

واقع الاغتراب الوظيفي لدى معلّّات التعليم العام بالمدينة المنورة

عائشة سيف الأحمدى¹، بدور لافي الشاماني

قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية.

¹البريد الإلكتروني للباحث الرئيس: fiker17@gmail.com

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الاغتراب الوظيفي لدى معلّّات التعليم العام بالمدينة المنورة، وللتحقق من ذلك؛ استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي في مدخلة المسحي، وتكوّنت عيّنة الدراسة من (505) معلّمة من مختلف مراحل التعليم العام بالمدينة المنورة، وأعدت الباحثتان استبياناً للتعرف على واقع الاغتراب الوظيفي لدى المعلّّات، ومدى تأثره ببعض المتغيرات، وتكوّنت الأداة من (44) عبارة موزعة على خمسة محاور هي: مخور فقدان المعايير، ومخور فقدان الثقة، ومخور العزلة الاجتماعية، ومخور فقدان السيطرة والشعور بالعجز، ومخور اغتراب الذات، وتمّ تطوير الأداة، والتأكد من صدقها وثباتها، وأظهرت النتائج ما يلي: -انتشار الاغتراب الوظيفي بين معلّّات التعليم العام بالمدينة المنورة بدرجة متوسطة وذلك بالنظر إلى قيمة المتوسط العام للمحاور، البالغ 3.0-. أعلى مظاهر الاغتراب الوظيفي ظهوراً لدى معلّّات التعليم العام بالمدينة المنورة، تلك المتعلقة بمخوري (فقدان القيم) و(فقدان الثقة). وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05، بين متغير (المرحلة)، وبين إنتشار مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى معلّّات التعليم العام بالمدينة المنورة. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير (المؤهل العلمي)، وبين مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى معلّّات التعليم العام بالمدينة المنورة. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير (سنوات الخبرة). -توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير (التخصّص)، وبين مظاهر الاغتراب الوظيفي المتعلقة بمخاور (فقدان الثقة، والمخور العام) لصالح معلمات التخصصات الأدبية.

الكلمات المفتاحية: الاغتراب، فقدان القيم، فقدان الثقة، العزلة الاجتماعية.



The Status-Quo of Career Alienation among General Education Teachers in Madinah

Aisha Seif Al Ahmadi¹, Bodor Lafi Al Shamani
Department of Foundations of Education, College of Education,
Taibah University, KSA.

¹Corresponding author E-mail: fiker17@gmail.com

ABSTRACT:

The study aimed to identify the status-quo of career alienation among the teachers of general education in Madinah. The researcher used the descriptive approach and the study sample consisted of (505) teachers from various stages of public education in Madinah. The researcher prepared a questionnaire to identify the aspects of status-quo of career alienation among the teachers and its impact on some variables. The questionnaire was consisted of (44) paragraphs divided into five dimensions: loss of standards, loss of confidence, social isolation, loss of control and sense of helplessness, self-alienation. The results revealed that the spread of career alienation among teachers of public education in Madinah was medium in degree taking into account the value of the dimension mean (3.0). The highest manifestations of alienation appeared among the teachers of public education in Madina was those related to the dimension of (loss of values), and the dimensions of (loss of confidence). There were statistically significant differences between the variable of (stage), and the manifestations of functional alienation among the teachers of public education in Medina. There are no statistically significant differences between the variable of (scientific qualification) and the manifestations of career alienation among the teachers of public education in Medina. There were no statistically significant differences between the variable of (years of experience). There were statistically significant differences between the variable (specialization) and the manifestations of career alienation related to the dimension of (loss of confidence, and the general dimension) in favor of the teachers of literary specialization.

Keywords: Alienation, Loss of Values, Loss of Confidence, Social Isolation.

مقدمة:

تتسم المجتمعات الإنسانية بالعديد من التحوّلات والتغيّرات المتلاحقة في كافّة المجالات، ولهذه التحوّلات الكثير من الانعكاسات التي لا يمكننا تجاهلها، سواء على الأفراد بوجه الخصوص، أو على المجتمع كأكفّة. ومن أهمّ تلك الانعكاسات: بروز عدد من الظواهر التي أصبحت تهدّد استقرار المجتمعات، وتعدّ ظاهرة الاغتراب (Alienation) من أكثر تلك الظواهر خطورةً، حيث باتت مؤرّقةً للكثير من المجتمعات.

وظاهرة الاغتراب استحوذت على اهتمام الكثير من الفلاسفة والعلماء، ولعل هذا عائداً لمدى تأثيرها على علاقة الفرد بكلّ من حوله، فهم يزّون أن أزمة الإنسان المعاصر إنما ترجع في صميمها لاغترابه عن الطبيعة. وعن الآخرين من حوله؛ بل حتى عن ذاته (زاهي، نور الدين، 2013، ص 13)، فكان من الطبيعي أن ينعكس ذلك على جميع مناسطه الحياتية سلبيًا، مع الفارق في المدى بين الأشخاص (صبر، 2013، ص 250).

وتنمّ تنوع وتباين في استخدام مفهوم الاغتراب كنتيجة ضمنية لاختلاف الاتجاهات الفلسفية التي اهتمت بتناول هذا المفهوم، وكان أول استخدام فلسفي له عند منطري فكرة "العقد الاجتماعي"، وعلى رأسهم جان جاك روسو (Rusu)، الذي استخدم مفهوم الاغتراب عندما تحدّث عن اغتراب حقوق الفرد الطبيعية لصالح المجتمع (بوعلامات، 2011، ص 11).

وتعدّ هيجل أول من عالّج مفهوم الاغتراب في الفلسفة الألمانية. وأصبح مُصطلحًا مألوفًا بعد أن طوّره الهيجليّون، كما أنه أثار قضية جوهرية، وهي أن اغتراب الشخصية يكمن في الصّدام بين ما هو ذاتي، وما هو واقعي (المطرفي، 2005، ص 13).

ومن ثمّ جاء ماركس (Marx) الذي كان له الفضل في تحويل مفهوم الاغتراب إلى مفهوم علماني مادّي، حيث تناول ماركس الاغتراب الذي يصاحب العمليات الإنتاجية من أربع زوايا: اغتراب العامل عن ناتج عمله، واغتراب العامل عن عمله، واغتراب العامل عن نفسه، واغتراب العامل عن الآخرين (عويدات، 1995، ص-ص 79-83)، ومن هنا نلاحظ أن الاغتراب يُشير إلى عدد من العلاقات المتنوعة؛ كعلاقة الإنسان بذاته، وعلاقته بالآخرين، وبالطبيعة، وبالعمل الإنساني.

ومن أشدّ أشكال الاغتراب تأثيراً: ما يُعرف بالاغتراب الوظيفي، حيث إن الأمر في ذلك لا يتعلّق بالفرد وحده؛ بل إنه يطول المؤسسة، أو المنظمة بأكملها، حيث إن شعور الموظف بعدم الانتماء لوظيفته يؤثّر سلباً على أدائه ومخرجاته، ومن ثمّ على مخرجات المؤسسة وأهدافها.

"ويعرّف الاغتراب الوظيفي بأنه ضعف مستوى الاندماج بين الفرد والوظيفة، أو هو شعور الموظف بالغربة في موقع عمله؛ إذ يفقد الانتماء الوظيفي والتنظيمي، كما أنه يفقد للتفاعل الطبيعي داخل محيط العمل" (صبر، 2013، ص 251).

وبالنظر إلى الأسباب التي تقف وراء مظاهر الاغتراب الوظيفي، نجد أنها تتعدّد وتختلف في جميع المنظّمات، وتعود تلك الأسباب إلى عاملين رئيسيين، أحدهما يشتمل العوامل التي تعود للمنظمة، والآخر يشتمل العوامل التي ترجع للعاملين في تلك المنظمة، ومن الأسباب المتعلقة بالمنظمة: ضعف الفعالية الإدارية، والخلل في تقارير كفاية الأداء، وضعف نظام الحوافز، وكبر حجم المؤسسة، وعدم ظهور دور الفرد، والمنافسة الشديدة بين العاملين، وضعف القيم

الدينيّة، وضعف مستوى التدريب، أما فيما يتعلّق بالأسباب العائدة للعاملين، فنذكر منها: الخوف، وعدم الأمن الوظيفي، ونقص الكفاءة، وسوء التوافق والتكيف، وسوء إدارة الوقت، وضعف مقوّمات القيادة، وعدم التخصص في العمل، والانطوائيّة والانعزاليّة (زاهي، 2007، ص- ص 46-55).

وبذلك نجد أن الاغتراب في المنظّمات أو مؤسّسات العمل، يُعدُّ أمرًا خطيرًا للغاية؛ لكونه يمسُّ علاقة الموظّف بالمؤسّسة التي يعمل بها، والتي لا بدّ أن يكون ولاؤه لها؛ ممّا يترتّب على اغترابه عنها نتائج وخيمة بالنسبة لكلا الطرفين - الموظّف والمؤسّسة- غالبًا ما ينتهي بنهاية غير مُرضية (القيداني، 2006، ص 8).

وممّا لاشكّ فيه "أن ظاهرة الاغتراب لها عددٌ من التأثيرات، التي من أهمّها: التراجع، والهامشيّة، وضمحلّ الهويّة، والعزلة، وضعف الانتماء"؛ (زاهي، نور الدين، 2013، ص 135)، وكذلك التسيّب، والإهمال الوظيفي، واللامبالاة في العمل، وكثرة غياب الموظّفين، والمستوى المنخفض لدوامهم الحقيقي في وظائفهم، وإهدار الوقت، وتفاعلهم المنخفض مع واجباتهم ومسؤولياته، والافتقار للجديّة والإخلاص أثناء تأدية العمل، وتصنّع العمل أمام الرؤساء (القيداني، 2006، ص 36).

وعلى الرغم من اتّجاه العديد من المؤسّسات إلى توفير الخدمات التي تُتيح للموظّفين قدرًا عاليًا من الاستقرار والأمن الوظيفي، وكذلك وجود التّفنّيات الحديثة التي تكفّل لهم المزيد من الرفاهيّة، وتخفّف عنهم الكثير من أعباء العمل، إلّا أن نتائج الدراسات العلميّة المُجرّاة في قطاعات العمل المختلفة، تشير إلى أن ثمة اغترابًا وظيفيًا ملاحظًا؛ "ففي إحصائيّة أوردتها دائرة الخدمة المدنيّة البريطانيّة تبيّن أن 22 % من موظّفي القطاع العامّ منعزلون"؛ (القطري، 2012، ص 9)، وعلى المستوى المحليّ توصّلت دراسة الثبيتي (2008) إلى أن الموظّفين الحكوميّين في المنظّمات العامّة بمدينة جدّة يتسمون باغتراب وظيفيّ بمستوى متوسّط، وبنسبة قدرها 68.8 %؛ ممّا يعني وقوع شريحة كبيرة من الموظّفين في الاغتراب الوظيفي، وكذلك دراسة المطرفي (2005) التي كان من أبرز نتائجها أن الاغتراب الوظيفيّ ينتشر بشكل واضح بين العاملين في جوازات مكّة المكرّمة، وكان من أبرز مظاهر الاغتراب لديهم: انتشار ظاهرة التراخي في العمل بين الموظّفين، ومظاهر الإعياء والمعاناة والكآبة، وكثرة الأخطاء وكثرة المشكلات الشخصية بين الزملاء، وكثرة الغياب عن العمل بدون عُذر مقبول.

ولاشكّ أن الأمر يزداد خطورةً عندما يتعلّق بمؤسّسة المدرسة، وموظّف كالمعلّم، اللذين وُكّل إليهما مهمّة حسّاسة بالنسبة للمجتمعات كافّة، هي تربية وتعليم وتنشئة الأجيال، حيث يواجه بعض المعلّمين ظروفًا عديدة ترتبط بطبيعة عملهم، سواء كانت من الجانب الإداري، أو الفنيّ التربوي، أو معيقات العمل المدرسي، التي من شأنها أن تؤثر بشكل سلبيّ على المعلّم، ومن ثمّ على أدائه التعليمي وتعامله مع الطلاب، فالاغتراب الوظيفيّ عند المعلّمين لا يقتصر عليهم فقط؛ بل إنه يطول الطلاب، ويؤثر على مخرجات العمل التربويّ.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يُعتبر الاغتراب الوظيفي مؤشراً على مرور المؤسسة بأزمة حقيقية؛ "فهو يعني توصُّل العاملين في المؤسسة إلى قرار بأن المؤسسة التي يعملون بها لم تعد المكان المناسب للعمل لهم لأسباب متباينة. ولاشك أن اغتراب الموظف وعدَم رضاه عن عمله، له تأثير سلبي على العمل؛ مثل التأثير على نسبة الغياب، وعلى العلاقة بين الزملاء، والعلاقة مع الإدارة، والعلاقة مع جمهور المستفيدين" (المطرفي، 2005، ص - ص 57-60).

وتعدُّ مهنة التعليم من أهم المهن التي تُمدُّ المجتمع بالعناصر البشرية المؤهلة علمياً واجتماعياً وفنياً وأخلاقياً، والمُعَدَّة إعداداً جيّداً على أسس وقواعد علمية جيّدة.

كما يُعدُّ المعلمُ الركن الأساس في العملية التعليمية، وعليه يقع العبء الأكبر في نجاح العملية التدريسية وأنشطتها، وهذه المهام تتطلب توفر عدد من الكفايات والمهارات؛ لكي يتمكن المعلم من القيام بمسؤولياته بفاعلية، التي قد تعوقها بعض الظروف. وتحوّل دون قيامه بدوره بشكل فعّال، الأمر الذي يُسهم في إحساسه بالعجز عن القيام بالمهام المطلوبة منه، وبالمستوى الذي يتوقّعه منه متّخذو القرار، بالإضافة إلى الآثار السلبية الخطيرة التي يتركها ذلك على نتائج طلابه (الأفندي، 2012، ص 10).

وعلى أهمية موضوع الاغتراب الوظيفي في الوسط التربوي، حيث أنّ المعلمين يشكلون الشريحة الأكبر في موظفي الدولة في المجتمع السعودي، وبالتالي فإن انعكاسات هذه الظاهرة ستؤثر على جميع فئات المجتمع، ومع ذلك تكشف قواعد البيانات لأهم المجالات التربوية العلمية العربية، وقواعد البيانات لرسائل الماجستير والدكتوراه في البلدان العربية بصفة العموم، والمملكة بصفة الخصوص- التي أتاحت للباحثة-، عن افتقار تلك القواعد لبحوث اهتمت بالاغتراب الوظيفي في الوسط التعليمي. ولم يتم العثور على دراسات محلية تناولت مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى فئة المعلمين سواء دراسة السبعي (2010) التي جاءت بعنوان درجة فاعلية الأداء وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بمكة المكرمة- بحسب البحث في محرك جوجل العلمي (Scholar Google). وكذلك قواعد البيانات العربيّة.

واختارت الدراسة الحالية منطقة المدينة المنورة انموذجاً لعدد من الاعتبارات أولها أنها مقر سكن الباحثتان، وثانياً لأنها تعتبر رابع أكثر مدن المملكة سكاناً، ناهيك عن مكانتها الحضارية والدينية.

و على ماسبق، تحاول الدراسة الحاليةُ الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

ما واقع الاغتراب الوظيفي لدى المعلّمت في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة؟

ومنه تتفرّع الأسئلة التالية:

1- ما درجة انتشار مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المعلّمت في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة؟

2- هل هناك فروق عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0,05$ بين درجة انتشار مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المعلّمت في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة، تعزى لمتغيرات (المرحلة الدراسية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصّص)؟

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- 1- الكشف عن واقع الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة.
- 2- الكشف عن درجة انتشار مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة.
- 3- معرفة الفروق ذات الدلالة الاحصائية بين درجة انتشار مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة، وبعض المتغيرات المستقلة (المرحلة الدراسية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص).
- 4- يؤمل أن تُنتج نتائج هذه الدراسة اهتمام المسؤولين في إدارة التربية والتعليم: للوقوف على ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين، واتخاذ الإجراءات اللازمة حيالها.
- 5- يمكن أن تمهد هذه الدراسة لبحوث لاحقة تُثري المعرفة في مجال الاغتراب الوظيفي في المجال التربوي، وتلك الرامية إلى إيجاد الحلول التي من شأنها التقليل من آثار الاغتراب الوظيفي في المؤسسات التربوية

مصطلحات الدراسة :

الاغتراب الوظيفي:

تعددت وتنوعت التعريفات التي تطرقت إلى مفهوم الاغتراب تبعاً لتعدد مجالات البحث فيه، ومن أبرز التعريفات للاغتراب بوجه عام: ما ذكره (المطرفي، 2005، ص20) حيث أشار إلى أن "الشخص المغترب هو ذلك الشخص الذي لا يُحسُّ بفاعليته، ولا أهميته، ولا وزنه في الحياة، ويشعر تبعاً لذلك بانعدام تأثيره على المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها، والإنسان المغترب يشعر بأنه يفتقد إلى مرشد أو موجه للسلوك، وفي علاقاته ونشاطه الاجتماعي يشعر المغترب بأنه لا يحقق ذاته، ولا يشعر بالسعادة فيها، ويتجه تبعاً لذلك إلى العزلة والنزول من الذات".

أما فيما يتعلق بمفهوم الاغتراب الوظيفي على وجه الخصوص، فقد أشار فاننبرق (vandenbergh,2002p.33) إلى أنه ضعف العلاقة بين الفرد والوظيفة ومستوى الاندماج، وهذا الاندماج قد يكون نفسياً، أو فكرياً، أو مهنيّاً.

كما يعرفه (صبر، 2013، ص251) "بأنه شعور الموظف بالغرابة في موقع عمله؛ إذ إنه يفتقد الانتماء الوظيفي والتنظيمي بسبب الانغماس في البيروقراطية، والشعور بعدم الرضاء، وافتقاد التفاعل الاجتماعي داخل محيط العمل".

التعريف الإجرائي لمفهوم الاغتراب الوظيفي:

هو الحالة التي تكون فيها المعلمة غير قادرة على التكيف مع البيئة المحيطة، والسيطرة على مجريات العمل، وكذلك الاتصال والتفاعل بشكل طبيعي مع الطالبات

والموظفات معها في المدرسة، حيث ترى أن هذه البيئة غير مناسبة لها، وتجد صعوبة في البقاء أو العمل فيها، ومن ثمّ عدم تأدية العمل المنوط بها على أكمل وجه.

التعريف الإجرائي لمظاهر الاغتراب الوظيفي:

يُقصد بها المظاهر التي يتضمّنهما الاغتراب الوظيفي، وتشمل:

فقدان المعايير: اختلال القيم والمعايير عند المعلّمة، وشعورها بأنها بحاجة لاستخدام الوسائل غير المشروعة؛ حتى تحقّق بعض أهدافها المهنية.

فقدان السيطرة أو العجز: عدَم قدرة المعلّمة على التأثير في المواقف الاجتماعية والوظيفية التي تمرّ بها خلال وجودها في المدرسة.

فقدان الثقة: ويُقصد به فقدان المعلّمة للثقة في الموجه والمرشد والزميلات داخل المدرسة، وفقدان الثقة في عملها وعوائده، وفي نظرة المجتمع لمهنتها.

العزلة الاجتماعية: رغبة المعلّمة في الابتعاد عن العلاقات الاجتماعية داخل المدرسة على اختلافها، سواء مع الطالبات، أو زميلاتها المعلّمات، أو الإدارة المدرسية.

اغتراب الذات: فقدان المعلّمة لذاتها أثناء عملها، وشعورها بأن هذا العمل لا يمثّل طموحاتها، ولا يُشعرها بالرضا.

المعلّمات في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة:

تتقصد بها المعلّمات المعيّنات من قِبَل وزارة التربية والتعليم، والمؤهلات أكاديميًا للتدريس ممّن هن على رأس العمل، في مدارس التعليم العام بمنطقة المدينة المنورة، في العام الدراسي 1437-1438هـ.

الإطار النظري للدراسة:

المبحث الأول: الاغتراب:

أولاً: مفهوم الاغتراب وتطوّره:

يُعتبَر الاغتراب مفهومًا قديمًا قَدَمَ الإنسان نفسه، حيث لازمه في جميع العصور والأزمنة، وهو خاصيّة مميّزة للإنسان دون غيره من المخلوقات، واغترابه يعني انفصاله عن وجوده الإنساني، والاعتراب في الفكر الديني مرتبطٌ بمعنى الانفصال عن الله؛ فالأديان السماويّة الثلاثة تلتقي عند هذا المفهوم للاغتراب، الذي تطوّر فيما بعد، وكثرت المجالات التي استُخدم فيها، وانتهى الحديث به كظاهرة تنتشر بين الأفراد تجعلهم يشعرون بالانفصال النسبي عن أنفسهم ومجتمعاتهم؛ (المطرفي، 2005، ص19)، ومفهوم الاغتراب يُعتبَر مفهومًا فلسفيًا، فنرى ظهور الاغتراب في أعماق التراث الإنساني عند الملحمة اليونانية ل(هوميروس)، وفي الفلسفة اليونانية عند(سقراط، وأفلاطون، وأرسطو)؛ (العزاوي، 2008، ص14)، وقد أسهم العديد من العلوم الإنسانية في صياغة مفهوم الاغتراب؛ كعلم الاجتماع، وعلم النفس، والسياسة، والإدارة، والاقتصاد، وقد يكون هذا السبب وراء تعدّد الآراء والتفسيرات لهذا المفهوم، تبعًا لمجال البحث فيه.

بدايةً كان مفهومُ الاغتراب يعني الابتعادَ عن الوطن، بمعنى غَرَبَ: أي: ذَهَبَ، ومنها الغُرْبَةُ؛ أي: الابتعادُ عن الوطن، وتوحي كلمةُ الغروب والاضطراب بالضعف والتلاشي، عكس التَّمَوُّ الذي منه الانتماء؛ (المطرفي، 2005، ص11). أما الترجمةُ الإنجليزية لمصطلح الاغتراب (Alienation) فهو مصطلح مشتقُّ من الصفة (Alien)، وتعني: غريباً أو أجنبياً، وعند الرجوع لأصل الكلمة، نجد أنها مشتقةٌ من الكلمة اللاتينية (Alienation) وتعني: الشرود الذهني، والتوهان العقلي، وهي مشتقةٌ بدورها من الكلمة اليونانية (Exstas) التي تعني الخروج عن المكان (الزبيدي، 2012، ص10).

ولدراسة الاغتراب مداخلٌ متعدِّدةٌ ونظرياتٌ مختلفة، بحسب الطرف الذي تمسُّه قضية الاغتراب، فثمةٌ مَنْ يدرُسُه من مدخل (الفرد)؛ مثل فروم (From)، وثمةٌ مَنْ يدرُسُه من مدخل (الوظيفة)؛ مثل ماركس (Marx). وثمةٌ مَنْ يدرُسُه من مدخل (المجتمع)، على اعتبار أن الفرد فرد اجتماعيٌّ، وليس مستقلاً؛ مثل دوركايم وميرتون (Dawrkim and mterto) (العتيبي، 2010، ص11).

وقد تعدَّدت النظريات والمداخل التي تناولت مفهوم الاغتراب؛ كالمدخل الفلسفي، والمدخل الاجتماعي، والمدخل السلوكي، والمدخل النفسي الاجتماعي (البيتاني، 2010، ص38). ففي المنظور الفلسفي عرَّف ماركس (Marx) الاغتراب بأنه ظاهرة اجتماعيةٌ تُبرز نتيجة العمل في المجتمع الرأسمالي، التي تقرِّر طبيعته وأسلوبه قوى خارجية لا يسيطر عليها الفرد، ولا يتحكَّم بها، أما من المنظور الاجتماعي، فعرَّف الاغتراب بأنه فقدانُ المعايير؛ إذ تقوم فكرته على تفكُّك القيم والرموز والمعايير، ومن المنظور السلوكي، فيعرَّف الاغتراب بأنه دالَّةٌ لانخفاض معدَّل الاستجابة المتوافقة مع التدعيم الإيجابي الذي يتعلَّق بجودة تفاعلات الفرد مع بيئته، ومن المنظور النفسي الاجتماعي، فيعتبر الاغتراب مفهوماً نفسياً اجتماعياً يتضمَّن معاني ضعف القدرة على التأثير على مجريات العمل، واللاهدهية في الوظيفة المكلف بها، مع نقص المعايير التي تنظِّم العمل، وعَدَم القدرة على التكيف معها، أو مع قيم زملائه (العزاوي، والسوداني، 2012، ص10).

وتأسيساً على ما سبق، يمكن اعتبارُ الاغتراب حالةً مركَّبةً يمرُّ بها الفرد، يشعُر من خلالها بالانفصال عن الواقع، والركون إلى العزلة والانطواء، وأنه غير قادر على تحقيق ذاته في ظلِّ الظروف والمؤثرات الذاتية أو الخارجية التي تُحيط به.

وكما أسلَقنا أن الاغتراب لا يُعدُّ مفهوماً جديداً، فمن الممكن تتبُّع جذوره في كتابات أوائل المفكرين الإغريق؛ مثل سقراط، وكتابات القديس أوغسطين اللاهوتيَّة، وكذلك مارتن لوتر، وإذا تفحصنا هذا المفهوم عبر مسيرة الفكر الإنساني، نلاحظ تشبُّت وتعدُّد تفسيراته ومضامينه؛ ممَّا يؤكِّد طابعه المركَّب؛ إذ لقي الكثير من الاهتمام لدى المفكرين والفلاسفة على اختلاف توجهاتهم وانتماءاتهم الفكرية والأيدولوجية (فضالة، 2010، ص6).

من أبرز هؤلاء المفكرين: جان جاك روسو (Rusu) (1712-1771م)، حيث تُعدُّ نظريته (العقد الاجتماعي) المصدرَ الأساس الذي استُخدم فيه مفهومُ الاغتراب في مجال الفلسفة، وأشار روسو إلى المفهوم القانوني للاغتراب، مؤكِّداً على مسألة التنازل أو التخلي؛ حيث يتنازل

الأفراد عن بعض أو كلّ حقوقهم وحرّياتهم للمجتمع، وكذلك في سبيل الحصول على الأمن الاجتماعي في إطار المجتمع (فضالة، 2010، ص 7).

ويُعدّ هيجل (Hayjal) (1770-1831م)، من أبرز المتحدّثين عن الانفصال المتأصّل في وجود الإنسان كفاعل، وكموضوع لأفعال الآخرين، ولقد شاع استخدامُ الاغتراب بمعنى الانفصال في الفلسفة المثاليّة الألمانيّة، وقد ميّز هيجل بين أنواع الاغتراب العديدة على مستوى الشخصية، والنّظم الاجتماعيّة، والنّظم الاجتماعيّة والثقافيّة، وأثار قضيتيّه جوهريّة، وهي اغترابُ الشخصية، الذي في الصّدام بين ما هو ذاتي، وما هو واقعي؛ ويقصد هيجل بذلك أن الاغتراب هو انفصال الانسان عن ذاته وفعاله وعن الآخرين انفصلاً تصبح معه كل الأشياء غريبةً عنه، وقد يقصد به عدم امتلاك الإنسان لذاته نتيجة ضياعها واستلابها على نحو يؤدي إلى السقوط في العبودية (أبو الهيجاء، 2013، ص 8).

وتنطلق معالجتُ فيورنباخ (Fyurnbakh) (1804-1872م) للاغتراب من نقده للدين؛ حيث إن الاغتراب لديه يتمثّل في الاغتراب الديني بين الإنسان والخالق، الذي هو أساس كل شيء، سواءً أكان نفسياً أم اجتماعياً أم فلسفياً، فالخالق بخصائصه وقدرته، مستقيلٌ عن الإنسان، مع العلم أن كلّاً من وجهة نظره يكمن في التصوّر الإنثروبولوجي للدين، حيث تعود للذات خصائصها ووجودها (حماد، 1995، ص 27).

ويُعتبر الاغترابُ عند كارل ماركس (Marx) (1818-1881م)، ظاهرةً اجتماعيّة تاريخيّة، سواءً كان من حيث نشأتها أم تطوّرها، وقد تدرّج حتى وصل إلى فكرته الأساسيّة عن الاغتراب، وهي اغترابُ الإنسان عن العمل، من خلال فهمه للنظام الاقتصادي، وتناول ماركس الاغتراب الذي يصاحب العمليات الإنتاجيّة من أربع زوايا، هي اغترابُ العامل عن نتاج عمله، واغترابُ العامل عن عمله، واغترابُ العامل عن نفسه، واغترابُ العامل عن الآخرين، ومن هذا المنطلق ركّز ماركس على الاغتراب كظاهرة تاريخيّة تتعلّق بوجود الإنسان، حيث إن مصدر الاغتراب عنده هو الإنسان، فالإنسان هو الذي يصنع ويضع الجهد لإنتاج الأشياء التي يملكها فعلاً، الأمر الذي يسبّب له الاغتراب (عويّدات، 1995، ص 83).

وممّا سبق يتضح أن موضوع الاغتراب من المواضيع التي حظيت بأهتمام الكثير من الفلاسفة والعلماء على اختلاف مذاهبهم، وكان ذلك نتيجة حتمية لأهمية هذا الموضوع ولإرتباطه بالذات الإنسانية والمجتمعية.

أنواع الاغتراب:

تعددت التصنيفات والأراء في مجال أنواع الاغتراب وكان ذلك نتيجة ضمنيّة لتعدد مجالات الحياة الإنسانية التي قد تتأثر بالاغتراب، فهناك الاغتراب النفسي، والاغتراب الديني، والاغتراب الاجتماعي، كذلك الاغتراب الثقافي، والاغتراب الذهني، والاغتراب الوجودي، والاغتراب السياسي، وفيما يلي ستعرض الدراسة أهم أنواع الاغتراب والتي اتفقت عليها معظم الدراسات في هذا المجال:

– الاغتراب الديني:

مهما اختلفت الديانات فإن مصدرها هو الله الواحد الاحد، والاغتراب الدينيّ جاء في كلّ الديانات السماويّة بمعنى الانفصال عن الله، وجاء الاغتراب في الاسلام على الصورة التي

وضعها حديثُ الرسولُ صلى الله عليه وسلم حين قال: (بدأ الإسلامُ غريباً وسيعودُ غريباً كما بدأ، فطوبى للغرباء) قيل: ومن الغرباء يارسول الله، قال: (الغرباء الذين يُصلحون أن أفسد الناس) (علي، 2008، ص 13).

والاغتراب في الدين الاسلامي ثلاث درجات:

الدرجة الاولى: اغترابُ المسلم بين الناس.

الدرجة الثانية: اغترابُ المؤمن بين المؤمنين.

الدرجة الثالثة: اغترابُ العالم بين المؤمنين.

- الاغتراب النَّفسي:

الاجتراب النَّفسي هو صراع داخلي يفصل الفرد عن ذاته، ويفقده القدرة على التوافق مع نفسه التي تصبح غريبةً عنه، ومن خلال ذلك لا يشعر بذاته كصانع لخبراته وأفكاره ومشاعره وقراراته وحياته كلها بشكل عام، وإنما يتصورها كأنها متحكِّمةٌ فيه، ومسيرةٌ لنمط معيشتِه كُلِّه (التاجوري، 2011، ص 48).

- الاغتراب السِّياسي:

يقصد به: شعور الفرد بأنه ليس جزءاً من العملية السِّياسية، وأن صانعي القرارات السياسية لا يضعون له اعتباراً، ولا يعملون له حساباً، وقد يتسع المفهوم ليشمل كل أنواع الاتجاهات السِّياسية نحو المجتمع عموماً والنظام السِّياسي خصوصاً (علي، 2008، ص 12).

ويُعرف الاغتراب السِّياسي أيضاً بأنه الحالة التي يُصبح الفرد فيها تحت تأثير السُّلطة الطاغية مجردٌ وسيلةٌ ولعبةٌ لقوه خارجةً عنه (العرب، والرواشدة، 2015، ص 7).

- الاغتراب الوظيفي:

ارتكز مفهوم الاغتراب الوظيفي في دراسات الاغتراب على فكرة القاعلية الوظيفية، بمعنى شعور الفرد بمدى قدرته على التأثير في مجريات العمل الذي يمتنه، سواء على مستوى القرار الوظيفي، أو مستوى الأحداث الناتجة عنه، في المجتمع الذي يعيش فيه. وعلى هذا الأساس اعتبر الفرد الذي يشعر بضالة الفرص أمامه للتأثير على هذه العملية في المجتمع مغترباً وظيفياً (التاجوري، 2011، ص 49).

- الاغتراب الاجتماعي:

الاجتراب الاجتماعي هو تلك الحالة الاجتماعية التي يشعر معها الفرد بالبعد وعدم الانتماء إلى أفراد مجتمعه، ويشعر أنه معزولٌ ومهمشٌ من طرف مجتمعه، كما يشعر بأنه غير قادرٌ على أداء وظيفته في المجتمع، وعاجزٌ عن التواصل مع أفراد مجتمعه (وردية، 2012، ص 41).

- الاغتراب الثقافي:

ويقصدُ بالاغتراب الثقافي اضطراب الهوية الثقافية من جراء العولمة والصراع بين الماضي والحاضر في الثقافة الأم، والابتعادُ عنها والانهيارُ بكل ما هو أجنبي، خاصةً أسلوب الحياة الاجتماعية (خليفة، 2003، ص 97).

المبحث الثاني: الاغتراب الوظيفي.

أولاً: مفهوم الاغتراب الوظيفي:

يُعدُّ الإنسانُ العنصرَ الأساسَ الذي تستطيع من خلاله المنظمات الوصولَ إلى الأهداف التي أنشئت من أجلها، فعلى الرغم من ضرورة تكاتف العديد من العناصر - مثل البناء الاجتماعي، والتقنيات الحديثة، والنظم السياسية والاقتصادية، والثروات الطبيعية- على سير العمل داخل المنظمة، أيًا كان مجال العمل فيها، يبقى الإنسانُ صاحب الدور الأبرز، والمسخر لكل هذه العناصر، في سبيل خدمة أغراض المؤسسة، ولذلك تسعى مختلف المؤسسات إلى الاستفادة القصوى من الموارد البشرية الموجودة لديها؛ لكي تحقّق أهدافها، وما تصبو إليه، وتبدّل في سبيل ذلك الغالي والنفيس؛ حيث تُعدُّ المخططات والدراسات التي تكفل لها تحقيق ذلك، فهي تطمح لخلق بيئة عمل إيجابية، تنعكس بدورها على العاملين وسلوكهم الوظيفي، وعلى خصائصهم نحو بيئة العمل؛ كالانتماء، والولاء، والتسامح، والتعاون، ولكن في المقابل قد تبرز في بيئة العمل بعض المعوقات والظروف التي قد تحوّل دون قيام العامل بعمله كاملاً، وبالمستوى الذي يتوقّعه منه المسؤولون؛ ممّا يُشعر العامل بالعجز، وضياع الجهد، الأمر الذي يُفقدته حماسه، ويُدسيه طموحاته، ومتى ما حدث ذلك، فإن العلاقة بين العامل ووظيفته، تصبح مهدّدة، ويمتدُّ هذا الأثر إلى المؤسسة ككل.

ولاشكَّ أن ضعف العلاقات الاجتماعية بين العاملين والإدارة في إحدى المؤسسات أو المنظمات، وبين العاملين بعضهم بعضاً - يزيد من القوى التي تقضي على التماسك في بيئة العمل، وهو ما يعكس حالة الاغتراب، حيث انفصال الإنسان عن وجوده الإنساني، والميل إلى الابتعاد عن الآخرين، والشعورُ بعدم الانتماء لجماعة العمل والتشوّي؛ حيث يُعامل الفرد كما لو كان شيئاً، وأنه تحوّل إلى موضوع، وفقد إحساسه بهويته، ومن ثم انفصال أهداف العامل وغاياته عن أهداف المنظمة أو المجتمع، والشعورُ بالعجز، وعدم السيطرة على مراحل وإيقاع عمله، والشعورُ بأنه موضوع لتحكّم الآخرين أو الآلات، وكذلك شعور الفرد بأن العمل لا معنى له سوى أنه وسيلة للكسب والعيش، بالإضافة إلى التمرد، حيث يشعُر الفرد بالرفض والكرهية لما حوّله من قيم ومبادئ، وأساليب عمل، وفلسفة منظمة (خليفة، 2003، ص 86).

فالفرد المغترب وظيفياً - كما ذكر آلن (Allen) - هو الذي لا ينتهي إلى زملانه في العمل أو في المجتمع، ويحصُر اهتماماته في البحث عن العيش دون أن يتفاعل أو يتواصل مع مَنْ هم حوّلُه في الأنشطة الاجتماعية، فيما يرى ماركس (Marx، 1988) أن مفهوم الاغتراب الوظيفي يعود إلى فقدان الموظف للملكية، ووسائل الإنتاج، وعدم تمتّعه بمخرجات عمله، وطبيعة تقسيم العمل، فيصبح عبارةً عن آلة يؤدي عمله بطريقة روتينية تفتقر إلى الإبداع والابتكار في العملية الإنتاجية؛ (صرايرة، 2005، ص 7)، في حين يرى شبيرد (Shepard) أن الاغتراب الوظيفي هو درجة شعور الموظف بفقدان القدرة، وفقدان المعنى والمعايير، والتقييم الذاتي لديه في وظيفته (العتيبي، 2010، ص 9).

كما وَضَعَ بلونر (Blauener) مفهومًا للاغتراب الوظيفي؛ على أنه شعورُ الفرد بالضعف أمام الآخرين، وعدم قدرته على مواجهتهم، وهو اللامعنى الذي يقوده لعدم القدرة على تحديد دَوْرَه بين الأدوار الأخرى المتعلقة بعمله، والعزلة والانتماء للعمل وعناصره، وكذلك افتقاره للحس، والتعبير عن الطاقة، التي تكمنُ لديهِ نحو العمل والإنتاج (صرايرة، 2005، ص7)، ويذكر (الدوسري، 2011، ص12) أن الاغتراب الوظيفي يعني حالةً أو شعورًا يَصِفُ الصلةَ بين الفرد والوظيفة التي يؤدِّيها، فارتفاعُ درجة الاغتراب يُشير إلى علاقة ضعيفة بين الفرد والوظيفة.

أما الاغتراب الوظيفي أكاديميًا، فَيَتَمُّ تناوُلُه من خلال الباحثين والمتخصّصين في هذا المجال، فقد عرّفه كانوك (Kanung) بشعور الفرد بالعزلة، والضياع، والوَخْدَة، وعدم الانتماء، وفُقدان الثقة، والإحساس بالقلق، والغدوان، ورفض القيم، والمعايير الاجتماعية، والمعاناة من الضغوط النفسية (صبر، 2013، ص9).

ثانيًا: مظاهر الاغتراب الوظيفي:

الاغتراب الوظيفي لا يختلف عن غيره من المفاهيم الاجتماعية، التي تعاني تعدد الأبعاد، بحيث يصعب قياسها بطريقة مباشرة؛ نظرًا لتعدد الاتجاهات النظرية التي تناولت المفهوم بالدراسة والتحليل، وقد حدّد سيمان خمسة مظاهر للاغتراب؛ بناءً على مراجعته للنظريات الاجتماعية التي تناولت مفهوم الاغتراب، وخصوصًا نظريتي كِل من: ماركس في الاغتراب، ودور كايم في الانومي، واستيعابه للمعاني التي يتضمّنهما المفهوم (الكنعان، 2011، ص28).

وهذه المظاهر والأبعاد اتَّفَقَ فيها مع سيمان (Seeman, 1957) عددًا من الباحثين؛ مثل: (نبات وسلامة، 2003) وشيف (Scheff, 2007) وبالاشاندرن وآخرون (Balachandran and etal, 2007) وهذه المظاهر هي: ضعف القدرة على التأثير Powerless وفُقدان المعنى Meaningless ونقص المعايير أو الأنومي Normless والانعزال الاجتماعي Social Isolation وغيره الذات SelfEstrangement (العزاوي، والسوداني 2012، ص11).

وفيما يلي وصفٌ لكلِّ بُعْد:

● ضعف القدرة على التأثير Powerless:

يُشير سيمان إلى أن فكرة الإحساس بضعف القدرة على التحكّم أو التأثير في أحداث العمل، تُعود أصولها إلى فكرة الاغتراب في الماركسية، المتضمنة ظروف العمّال في المجتمع الرأسمالي، واغتراب العامل عن عمله، وأنه منفصلٌ عن أيّ معانٍ بالمشاركة والاندماج في العمل، بسبب عجزه نتيجة قوَى خارجية تتحكّم بعمله، وهذا البُعد للاغتراب يُشير إلى شعور الفرد بأن سلوكه وتصرفاته لا تؤدي إلى تحقيق ما يسعى إليه من نتائج؛ ممّا يعني شعوره بالضعف، وعدم تمكّنه من السيطرة على مجريات الأحداث، وعلى قدرته على اتّخاذ قراراته (البياتي، 2010، ص49).

● فقدان الثقة أو فقدان المعنى / Meaningless:

يُقصد به إحساس الفرد بأن الأحداث والوقائع المحيطة به، قد فقدت دلالتها ومعقوليتها، ومن ثمّ يشعُر بالفراغ الهائل نتيجة عدم توافر أهداف تُعطي معنىً وقيمةً لحياته، وتُستثير فُدراته؛ (الدوسري، 2011، ص20)، فيما عرّفاه نيلسون و أودنبي (NelsonandOdonhue,2010) بأنه فُقدانُ الإحساس، أو عَدَمُ قدرة الفرد على تحديد الغرض من عمله كجزءٍ من العملية الإنتاجية ككلّ في (العزاوي، والسوداني، 2012، ص11).

ويرتبط هذا المفهوم - حسب سيمان (Seeman)- بدرجة الفهم أو الإدراك؛ فإذا كان فُقدانُ السيطرة يُشير إلى المقدرة المدركة للسيطرة على نتائج العمل وعواقبه، فإن فُقدانُ المعنى يُشير إلى المقدرة المدركة للتنبؤ بعوائد هذا السلوك وعواقبه. (الدوسري، 2011، ص47).

● نقص المعايير/ اللامعيارية:

يُقصد بهذا المفهوم فشل أو إخفاق الفرد في إدراك وتقبُّل القيم والمعايير في محيطه الاجتماعي، وعَدَمُ قناعته وثقته بالالتزام بها، أو الاندماج معها، وقد استقى سيمان (Seeman) هذا المعنى من دور كايم (Dawr Kim) الذي يُشير إلى المرحلة التي يكون فيها المجتمع مفتقرًا إلى المعايير الاجتماعية لضبط سلوك الأفراد، أو أن معايير المجتمع التي كانت تحظى باحترام الأفراد لم تُعدّ تستأثر بذلك الاحترام، الأمر الذي يُفقد سيطرتها على السلوك (الدوسري، 2011، ص47). كما يعني هذا البُعدُ شعورَ الفرد بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة، وأنه بحاجة لها لإنجاز الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها في محيط عمله، وهي حالة تنشأ عند تفكُّك المعايير الأخلاقية، وتَفشَل في السيطرة على سلوك الفرد وضبطه؛ ممّا يؤدي بالنتيجة إلى انتقال هذا التفكُّك إلى محيط العمل الذي يعمل فيه الفرد (العزاوي، والسوداني، 2012، ص11)، ويرى شنندر (Schneider) أنها حالة من انهيار القواعد الاجتماعية النظامية، وانهيار الضوابط على الوسائل المستخدمة لتحقيق الأهداف الاجتماعية، وتحلُّ القيود المفروضة على الوسائل غير المشروعة، ويُشير إلى أنها تعني انعدام المرجعية القانونية، طالما أن المعايير القانونية هي جزءٌ من المعايير الاجتماعية التي أصابها الخلل والوهن (الدوسري، 2011، ص45).

● الانعزال الاجتماعي / Social Isolation:

يُقصد بهذا البُعدُ شعورَ الفرد بالوحدة، وعَدَمُ الإحساس بالانتماء إلى المجتمع الذي يعيش فيه، ويكون الانعزال بسبب عَدَمِ رغبة الفرد في الاندماج مع الآخرين؛ بسبب الإحساس بالنقص أو الاستعلاء؛ (الدوسري، 2011، ص45).

● غربة الذات / Self- Estrangement:

يُشير هذا المفهوم إلى شعور الفرد بعدم القدرة على إيجاد الأنشطة التي تُشعره بالرضا، وأنه مع الزمن يُصبح مجموعةً من الأدوار، والبسّلع، لا قيمةً له ولأفعاله في نظره، فلا يشعُر بذاته ووجوده إلا نادرًا؛ فقد استخدمه ماركس (Marx) لوصف فكرته عن الاغتراب، ويعني عَدَمُ الإحساس بأهمية المنجزات الشخصية للفرد في مكان عمله، في إشارة إلى الانفصال (العزاوي، والسوداني، 2012، ص12).

الدراسات السابقة:

إن موضوع الاغتراب الوظيفي من أهم الموضوعات التي شغلت اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين، لذلك نجد هناك العديد من البحوث العربية والأجنبية، التي حاولت تسليط الضوء على هذا الموضوع من زوايا مختلفة، وسيتم تناول تلك البحوث على النحو التالي:

أولاً: الدراسات العربية والمحلية:

- دراسة السبيعي (2010) بعنوان: درجة فاعلية الأداء وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بمكة المكرمة.

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى فاعلية أداء المعلمين في المدارس الثانوية في مكة المكرمة، وعلاقة ذلك بالاغتراب، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الثانوية بمكة المكرمة، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: فاعلية أداء معلمي المدارس الثانوية بمكة المكرمة مرتفعة، ومستوى الاغتراب الوظيفي لديهم منخفض، وأن العلاقة سالبة بين فاعلية الأداء والاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بمكة المكرمة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فاعلية أداء المعلمين تُعزى ل(الحالة الاجتماعية، والراتب، وسنوات الخدمة).

- دراسة (تاجوري، 2011) بعنوان: الاغتراب الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمدينة بنغازي في ضوء بعض المتغيرات.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى عينة من معلمي مدارس التعليم الأساسي بمدينة بنغازي، خلال العام الجامعي (2009-2010)، وما إذا كان هناك فروق بين أفراد العينة في درجة تعرضهم للاغتراب الوظيفي، تعزى إلى متغيرات: النوع، المؤهل العلمي، الخبرة، التخصص، المرحلة الدراسية، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية: معلموا مدارس التعليم الأساسي يتعرضون للاغتراب الوظيفي خلال ممارسة عملهم بدرجات مرتفعة على ابعاد المقياس بشكل عام عدا بعد العجز، وجود علاقة عكسية غير دالة إحصائياً بين الاغتراب الوظيفي والخبرة، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيرات: النوع، المؤهل العلمي، التخصص، المرحلة الدراسية.

- دراسة الحمداني، والصراف (2012) بعنوان: العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية والشعور بالاغتراب الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء معلمي المدارس الابتدائية بمحافظة نينوى.

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية: (العمر، الجنس، التحصيل الدراسي، مدة الخدمة، الحالة الاجتماعية) لمعلمي المدارس، بأبعاد الاغتراب الوظيفي، وكان من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود علاقات ارتباطية عالية بين المتغيرات الشخصية، مع أبعاد الاغتراب الوظيفي، وكذلك وجود توافق بين المتغيرات الشخصية وأبعاد الاغتراب الوظيفي، وهذا يُشير إلى قوة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير

المعتمد.

- دراسة مقابلة، وحوامدة، والطراونة (2012) بعنوان: مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلّّمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة عمان من وجهة نظرهم.

هدّفت الدّراسة إلى التعرّف على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلّّمي المدارس الحكومية في محافظة عمّان بالاردن وجهة نظرهم، وأظهرت النتائج؛ أن الاغتراب الوظيفي لدى معلّّمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان كان متوسطاً، كما أوضحت النتائج عدَم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاغتراب تُعزى لمتغيّرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلميّ.

- دراسة أبو الهيجاء(2013) بعنوان: مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم.

هدّفت الدّراسة إلى التعرّف على مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم، وأبرزت نتائج الدّراسة: أن مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم جاءت بدرجة منخفضة، وكان أعلاها مجال فقدان المعايير، وأقلّها مجال فقدان السيطرة، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مظاهر الاغتراب الوظيفي تُعزى لمتغيّر الجنس، كما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين تُعزى لمتغيّر سنوات الخدمة، لصالح المرشدين التربويين الذين لديهم خبرة أقل في مجال فقدان السيطرة.

- دراسة (الحواس، 2017) بعنوان: أثر المسؤولية الاجتماعية في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية: دراسة تطبيقية بولاية المسيلة.

هدّفت الدّراسة إلى التعرّف على درجة تأثيرالمسؤولية الاجتماعية(داخل المدرسة- خارج المدرسة)، وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج منها؛ أنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية للمسؤولية الاجتماعية على الشعور بالاغتراب الوظيفي أي كلما ارتفعت قيم متغير المسؤولية الاجتماعية زاد الشعور بالاغتراب الوظيفي.

- دراسة ستريكلاند (Strickland,2001) بعنوان: أثر الاغتراب الوظيفي على فاعليّة أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة نيويورك.

هدّفت الدّراسة إلى الكشف عن أثر الاغتراب الوظيفي على فاعليّة أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة نيويورك الحكومية في الولايات المتّحدة الأمريكيّة، وأظهرت نتائج الدّراسة: أن فاعليّة أداء المعلّّمين في الجامعات الحكومية مرتفعة، وأن مستوى الاغتراب الوظيفي لديهم منخفض، كما أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى فاعليّة أداء العاملين تُعزى للحالة الاجتماعية، والراتب، وسنوات الخدمة، والمؤهل الدراسي، واعدد الدّورات التدريبية.

- دراسة كيم(Kim,2007) بعنوان: أثر الاغتراب الوظيفي على الأداء الإبداعي لدى المعلّّمين في المدارس الحكومية في كوريا الشماليّة.

وهدّفت الدّراسة إلى التعرّف على أثر الاغتراب الوظيفي على الأداء الإبداعي لدى المعلّّمين في المدارس الحكومية في كوريا الشماليّة ، وبينت النتائج إنتشار الاغتراب الوظيفي بين

المعلمين في المدارس الحكومية في كوريا الشمالية بدرجة متوسطة، وكذلك وجود علاقة بين الاغتراب الوظيفي وفعالية الأداء الابداعي للمعلمين، أي انه كلما زاد الاغتراب الوظيفي قل الأداء الإبداعي لدى المعلمين.

- دراسة بيلتزر وآخرين (peltzer et al,2008) بعنوان: العلاقة بين ضغوط العمل والاعتراب الوظيفي، وانتشار الامراض المرتبطة بالضغط لدى المعلمين.

هدفت الدراسة الكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل والاعتراب الوظيفي وانتشار الامراض المرتبطة بالضغط لدى المعلمين، وأظهرت النتائج؛ ارتفاع مستويات الاعتراب الوظيفي بشكل كبير بين المعلمين، كما بينت وجود علاقة بين ضغوط العمل والاعتراب عن العمل مع معظم الامراض المرتبطة بالضغط مثل؛ ارتفاع ضغط الدم، وأمراض القلب، وقرحة المعدة والاضطرابات النفسانية.

- دراسة نيشا (Nisha,2010) بعنوان: عوامل اغتراب الموظف في مجال المعرفة.

هدفت الدراسة إلى محاولة استكشاف العوامل التي توقع العاملين في مجال المعرفة في الاغتراب الوظيفي. وكان من أبرز نتائج الدراسة: أن واحداً من كل خمسة أشخاص في هذا القطاع معرض للاغتراب الوظيفي، وأن أكبر عامل يؤثر في اغتراب العاملين في مجال المعرفة هو عدم وجود عمل هادف، وعدم السماح لهم بالتعبير عن الذات، وسوء علاقات العمل.

-دراسة كاجلار (Caglar,2013) بعنوان: العلاقة بين تصورات ناهة وعدالة بيئة التعلم ومستوى الاغتراب.

وكان الهدف من هذه الدراسة هو تحديد مستوى الطلاب من الاغتراب والتحقيق في العلاقة بين مستوياتهم من الاغتراب وتصوراتهم لبيئة تعليمية عادلة، كذلك تحليل العلاقة بين تصورات الطلاب من البيئة التعليمية وشعورهم بالاعتراب في ظل بعض المتغيرات (الجنس، البرنامج، الصف، وقت البرنامج، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها؛ أن تصورات الطلاب عن العدالة ومستوى الاغتراب يختلف اختلافا كبيرا من حيث الجنس، والبرامج، والصف، ووقت البرنامج، وان تصور العدالة هو مؤشرا كبيرا من شعورهم بالاعتراب.

الطريقة والإجراءات

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة الحالية من جميع المعلمات في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة، البالغ عددهن (10,500) معلمة، بواقع (5007) معلمة من معلمات (المرحلة الابتدائية) شكلن (47.68%)، و(5493) معلمة من معلمات (المرحلتين المتوسطة والثانوية) ويشكلن (52.32%).

عينة الدراسة:

تكوّنت العينة من (550) معلّمة؛ وتمّ جَمْعُ بيانات العينة باستخدام الطريقة العنقودية في اختيار المدارس، حيث سُحبت من كلِّ مكتب من مكاتب التعليم بالمدينة المنورة عشوائياً مدرستين.

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفيّ المسحيّ؛ لكونه المنهج الأكثر ملاءمةً للدراسة الحاليّة، من حيث جمع البيانات، وتحليلها، ومعالجتها، وصولاً إلى النتائج المطلوبة.

أداة الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على الاستبانة Questionnaire كأداةٍ لجمع البيانات التي تُجيب عن أسئلة الدراسة.

بناء الأداة في صورتها النهائية:

تكوّنت الاستبانة من (44) عبارة موزعةً على (5) مجالات على النحو التالي:

- مجال فقدان المعايير، ويتكوّن من (9) عبارات.
- مجال فقدان الثقة، ويتكوّن من (10) عبارات.
- مجال العزلة الاجتماعيّة، ويتكوّن من (7) عبارات.
- مجال فقدان السيطرة والشعور بالعجز، ويتكوّن من (10) عبارات.
- مجال اغتراب الذات، ويتكوّن من (8) عبارات ، وقد قيست الاستجابة للفقرات من خلال مقياس خماسي متدرّج: (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، أبدًا)
- للتأكد من صدق الأداة، وأنها مُعدّة لقياس الظاهرة؛ تمّ عرضها على مجموعة من المحكّمين، استجاب منهم (20) محكّم حول:
- مدى ملاءمة الفقرات لمجال الدراسة.
- مدى وضوح العبارات.
- سلامة الصياغة اللغويّة.
- أيّ تعديلات أو مقترحات يرونها مناسبة.

وللتأكد من الاتّساق الداخليّ للأداة؛ تمّ إيجاد قيمة معامل الفا كرنباخ (Cronbach's Alpha) لقياس صدق الارتباط بين درجة كلّ عبارة والدرجة الكليّة للمجّور الذي تنتهي إليه، وكذلك صدق معاملات الإرتباط بين الدرجة الكليّة للمجّور والدرجة الكليّة للاستبانة.

جدول (1)

قيمة معامل (ألفا كرنباخ) لمتوسطات محاور الاستبانة مع المحور العام

المحور	معامل ألفا كرنباخ
متوسط محور فقدان المعايير	.917
متوسط محور فقدان الثقة	.908
متوسط محور العزلة الاجتماعية	.929
متوسط محور فقدان السيطرة والشعور بالعجز	.907
متوسط محور اغتراب الذات	.919
المحور العام	.888

من الجدول (1) نجد أن قيمة معامل (ألفا كرنباخ) عالية، وقِيم متوسطات المحاور جميعها أقل من قِيمة المحور العام (0.888).

أما مايتعلق بثبات الاستبانة فقد تمَّ استخدام مُعامل ألفا كرنباخ Cronbach's (Alpha) لحساب قيمة مُعامل الثبات، حيثُ تمَّ حساب جميع قِيَم معامل (ألفا كرنباخ) للمحاور و المحور العام للاستبانة، والجدول (2) يوضح النتيجة:

جدول (2)

قيَم مقياس مُعامل الثبات لمحاور الاستبانة و المحور العام.

الترتيب	المحاور	عدد العبارات	قيمة ثبات مُعامل ألفا كرنباخ
الأول	فقدان المعايير.	9	0.759
الثاني	فقدان الثقة	10	0.882
الثالث	العزلة الاجتماعية	7	0.791
الرابع	فقدان السيطرة و الشعور بالعجز.	10	0.873
الخامس	اغتراب الذات	8	0.697
العام	عبارات المحاور الخمسة	44	0.945

من الجدول أعلاه، نجد أن قيمة مُعامل الثبات مرتفعةً لجميع المحاور، وكانت قيمة مُعامل الثبات الكليةً عاليةً جدًّا وقريبةً من الواحد الصحيح، وهذا يدلُّ على أن الاستبانة ذاتُ ثبات عالٍ.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول للدراسة ومُفاده:

- ما واقع مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المعلّمت في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة؟

وللإجابة عن هذا السؤال؛ قامت الباحثتان بتحليل استجابات أفراد العينة، والتعرّف على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية؛ ولتفسير قيم المتوسطات للعبارات التي تضمنتها الاستبانة بعد إجراء الصدق والثبات لها، وفيما يلي تفسير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة لكل محور على حده:

- محور فقدان المعايير:

جدول (3)

استجابات العينة المتعلقة بمحور فقدان المعايير.

المُحور	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	النتيجة
	أرى مهنة التعليم مهنة مقدّسة وليست مجرد مهنة عادية.	4.4	1.03	1	دائمًا
	أرى أن تقدير أدائي في العمل لم يُعدّ يقاس بإنجازي كمعلمة.	3.6	1.14	2	غالبًا
	أعاني من تناقض بين التعليمات وتنفيذها داخل المدرسة.	3.4	1.17	3	أحيانًا
	ألاحظ أن القيم الإنسانية أصبحت مطلبًا ثانويًا في هذه الأيام.	3.2	1.32	3	أحيانًا
	يبدو لي أن توزيع العمل لا يتمّ بعدالة داخل المدرسة.	3.2	1.22	3	أحيانًا
محور فقدان المعايير	ألاحظ أنه كثيرًا ما تتمّ الترقية والتفضيل بين المعلّمت على أساس غير موضوعي.	3.2	1.23	3	أحيانًا
	أرى أن التزامي بقيم مهنة التعليم أصبح مهمّةً صعبة.	3.1	1.29	3	أحيانًا
	أشعر أن تطبيق القوانين يقتصر على بعض المعلّمت دون غيرهن.	3.1	1.21	3	أحيانًا
	قد ألجأ إلى الكذب والتحايل كي أتجنّب نقد القائدة التربوية أو الموجهة.	1.9	1.14	4	نادرًا
	متوسّط محور فقدان المعايير	3.2	0.70	3	أحيانًا

يلاحظ من الجدول رقم (3) أن مَحْوَرُ فُقْدَانِ المعايير حصل على أعلى متوسط مقارنةً ببقية المحاور، بدرجة (3.2)، وتعزو الباحثتان حصول مَحْوَرِ فُقْدَانِ المعايير على هذه النتيجة، إلى أن ثَمَّةَ حالةً من اختلال القيم والمعايير عند العينة، ويمكن تفسير انخفاض تمسكهم بالقيم بما تعانيه المعلمة من ضغوط متعدّدة تشكّلت لديها من عملها كمعلمة؛ فهي تواجه ضغطاً من المستوى الدراسي للطالبات، والقواعد التي لا بدّ أن تلتزم بها في تعاملها مع الطالبات، ناهيك عن المعايير والمطالبات المتعلقة بالمادة العلمية؛ فشعور المعلمة بكل تلك الضغوط والمسؤوليات، وعدم إيجادها في قيم المهنة النبيلة ما يخلصها من ذلك المأزق، ويشعرها بالأمان الوظيفي، قد يؤدي بها إلى اللجوء إلى القيم السلبية التي تتناقض مع قيم المهنة، كما أنه قد يكون هناك تفشّي لهذه القيم عند المعلمات في المدرسة، وأنها أصبحت الحلّ الطبيعي للتخلص من الضغوط، وهو ما أكدّه (خليفة، 2013) أنه نتيجة للضغوط والتحوّلات التي يعاني منها الإنسان في مختلف مجالات الحياة؛ بدأ ينظر إلى عدم الالتزام بالقيم والمعايير الإيجابية في سلوكه على أنه أمر مرغوب فيه، في ظلّ السياق الاجتماعي الذي يعيش في إطاره؛ وذلك لأنه أدرك في ضوء خبراته لمعطيات الواقع أن تمسكه والتزامه بالقيم والمثل الإيجابية، لا يمكنه من التوافق والتعايش مع هذه الضغوطات؛ لأن عدم التزامه، وتبني القيم المشوهة، هو الأمان والألية التي تمكنه من المحافظة على بقاءه، وإشباع حاجاته التي عجز المجتمع عن إشباعها، وبهذه النتيجة، تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (الصراف، 2012) حيث كان من نتائجها حصول مَحْوَرِ (فقدان المعايير) على متوسط أعلى من بقية المحاور الأخرى، حيث وجد أن العينة لديها شعور عالٍ بعدم تقبل المعايير السائدة في مكان العمل، وبذلك يصعب عليها التكيف مع تلك المعايير.

- مَحْوَرُ فُقْدَانِ الثقة:

جدول (4)

استجابات العينة المتعلقة بمحور فقدان الثقة.

النتيجة	الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبرة	المحور
غالبًا	2	1.27	3.6	لا تناقش القائدة التربوية معي النتائج المترتبة على تلك القرارات التي يمكن أن تؤثر على نجاحي كمعلمة.	مَحْوَرُ فُقْدَانِ الثقة
غالبًا	2	1.23	3.6	لا تتاح لي فرصة تقديم اقتراحات للقرارات المتعلقة بعملتي.	
أحيانًا	3	1.24	3.4	عملي يشكّل ضغوطًا على التزاماتي العائلية.	
أحيانًا	3	1.36	3.1	بيدولي أن المعلمة وحيدة في مهنتها، لا أحد يستمع لمتطلباتها.	
أحيانًا	3	1.21	3.1	مسؤوليات عملي متغيرة، وغير ثابتة.	

النتيجة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارة	المُخَوَّر
أحياناً	3	1.24	3.1	يُطلب مني إنجازُ بعض الأعمال بطريقة أعتقد أنها غيرُ صحيحة.
أحياناً	3	1.36	2.9	لا تهتمُّ القائدات التربويات بمشاكل المعلّّات بشكل جيّدٍ.
أحياناً	3	1.31	2.8	أشعر بعدم تقدير المجتمع لجهدي كمعلّّمة.
أحياناً	3	1.36	2.8	أرى أن المصالح الماديّة هي المسيطرة على العلاقات في المدرسة.
أحياناً	3	0.90	3.2	متوسّط مُخَوَّر فُقدان الثقة

يلاحظ من الجدول (4)، أن مُخَوَّر فُقدان الثقة حصل على أعلى متوسّط، مقارنةً ببقية المحاور، حيث حصل على متوسّط حسابي بدرجة (3.2).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الصراف، 2012) حيث كان من نتائجها حصول مظهر (فُقدان الثقة أو فُقدان المعنى) على متوسّط عالٍ، حيث وجد أن العينة تفتقر إلى الثقة في حياتها الوظيفيّة، مع ضعف العلاقة بين ما تقوم به من أعمالٍ، وتعزو الباحثان حصول محور فقدان الثقة على أعلى متوسّط مقارنةً ببقية المحاور إلى أن المعلّّمة في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة، قد فقدت الثقة في مجتمع المدرسة؛ نتيجة إلزامها بمعايير معينة للتعامل مع الطالبات، وعدم وضوح المعايير المتعلّقة بتقييم أدائها، وأيضاً لكثرة الأعباء المُلقاة على عاتق المعلّّمة، مقابل المطالب المتجدّدة لمهنتها، مع ضعف التواصل بينها وبين المسؤولين في القطاع التعليمي، وعدم السماح لها بإبداء الرأي حول ما يتعلّق بالقضايا التربويّة الراهنة، وإلزامها بطرق تعليم معيّنة قد لا تتناسب مع قدراتها وميولها، وعدم إشراكها بالقرارات التي تخصُّ مجال التعليم، أو عدم وضوح تلك القرارات ومدى أهميّتها للمجال العلميّ، قد يكون ذلك كفيلاً بفُقدان المعلّّمة لثقتها في المجتمع التعليمي والمدرسة. وهو ما أكدّه (خليفة، 2013) حيث أوضح أن ما يواجهه الأفراد من قيود وحدود، هي التي تجعلهم يشعرون بالاغتراب، ومن ثمَّ تحوّل دون إبداعهم، وانطلاق أفكارهم الخلاقية؛ فالاغتراب يقف حَجْر عَثْرَة أمام إبداع الفرد ومعرفته لذاته وقدراته، وفي المقابل فالحرّيّة والتحرُّر والقوانين يمكن أن تقلّل من مشاعر الاغتراب، وتخلق الإحساس بالانتماء والشعور بأن الحياة ذات معنى وقيمة.

- مَحْوَر العزلة الاجتماعيّة:

جدول(5) استجابات العينة المتعلقة بمَحْوَر العزلة الاجتماعيّة.

المَحْوَر	العِبارَة	الوسَط الحِسابيّ	الانحراف المعياريّ	الترتيب	النتيجة
	أفضّل أن تكون علاقتي داخل المدرسة رسميّة.	3.2	1.23	3	أحياناً
	أرى أن المصالح الذاتيّة هي المسيطرة علي العلاقات بين المعلّمت في المدرسة.	2.9	1.26	3	أحياناً
مَحْوَر العزلة الاجتماعيّة	أجد صعوبة في بناء صداقة حقيقيّة مع المعلّمت في المدرسة.	2.5	1.26	4	نادراً
	أشعر أن العاملين معي في المدرسة لا يتقبّلون وجهة نظري.	2.5	1.11	4	نادراً
	أشعر أن القائدة التربويّة لا تقدّر إنجازاتي في التدريس.	2.4	1.27	4	نادراً
	أشعر بعدم الثقة في تعاملي مع زميلاتي المعلّمت.	2.3	1.18	4	نادراً
	أعزف عن المشاركة في البرامج والأنشطة الاجتماعيّة داخل المدرسة.	2.3	1.25	4	نادراً
	متوسّط مَحْوَر العزلة الاجتماعيّة	2.4	0.54	4	نادراً

كما يلاحظ من الجدول (5)، حصول مَحْوَر العزلة الاجتماعيّة على المرتبة الاخيرة مقارنةً ببقية المحاور، حيث حصل على متوسّط حسابيّ بدرجة (2.4)، أما فقرات هذا المَحْوَر فقد تفاوتت درجاتها بحسب متوسّطاتها الحسابيّة؛ وفيما يتعلّق بحصول عبارة: (أفضّل أن تكون علاقتي داخل المدرسة رسميّة) على أعلى متوسّط حسابيّ، حيث بلغ (3.2)، مما يعني أن المعلّمت في مدارس التعليم العامّ، يفضّلن العلاقات الرسميّة داخل المدرسة بدلاً من الصداقات الخاصّة.

وتفسّر الباحثان هذه النتيجة بأن طبيعة مجتمع المدرسة وطبيعة العمل فيه، وعلاقة المعلّمت مع الادارة في المدرسة، هي التي أدت إلى فقدان روح التعاون والمحبة والانسجام، وفرضت عليهن سيطرة مشاعر حبّ الذات وفقدان الثقة، والمنافسة الخارجة عن الحدود الطبيعيّة المطلوبة، والتي قد تؤدي ببعض المعلّمت إلى استخدام أساليب غير مشروعة للحضوة من الادارة والمسؤولات أو الحصول مكاسب لا تستحقها.

- مَحْوَرُ فَقْدَانِ السَّيْطَرَةِ وَالشُّعُورِ بِالْعَجْزِ:

جدول (6) استجابات العينة المتعلقة بمَحْوَرِ فَقْدَانِ السَّيْطَرَةِ وَالشُّعُورِ بِالْعَجْزِ.

النتيجة	الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبرة	المحور
غالبًا	2	1.21	3.7	أشعر أن ما يحدث من تغييرات في مجال التعليم بعيدة عن الواقع.	مَحْوَرُ فَقْدَانِ السَّيْطَرَةِ وَالشُّعُورِ بِالْعَجْزِ
أحيانًا	3	1.27	3.1	أرى أن كثيرًا مما أُكَلِّفُ به من أعمال لا يخدم العملية التعليمية.	
أحيانًا	3	1.30	3.1	أرى أن فرص تقدّمِي وظيفيًا محدودة.	
أحيانًا	3	1.33	3.0	أرى حدودَ صلاحياتي الوظيفية كمعلّمة غير واضحة.	
أحيانًا	3	1.40	3.0	لا أشعر بالأمان إزاء مستقبلي الوظيفي.	
أحيانًا	3	1.37	2.9	أعاني من تقييد حرّيتي داخل العمل.	
أحيانًا	3	1.32	2.7	أشعر بضيق حقوقي بسبب عدم قدرتي على الدفاع عنها.	
أحيانًا	3	1.17	2.7	أشعر بالعجز حيال معالجة المشكلات السلوكية لدى بعض الطالبات.	
نادرًا	4	1.21	2.6	أعاني من صعوبة في التكيف مع ظروف عملي المدرسي.	
نادرًا	4	1.25	2.4	القائدة التربوية لا تتقبّل آرائِي فيما يتعلّق بالقضايا التربوية الجديدة.	
أحيانًا	3	0.88	2.9	متوسط مَحْوَرِ فَقْدَانِ السَّيْطَرَةِ وَالشُّعُورِ بِالْعَجْزِ	

يلاحظ من الجدول (6) أن المتوسط الحسابي لمَحْوَرِ فَقْدَانِ السَّيْطَرَةِ وَالشُّعُورِ بِالْعَجْزِ حصل على درجة (2.9)، وتُعتَبَرُ نسبة متوسطة- مقارنةً ببقية المحاور- مما يعني أن المعلّّات في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة يشعُرُن بالعجز حيال العديد من القضايا والأمور المتعلقة بمهنتهن، وقد يكون السبب من وجهة نظر الباحثان في ذلك عدم إشراكهن في اتخاذ القرارات، وإطلاعهن على آخر المستجدات، أو بسبب ضعف التأهيل والتدريب.

- مَحْوَر اغْتِرَابِ الذَّاتِ:

جدول (7) استجابات العينة المتعلقة بمحور اغتراب الذات.

النتيجة	الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبرة	المحور
دائمًا	1	1.16	4.3	أشعر بقيمتي الذاتية عند مزاولتي عملي.	
أحيانًا	3	1.22	3.3	أرى أن ما حققتُه من نجاح في وظيفتي لم يُشبع الحد الأدنى من طموحاتي.	
أحيانًا	3	1.55	3.1	أفضّل ترك عملي في التدريس لو أتاحت لي فرصة عمل أخرى.	
أحيانًا	3	1.40	3.1	بضايقتي تضجيتي بوقت راحتي في سبيل إنجاز عمل مطلوب مني.	
أحيانًا	3	1.30	2.9	أرى أن الوقت المخصّص للعمل لا يسمح لي بأداء ما هو متوقّع مني.	مَحْوَر اغْتِرَابِ الذَّاتِ
نادرًا	4	1.30	2.5	أعاني من عدم وجود شيء يستحقُّ أن أبذل جهدًا من أجله.	
نادرًا	4	1.27	2.2	أشعر بأن مستوى تأهيلي العلي لا يتناسب مع الواجبات المناطة بي.	
أبدًا	5	1.11	1.8	أشعر بأنني مضطّدة من قِبَل الكثير داخل المدرسة.	
أحيانًا	3	0.73	2.9	متوسط محوَر اغتراب الذات	
أحيانًا	3	0.15	3.0	المتوسط العام للمستفيدين	

يتضح من جدول رقم (7) حصول محوَر اغتراب الذات على متوسط حسابي بدرجة (2.9)، وهي نسبة متوسطة، مقارنةً ببقية المحاور؛ ممّا يعني أن شعور المعلّمت بمدارس التعليم العامّ باغتراب الذات محدود نوعًا ما، وبالنظر إلى أعلى العبارات متوسطًا فيمكن تفسير ذلك بأن ما حققته المعلّمت في مدارس التعليم العامّ من نجاح وظيفي، لم يرض طموحاتهن؛ فما زلنّ يطمحن للأفضل، وترجع الباحثتان السبب إلى أن ضغوط وأعباء العملية التعليمية قد تقف أمام تحقيق طموحات المعلّمة ورغباتها المختلفة في المجال التربوي، ناهيك عن نظام التقدم الوظيفي الخاص بالمعلّمة، الذي يحدّ من تقدّمها وفقًا لسنوات الخدمة فقط بعلاوة سنوية محدّدة.

ويتضح من نتائج الجداول السابقة، وبالنظر إلى قيمة المتوسط العامّ لمحاور الاغتراب الوظيفي، البالغ (3.0) بانحراف معياري قدره (0.15)؛ أن الاغتراب الوظيفي ينتشر بدرجة

متوسّطة بين معلّّات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة.

وجاءت هذه النتيجة متمشية مع نتائج دراسة كلّ من (الطراونه، ومقابلة، والحوامدة، 2012)، ودراسة ستريكلان (Strickland,2001)، في أن المعلّّمين يشعرون بمستوى متوسّط من الاغتراب الوظيفي، ويعزو (الطراونه، ومقابلة، والحوامدة، 2012) شعور المعلّّمين بهذا المستوى من الاغتراب، إلى اختلاف المستوى الاقتصادي بينهم، الذي يحدّد مكانة المعلّم الاجتماعيّة؛ فهو يحدّد الفرص المتاحة أمامه، الأمر الذي يميّنه من تطوير نفسه، واستغلال إمكانياته؛ ممّا يؤثّر على تكيّفهم الشخصي والاجتماعي، الأمر الذي من شأنه أن يؤثّر في مستوى شعورهم بالاغتراب، وتتفق معه الباحثتان في هذا التفسير، فالمعلّّبات في الغالب ينتمون إلى طبقات متفاوتة من حيث مستواهم الاقتصادي الموروث، إضافة إلى عوامل أخرى بالملكة لاسيما مالمحظ في العقود الأخيرة من تعيين المعلّّبات في مناطق بعيدة عن مساكنهم، ولدة قد تتجاوز العشر سنوات.

بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (أبو الهيجاء، 2013) التي توصّلت إلى أن الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين الأكاديميين منخفض، والتي تعزو هذه النتيجة إلى وعي المرشدين التربويين بمهامهم المتعلّقة بالوظيفة في جميع المجالات، وكثرة الدورات التدريبية التي يخضع لها المرشد التربوي، إضافة أن المرشدين يتم اختيارهم من الصفوة، وفي الغالب هم من المستقرين نفسياً، وعاطفياً.

- السؤال الثاني للدراسة ومُفاده: هل تختلف درجة انتشار مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المعلّّبات في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة، باختلاف متغيّرات الدراسة (المرحلة الدراسية، المؤهل الوظيفي، سنوات الخدمة، التخصص) عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ؟

وللإجابة عن هذا السؤال، ومعرفة تأثير كلّ من تأثير - المرحلة الدراسية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص- على انتشار مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المعلّّبات في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة- قامت الباحثتان بحساب المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (T Test)؛ لدراسة الفروق بين استجابات العيّنة.

أولاً: تأثير (المرحلة الدراسية) على مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى معلّّبات التعليم العام بالمدينة المنورة.

لمعرفة مدى تأثير المرحلة الدراسية على مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى معلّّبات التعليم العام بالمدينة المنورة؛ قامت الباحثتان بحساب المتوسّطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (T)، لمتغيّر المرحلة الدراسية، والجدول (8) يبيّن النتائج:

جدول (8)

المتوسّطات والانحرافات المعيارية وقيمة (T) لمتغيّر المرحلة الدراسية

المحور	المرحلة الدراسية	حجم العيّنة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار T	مستوى الدلالة
متوسط محور فقدان المعايير	ابتدائي	250	3.251134	.7983732	-0.24	0.81
	ما فوق الابتدائي	255	3.266451	.6276472		
متوسط محور فقدان الثقة	ابتدائي	250	3.096995	.9513778	-1.89	0.059
	ما فوق الابتدائي	255	3.250557	.8484040		
متوسط محور العزلة الاجتماعية	ابتدائي	250	2.4373	.85477	-3.127	0.002
	ما فوق الابتدائي	255	2.6681	.77718		
متوسط محور فقدان السيطرة والشعور بالعجز	ابتدائي	250	2.775510	.9147858	-2.881	0.004
	ما فوق الابتدائي	255	3.005178	.8456760		
متوسط محور اغتراب الذات	ابتدائي	250	2.79273	.707905	-2.312	0.021
	ما فوق الابتدائي	255	2.94660	.741894		
متوسط المحور العام	ابتدائي	250	2.9644	.67616	-2.394	0.017
	ما فوق الابتدائي	255	3.1017	.59587		

من الجدول (8) نجد أن هناك فروق في مظاهر الاغتراب الوظيفي عند معلّّات التعليم العام بالمدينة المنورة تُعزى لمتغيّر المرحلة، في محور فقدان السيطرة والشعور بالعجز، ومحور اغتراب الذات، والمحور العام، لصالح معلّّات مرحلة ما فوق الابتدائي.

وتعزو الباحثان وجود دلالة احصائية لصالح معلّّات مرحلة (ما فوق الابتدائي) في محور فقدان المعايير، ومحور العزلة الاجتماعية، ومحور فقدان السيطرة، كذلك محور اغتراب الذات، مقارنةً بالمرحلة (الابتدائية) إلى أن المعلّّات في المرحلة (ما فوق الابتدائي) يتعاملن مع طالبات يعشن أصعب المراحل العمرية، تستلزم التعامل معهن وفقاً لخصائص نموهن بما يكفل حلّ مشكلاتهن، وكسب ودهن، وتنمية قدراتهن.

فالمعلّمة في المرحلة (ما فوق الابتدائي)، يقع عليها مسؤوليّة التعامل مع الطالبة التي تمرّ بالمراهقة معاملة خاصّة؛ حتى تستطيع الطالبة أن تُمرّ بأمانٍ خلال هذه الفترة، بعيداً عن الانحرافات السلوكيّة، ولا تقع فريسةً لبعض الأمراض النفسيّة، ناهيك عن ضرورة تحمّلها لسلوك وتصرفات الطالبات في تلك المرحلة العمرية؛ حيث تكون المراهقة ذات حساسيّة مرهفة لنقد الآخرين، ولا تُسيطرُ على انفعالاتها، كما أنها تميل إلى الاستقلاليّة بشؤونها، ولا تفضّل تدخّل الآخرين في شؤونها، ويطنى على شخصيّتها تقلبات المزاج، والانطواء، والعزلة، والعدوانيّة، والتشبُّث بأرائها، والتأثر الشديد بالزميلات، كل ذلك من شأنه أن يشكّل عليها ضغطاً كبيراً، لاسيّما في ظل مسؤوليتها أمام الإدارة عن تدبّي مستوى الطالبات الدراسيّ من خلال تقييم الأداء الوظيفي، فهي مطالبة بتكوين علاقة متوازنة وسطية معهن، وهذا ما أكدته (العتيبي، 2007) حيث ذكر أن العلاقات السيئة بين المعلّمين والطلاب، التي تنطوي على عدم الاحترام والتقدير المتبادل تؤثر سلباً على أداء المعلّم، ومن ثمّ على تقبّل التلاميذ له ومستوى تحصيلهم الدراسيّ.

ثانياً: تأثير (المؤهل العلمي) على مظاهر انتشار الاغتراب الوظيفي:

لمعرفة تأثير المؤهل العلمي على مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المعلّمت؛ قامت الباحثتان بحساب المتوسطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، واختبار (T)، لمتغيّر المؤهل العلمي، والجدول (9) يبيّن النتائج:

جدول (9)

المتوسطات والانحرافات المعياريّة وقيمة (T) لمتغيّر المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار t	مستوى الدلالة	المحور
أقل من بكالوريوس	84	3.462963	.6612527		0.004	متوسط مخوّر فقدان المعايير
بكالوريوس	421	3.220111	.6990345	2.933		
أقل من بكالوريوس	84	3.185847	.8285644		0.954	متوسط مخوّر فقدان الثقة
بكالوريوس	421	3.191977	.9050623	-0.057		
أقل من بكالوريوس	84	2.4558	.74626		0.131	متوسط مخوّر العزلة الاجتماعيّة
بكالوريوس	421	2.6030	.82686	-1.531		
أقل من بكالوريوس	84	2.945238	.8457412		0.739	متوسط مخوّر فقدان السيطرة والشعور بالعجز
بكالوريوس	421	2.910214	.8868431	0.333		
أقل من بكالوريوس	84	2.87500	.666541		0.871	متوسط مخوّر اغتراب الذات
بكالوريوس				-0.163		

المؤهل العلمي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار t	مستوى الدلالة	المحور
بكالوريوس	421	2.88925	.745136			
أقل من بكالوريوس	84	3.0745	.57970		0.678	متوسط المحور العام
بكالوريوس	421	3.0432	.64145	0.415		

من الجدول (9) نجد إنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في هذا المحور تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح ذوات المؤهل الأقل من بكالوريوس، وهذا يعني أن متوسط فقرات محور فقدان المعايير للمعلمات اللاتي مؤهلهن أقل من البكالوريوس، أعلى من متوسط المعلمات اللاتي مؤهلهن بكالوريوس.

وتعزو الباحثتان هذه النتيجة- وهي حصول محور فقدان المعايير لدى المعلمات ذوات المؤهل العلمي الأقل من بكالوريوس على متوسط حسابي أعلى منه لدى المعلمات الحاصلات على البكالوريوس- إلى أن المعلمات ذوات المؤهل العلمي الأقل، لا يشعرن بأهمية القيم والقوانين والالتزام بها واحترامها، وضرورة تجنب العقوبات التي قد تلحق بهن عند تجاوزها، كما أنهن أكثر أقل قدرة على التكيف، وتقبل الوضع مقارنةً بمثيلاتهن من المعلمات ذوات المؤهل العلمي الأعلى؛ والتي قد تكون الخبرات والتجارب التي حصلن عليها من دراستهن للبكالوريوس، هي التي جعلتهن أكثر درايةً بالقوانين واحترامها، وأكثر مرونة لتقبل ظروف العمل.

وبالنظر إلى نتائج الدراسات السابقة، نجد أن هذه النتيجة جاءت متوافقة مع ما توصلت له دراسة ستريكلان (Strickland, 2001) ودراسة (فضالة، 2010) التي جاءت نتائجها بوجود فروق بين متغير المؤهل العلمي والشعور بالاعتراب الوظيفي، وكذلك دراسة (الطراونة، ومقابلة، والحوامدة، 2012) التي كان من نتائج دراستهم: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالاعتراب الوظيفي والمؤهل العلمي للموظف.

ثالثاً: تأثير (سنوات الخبرة) على مظاهر انتشار الاعتراب الوظيفي:-

لمعرفة مدى تأثير سنوات الخبرة على مظاهر الاعتراب الوظيفي لدى معلمات التعليم العام بالمدينة المنورة؛ قامت الباحثتان بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (T)، لمتغير سنوات الخبرة، والجدول (10) يبين النتائج:

جدول(10)

المتوسّطات والانحرافات المعياريّة وقيمة(T)متغيّر سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	اختبار t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	سنوات الخبرة	المُخَوَّر
0.43	-0.79	.6980344	3.233766	231	أقلّ من 10 سنوات	متوسط مُخَوَّر فقدان المعايير
		.6987233	3.283049	274	أعلى من 10 سنوات	
0.935	-0.081	.8970328	3.187446	231	أقلّ من 10 سنوات	متوسط مُخَوَّر فقدان الثقة
		.8893812	3.193917	274	أعلى من 10 سنوات	
0.320	0.995	.81352	2.6178	231	أقلّ من 10 سنوات	متوسط مُخَوَّر العزلة الاجتماعيّة
		.81654	2.5454	274	أعلى من 10 سنوات	
0.641	0.466	.8748460	2.935931	231	أقلّ من 10 سنوات	متوسط مُخَوَّر فقدان السيطرة والشعور بالعجز
		.8845020	2.899270	274	أعلى من 10 سنوات	
0.103	1.635	.729380	2.94481	231	أقلّ من 10 سنوات	متوسط مُخَوَّر اغتراب الذات
		.732044	2.83805	274	أعلى من 10 سنوات	
0.655	0.448	.63414	3.0621	231	أقلّ من 10 سنوات	متوسّط المُخَوَّر العام
		.62956	3.0369	274	أعلى من 10 سنوات	

من الجدول(10) نجد أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة من حيث مُتغيّر سنوات الخبرة، على ظاهرة انتشار الاغتراب الوظيفي لدى المعلّّات في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة. أي أن المعلّّات ذوات الخبرة أقل من (10) سنوات، والمعلّّات ذوات الخبرة الأعلى من (10) سنوات في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة يشعرون بالاغتراب الوظيفي بدرجة واحدة. ويبدو للباحثة أن السبب وراء تلك النتيجة - وهي عدم وجود فروق بين المعلّّات ذوات الخبرة الأكثر من (10) سنوات، وبين المعلّّات ذوات الخبرة الأقل - هو أنهنّ يُعائِشن نفس الظروف، ويتمّ مُعاملتهن بنفس الطريقة، مما يقلل حجم الفروق بينهما.

وقد اتفقت الدّراسة الحاليّة في هذه النتيجة مع دراسة (السبيعي، 2010) بينما اختلفت مع دراسة كلّ من (الصراف، 2012) ودراسة (أبو الهيجاء، 2013) التي توصلت إلى أن مظاهر الاغتراب الوظيفي في مجال العزلة الاجتماعيّة، ومجال فقدان السيطرة، أعلى عند المرشدين ذوي الخبرة الوظيفيّة الأقلّ، ويفسّر الباحث تلك النتيجة بأن السبب قد يكون انهماك هؤلاء المرشدين التربويّين في إثبات وجودهم، ومحاولتهم إقناع من حولهم بكفاءتهم وقدرتهم على العمل؛ ممّا يجعلهم أكثر تركيزاً على إنجاز المهام من التفاعل الاجتماعيّ مع الآخرين.

- تأثير (التخصّص) على مظاهر انتشار الاغتراب الوظيفي:

لمعرفة مدى تأثير متغيّر التخصّص على مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى معلّمات التعليم العامّ بالمدينة المنورة؛ قامت الباحثتان بحساب المتوسطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، واختبار (T) لمتغيّر التخصّص، والجدول (11) يبيّن النتائج:

جدول (11)

المتوسّطات والانحرافات المعياريّة وقيمة (T) لمتغيّر التخصّص

المحور	التخصّص	حجم العيّنة	المتوسّط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار t	مستوى الدلالة
متوسط محور فقدان المعايير	تخصّصات أدبيّة	275	3.300202	.6978239		
	تخصّصات علميّة	230	3.213043	.6970835	1.398	0.163
متوسط محور فقدان الثقة	تخصّصات أدبيّة	275	3.268848	.8953842		
	تخصّصات علميّة	230	3.097826	.8808712	2.153	0.032
متوسط محور العزلة الاجتماعيّة	تخصّصات أدبيّة	275	2.6405	.83944		
	تخصّصات علميّة	230	2.5043	.78048	1.874	0.061
متوسط محور فقدان السيطرة والشعور بالعجز	تخصّصات أدبيّة	275	2.976000	.8852844		
	تخصّصات علميّة	230	2.844348	.8688386	1.678	0.094
متوسط محور اغتراب الذات	تخصّصات أدبيّة	275	2.91773	.745036		
	تخصّصات علميّة	230	2.85000	.716063	1.035	0.301
متوسط المحور العامّ	تخصّصات أدبيّة	275	3.1008	.64577		
	تخصّصات علميّة	230	2.9858	.60873	2.045	0.041

من الجدول (11) نجد أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في محور فقدان الثقة، والمحور العامّ، بين المعلّمات تبعاً لمتغيّر التخصّص، لصالح ذوات التخصّصات الأدبيّة؛ بمعنى: أن

متوسط فقرات مَحْوَر فقدان الثقة للمعلّمت ذوات التخصص الأدبي يزيد عن المعلّمت اللاتي تخصصهن عليّ.

وترى الباحثتان أن السبب وراء هذه النتيجة وهي - وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مَحْوَر فقدان الثقة، والمَحْوَر العام، بين المعلّمت تبعاً لمتغيّر التخصص، لصالح ذوات التخصصات الأدبية- هو طبيعة المقرّرات الدّراسية في القسم الأدبي، التي تعتمد بشكل كبير في طريقة تدريسها على التلقين والحفظ، ومن ثمّ لا تُتاح للمعلّمة فرصة الابتكار والإبداع بشكل يكفّل لها التجديد، وعَدَم النّمْطية في التدريس، كما في تدريس المقرّرات العلميّة التي تُتيح مستويات عالية من التفكير، والتحليل، والإبداع في عرض المعلومة، والتجديد في عرضها، كما أنها قد تعاني من نظرة المجتمع للتخصصات الأدبية، التي يُنظر لها على أنها أقلّ قيمة من التخصصات العلميّة.

نتائج الدّراسة والتوصيات والمقترحات:

- نتائج الدّراسة:
- توصّلت الدّراسة إلى عدد من النتائج، وهي:
- انتشارُ الاغتراب الوظيفي بين معلّمت التعليم العامّ بالمدينة المنورة بدرجة متوسّطة.
- أعلى مظاهر الاغتراب ظهوراً لدى معلّمت التعليم العامّ بالمدينة المنورة، تلك المتعلّقة بمَحْوَر (فقدان القيم)، ومَحْوَر (فقدان الثقة).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيّر (المرحلة)، وبين مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى معلّمت التعليم العامّ بالمدينة المنورة، لصالح المرحلة ما فوق الابتدائيّ.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيّر (المؤهل العلميّ)، وبين مظاهر الاغتراب الوظيفي، لدى معلّمت التعليم العامّ بالمدينة المنورة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيّر (سنوات الخبرة)، وبين مظاهر الاغتراب الوظيفي، لدى معلّمت التعليم العامّ بالمدينة المنورة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيّر (التخصص)، وبين مظاهر الاغتراب الوظيفي، لدى معلّمت التعليم العامّ بالمدينة المنورة، لصالح التخصص الأدبيّ.
- من أهم الأسباب التي حدّت من ظهور الاغتراب الوظيفي لدى معلّمت التعليم العامّ بالمدينة المنورة وعي المعلّمت بمكانة وشرف مهنتهن، والإعتراف بها.
- من أهم أسباب انتشار مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى معلّمت التعليم العامّ بالمدينة المنورة ضعف التواصل الجيّد بين المعلّمت وبين مديرات المدارس والمسؤولات في الميّدان التربويّ، وعدم إشراكهن في اتّخاذ القرارات، وإطلاعهن على آخر المستجدات.

توصيات الدراسة:

- بناء على ماتوصلت إليه الدراسة من نتائج توصي الباحثان بالاتي:
- تفعيل التواصل الفعّال بين مديرات المدارس والمسؤولات في الميدان التربوي وبين المعلّّّات، بعضهم البعض.
- إعداد برامج تدريبية تهدف إلى توعية المعلّّّات بظاهرة الاغتراب الوظيفي، ومفهومه، ومسبباته.
- مراعاة تخفيف ضغوط العمل على المعلّّّات، وتوزيع المهامّ بينهن تبعاً لتخصّصاتهم.
- إعطاء المعلّّّات مسؤوليات محدّدة، وتزويدهن بالمعلومات والملاحظات حول المهّمة.
- إشراك المعلّّّات في اتّخاذ القرارات، وإطلاعهن على جميع متغيّرات المجال التعليمي.
- رفع مستوى الإعداد الجيّد في اللطالبات في كليات التربية، بما يؤهلهنلمهنة التدريس؛ لأنّ الإعداد الجيّد سيّعين المعلّّمة على تحمّل ضغوط العمل، وحسّن التصرف في المواقف التربويّة المختلفة.

مقترحات الدراسة:

- إجراء دراسة مشاهية بمتغيّرات أخرى لم تُناقشها الدراسة الحاليّة؛ مثل متغيّر(المرتبة الوظيفيّة)، ومتغيّر(الحالة الاجتماعيّة)، ومتغيّر(العمر).
- إجراء دراسة مقارنة بين مدى انتشار مظاهر الاغتراب بين المعلّّّات في المدارس الحكوميّة، ومعلّّّات المدارس الأهليّة.

مراجع الدراسة

أولاً: المراجع العربيّة:

- التاجوري، حنان فرج (2011). الاغتراب الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الاساسي بمدينة بنغازي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة قارونوس، بنغازي، الجزائر.
- الحواس، خالد. (2017). أثر المسؤولية الاجتماعية في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس بولاية المسيلة. مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، 6(12)، 262-275.
- زاهي، منصور. (2007). الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الاطارات الوسطى لقطاع المحروقات. دكتورا غير منشورة، كلية علم النفس والعلوم التربوية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- الإدارة العامّة للتربية والتعليم بالمدينة المنورة (1438هـ). إدارة تقنية المعلومات، المدينة المنورة. تم استرجاعه من: madinaedu@madinaedu.gov.sa
- الأفندي، إسماعيل. (2012). عوامل الرضاء الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الثانوية في محافظة بيت لحم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس المفتوحة، القدس.
- بدوي، أحمد زكي. (1994). معجم مصطلحات العلوم الإدارية ط(2)، القاهرة: دار الكتاب المصري.
- البياتي، سحراء. (2010). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي: دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من المديرين التنفيذيين في وزارة البلديات والأشغال العامّة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بغداد، العراق.
- حماد، علي أحمد. (1995). الاغتراب من منظور علم الاجتماع. القاهرة: الجمعية المصرية للدراسات النفسية.
- زاهي، منصور؛ ونور الدين، تاويريت. (2013). الاغتراب الوظيفي كشكل من أشكال المعاناة في العمل. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (3)، 132-149.
- السبيعي، محمد. (2010). درجة فاعلية الأداء وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى معلّّمي المدارس الثانوية بمكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء، اليمن.
- الشمري، خالد محمد. (2010). واقع التعليم المعاصر، تم استرجاعه من: www.alukah.net/social/0/20585/#ixzz3YYyewX2n

- صبر، رنا. (2013). أثر مصادر ضغوط العمل في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من الممرضين والممرضات في مستشفى اليرموك التعليمي. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، (37)، 243-264.
- الصراف، سجي نذير؛ والحمداني، ناهدة إسماعيل. (2012). العلاقة بين المتغيرات الشخصية والشعور بالاغتراب الوظيفي. دراسة استطلاعية لآراء عينة من معلمي المدارس الابتدائية في محافظة نينوى. مجلة تنمية الراقدين، (110)، 167-184.
- العتيبي، فاروق موسى. (2010). التقنية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى العاملين بالمديرية العامة للجوازات والإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- العتيبي، محمد. (2007). المناخ المدرسي ومواقفه ودوره في أداء المعلمين بمراحل التعليم العام، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- العزاوي، سامي. (2008). الاغتراب الوظيفي وأثره في الإنتاج العلمي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الادارية، جامعة ظفار، سلطنة عُمان.
- العزاوي، شفاء محمد؛ والسوداني، أثير عبد الله. (2012م). تأثير تطوير وصيانة الموارد البشرية في تقليل ظاهرة الاغتراب الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من مديري الشركة العامة للصناعات التعدينية والعزل المائي. المجلة العراقية للعلوم الإدارية، 18 (33)، 139-166.
- عويدات، عبد الله. (1995). مظاهر الاغتراب عند معلمي المرحلة الثانوية في الأردن. مجلة دراسات العلوم الإنسانية، (22)، 78-84.
- القطري، منصور (2012). اعتزال الناس والأمل المكتسب. مجلة الشرق، الرياض، (21)، تم استرجاعه من: www.alsharq.net.sa/2012/07/06/379811
- القيداني، خالد. (2006). الاغتراب الوظيفي وعلاقته باحتياجات الموظفين. دراسات تطبيقية على موظفي الدواوين الحكومية في أمانة العاصمة صنعاء. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء، اليمن.
- المطرفي، شعيب. (2005). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- مقابلة، عاطف؛ وحوامدة، باسم؛ والطراونة، سليمان. (2012). مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم. جرش للبحوث والدراسات، (2)، ص 23-40.

ورديّة، ميزان.(2012). الاغتراب الاجتماعي وتأثيره على الهوية الوطنية لدى الشباب الجزائري.
رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة العقيد أكلي محند
وكلدج، الجزائر.

ثانياً: المراجع العربية مترجمة:

- Tagouri, H. F. (2011). *Occupational alienation for teachers of basic education schools in Bnghazi, Unpublished Master's Thesis.* Faculty of Arts, Garyounis University, Bnghazi, Algeria.
- Al-Hawas, K. (2017). The impact of social responsibility on the feeling of job alienation among school principals in the state of M'sila. *Al-Hikma Journal for Educational and Psychological Studies*, 6 (12), 262-275.
- Zahi, M. (2007). *The feeling of occupational alienation and its relationship to achievement motivation among middle managers of the hydrocarbon sector*, Unpublished Ph.D. Faculty of Psychology and Educational Sciences, Mentouri University, Constantine, Algeria.
- The General Administration of Education in Medina (1438 AH). *Information Technology Department, Medina.* Retrieved from: madinaedu@madinaedu.gov.sa
- Al-Affendi, I. (2012). *Factors of job satisfaction and the development of the effectiveness of teachers' performance in secondary schools in the Bethlehem Governorate*, Unpublished Master's Thesis. Al-Quds Open University, Jerusalem.
- Badawi, A. Z. (1994). *Dictionary of administrative sciences terminology.* The Egyptian Book House.
- Al-Bayati, S. (2010). *Job alienation and its relationship to organizational commitment: An exploratory analytical study of the opinions of a sample of executive managers in the Ministry of Municipalities and Public Works.* Unpublished Master's Thesis, College of Administration and Economics, University of Baghdad, Baghdad, Iraq.
- Hammad, A. A. (1995). *Alienation from the perspective of sociology.* Egyptian Association for Psychological Studies.
- Zahi, M.; & Noureddine, T. (2013). Occupational alienation as a form of suffering at work. *Journal of the Humanities and Social Sciences*, (3), 132-149.
- Al-Subaie, M. (2010). *The degree of effectiveness of performance and its relationship to job alienation among secondary school teachers in Makkah.* Unpublished Master's Thesis, Sana'a University, Yemen.
- Al-Shammari, K. M. (2010). *The status-quo of contemporary education.* Retrived from: www.alukah.net/social/0/20585/#ixzz3YYyewX2n
- Saber, R. (2013). The impact of sources of work stress on the level of feelings of occupational alienation: An analytical study of the opinions of a sample of nurses at Yarmouk Teaching Hospital. *Journal of Baghdad College of Economic Sciences*, (37), 243-264.



- Sarraf, S. N.; & Hamdani, N. I. (2012). The relationship between personal variables and a sense of functional alienation. An exploratory study of the opinions of a sample of primary school teachers in Nineveh Governorate. *Al-Rafidain Journal*, (110), 167-184.
- Al-Otaibi, F. M. (2010). *Technology and its relationship to job alienation among employees of the General Directorate of Passports and General Traffic Department in Riyadh*, unpublished Ph.D. thesis, Naif Arab University for Security Sciences.
- Al-Otaibi, M. (2007). *The school climate, its obstacles, and a role in the performance of teachers in the general education stages*. Unpublished master's thesis, Naif Arab University for Security Sciences.
- Al-Azzawi, S. (2008). *Occupational alienation and its impact on scientific production*. Unpublished Master's Thesis, College of Administrative Sciences, Dhofar University, Sultanate of Oman.
- Al-Azzawi, S. M.; & Al-Sudani, A. A. (2012). The impact of human resources development and maintenance in reducing the phenomenon of job alienation: An exploratory study of the opinions of a sample of managers of the General Company for Mining Industries and Waterproofing. *The Iraqi Journal of Administrative Sciences*, 18 (33), 139-166.
- Oweidat, A. (1995). Manifestations of alienation among secondary school teachers in Jordan. *Journal of Human Sciences Studies*, (22), 78-84.
- Al-Qatari, M. (2012). *Retirement of people and gained hope*. Al Sharq Magazine, Riyadh, (21), Retrieved from: www.alsharq.net.sa/2012/07/06/379811.
- Al-Qaidani, K. (2006). *Occupational alienation and its relationship to employee needs. Applied studies on government bureau employees in the capital Sana'a*. Unpublished Master's Thesis, Sana'a University, Yemen.
- Al-Matrafi, S. (2005). *Occupational alienation and its relationship to performance*, Unpublished Master's Thesis. Umm Al-Qura University, Saudi Arabia.
- Mokabala, A.; Hawamdeh, B.; Tarawneh, S. (2012). The level of job alienation among governmental secondary school teachers in Amman Governorate from their point of view. *Jerash for Research and Studies*, (2), 23-40.
- Wardia, M. (2012). *Social alienation and its impact on the national identity of Algerian youth*, Unpublished Master's Thesis. Faculty of Social Sciences, University of Colonel Akeli Mohand and Keledge, Algeria.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Caglar, C. (2013). The Relationship between the Perceptions of Fairness of the Learning Environment and the Level of Alienation. *EgitimArastirmalari -Eurasian Journal of Educational Research*, 50, 85-206
- Kim, J.(2007).Alens among brothers? The status and per caption Neoliberalism and the End of Building. *Platform paris Flam*, 6. 22-26.
- Nesha, N. &Naharika (2010). An exploration of factorspredicting work alienation of knowledge works. *Management Decision*, 600.
- Peltzer, K et al (2008). Job stress, job satisfaction and stress related illness among south African educators, *Stress Medicine*, 25(3)247-257.
- Strickland, R. (2005). Nothing that is Human is Alien to Me: Neoliberalism and the End of Bildung. *Nothing that is Human is Alien to Me*, 1000-1012.
- White John(2000).Alien among us-a UFO conspiracy hypothesis in a religious mode. *American University*. 6.30-40.
- Vandenberghe, F. (2002). working out marx: Marxism and of thework society, *Thesis Eleven*, 69, 12.