة عن مجراه الحقيقي. (خير الله عصار، 1989 ، ص64)

ذ. اتخاذ القرار:

إن فقدان القدرة للعمال في تحديد الطرق المثلى لإستغلال جهودهم خلال العملية الإنتاجية يؤدي إلى قلة الفاعلية والمساهمة في صنع القرارات،(خير الله عصار، 1989، ص64) فإذا كان المعلمون لا يجدون فرصة يعبرون من خلالها عن آرائهم وتطلعاتهم داخل المؤسسة بالإضافة إلى إتخاذ القرارات التي تتعلق بالعمل وكيفية التنظيم، وإذا كانت بعض القرارات التي تصدرها الإدارة لا تكون في وضعها وإثرائها، ملزمة لهؤلاء ، ولهذا السبب يقع التناقض بين الإدارة والمعلمين، فهم يرفضون تطبيق مثل هذه القرارات والإدارة تحاول تطبيقها بالضغط مما يتسبب في إصابتهم بنوع من الإضطرابات والإحباط.

2.3.4. العوامل التي تعود للفرد:

أ. نقص الكفاءة:

إن نقص كفاءة العاملين في المنظمة من شأنه أن يؤدي إلى إنخفاض الأداء الوظيفي بين العاملين،(عبد الرحمن محمد العيسوي، 1997، ص66) حيث يسعى كل معلم إلى محاولة إرجاع أسباب ضعف أدائه إلى ظروف خاصة بالمؤسسة. ونتيجة لنقص الكفاءة فإن بعض المعلمين يلجؤون إلى الغياب عن العمل، وكثرة الخروج أثناء الحصة وكثرة الصراع بين المعلمين.

ب. سوء التوافق والتكيف:

إن المعوقات التي يواجهها الفرد في سبيل إشباع حاجاته بصورة نشيطة دائمة سواء كانت معوقات مادية أو معنوية تعقد الجهود المبذولة لكي يحقق الفرد ذاته في إطار المجتمع الذي يعمل به (المنظمة) وينتهي به في الغالب إلى سوء التوافق وعدم التكيف. (عبد الله مجدي، 2002، ص241)

إن سوء التوافق وعدم تكيف العامل بالمنظمة التي يعملون بها من شأنه أن يؤدي إلى شعوره بأنه في دائرة الإهمال داخل المنظمة، (الكبيسي، ص 145) حيث يترأى للمعلم أن المشكلات التي يعاني منها سببها المؤسسة ونتيجة لذلك يبحث عن بدائل يقوم بتفريغ مشاكلة النفسية فيها وإذا إنتشرت هذه الحالة بين قطاع كبير من المعلمين فإن ذلك من شأنه أن يؤدي إلى إنتشار الإغتراب النفسي بينهم.

ت. إتجاهات العاملين:

قد ينجم الإغتراب من عدم ملائمة قيم العمل وضوابطه وأهدافه مع توجهات الفرد وأهدافه وقيمه، (الكبيسي، ص144) أي أن الهدف الذي يتجه المعلم نحوه غير مرغوب فيه أو أن محيط العمل الذي يعمل في أجوائه لا يعطيه ما يستحقه من إهتمام وأن حاجاته ورغباته لا تحظى بالرعاية بل لا تستشعر من قبل الآخرين.

ث. الدور:

يتعرض العامل لعدد كبير من المواقف داخل المنظمة التي يعمل بها، هذه المواقف قد تدفعه إلى إتخاذ موقف ما إذا ما تضمنت تهديدا حقيقيا بالنسبة لوجوده أو سعادته المادية والمعنوية،(عبد الرحمن محمد

العيسوي، 1995، ص99) فشعور المعلم أن دوره في المؤسسة التي يعمل بها يقوم البعض من المعلمين بالتعتيم عليه، بقصد أو بدون قصد فإن ذلك من شأنه أن يعرضه لمجموعة من مثيرات الإنفعال التي تتنابه مثل: الخوف والغضب و الضيق ، هذه العمليات الفيسيولوجية من شأنها أن تعرقل وظائف الجسم ومن ثم تساعد على انتشار الإغتراب في إحدى صورته (الإغتراب النفسي).

ح. ضعف الإيمان:

ذكر القراءان الكريم الايمان مقرونا بالعمل في أكثر من تسعين آية من آياته، ولذا نرى المؤمن الفعلي هو الذي يندفع للعمل بحافز من نفسه، وباعث ذاتي، مصدره الإيمان بالله ورسوله صلى الله عليه وسلم، والمؤمن الحق هو الذي يتيقن بأن النجاح في الدنيا متوقف على العمل، وأن الجنة في الآخرة ليست لأهل البطالة والكسل، بل لأهل الجد والعمل، والإتقان، لقوله تعالى "و تلك الجنة أورثتموها بما كنتم تعملون". (سورة الزخرف، الآية 72)

كما يؤكد "أليكس كاريل" مؤلف كتاب "الإنسان ذلك المجهول" أن الصلاة هي أعظم طاقة مولدة للنشاطات عرفت إلى يومنا هذا، وصلاة المسلمين هي أعظم طاقة وأعمق أثرا فهي ليست تعبدا محضا وضراعة، وإنما مع التعبد والضراعة هي مدرسة لتعليم المبادئ الإجتماعية المثلى ومعهد للتربية العلمية وباعث روحي معنوي وطاقة دافعة للعمل وزيادة لإنتاج ويعتبر الدين الإسلامي عامل تغيير فعال في الإدارة العامة وإدارة الأعمال لأنه مهما إجتهد رجال الإدارة والخبراء أنفسهم في البحث والتنقيب في نظريات الإدارة لتحقيق التنمية الإدارية والإرتقاء بالسلوك الإداري في المؤسسات فإن النظرية التي

تأخذ بتوجهات الإسلام هي أحكم النظريات وأمثلها لغيابهم على إشباع حاجات الفرد وإرضاء النفس وهي تحتوي على توجيهات الخالق عز شأنه. (عبده عيسى، 1991، ص112)

خ. اليأس والاستسلام للفشل:

إن عدم الاعتماد على النفس والثقة والمقدرة على العمل وعدم مواصلة العمل يجعل سلوك الإنسحاب والسلبية في ميادين العمل ظاهرة سيئة ومدمرة في مواقع الإنتاج في الحياة، ويجب أن تعمل ولا تغادر ساحة الأعمال إلا في النهاية، (الغمري ابراهيم، 2002، ص182) والمعلم الناجح هو القادر على تخطي العقبات وتحقيق الأهداف بالرغم من الصعوبات والقضاء على الخوف واليأس الذي ملأ الصدور وأفسد أبواب التفكير الحر والنشاط الجريء. فالإستسلام للتخلف وعدم تصحيح الأخطاء له أثر سلبي وسيء ينعكس على مخرجاته، فالإستسلام والفشل للعوامل المسببة له في العمل هو أحد العوامل الرئيسية المسببة لظاهرة الإغتراب الوظيفي التي بدأت تعرف طريقها إلى مجتمعاتنا.

د. الكبت واللاوعي:

إن الأعراض النفسية والفيزيولوجية للكبت واللاوعي تتمثل في القلق والتوقع السيئ والتحفز دون أن يكون هناك سببا لذلك مع سهولة الإشتارة العصبية وعدم الإستقرار الحركي والأرق، (صادق عادل، 1996، ص84) وما يلاحظ على المعلم الذي يعاني من الكبت عدم قدرته على أداء عمله بجوية ونشاط وهذا من شأنه أن يساعد على إغترابه عن العمل الذي يمارسه سواء أكان عملا فنيا أو إداريا.

ذ. الإنطوائية والإنعزالية:

إن المعلم الإنطوائي أو الإنعزالي هو الذي ينتابه شعورا بالغرابة والإنعزال عن التيارات السائدة في المؤسسة التي يعمل بها ومن ثم فهو لا يشعر بالإنتماء إليها أو إلى المجتمع الذي يعيش فيه وهذا النوع من المعلمين يعاني من الإغتراب النفسي الذي يؤثر على سلوكه داخل المؤسسة. (الزغل علي وآخرون، 1990، ص 29)

إن معظم المصادر التي تم التطرق لها تساهم بدرجات مختلفة في حدوث ظاهرة الإغتراب الوظيفي، وقد تجتمع هذه المصادر، كما قد توجد منفصلة حسب كل مؤسسة، وقد تؤدي إلى إغتراب كلي عند البعض (الإغتراب الجسدي)، أو إلى إغتراب نفسي أو ذهني، على حسب درجة إستجابة الفرد ومدى تأثره بهذه العوامل، وما يجب تأكيده أنه قد توجد ظاهرة الإغتراب في إحدى المؤسسات وقد يرجع ذلك لعوامل غير التي ذكرناها ويعزو ذلك لأن المؤسسات ذاتها والظروف التي يؤدي فيها العامل عمله تختلف من مؤسسة لأخرى ومن مهنة لأخرى، فمثلا إن مصادر الإغتراب لدى المعلم ليست نفسها مصادر الإغتراب عند عامل آخر لإختلاف بيئة العمل، وكذا طموحات وأهداف كل واحد منهما، إضافة إلى مدى أهمية تلك المهنة ما يجعل أسباب الإغتراب لدى كل واحد منهما غيرهما، وهو نفس الأمر لباقي المهن والأعمال. (بحري صابر، 2009، ص 110)

5. مراحل الإغتراب الوظيفي: يمر الفرد بمجموعة من المراحل ليصل إلى درجة معينة من الإغتراب

الكلبي، وتختلف هذه المراحل عن بعضها البعض، كما تختلف نتائجها على المنظمة حسب درجة

خطورتها، وسنشير لأهم هذه المراحل فيما يلي:

1.5. مرحلة الإغتراب النفسي:

تتميز هذه المرحلة بشعور الموظف بأن العلاقة بينه وبين المؤسسة التي يعمل بها لم تعد طبيعية وأنه

أصبح يسودها شيء من التوتر ويعزو الموظف ذلك إلى أن المؤسسة أو من يقومون بتمثيلها أصبح

لديها موقف سلبي إتجاهه وأنه لم يعد له نفس القدر من الأهمية الوظيفية، والمتزلة الإجتماعية لديها، ثم

يشعر الموظف بعد ذلك بأنه أصبح داخل دائرة النسيان والإهمال في المؤسسة. ويستمر الموظف في

تكوين المشاعر السلبية تجاه المؤسسة وقد يترأى له أن كل ما يعاني من مشاكل وصعوبات إنما تسببها

له المؤسسة ويصبح الموظف نتيجة لذلك مهموما و مشغولا بالمشاكل والصعوبات التي يعزوها إلى

عدم إهتمام المنظمة به ويزداد هذا الشعور سواء إذا لم يجد أحدا من المسؤولين في المؤسسة يتحدث

إليه عن مشاعره وعن المشكلات التي يعاني منها، عندئذ يبحث الموظف عن بديل لبث همومه

وشجونه إليه، وقد يكون هذا البديل من الداخل أو خارج المؤسسة، وفي كلتا الحالتين سوف يمتد

الضرر إلى كل من الموظف والمؤسسة وتبدأ الخطورة إذا أصبح هذا الشعور سائدا بين العاملين عندئذ

ينشغلون بالحديث عن همومهم وشجونهم والمشكلات التي يواجهونها في المؤسسة. وتتحول الأحاديث

إلى بلبلة وشائعات وتصبح بيئة العمل في المؤسسة بيئة غير منتجة وتتدى الإنتاجية، ومن أخطر

عواقب الإغتراب النفسي إنعدام روح المبادرة والإبداع وإنتشار روح اللامبالاة بين العاملين. (الشواف سعد علي، 2003، ص12)

2.5. مرحلة الإغتراب الذهني:

وتعتبر هذه المرحلة إمتداد لمرحلة الإغتراب النفسي، لكنها أكثر خطرا على المؤسسة العاملين، حيث تتميز بالشروود الذهني وعدم القدرة على التركيز لدى العاملين، وتبدوا على العاملين مظاهر الحزن والإكتئاب وتكثر أخطاء الأداء الوظيفي إلى حد ملحوظ، وتتندى لدى العاملين القدرة على التعلم ويفقدون الرغبة في التدريب على أي مهارات جديدة، ويكثر الطلب على الإجازات والبحث عن أي سبب يمكن أن يعطي للموظف مبررا للإبتعاد عن جو المؤسسة. (الشواف سعد علي، 2003، ص13)

3.5. مرحلة الإغتراب الجسدي:

يصبح فيها الإغتراب المهني إغترابا كليا حيث يكثر الغياب والتأخر عن الدوام، والخروج أثناء الدوام و الإنصراف قبل نهايته ، وتكثر الإنتقالات الجماعية في المؤسسة وتصبح التشاجرات بين العاملين والمشرفين واضحة ويفقد الرؤساء المباشرون القدرة على السيطرة على الأمور. (الشواف سعد علي، 2003، ص13)

6. نتائج الإغتراب الوظيفي:

يؤدي الإغتراب المهني داخل المنظمة إلى نتائج تنعكس بصورة واضحة على مظاهر سلوك العامل، هذه النتائج التي تؤثر على مستوى أداء الفرد ومنه أداء المنظمة يمكن ترجمتها في العناصر التالية:

1.6. ترك العمل والغياب والضغط:

إن الضغط وترك العمل والغياب يعتبران من الأشكال المناسبة للعامل للإنسحاب من الوظائف التي يعاني فيها من مستوى عال من الضغط وتشير نتائج الدراسات إلى أن هناك علاقة متوافقة بين الضغط وترك العمل والغياب فمثلا إتضح من إحدى الدراسات أن هناك إرتفاع 22 % في كمية الغياب الناشئ من الأمراض البدنية خلال خمس عشر يوما ، وفي نفس الفترة إرتفعت نسبة الغياب الناشئ من الأمراض النفسية إلى 0.2 % بالنسبة للرجال، و 3.2 % بالنسبة للنساء، وترك العمل والغياب كوسيلة للإنسحاب من العمل يمثلان أقل عواقب غير المرغوب فيها عند مقارنتها بالبدائل الأخرى مثل العدوانية وإستخدام المهذئات وإن كان ترك العمل والغياب يعوقان الإنتاجية فإنهما على الأقل يخفضان من الأضرار البدنية التي يتعرض لها الفرد. (خير الله عصار، 1989، ص182)

2.6. الدوران في العمل:

حيث أن العامل لا يستقر على العمل في مركز معين، بل ينتقل من مركز عمله إلى مركز عمل آخر في نفس الورشة، وقد يتعداه إلى الورشات الأخرى. ونراه عند المعلم في تنقله من قسم إلى آخر أو إلى الإدارة. (Omar aktouf,1989 ,p340)

3.6. تمرد العامل من زملائه:

ويظهر هذا من خلال المناوشات والخصومات اليومية التي يخلقها العامل المستلب، كالتعبير عن سخطه

وكرهه للعمال الآخرين، وقد يكون هذا التمرد عند المعلم نتيجة لظروف نفسية أو إجتماعية أو مهنية، وهذا ما يفسر فقدانه لذاتية داخل جماعة العمل. (Omar aktouf,1989 ,p340)

4.6. الإحباط والحرمان:

فالشعور بالإحباط أو الحرمان هو شبيه بمشاعر خيبة الأمل التي يتعرض لها كل فرد في حياته اليومية، لكنه أعم وأشمل وآثاره أكثر عمقا، حيث يعتبر أحد مكونات الشخصية المرضية، كما أنه أستخدم كمفهوم ذو علاقة بسلوك العامل في المؤسسة من جهة أخرى. (omar aktouf,1989,p341)

5.6. العدوان:

وهي رغبة الشخص أن يكون قاسيا وميالا إلى التسبب بالألم للآخرين فقد يحدث أن يقوم العامل داخل العمل بالتحرش على مشرفه وضربه أو شتمه لينقص من مرتبه وقيمته وقد يعبر عن قلقه وسخطه بتدمير الآلات أو المعدات. (خير الله عصار، 1989، ص64)

6.6. التثبيت:

يعني الدافع الضروري الذي يدفع الشخص إلى الإستمرار في القيام بسلوك ليس له قيمة تكيفية، وفي هذه الحالة يردد العامل نفس العمل دون الوصول إلى نتيجة مرضية، كأن يعبر عن شخصية مشرفة مرضية وناقصة، وإعتقاده بصحة هذه الإشاعة يعبر عن ضعف موقفه الناقد والإستمرار في رأيه هذا على الرغم من أن ما هو ظاهريا يكذب رأيه وإشاعته، وهذا كله يعبر على أنه تجمد وتثبيت على مستوى الفكر والشخصية. (خير الله عصار، 1989، ص64)

7.6. عدم الرضا عن العمل:

إن العامل يشعر بالفردية وعدم الرضا عن العمل وذلك لأنه حينما يزول الضغط المادي وغيره منه يهرب من العمل، وكأن العمل قد أصبح وباء، وبعبارة أخرى فإن الإغتراب يترابط حدوثه مع نظام العمل ذاته ومع ما يتضمنه من علاقات شغل إجتماعية بين رب العمل والعمال. فالفرد يسمى إلى تحقيق نوعين من الرضا من جهة وأن يحقق ميوله ومن جهة أخرى وفي نفس الوقت يتوق إلى أن يحض بما يريده الآخرون حتى يحصل على إشباع حاجاته الإجتماعية، فإذا أجبر على التخلي عما تميل إليه ذاته في سبيل التطابق مع متطلبات الجماعة له، يكون عند ذلك في حالة اغتراب. (خير الله عصار،

1989، ص64)

خلاصة الفصل:

تعددت مصادر الإغتراب الوظيفي وأسبابه والتي تختلف من مؤسسة لأخرى ومن فرد لآخر، وقد مس الإغتراب مختلف جوانب حياة الإنسان بدءاً بحياته الشخصية إلى حياته العملية الشيء الذي أثر على مستوى أدائه في العمل، ومنه على أداء المنظمة التي يعمل فيها، هذا جعل الكثير من المؤسسات اليوم تتخذ عدة إجراءات في محاولة منها للقضاء على الظاهرة التي كانت بعيدة كل البعد على مجتمعنا لكن الإغتراب اليوم بدأ يمس بعض المهن، وذلك نتيجة للتطورات الحاصلة في المجتمع، وما يمكن الإشارة إليه أن إحساس الفرد بالإغتراب في أي مجال من مجالات حياته قد ينعكس بصورة ما على المجالات الأخرى في حياته وقد يهدد توافقه وأمنه النفسي.

الحيات

التطبيقات

الفصل الثالث

اجراءات الدراسة

التطبيقية

1. منهج الدراسة

2. حدود الدراسة

3. الدراسة الاستطلاعية

1.3. وصف عينة الدراسة الاستطلاعية

4. وصف أداة جمع البيانات

5. الخصائص السيكومترية للأداة

6. الدراسة الأساسية

1.6. وصف عينة الدراسة الأساسية

7. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

تمهيد:

بعد ما تم عرضه في الفصلين السابقين من إشكالية الدراسة وفرضياتها وكذا النطاق النظري للدراسة، سوف نقوم في هذا الفصل بعرض إجراءات الدراسة التطبيقية وذلك انطلاقاً من عرض المنهج وعينة الدراسة الاستطلاعية وإجراءات تطبيقها ووصف أدواتها ثم الدراسة الأساسية وإجراءات تطبيقها، وكذا الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل نتائج الدراسة.

1 المنهج:

يعد اختيار المنهج خطوة أساسية في أي بحث علمي ذو علاقة وطيدة بطبيعة الدراسة، فهي تفرض على الباحث اختيار المنهج المناسب للإستخدام، وبما أن موضوعنا يسعى إلى معرفة مستوى الإغتراب الوظيفي لدى المعلمين بالطور الابتدائي، فالمنهج المناسب هو المنهج الوصفي، والذي يعرف بأنه "طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كمياً عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة، (عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، ص140) ومازال هذا المنهج هو الأكثر استخداماً في الدراسات الإنسانية حتى الآن.

2. حدود الدراسة الاستطلاعية:

الحدود الزمنية: (2014/05/4) .

الحدود المكانية: الإبتدائيات الموجودة على مستوى بلدية زلفانة لولاية غارداية.

الحدود البشرية: بلغ حجم مجتمع الدراسة 80 معلم ومعلمة.

3. الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر عينة الدراسة من أهم عناصر البحث التي يتطرق لها الباحث عند بدئه في القيام ببحثه، فإن أغلبية البحوث العلمية تقوم على أساس دراسة عينة محدودة ومختارة من المجموعة التي ترغب في

التعرف على خواصها، بدلا من دراسة المجموعة الأصلية في حد ذاتها، (محمد عبيدات وآخرون، 1990، ص105)، وذلك للتحقق من:

- مدى صلاحية ومناسبة أداة الدراسة وملائمتها .
- معرفة الخصائص السيكومترية لأدوات القياس.
- معرفة الصعوبات التي تواجه الباحث في الدراسة الأصلية.

3.1. وصف العينة الاستطلاعية:

شملت العينة 30 معلما ومعلمة أختيروا بطريقة عشوائية يتوزعون على الإبتدائيات الموجودة على مستوى بلدية زلفانة لولاية غارداية وهي كالتالي: إبتدائية لحرش مبارك، إبتدائية بن دكن عبد القادر، إبتدائية بن الضب قدور، إبتدائية الزهواني اعمر، إبتدائية الزاوي بوحفص، إبتدائية الأمير عبد القادر. وذلك في المدة الزمنية الممتدة ما بين (4- 6 ماي 2014).

4. وصف أداة الدراسة:

1.4. مقياس الإغتراب الوظيفي:

قام بإعداده بن زاهي منصور (2006)، حيث تضمن ستة أبعاد هي: العجز- العزلة- اللامعيارية - اللارضا- التشاؤم- اللامعنى، ويتكون من 26 سؤالاً يتطلب الإجابة عليها في ضوء مقياس خماسي يمتد من الدرجة (1) حيث لا يعبر البند عن ما يشعر به الشخص على الإطلاق إلى الدرجة (5) حيث يعبر مضمون البند عن ما يشعر به الشخص تماما، وهذا حسب إتجاه السؤال، وقد تم حساب صدق المقياس عن طريق صدق المحكمين، حيث عرضت الأداة بعد الإنتهاء من إعدادها في صورتها العربية والفرنسية على مجموعة من الأساتذة متخصصين في كل من علم النفس واللغة الفرنسية على مستوى كل من جامعة قسنطينة، وجامعة ورقلة وجامعة بوردو بفرنسا، وجامعة تونس، وقدرت نسبة المحكمين بـ 80%، وتم حساب الصدق العاملي الذي يهدف إلى صدق

المقياس ككل والذي يعتبر من أنواع الصدق، مما يجعل الباحث يطمئن لإعداد أداة جيدة لقياس ما وضع لقياسه، وتم حساب ثبات المقياس باستعمال طريقة التجزئة النصفية عن طريق حساب معامل الارتباط بين جزئي الإستیان وتحصل على ثبات قدره 0.83 وبعد التعديل باستعمال معادلة سبير مان براون تحصل على ثبات قدره 0.89 مما يدل على أن للإستیان ثبات مرتفع، وكذلك استعمال معامل ألفا كرونباخ وقد بلغت قيمته 0.93 مما يدل على أن المقياس يتميز بثبات عال.

5. الخصائص السيكومترية للأداة:

يقصد بالخصائص السيكومترية للمقياس هي تلك المتعلقة بصدق وثبات الأداة ، والمعايير التي يتم حسابها بعد تجريب المقياس على عينة ممثلة للمجتمع. (صلاح أحمد وأمين علي، 2005، ص350)

1.5. الصدق:

يقصد بذلك صلاحيته لقياس ما وضع لقياسه، مما يعني أن الإستیان يقيس الشعور بالإغتراب الوظيفي ولا يقيس شيء آخر، ويعتبر التأكد من صدق أداة جمع البيانات الخطوة الأولى من تقنين المقياس، حيث على الباحث التأكد منه قبل التطرق إلى الثبات. (عبد الحفيظ مقدم، 1993، ص141) وللتأكد من صدق الأداة قمنا بالإجراءات التالية:

1.1.5. الصدق الذاتي:

هو عبارة عن الدرجات الحقيقية التي يمكن اعتبارها محكا ينسب إليه صدق الإختبار وذلك بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات بوصفه معاملا للصدق. (بشير معمري، 2007، ص164)

وبذلك يمكن استخراج الصدق من الثبات بالمعادلة التالية:

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{الثبات}} \quad \text{حيث ثبات المقياس} = 0.86$$

ومنه صدق المقياس = $\sqrt{0.86} = 0.92$

2.1.5. صدق المقارنة الطرفية:

تعتبر المقارنة الطرفية من بين الطرق الإحصائية في قياس الصدق وتقوم في جوهرها على مقارنة متوسط درجات الأقوياء في الميزان بمتوسط درجات الضعفاء في الميزان نفسه. (بشير معمرية، 2007، ص164)

وهي ترتيب درجات المقياس ترتيباً تنازلياً وتقسيمها إلى ثلاث أقسام حيث تساوي نسبة كل قسم أو فئة (33%) ثم نقارن بين متوسطي المجموعتين، ثم حساب دلالة الفروق بين المتوسطين، فإذا كانت الفروق دالة إحصائياً نقول أن الاختبار يميز بين الفئتين الدنيا والعليا، ومنه فالإختبار صادق. وذلك بتطبيق اختبار "ت" للدلالة الفروق بين المتوسطات.

جدول يوضح رقم (01) يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لأداة الدراسة

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	درجة الحرية	العينة الدنيا ن=10		العينة العليا ن=10	
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دالة عند 0.01	7.262	18	40.60	4.06	11.68	69

من الجدول نلاحظ أن قيمة "ت" 7.262 وهي قيمة دالة عند 0.01 مما يعني أن هناك فروق بين مرتفعي الدرجات ومنخفضي الدرجات وعليه نستنتج أن الأداة صادقة.

2.5 الثبات:

يعتبر ثبات الإختبار الخاصية الأخرى التي يجب التحقق منها للتأكد من صلاحية الإختبار قبل تطبيقه واعتماده، ويقصد بالثبات مدى دقة قياس الإختبار للصفة التي يقيسها وبعبارة أخرى يقال أن الإختبار ثابت إذا قاس الصفة بدقة وثبات من مرة إلى أخرى وفي ظروف متماثلة. (أحمد محمد عبد الرحمن، 2011، ص94) وهو اتساق القياس أي الإتساق في قياس الشيء الذي تقيسه أداة القياس. (سامي محمد ملحم، 2005، ص249).

وقد تمت معالجته إحصائيا بطريقتين:

1.2.5 التجزئة النصفية:

تعتمد طريقة التجزئة النصفية في حساب ثبات الأداة على تجزئتها إلى جزئين متكافئين ثم حساب معامل الارتباط بينهما وتعديله باستخدام معادلة سبيرمان براون وذلك من خلال المعالجة الإحصائية باستخدام نظام "SPSS" والنتائج المحسوبة موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (02) يبين نتائج الثبات بطريقة التجزئة النصفية.

مستوى الدلالة	بعد التعديل	قبل التعديل	
0.01	0.88	0.78	معامل الارتباط

من الجدول أن معامل الارتباط بيرسون بلغ **0.78** قبل التعديل، وبعد تعديل القيمة بمعادلة سبيرمان براون تحصلنا على ثبات قدره **0.88** وهو ما يدل على أنه معامل ثبات جيد، ومنه فالإختبار ثابت.

2.2.5 معادلة ألفا كرونباخ:

حيث تم تقدير معامل الثبات ألفا كرونباخ بـ 0.86 وذلك بالإستعانة بنظام "SPSS" وهو يدل على أن قيمة الثبات مرتفعة ودالة إحصائيا وتدل على ثبات المقياس. والنتائج يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (03) يوضح نتائج الثبات بمعادلة ألفا كرونباخ.

عدد العبارات	ألفا كرونباخ
26	0.862

6. الدراسة الأساسية:

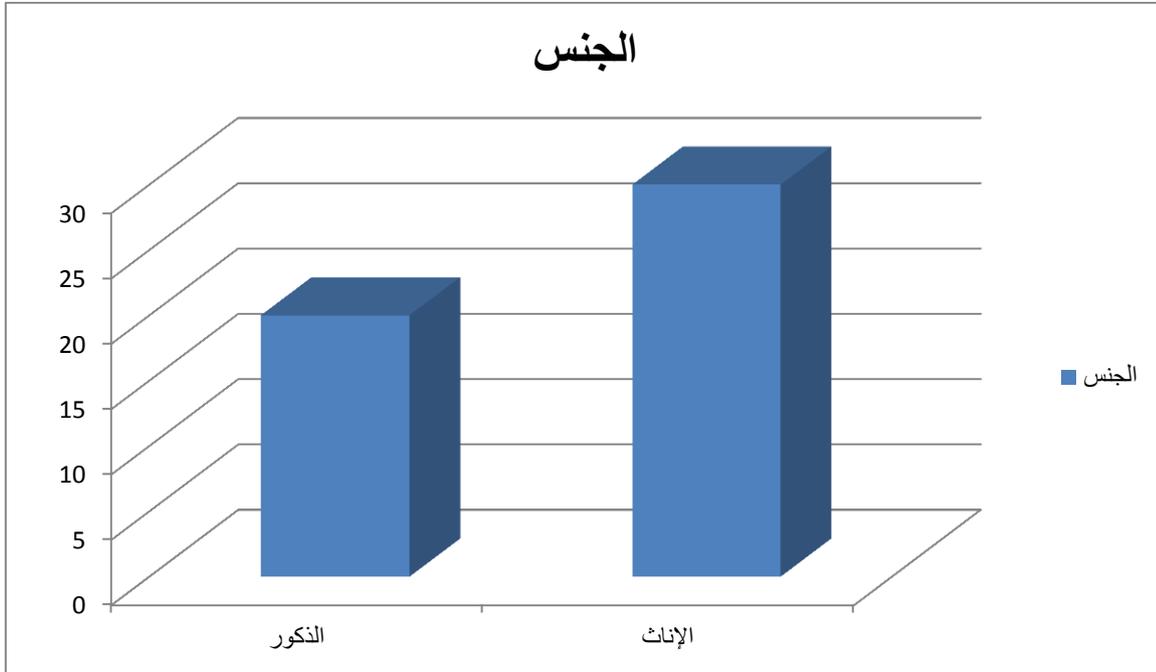
قمنا بتطبيق الاستبيان في الابتدائيات السالفة الذكر، حيث تمثلت العينة الأساسية في 50 معلم ومعلمة، وقد تم اختيارها بطريقة الحصر الشامل، وفي مايلي وصف لخصائص العينة الأساسية:

1.6 توزيع العينة حسب الجنس:

جدول رقم (04) يوضح توزيع العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكور	20	40%
إناث	30	60%
المجموع	50	100%

نلاحظ من الجدول أن عدد الذكور بلغ 20 فراد قدرت نسبتهم بـ 40% والإناث بـ 30 بنسبة 60%.



الشكل البياني رقم (01) لتوزيع العينة حسب الجنس.

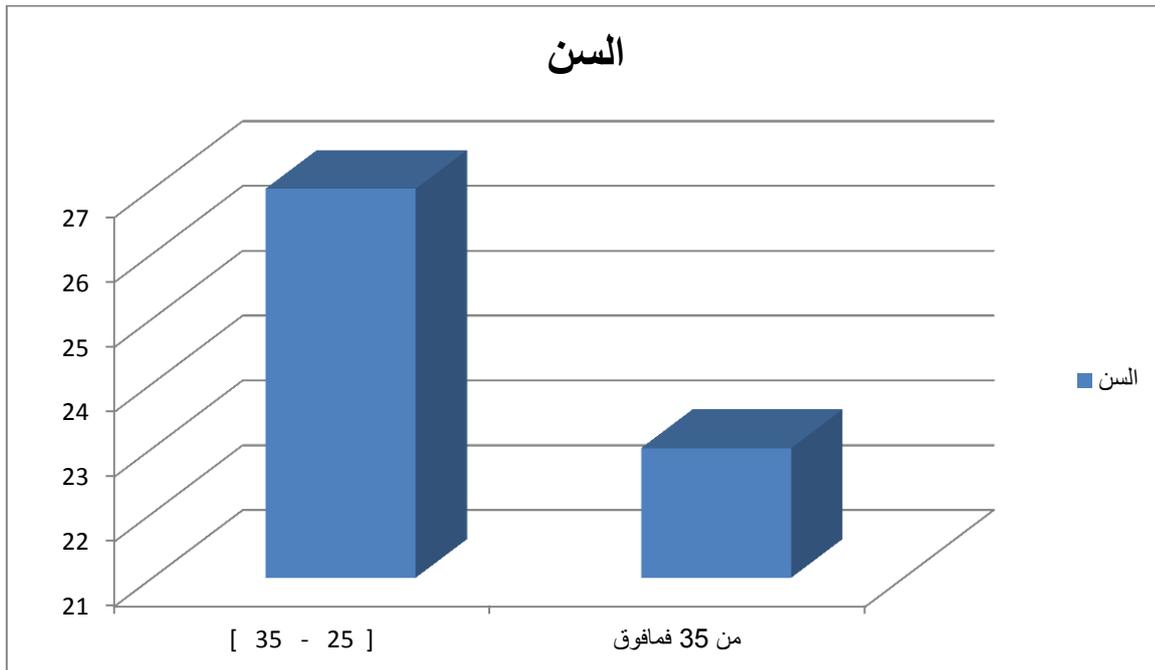
2.6 توزيع العينة حسب السن:

جدول رقم (05) يوضح توزيع العينة حسب السن

النسبة	التكرار	السن
54%	27	[35- 25]
46%	23	35] - فما فوق
100%	50	المجموع

نسبة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين [35- 25] قدرت بـ 54 %، أما نسبة الأفراد

الذين تتراوح أعمارهم ما بين [35] - فما فوق قدرت بـ 46%.



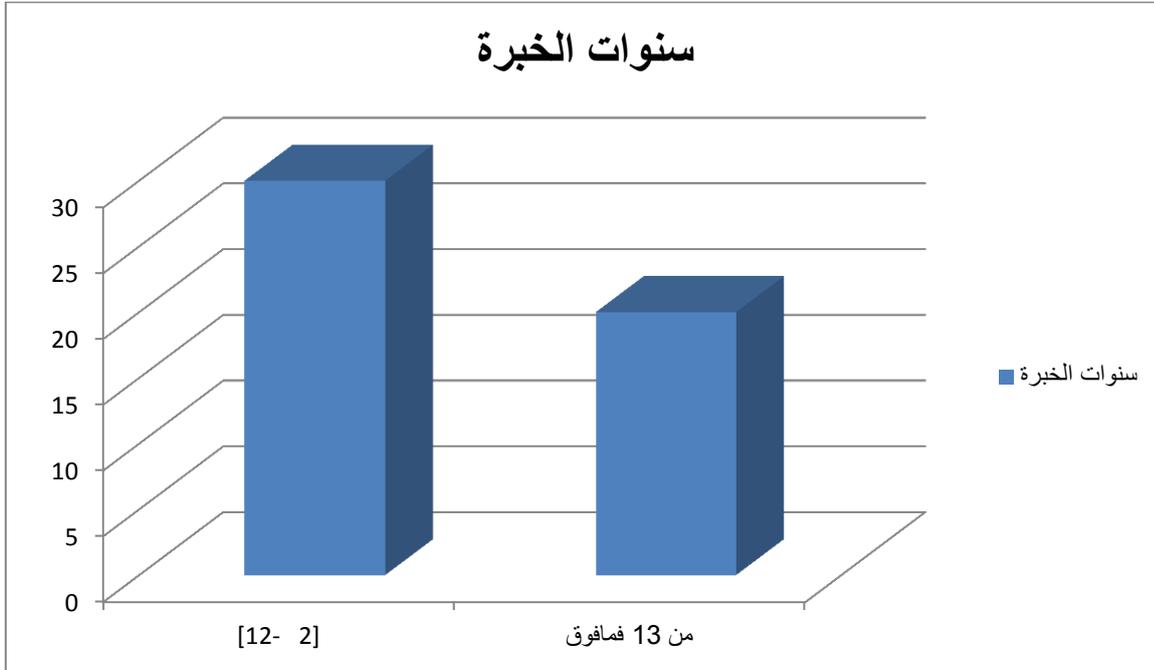
الشكل البياني رقم (02) لتوزيع العينة حسب السن.

3.6 توزيع العينة حسب سنوات الخبرة :

جدول رقم (06) يوضح توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

النسبة	التكرارات	سنوات الخبرة
%60	30	[2- 12]
%40	20	[13 - فما فوق]
%100	50	المجموع

نلاحظ أن نسبة الأفراد الذين سنوات خبرتهم ما بين [2 -12 سنة] قدرت بـ 60%، أما نسبة الأفراد الذين خبرتهم ما بين [13 -فما فوق] قدرت بـ 40%.



الشكل البياني رقم (03) لتوزيع العينة حسب سنوات الخبرة.

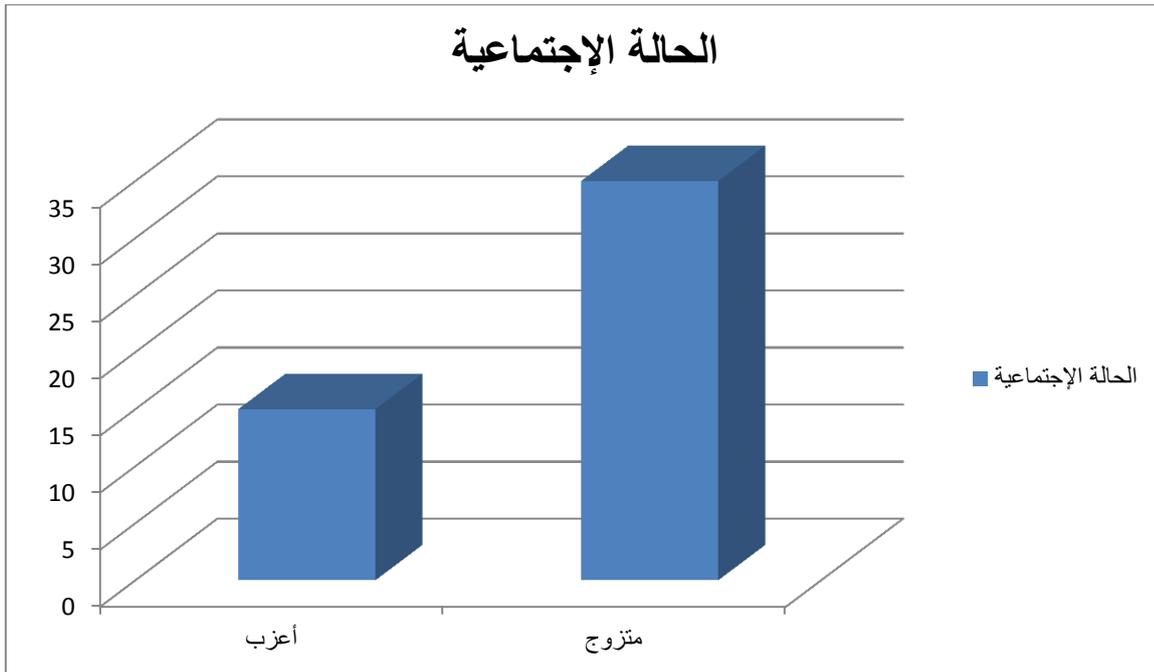
4.6 توزيع العينة حسب الحالة الإجتماعية:

جدول رقم (07) يوضح توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
30%	15	أعزب
70%	35	متزوج

المجموع	50	100%
---------	----	------

بلغ عدد الأفراد الذين حالتهم الإجتماعية (أعزب) 15 فرد قدرت نسبتهم بـ 30% والمتزوجون 35 فرد بنسبة 70%.



الشكل البياني رقم (04) لتوزيع العينة حسب الحالة الإجتماعية.

7. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

إن طبيعة الموضوع والهدف منه يفرض أساليب إحصائية خاصة، تساعد الباحث على الوصول إلى نتائج ومعطيات، يفسر ويحلل من خلالها الظاهرة أي موضوع الدراسة، وقد اعتمدنا في الدراسة الحالية على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة تصميم الدراسة وذلك من خلال معالجتها احصائيا باستخدام نظام "SPSS" وهي كالتالي:

1.7 الإحصاء الوصفي منه: النسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

2.7 اختبار "ت" T.test: لبيان دلالة الفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين وقد اعتمد فيه

على:

حساب معامل صدق أدوات الدراسة، حيث اعتمد في حساب صدق المقارنة الطرفية.

حساب دلالة الفروق بين المتوسطات، حين اختبار فرضيات البحث التي تعزى لمتغير الجنس/ذكر،

انثى) والحالة الإجتماعية (أعزب، متزوج) والسن والخبرة في الدراسة الحالية.

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل التطرق للإجراءات المنهجية المتعلقة بهذه الدراسة، حيث وضحنا أن المنهج المتبع كان وصفي لملاءمته وأهداف الدراسة، كما تعرضنا لوصف عينة الدراسة وكذا الأدوات المستخدمة في جمع البيانات، ثم استعرضنا مجريات الدراسة الاستطلاعية المهيئة لإجراءات الدراسة الأساسية، وتطرقنا في الأخير للأساليب المستخدمة في الدراسة.

الفصل الرابع

عرض ومناقشة

وتحليل وتفسير النتائج

تمهيد

- 1- عرض ومناقشة نتائج الفرضيات.
- 2- تحليل وتفسير نتائج الفرضيات.
- 3- الإستنتاج العام.
- 4- الاقتراحات المقدمة.

تمهيد:

بعد تطبيق أدوات جمع البيانات المتمثلة في مقياس الشعور بالإغتراب الوظيفي على عينة الدراسة يمكننا ذلك من الحصول على نتائج تم معالجتها عن طريق استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لها وهذا ما تم عرضه في الفصل السابق، وسيتم التطرق في هذا الفصل إلى عرض ومناقشة وتحليل وتفسير النتائج.

1. عرض ومناقشة الفرضيات:**1.1. عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة :**

تنص الفرضية العامة على أن: نتوقع أن معلمي الطور الابتدائي لديهم اغتراب وظيفي، والجدول التالي يوضح ذلك .

الجدول رقم (08) يوضح نسبة الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى المعلمين بالطور الابتدائي

مرتفع من 53 إلى 86	منخفض من 53 إلى 28	المتوسط الحسابي للدرجات	
22	28	53	التكرارات
%44	%56		النسب المئوية

يتضح من خلال الجدول أن نسبة الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى المعلمين بالطور الابتدائي منخفضة والتي قدرت بـ (56%) في حين مثلت النسبة (44%) الشعور المرتفع بالإغتراب الوظيفي لدى المعلمين بالطور الابتدائي.

2.1. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

والتي نصت على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي باختلاف الجنس.

جدول رقم (09) يوضح الفروق في درجة الشعور بالإغتراب الوظيفي باختلاف الجنس

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات	الجنس
غير الة عند 0.05	1.76	48	12.87	49.60	20	الذكور
			10.43	55.43	30	الإناث

من الجدول يتضح لنا أن الفروق في متوسط الشعور بالاغتراب لدى المعلمين ليست لها دلالة إحصائية، أي أن درجات الفرق في الشعور بالاغتراب الوظيفي لا تعود إلى إختلاف الجنس.

3.1. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي باختلاف السن.

جدول رقم (10) يوضح التباين في درجة الشعور بالإغتراب الوظيفي باختلاف السن

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات	السن
غير الة عند 0.05	1.15	48	11.67	54.85	27	[35- 25]
			11.66	51.04	23	35]-فما فوق

من الجدول يتضح لنا أن الفروق في متوسط الشعور بالاعتراب لدى المعلمين ليست لها دلالة إحصائية، أي أن درجات الفرق في الشعور بالاعتراب الوظيفي لا تعود إلى إختلاف السن، أي أن السن لا يعتبر كمحدد لاغتراب المعلمين.

4.1. عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة:

والتي نصت على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي باختلاف سنوات الخبرة.

جدول رقم (11) يوضح التباين في درجة الشعور بالإغتراب الوظيفي باختلاف سنوات الخبرة.

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات	سنوات الخبرة
غير دالة	0.05	48	11.56	55.70	30	[2 - 12]
عند 0.05			11.07	49.20	20	[13 - فما فوق]

من الجدول يتضح لنا أن الفروق في متوسط الشعور بالاعتراب لدى المعلمين دالا إحصائيا، أي أن درجات الفرق في الشعور بالاعتراب الوظيفي تعود إلى الإختلاف في سنوات الخبرة، أي أنه يمكن اعتباره كمحدد لاغتراب المعلمين.

5.1. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

والتي نصت على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي باختلاف الحالة الإجتماعية.

جدول رقم (12) يوضح الفروق في درجة الشعور بالإغتراب باختلاف الحالة الاجتماعية.

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات	الحالة الاجتماعية
غير دالة عند 0.05	0.589	48	12.31	54.60	15	أعزب
			11.56	52.45	35	متزوج

من الجدول يتضح لنا أن الفروق في متوسط الشعور بالإغتراب لدى المعلمين ليست لها دلالة إحصائية، أي أن درجات الفرق في الشعور بالإغتراب الوظيفي لا تعود إلى الاختلاف في الحالة الاجتماعية، ومنه لا يمكن اعتبار الحالة الاجتماعية كمحدد لاغتراب المعلمين وظيفياً.

2. تحليل وتفسير النتائج:

1.2. تحليل وتفسير نتيجة الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة على أنه "نتوقع أن معلمي الطور الابتدائي لديهم اغتراب وظيفي.

ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي المبينة في الجدول (08) التي بينت عدم صحة هذه الفرضية، مما يطرح العديد من التساؤلات حول مسببات الاغتراب لدى المعلمين، إذ يرجع حسب اعتقادنا إلى ظروف البيئة الاجتماعية داخل المؤسسة، فمستوى العلاقات الاجتماعية والتفاهم المتبادل يؤثر في طبيعة العلاقات مما يشعر المعلمين بالأمن الاجتماعي، وكذا العلاقة مع الرؤساء، ومستوى الثقة المتبادلة يزيد القيمة ويرفع المكانة الاجتماعية للمعلم، كما ينعكس على مستوى تقديره لذاته وارتفاع الثقة الناجمة عن علاقته بالطلاب والمعلمين.

حيث تتفق نتيجة دراستنا الحالية مع كل من دراسة (محمد سحمي 2010) و (ألان شوهو ودافيد كيتمز 1998) التي دلت نتائجها على أن مستوى الاغتراب عند المعلمين منخفض.

2.2. تحليل وتفسير الفرضية الجزئية الأولى:

والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي باختلاف الجنس.

ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي باستخدام اختبار "ت" المبين في الجدول رقم (09) تبين أنه لا توجد فروق بين الجنسين في درجة الشعور بالاعتراب الوظيفي، أي أن الجنس لا يعتبر كمحدد للاغتراب الوظيفي لدى المعلمين.

و يمكن تفسير هذه النتيجة بأن المعلمين والمعلمات في المؤسسة يعملون تحت ظروف مشابهة من جوانب متعددة (الإشراف، العلاقات بين الزملاء، الأجر، الترقية...)، أي أن هناك عدالة في البيئة التعليمية بين الجنسين.

حيث تتفق نتيجة دراستنا الحالية مع دراسة كل من (عبد الله عويدات 1996، فايز الحديدي 1990، عبد الجليل مدهش غانم 2005، عنوز، 1999) حيث أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في الشعور بالاعتراب الوظيفي.

3.2. تحليل وتفسير الفرضية الجزئية الثانية:

والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي باختلاف السن.

من خلال نتائج التحليل الإحصائي باستخدام اختبار "ت" المبين في الجدول رقم (10) تبين عدم صحة هذه الفرضية، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى المعلمين تعود لعامل السن، حيث يمكن تفسير ذلك بأن عامل السن في ميدان العمل غير مهم، لكون المعلمين صغار السن [25-35] يعوضون حداثة سنهم بتكيفهم ومواكبتهم للمتغيرات والمستجدات

البيئية المتسارعة كونهم أكثر تحكما في التغير البيئي من كبار السن [35-فما فوق، كما أنهم يسعون لتحقيق نفس الأهداف كالتطور في العمل والارتقاء نحو الأفضل وتحسين المردودية التعليمية. فنتيجة دراستنا تتفق مع نتيجة دراسة (بن زاهي منصور 2007) التي دلت على عدم وجود فروق في الشعور بالاعتراب الوظيفي باختلاف السن.

4.2. تحليل وتفسير الفرضية الجزئية الثالثة:

التي تنص على وجود فروق دالة إحصائية في الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي.

وكشفت نتائج التحليل الإحصائي المبينة في الجدول رقم (11) صحة الفرضية وذلك لصالح فئة المعلمين الأقل خبرة، و تفسير ذلك أن المعلمين ذوي الخبرة الطويلة استطاعوا التكيف مع ظروف العمل والتأقلم معها، ناهيك عن الخبرة المكتسبة طوال سنوات العمل مما تتيح لهم سهولة التعامل مع المشكلات التي تعترضهم خلال مسارهم المهني، على غرار أصحاب الخبرة القليلة كونهم لم يكتشفوا كل جوانب العمل وكيفية التعامل مع المشاكل التي تواجههم، مما يسهم في شعورهم بالاعتراب حيث يمكن عزو هذا السبب إلى احتفاظ المعلمين الأكثر خبرة بالمعلومات والخبرات وعدم نقلها للمعلمين قليلي الخبرة كونه يعد هذا الأخير (الاحتفاظ بالمعلومات) من أخطر الآثار السلبية في مواقع العمل، لقوله صلى الله عليه وسلم "من سئل عن علم فكتمه أجم يوم القيامة بلجام من نار" (رواه البخاري).

وتتفق نتيجة دراستنا الحالية مع دراسة (المحمد سحمي 2010) بأنه توجد فروق في الشعور بالاعتراب الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة.

كما تختلف مع دراسة كل من (عنوز 1999، عبد الله عويدات 1996) التي دلت على أنه لا توجد فروق في الشعور بالاعتراب الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة، وكذلك دراسة (بن زاهي منصور، 2007) حيث توصل في دراسته إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في الشعور بالاعتراب

الوظيفي وفقا لتغير الأقدمية في العمل، والتي يعزوها إلى عامل الصدفة أو إلى عوامل دخيلة غير معروفة.

5.2. تحليل وتفسير الفرضية الجزئية الرابعة:

ونصها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي باختلاف الحالة الاجتماعية.

فمن خلال نتائج التحليل الإحصائي باستخدام اختبار "ت" المبين في الجدول رقم (12) تبين عدم صحة الفرضية، ويمكن تفسيرها بأن الفئتين (العزاب والمتزوجون) يعيشون نفس الظروف المهنية، ويلقون نفس المعاملة ونفس الاهتمام، نظرا لأن مقياس الاغتراب أداء المهام.

تتفق نتيجة دراستنا مع دراسة كل من (عبد الله عويدات 1996، بن زاهي منصور 2007) وذلك بأنه لا توجد فروق دالة احصائيا في الشعور بالاغتراب الوظيفي.

الاستنتاج العام:

نظرا لما يكتسبه موضوع الاغتراب الوظيفي من أهمية في الوقت الحاضر، جعل دراستنا تتجه لهذا الموضوع، حيث تناولت الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين بالطور الابتدائي، وبعد عرضنا للأطر النظرية والتطبيقية نخلص إلى أن الدراسة الحالية تهدف إلى معرفة درجة الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين، وذلك تبعا لمتغير الجنس والسن وسنوات الخبرة والحالة الاجتماعية، ومن خلال النتائج المتحصل عليها في الدراسة تبين أنه:

- المعلمين بالطور الابتدائي ليس لديهم اغتراب وظيفي، ومنه الفرضية العامة غير محققة.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف الجنس، ومنه الفرضية الجزئية الأولى غير محققة.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف السن، ومنه الفرضية الجزئية الثانية غير محققة.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف سنوات الخبرة ، ومنه الفرضية الجزئية الثالثة غير محققة.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف الحالة الاجتماعية، ومنه الفرضية الجزئية الرابعة غير محققة.

اقتراحات الدراسة:

بعد الانتهاء من النتائج المتوصل إليها في الدراسة نخلص إلى اقتراح مايلي:

- اجراء دراسات أخرى معمقة تتناول الاغتراب الوظيفي عند هذه الفئة(المعلمين).
- توفير التدريب المستمر للمعلمين لمساعدتهم على التعرف على كل ما هو جديد ويخص عملهم وكيفية التعامل معه.
- زيادة حجم عينة البحث بما يتماشى والرقعة الجغرافية للمؤسسات التربوية الجزائرية .
- اجراء دراسة تجريبية واسعة وعلى شرائح مختلفة مثل أساتذة التعليم المتوسط وأساتذة التعليم الثانوي.

المراجع

قائمة المراجع

المصادر:

1. القرآن الكريم.
2. السنة النبوية.

المراجع باللغة العربية:

الكتب:

1. ابراهيم الغمري: السلوك الانساني في الإدارة الحديثة، دار الجامعات المصرية، القاهرة، 2002.
2. ابراهيم محمد: الإدارة في الإسلام، الدار السودانية، الخرطوم، 1993.
3. أحمد ابراهيم أبونس: الإدارة في الإسلام، عالم الكتاب، القاهرة، مصر، 1991.
4. أحمد محمد عبد الرحمان: تصميم الاختبارات، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن.
5. أحمد ماهر البطري: القيادة وفعاليتها في الإسلام، المكتب الجامعي، الاسكندرية، مصر، 2001.
6. بشير معمري: القياس النفسي وتصميم أدواته، ط2، منشورات الخبر، الجزائر، 2007.
7. بهجات عبد السميع: الاغتراب لدى المكفوفين (ظاهرة وعلاج)، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر، 2008.
8. خير الله عصار: مبادئ علم النفس الاجتماعي ودينامياته، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2002.
9. زهير أحمد السباعي، عبد الرحيم شيخ ادريس: القلق و كيف نتخلص منه، دار القلم، دمشق، 1996.
10. سامي محمد ملحم: القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، ط3، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان ، الأردن، 2005.

11. سناء حامد زهران : ارشاد الصحة النفسية، ط1، عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2004.
12. صادق عادل : الألم النفسي والعضوي، دار الأهرام، القاهرة، مصر، 1996.
13. صلاح أحمد الجماعي: الاغتراب النفسي والاجتماعي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي، ط1، دار زهران، عمان، الأردن، 2010.
14. صلاح أحمد مراد، أمين علي سليمان: اختبارات المقاييس في العلوم النفسية والتربوية، ط2، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، 2005.
15. عامر خضير حميد الكبيسي: سيكولوجية التدريب (الاستراتيجية والتقنيات والاشكاليات)، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
16. عبد الرحمن محمد العيسوي: علم النفس ومشكلات الفرد، المكتب العربي الحديث، الاسكندرية، مصر، 1995.
17. عبد الرحمن محمد العيسوي: علم النفس والانتاج، المكتب الدار الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، 1995.
18. عبد اللطيف محمد خليفة: دراسات في سيكولوجية الاغتراب، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2003.
19. عبد الله مجدي أحمد: السلوك الاجتماعي ودينامياته، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2002.
20. عبده عيسى: العمل في الاسلام، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1991.
21. عمار بوحوش ، محمد الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر.
22. محمد خضر عيد المختار: الاغتراب والتطرف نحو العنف، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1999.

23. محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي والقواعد والتطبيقات، ط2، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 1999.

24. مقدم عبد الحفيظ، الإحصاء والقياس النفسي والتربوي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.

المجلات :

1. أحمد عزت راجح: الأعباء النفسية للحضارة الصناعية الحديثة، مجلة علم الفكر، المجلد2، العدد3، وزارة الاعلام ، الكويت، 1971.

2. أكثم الصرايرة، مظاهر الإحباط الوظيفي وأثرها في الاغتراب التنظيمي، دراسات في العلوم الإدارية، المجلد3، العدد2، الأردن.

3. جاسم الكندري: المدرسة والاغتراب الاجتماعي، المجلة التربوية، المجلد12، العدد46، جامعة الكويت، 1998.

4. عبد الله عويدات، لورنس حمادنة: مظاهر الاغتراب عند معلمي المرحلة الأساسية في الأردن، مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد13، العدد2، 1996.

5. عبد اللطيف عنوز: الاغتراب الوظيفي ومصادره، مجلة الإدارة العامة، المجلد39، العدد2، الأردن، 1999.

6. علي الزغل وآخرون: الشباب والاغتراب دراسة ميدان من شمال الأردن، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد2، العدد2، الأردن، 1999.

7. محمود آمال مصطفى: بعض المفاهيم في القراءان، مجلة التنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 1986.

الرسائل الجامعية:

أ. رسائل الدكتوراه:

1. محمد فايز الحديدي: مظاهر الاغتراب وعوامله لدى طلبة الجامعة الأردنية، رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه، جامعة عين شمس، مصر، 1990.

2. منصور بن زاهي : الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز، رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، 2007.

ب. رسائل الماجستير:

1. محمد سحمي فاضل السبيعي: درجة فاعلية الأداء وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بمكة المكرمة، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية، جامعة صنعاء، اليمن، 2010.
2. بحري صابر: الاجهاد المهني وعلاقته بالاغتراب المهني لدى الأطباء العاملون بالمستشفيات العمومية، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، 2008، 2009.
3. شعيل بن نجيت المطرفي: الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء (دراسة مسحية على العاملين بإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة، رسالة مقدمة لنيل درجة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، مكة المكرمة، السعودية، 2005.
4. عبد الجليل مدهش غانم: الاغتراب الوظيفي لدى المشرفين التربويين في مدارس التعليم العام، بمدينة تعز، رسالة مقدمة لنيل درجة ماجستير، كلية التربية، تعز، اليمن، 2006.

الملتقيات الدولية والجرائد:

1. الشواف سعد علي: جريدة عكاظ، العدد 13521، المملكة العربية السعودية، 2003.
2. منصور بن زاهي، تاويريريت نور الدين، الاغتراب الوظيفي كشكل من أشكال المعاناة في العمل، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول العمل، 2010.
3. محمد الطاهر طبعلي: ضغوط العمل لدى ملم المدرسة الابتدائية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول العمل، 2010.

المراجع باللغة الانجليزية:

1. 1- Omar aktouf : *Le travail industriel contre l'homme, O, P, V, 4, 1986.*

2- Rousseau, V, Brunet, L et Savoie, A. 2001, Aliénation au travail rôle des groupes informels : Psychologie du Travail et des Organisations, vol.7n°1-2.

3- Witt, L.A. 1993 Alienation among Research Scientists: The Journal of social Psychology 133(2) 133-140.

الملاحق

جامعة غرداية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس

المعلم الفاضل /المعلمة الفاضلة... السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

في إطار إنجاز بحث علمي مكمل لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص العمل والتنظيم يسرنا أن نضع بين يديك هذا الإستبيان والذي يحتوي على مجموعة من العبارات ، والمطلوب منك قراءتها بدقة، والاجابة عليها بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة.

نرجو أن تجيب على كل العبارات ولا تترك أي عبارة دون إجابة ، كما ينبغي أن تختار إجابة واحدة لكل عبارة.

ولاتوجد عبارة صحيحة وأخرى خاطئة ما دمت تعبر عن رأيك بكل موضوعية ، وإجابتك ستحظى بالسرية التامة وتستخدم في البحث العلمي.

البيانات الشخصية:

السن:

الجنس:

سنوات الخبرة في العمل:

الحالة الاجتماعية:

الإستبيان

الرقم	العبارات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
01	لا أتلقى العون من زملائي بالمقدار الذي أتمناه.					
02	أشعر أنني غريب في عملي					
03	لا أستطيع أن أشارك في اتخاذ القرارات في العمل					
04	لا معنى للوفاء والإخلاص في العمل					
05	أشعر بالعجز وأنا في عملي					
06	لا أباي بالنظام الداخلي للمؤسسة					
07	مستقبلي المهني يبدو غامضا					
08	الاجتهاد في العمل مضيعة للوقت					
09	أصبحت علاقتي المهنية قليلة					
10	أجد صعوبة شديدة في مناقشة موضوع ما مع زملائي في العمل					
11	مشاركتي في أنشطة المؤسسة محدود جدا					
12	حياتي المهنية ليس فيها ما يجعلني متفائل					
13	لا أستطيع الاستمرار في عملي					

					أجد صعوبة في إتمام أي عمل أقوم به	14
					لا أستطيع إيجاد حلول للمشاكل التي تعترضني في عملي	15
					لا أهتم بما يجري في عملي	16
					لا مستقبل لي في هذه المؤسسة	17
					وضعي المهني سوف لن يتحسن أبدا	18
					كل ما أقوم به في عملي لا يجدي نفعا	19
					لا أتوقع أنني سوف أرقى في عملي	20
					أشعر أنني لا أعامل مثل زملائي من طرف رئيسي المباشر	21
					لا أشعر بأي انتماء للمؤسسة التي أعمل فيها	22
					لا أجد ارحتي وسط زملائي في العمل	23
					لا أستطيع أن أقدر نسبة العمل الذي أود القيام به	24
					أحسن وسيلة للترقية المهنية الوساطة والمحسوبية	25
					ظروف العمل التي أعمل فيها ليست جيدة	26