

عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة
الخليل من وجهة نظرهم

نسرين صالح عبد السميع عرفة

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1440هـ / 2019م

مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة
الخليل من وجهة نظرهم

إعداد

نسرين صالح عبد السميع عرفة

بكالوريوس اللغة الإنجليزية وآدابها - جامعة الخليل/فلسطين

المشرف: الأستاذ الدكتور محمود أبو سمرة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في الإدارة
التربوية من كلية العلوم التربوية / جامعة القدس/عمادة الدراسات العليا

2019/1440



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
كلية العلوم التربوية

إجازة الرسالة

مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل
من وجهة نظرهم

اسم الطالبة: نسرين صالح عبد السميع عرفة
الرقم الجامعي: 21620238

المشرف: الأستاذ الدكتور محمود أبو سمرة

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 5 / 5 / 2019 من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة
أسمائهم وتواقيعهم:

التوقيع:
التوقيع:
التوقيع:

1-رئيس لجنة المناقشة: أ.د. محمود أحمد أبو سمرة

2-ممتحناً داخلياً: د. إبراهيم الصليبي

3-ممتحناً خارجياً: أ.د. تيسير أبو ساكور

القدس - فلسطين

2019/1440

الإهداء

إلى من ضحوا بأرواحهم في سبيل فلسطين الحبيبة... الشهداء الأبرار
إلى أسرانا البواسل القابضين على الجمر في سجون الاحتلال الإسرائيلي
إلى أغلى الناس سراج حياتي المنير أُمي وأبي، إخوتي وأخواتي
إلى سندي الدائم في جميع مراحل حياتي ، تاج رأسي .. زوجي الغالي
إلى مهجة القلب ونبض الروح، أبنائي الأحبة
إلى ورثة الأنبياء أصحاب العقول النيرة، حاملي شعلة العلم والمعرفة
إليهم جميعاً أهدي هذا العمل المتواضع، وأسأل الله العزيز القدير أن
يكون في ميزان حسناتي وحسناتهم أجمعين.

نسرين صالح عرفة

إقرار:

أقر أنا معدة الرسالة بأنها قدمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الدراسة، أو أي جزء منها، لم يقدم لنيل درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر.

التوقيع: نسرين

نسرين صالح عبد السميع عرفة

التاريخ: 2019/5/5

شكر وعرافان

الحمد لله حمداً طيباً مباركاً فيه عدد خلقه ورضا نفسه وزنة عرشه ومداد كلماته على نعمه التي لا تعد ولا تحصى. أتقدم بالشكر الجزيل لكل من دعمني وساندني لأنجز هذا العمل المتواضع الذي أعتز به وأفتخر ليخرج بصورته الحالية وأخص بالذكر:

المؤسسة العلمية العريقة والرائدة، جامعة القدس، التي أعتز وأفتخر كوني إحدى طالباتها وانتمي لها.

مشرفي على رسالتي هذه، الأستاذ الدكتور الرائع والمميز محمود أبو سمرة نبع العطاء الذي لا ينضب، أشكره جزيل الشكر على وقوفه معي وتقديمه النصح والإرشاد.

عضوي لجنة المناقشة: الأستاذ الدكتور تيسير أبو ساكور والدكتور إبراهيم اصليبي لتفضلهما بعضوية لجنة المناقشة وإثراء الرسالة بما هو مفيد.

جميع أساتذتي في جامعة القدس الذين تشرفت بأن تعرفت عليهم وتعلمت على أيديهم.

أعضاء لجنة تحكيم الاستبانة الذين كانت لنصائحهم أبلغ الأثر في إخراج هذا العمل، إضافةً إلى معلمي محافظة الخليل الذين قاموا بتعبئة الاستبانة أداة البحث.

وأخيراً، أشكر كل من ساهم معي وقدم لي المساعدة في إنجاز هذا العمل من الأهل والأصدقاء.

المخلص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليلمن وجهة نظرهم ، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل خلال العام الدراسي 2018-2019 والبالغ عددهم (8663) معلماً ومعلمة، في حين تكونت العينة من (717) معلماً ومعلمة. وقد تمثلت أداة الدراسة في (الاستبانة) التي تكونت من (41) فقرة، موزعة على (5) مجالات تمثل أبعاد الاغتراب الوظيفي، وتم التحقق من صدق وثبات الأداة بالطرق الإحصائية التربوية المناسبة. وقد تمت الإجابة عن أسئلة الدراسة والتحقق من فرضياتها باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاء بدرجة منخفضة، وبمتوسط حسابي مقداره (2.18). وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغيرات: الجنس، المديرية، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي وجنس المدرسة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير مستوى المدرسة. وأخيراً عرضت الدراسة مجموعة من التوصيات منها: العمل على تحقيق الرضا الوظيفي للمعلم من قبل وزارة التربية والتعليم العالي، وذلك من خلال تلبية الاحتياجات المادية ومن أهمها زيادة الراتب الشهري بما يضمن له حياة كريمة وسعيدة، وعلى مدير المدرسة الاهتمام بأن تتوافق التقييمات السنوية للمعلم مع الجهد المبذول، تسليط الضوء على انجازات المعلم وتعزيزه ومكافأته بالوسائل المتاحة و الحرص على معاملة الجميع بمعايير متساوية.

كلمات مفتاحية: الاغتراب الوظيفي، العجز، العزلة الاجتماعية، اللامعنى، اللامعيارية، الاغتراب عن الذات.

The Level of Job Alienation Among the Government School Teachers in Hebron Governorate as Perceived by them

Prepared by: Nisreen Salih Abdulsamee Arafih

Supervisor: Prof. Mahmoud Abu Samra

Abstract

This study aimed to investigate the job alienation level among the teachers of government schools in Hebron Governorate as perceived by them. The study based on a descriptive approach. The study population consisted of all teachers at government schools in Hebron Governorate during the 2018-2019 academic year numbered (8663). A sample of (717) school teachers were used to collect data, beside that, the instrument of this study was a (questionnaire) consisting of (41) items and divided into (5) aspects which represent the aspects of job alienation. The validity and the reliability of the instrument were determined by appropriate methods. The questions and hypotheses of the study were answered and tested by using the Statistical Packages for Social Science (SPSS).

The results of this study revealed that the level of job alienation among the teachers of government schools in Hebron Governorate was low with a mean average of (2.18) of the total degree. The results showed that there were significant differences in the estimation of government school teachers concerning job alienation related to various variables of: gender, directorate, qualification, experience and school gender. However, The results showed that there were no significant differences in the estimation of government school teachers concerning job alienation related to the variable of school type. Finally, the study recommended some recommendations: the Ministry of Education and Higher Education needs to work toward achieving job satisfaction of teachers by increasing the amount of the salary to ensure a dignified and happy life. School principals should ensure that teacher's annual assessments match their effort. Highlight, reinforce and reward teacher's achievements with available means and ensuring that everyone is treated equally.

Key words: job alienation, powerlessness, social isolation, meaninglessness, normalness, self alienation.

الفصل الأول

1.1 المقدمة

2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها

3.1 فرضيات الدراسة

4.1 أهداف الدراسة

5.1 أهمية الدراسة

6.1 حدود الدراسة

7.1 مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

(الإطار العام للدراسة)

1.1 المقدمة

تؤثر العديد من الظواهر في السلوك الإنساني، وقد يكون هذا التأثير ايجابياً أو سلبياً، ومن المهم التعرف على هذه الظواهر والتعرف على خصائصها بما يضمن توجيه هذا السلوك باتجاه تحقيق الأهداف المرجوة. وتعتبر ظاهرة الاغتراب من أكثر الظواهر السلبية التي تؤثر على الإنسان، والتي اتخذت مظاهر تختلف في شدتها بين الماضي والحاضر. وقد أشارت محاميد (2016) إلى أن موضوع الاغتراب قد استحوذ على اهتمام العديد من علماء الاجتماع، الذين اجمعوا على اعتباره أحد السمات الأساسية للإنسان المعاصر، وقد تناوله المفكرون والكتاب في مختلف صنوف المعرفة من علوم الدين، والاجتماع، والفلسفة، والنفس، والسياسة، والاقتصاد.

وعلى الرغم من الأهمية الكبرى للاغتراب بصفة عامة، إلا أن الاغتراب الوظيفي يأخذ الحيز الأكبر بين أنواع الاغتراب الأخرى، باعتباره أحد الظواهر التنظيمية التي تشكل عائقاً أمام تقدم العاملين وتطورهم، والتي يكون لها بالغ الأثر على أدائهم الوظيفي والذي يؤثر بدوره على مستوى أداء وإنتاج المنظمة، حيث أنه ومهما بلغت درجة التطور العلمي والتكنولوجي يبقى العنصر البشري أهم الركائز التي تقوم عليها المنظمات والمؤسسات.

وتعد المدارس من المؤسسات التربوية في المجتمع، حيث أن دورها الكبير في تنشئة الأجيال ليس خفياً على أحد، وللمعلمين الأثر الجلي على الطلبة، فإذا توفر لدى المعلم حس الانتماء لمهنته تكونت بينه وبين البيئة المدرسية بجميع جوانبها من الزملاء والطلاب والمجتمع المحلي علاقة ايجابية، أما إذا كانت العلاقة دون المستوى المطلوب فإن المعلم سيشعر بالعزلة والعجز وعدم الانتماء، وقد أشار كل من (Shehada and Khafaje (2015) إلى أن الفرد عندما لا يستطيع أن يتوافق وينسجم مع نفسه فإنه سيعيش في اغتراب عن الذات، وهذا يمثل أصعب أنواع الاغتراب، لأنه يؤدي به تلقائياً إلى الاغتراب عن الآخرين وهذا بحد ذاته يؤدي إلى العزلة والاغتراب الوظيفي.

وحاول العديد من الدارسين والباحثين التعرف إلى ظاهرة الاغتراب الوظيفي في مؤسسات مختلفة: جامعات، ومستشفيات، ومصانع، ومؤسسات عامة وخاصة، وغيرها، سواء في فلسطين أو خارجها، إلى أن الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين في فلسطين، وعلى حد علم الباحثة، لم يعط الاهتمام الكافي، لذا جاءت هذه الدراسة للتعرف إلى مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظرهم.

2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها

تعد ظاهرة الاغتراب الوظيفي وضمن جميع مستوياتها من أهم الظواهر التي تؤثر على العاملين وأدائهم في مختلف المؤسسات وبخاصة في المدارس، وتتمثل هذه الأهمية في أن المعلمين يتعاملون مع الطلبة وهم الأجيال الناشئة، فإذا كان المعلم يعاني في وظيفته من عدم الرضا ولا يشعر بالانتماء لها، فإن ذلك سوف يؤثر على أدائه دون شك. وقد لاحظت الباحثة ومن خلال عملها في وظيفة مديرة مدرسة أساسية لسبع سنوات، ومعلمة للمرحلة الثانوية لتسع سنوات، أن بعض المعلمين ربما ليس لديهم ذلك الانتماء المتوقع لوظائفهم، ولا توجد علاقات اجتماعية تربطهم بزملائهم أو بمدير المدرسة، فتجدهم في حصص الفراغ يجلسون وراء مكاتبهم صامتين، لا يتبادلون أطراف الحديث مع باقي الزملاء، عابسين في أغلب الأوقات، ولا يشاركون في الزيارات الاجتماعية المتبادلة بين الزملاء، ولا يرغبون بأن يكونوا أعضاء في اللجان المدرسية، لكي لا يضطروا للقيام بأي نوع من الأنشطة، فهم يعتقدون أن دورهم في المدرسة يتمثل داخل الغرفة الصفية فقط، ويؤمنون بأن المدرسة هي مؤسسة تعليمية فقط بعيداً عن دورها كمؤسسة تعليمية وتربوية واجتماعية.

وقد يكون ذلك كله مظهراً من مظاهر الاغتراب، أو شكلاً من أشكاله، لذلك رغبت الباحثة في التعرف الى واقع هذه الظاهرة في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، خاصة أنها الدراسة الأولى على حد علم الباحثة في موضوع الاغتراب الوظيفي، والتي يتم تطبيقها على المعلمين في المدارس الحكومية في الخليل. وذلك من خلال الإجابة عن السؤالين الآتيين:

السؤال الأول: ما مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

السؤال الثاني: هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي باختلاف متغيرات الدراسة: الجنس، المديرية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مستوى المدرسة، وجنس المدرسة؟

3.1 فرضيات الدراسة

انبثقت الفرضيات الصفرية التالية عن سؤال الدراسة الثاني:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير مستوى المدرسة.

الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير جنس المدرسة.

4.1 أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل، كما هدفت التعرف إلى اختلاف تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل باختلاف متغيرات الدراسة وهي: الجنس والمديرية والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة ومستوى المدرسة وجنس المدرسة.

5.1 أهمية الدراسة

1. للدراسة أهمية لدى مجتمع الدراسة بحد ذاته، إذ أن المعلمين هم العصب الرئيسي في المدارس ووجب البحث في المشكلات التي تواجههم في مكان عملهم، لكي يتم إيجاد الحلول لتلك المشاكل ليتأتى لهم القيام بواجباتهم بالشكل المطلوب.
2. فتح الآفاق للباحثين والدارسين للبحث في هذا الموضوع المهم والحيوي.
3. ربما تكون نتائج هذه الدراسة لافتة لنظر المهتمين بالعملية التعليمية من معلمين ومديري مدارس ومشرفين تربويين، والمسؤولين وأصحاب القرار بما يتعلق بالعملية التربوية في فلسطين، بحيث تكون مرجعاً لهم بما تكشفه من معلومات حول الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين في محافظة الخليل.

6.1 حدود الدراسة

- الحد الزمني: طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2018/2019.
- الحد المكاني: اقتصرت الدراسة على محافظة الخليل.
- الحد البشري: شملت الدراسة معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل.
- الحد المفاهيمي: تتحدد هذه الدراسة بالمصطلحات والمفاهيم الواردة فيها.

7.1 مصطلحات الدراسة:

الاغتراب الوظيفي:

"هو ما يعانيه العامل من مظاهر الشعور بالعجز والعزلة وفقد للمعايير، وغياب معنى العمل والتشاؤم وعدم الرضا". (بن زاهي، 2007، ص 13)

محافظة الخليل: هي محافظة فلسطينية واقعة في جنوب الضفة الغربية وتبلغ مساحتها 997 كم² وتحدها من الشمال محافظة بيت لحم ويحدها الخط الأخضر والبحر الميت من الجهات الأخرى، وهي أكبر محافظات الضفة من ناحية المساحة والسكان حيث تبلغ مساحتها 16 % من أراضي الضفة الغربية وتعدادها 729,193 نسمة سنة 2016 . وفيها قبور الأنبياء إبراهيم خليل الله ومنه أخذت الخليل تسميتها وكذلك قبر يعقوب واسحق وأزواجهم عليهم السلام، وأخذت المكانة الدينية بعد القدس لدى الديانتين الإسلامية واليهودية، وتبعد عن مدينة القدس قرابة 15 كم، وتتكون المحافظة من 100 قرية ومدينة أبرزها مدن الخليل ودورا ويطا والسموع والظاهرية وحلحول بالإضافة إلى مخيمين للاجئين هما الفوار والعروب. https://ar.wikipedia.org/wiki/محافظة_الخليل.

الفصل الثاني

1.2 المقدمة

2.2 الإطار النظري

3.2 الدراسات السابقة العربية

4.2 الدراسات السابقة الأجنبية

5.2 تعقيب على الدراسات السابقة

الفصل الثاني

(الإطار النظري والدراسات السابقة)

1.2 المقدمة

تكون هذا الفصل من جزأين: الأول تعلق بالأدب التربوي النظري الذي يتناول موضوع ظاهرة الاغتراب بشكل عام والاغتراب الوظيفي بشكل خاص. وقد تناولت الباحثة في هذا الجزء مفهوم الاغتراب وتطوره وأنواعه ومظاهره وأسبابه، ومراحل الاغتراب الوظيفي، وطرق مواجهة الاغتراب الوظيفي، والاغتراب الوظيفي في الميدان التربوي. أما الجزء الثاني من هذا الفصل فتناول الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الاغتراب الوظيفي.

2.2 الإطار النظري لموضوع الدراسة

1.2.2 مفهوم الاغتراب:

ذكر أمعضشو (2015) أن من القواعد المنهجية الراسخة في مجال البحث العلمي أنه يلزم، لتحديد أي مصطلح، المرور بجزئيتين اثنتين متكاملتين؛ الأولى تعنى بالجانب اللغوي/ المعجمي، والثانية تهتم بالجانب المفاهيمي/ الاصطلاحي. وبمقتضى هذا العرف الأكاديمي، ستتعامل الباحثة مع مصطلح "الاغتراب". فقد أشار رجب (1988) أن كاتباً فرنسياً قال: "أنه لو وجه علماء اللغة أجهزتهم لرصد ما يكتبه الباحثون والنقاد والفلاسفة في عصرنا الحاضر، فإنني لأراهن على أن كلمة "الاغتراب"، alienation سوف تحظى بالأولوية من حيث تردادها". وقد أدرك المحللون الاجتماعيون والنفسيون ورجال الفكر في العصر الحديث، أن الإنسان المعاصر يعاني من أزمة نفسية واجتماعية تختلف في حقيقتها عن الأزمات السابقة التي مرت بها الحضارات السابقة والتي جاءت نتيجة التطور الصناعي والتكنولوجي وسيطرة المادة، والتفكير العقلي" (العسال، 2009، ص13). ولقد لوحظ أن المجتمعات المتقدمة صناعياً وتكنولوجياً تعاني من وطأة الاغتراب بشكل أكبر من المجتمعات النامية رغم أن ما

يوفر لهذه المجتمعات من وسائل الراحة والرفاهية كماً وكيفاً لا يكاد يقارن مع ما يوجد في المجتمعات النامية، والسبب في ذلك هو تغير القيم وانتهاج أسلوب جديد للحياة لا يعترف إلا بالقيم المادية والتي تدرك بالحواس، والسبب الآخر هو أن التطور التكنولوجي في العمل جعل وقت الفراغ طويلاً عند الفرد، ولم يعد يمضي وقته في عمل جاد لأن الآلات قد تولت العمل بدلاً منه، وشيئاً فشيئاً فقد الرابط الذي يربط الفرد بعمله، هذا بالإضافة إلى الفراغ الروحي، كل ذلك أدى إلى الشعور بالاغتراب وعدم الانتماء. (منصور، 1997).

2.2.2. الاغتراب لغة واصطلاحاً:

يعتبر مفهوم الاغتراب مجال بحث مشترك للعديد من العلوم الإنسانية، فقد تم تداول هذا المصطلح عند علماء التربية وعلم النفس والطب النفسي وعلماء الاجتماع والفلسفة واللاهوت والأدباء، وبالتالي فقد تعددت معانيه وكثرت تعريفاته. (محاميد، 2016). قال صاحب " اللسان ": "العُرب": الذهاب والتتحي عن الناس. ويقال: "أُعُربُ عني" أي تباعد والتَّعُربُ هو البعد، والعُربَةُ والعُربُ: هي النزوح عن الوطن والاعتراب. وتوحي كلمة الغروب والاعتراب بالضعف والتلاشي فهي عكس النمو الذي منه الانتماء، ويرتبط الاغتراب بفقدان السند والضعف". (منصور، 1989، ص 19). "واغترب الرجل": أي نكح من الغرائب، وتزوج إلى غير أقاربه. ويشير أمعضشو (2015) إلى أن علماء اللغة لم يميزوا بين مفردات " الغربية" و"الاعتراب" و"التغرب"، بل هي عندهم تحمل نفس المعنى وهو النزوح عن الوطن.

ورد عند بريشي و الزقاوي يوب (2015) مفهوم الاغتراب في اللغات الأجنبية كما وضحه خليفة (2003) في كتابه أن الاغتراب في اللغة الانجليزية يعني (Alienation)، والكلمة الفرنسية (Alie' nation)، وفي الألمانية (Entfremdung)، وقد اشتقت كل من الكلمة الانجليزية والفرنسية من الكلمة اللاتينية (Alienatio) ويستمد هذا الاسم معناه من الفعل (Alienare).

ونجد أن "الاعتراب" في اللغة الفرنسية يأتي بمعنى تحويل ملكية شيء إلى شخص آخر، أو فقدان أوضاع حق طبيعي. وإذا أخذنا معنى "الاعتراب" في اللسان الإنجليزي نجد بعض التشابه بينه وبين اللغة الفرنسية، ونجد أن الاغتراب يستعمل عند الانجليزين بمعان كثيرة، منها: الخلل العقلي، وأيضاً يدل لفظ "Alien" على الغريب الذي ليس من مواطني بلد ما وعلى الشخص القادم من عالم آخر. ويستخدم أيضاً مصطلح "Alienation" على نقل ملكية شخص لآخر مثل الفرنسية (أمعضشو، 2015).

ومن تعريفات الاغتراب، تعريف أبو زيد الذي ورد عند خليفة (2003، ص21) حيث عرفه بأنه "انسلاخ عن المجتمع، والعزلة والانعزال عن التلاؤم، والإخفاق في التكيف مع الأوضاع السائدة في المجتمع، واللامبالاة وعدم الشعور بالانتماء، بل وأيضاً انعدام الشعور بمعنى الحياة". ونجد أن هذا التعريف يأتي منسجماً مع ما ذكره حماد (2005) حول المظاهر الشائعة للاغتراب وهي: انعدام القدرة (العجز)، فقدان المعنى، فقدان المعايير، غربة الذات، العزلة الاجتماعية، الغربة الثقافية.

3.2.2. معاني الاغتراب:

قد أشار مساعدية (2013) أن الكلمة اللاتينية القديمة (Alienatio) استخدمت في اللغتين الإنجليزية والفرنسية للدلالة على عدة معانٍ مختلفة للاغتراب، منها:

1.3.2.2. الاغتراب القانوني: أي تحويل ملكية شيء ما إلى شخص آخر، فما هو ملك لي وينتمي إليّ يصبح ملكاً لغيري غريباً عني، والاغتراب من خلال هذا المعنى يتضمن ما يمكن تسميته تشيؤ (Reification) العلاقات الإنسانية، أي أن الإنسان يصبح مجرد سلعة قابلة للبيع أو الشراء وفقد سمته العالية كإنسان (مساعدية، 2013).

2.3.2.2. الاغتراب الديني: ويتعلق بانفصال الإنسان عن الله، أي يتعلق بالخطيئة وارتكاب المعصية (رجب، 1988).

3.3.2.2. الاغتراب السيكولوجي: تدل كلمة (Alienatio) في اللغة اللاتينية على حالة فقدان الوعي، أو العجز أو فقدان القوى العقلية أو الحواس، وكما ذكر اريك فروم في كتابه " المجتمع السوي " فإن المعنى القديم للاغتراب قد استخدم للدلالة على الشخص " المجنون ". أي أنه الشخص المغتراب تماماً عن عقله (حماد، 2005).

4.3.2.2. الاغتراب الاجتماعي: التعبير عن الإحساس الذاتي بالغربة أو الانسلاخ سواء عن الذات أو عن الآخرين (رجب، 1988).

5.3.2.2. الاغتراب الثقافي: ويتعلق بابتعاد الفرد عن الثقافة الخاصة بمجتمعه، حيث تجد الفرد يرفض القيم العادات والتقاليد السائدة في مجتمعه، ويفضل كل ما هو غريب وأجنبي عنها (خليفة، 2003).

6.3.2.2. الاغتراب السياسي: شعور الفرد بالعجز وعدم القدرة على التأثير في المجال السياسي وشعور الفرد بأنه ليس جزءاً من العملية السياسية وأن صانعي القرار لا يضعون له اعتبار. (زليخة، 2012).

7.3.2.2. الاغتراب التعليمي: شعور الفرد بعدم الرغبة في دراسة تخصص معين أو الدراسة في مكان معين، ويأتي هذا الشعور نتيجة لإجبار الأسرة وتدخلها في اختيار التخصص الذي سيدرسه الطالب أو تحديد المكان الذي سوف يدرس فيه (العموش، 2013).

4.2.2. اكتشاف مصطلح الاغتراب:

أورد رجب (1988) أن هيجلHegel يعتبر "أبو الاغتراب"، فقد اكتشف الاغتراب ما بين العامين (1806-1802) بوصفه "مصطلحاً" له معنى فني محدد. حيث تناول هيجل بدايةً "فكرة" الاغتراب أو معناه في المجلد الأول من كتاب "فلسفة الواقع في فترة بينا" الذي هو عبارة عن المحاضرات التي ألقاها هيجل بجامعة بينا في العامين (1803-1804)، ثم يأتي بعد ذلك الاغتراب "كمصطلح" ليحدد الفكرة والمعنى بشكل دقيق. حيث يذكر هيجل مصطلح "الاغتراب" ست عشرة مرة في ست وخمسين صفحة متتالية والتي تأتي في المجلد الثاني من "فلسفة الواقع في فترة بينا" وهو عبارة عن المحاضرات التي ألقاها في العامين (1805-1806).

5.2.2. التطور التاريخي لمفهوم الاغتراب:

1.5.2.2. الاغتراب عند هيجل Hegel:

يعتبر هيجل أول من استخدم في فلسفته مصطلح "الاغتراب" استخداماً منهجياً مقصوداً ومفصلاً. وقد قدم هيجل الاغتراب من جانبين، الايجابي والسلبي، وربط هذين الجانبين "بالعمل" في مجتمع الرأسمالية، فكما يرى هيجل أن الاغتراب الايجابي هو نشاط خارجي يحقق الإنسان ذاته من خلاله ويتحول بفضل من فرد جزئي إلى إنسان كلي اجتماعي (رجب، 1988). أما الاغتراب السلبي يعني

انفصال الإنسان عن ذاته وأفعاله وعن الآخرين انفصالياً تصبح معه كل هذه الأشياء غريبة عنه، وقد يقصد أيضاً عدم امتلاك الإنسان لذاته نتيجة ضياعها واستلابها على نحو يؤدي إلى السقوط في العبودية" (حماد، 2005).

إن الاغتراب كما فهمه هيجل عملية واحدة وهي ما وصفه هيجل بالتخارج، والمقصود بها هو تلك العملية التي من خلالها يفقد الإنسان جزءاً من ذاته في الوجود الخارجي، وفي هذا فقد إما أن تعثر الذات على نفسها في العالم الذي أنتجته، فتتكامل مع ذاتها، وإما أن يكون العالم الذي أنتجته الذات غريباً عليها، ولا ينتمي إليها، بل ويقف عدواً لها، وهنا تحدث حالة من الغربة السلبية، فالإنسان لا يكون مغترباً أبداً ولا متكاملأً دوماً، إنه يتأرجح بين التشيؤ وبين التكامل (حماد، 2005).

2.5.2.2. الاغتراب عند كارل ماركس Karl Marx:

أشار منصور (1989، ص100) أن الماركسية تناولت مسألة اغتراب الإنسان من زاوية ضيقة وهي زاوية علاقات العمل بين صاحب العمل والعامل في مجال العلاقات الاقتصادية الرأسمالية بعد دخول الآلة والإنتاج الضخم الذي لم يعد العامل يسيطر عليه، مما جعل إنتاجه غريباً عنه، وأصبحت الذات الفاعلة (أو العامل) تابعة للموضوع وهو الإنتاج، والسبب في ذلك وجود علاقات الصراع بدلاً من علاقات التعاون بين العامل والرأسمالي الذي يحاول استغلاله واختزال ذاته بهدف تأسيس التراكم الرأسمالي، وبسبب وجود فائض القيمة الذي ينتج عن قوة العمل، وأخيراً بسبب تقسيم العمل الذي يتم وفقاً لقوانين الإنتاج الرأسمالي لا وفقاً لمواهب العمال. وينتج عن ذلك المظاهر التالية:

1. وقوع عملية الاغتراب: ليس اغتراب الإنسان عن العمل فقط، بل الإنسان عن الإنسان أيضاً.
2. التشيؤ: أي تحول العلاقات الشخصية بين الناس إلى علاقات موضوعية بين الأشياء.
3. غياب الوعي أو زيفه، لأن الطبقة التي تسيطر على وسائل الإنتاج المادي تسيطر على وسائل الإنتاج العقلي.

وقد ذكر حماد (2005) أن أشكال الاغتراب عند ماركس أربعة.

1. اغتراب العامل عن ناتج عمله.
2. اغتراب العامل عن عمله.
3. اغتراب العامل عن نفسه.
4. اغتراب العامل عن الآخرين.

3.5.2.2. الاغتراب عند فروم Fromm :

تناول فروم الاغتراب عن الذات والذي يرتبط بمفهومي " الذات الزائفة" وهي الذات المغتربة عن نفسها و"الذات الأصلية". والأساليب المختلفة لاغتراب الذات هي الامتثال، أو الخضوع للحشد، والخضوع السادي- المازوخي، والخضوع للسلطات المجهولة. وقد استخدم فروم مصطلح الاغتراب بطريقة نقدية لرصد عدد من الظواهر الاجتماعية التي تمثل صوراً مختلفة للاغتراب في المجتمع المعاصر الرأسمالي والاشتراكي، وتشمل علاقة الإنسان بالآخرين وفي مجال العمل والإنتاج والاستهلاك. (حماد، 2005). وذكر فروم في كتابه "المجتمع السوي"، أن الاغتراب هو نمط من التجربة يعيش فيها الإنسان نفسه كغريب ويمكن القول أنه أصبح غريباً عن نفسه، أنه لم يعد يعيش نفسه كمركز لعالمه وكخالق لأفعاله- بل إن أفعاله ونتائجها تصبح سادته الذين يطيعهم (بن علي، 2015).

4.5.2.2. مفهوم الاغتراب في التصور الإسلامي:

لم ترد كلمة "الاغتراب" في القرآن ولكنها ذكرت في أشعار الجاهليين قبل ظهور الإسلام، ولكن فكرة الاغتراب وردت في القرآن بوضوح، وتعبير عنها قصة خلق آدم عليه السلام الذي يجيء ذكرها في أكثر من موضع، وذكر رجب (1988) أن الإنسان بحسب التصور القرآني قد اغترب عن الله، حين عصى أمره وأكل من الشجرة المحرمة، فهبط من السماء وصار موجوداً على الأرض يعيش في أزمة منتظراً عون الله ولطفه، حتى يهديه سواء السبيل.

ومن المعروف أن الإسلام عندما ظهر حاملاً مشعل النور والهداية والخير، لم يستجب له إلا نفر قليل من الناس، وقد كانوا من أهل بيت رسول الله ومن أصحابه المقربين، وكانت العرب في معظمها تعبد الأصنام والأوثان. وقد ذكر أمعضشو (2015) أن القلة التي لبثت دعوة الرسول ﷺ كان تسمى "بالغرياء". يقول الحديث الشريف: " بدأ الإسلام غريباً، وسيعود غريباً كما بدأ، فطوبى للغرياء". (الترمذي، 279هـ)، " في هذا الحديث، فئة قليلة من أهل الصلاح والتقى آثرت سبيل الله على سبيل الشيطان في مستهل الدعوة المحمدية، ونأت بنفسها عن الشبهات والشهوات، وفي آخر الزمان سيعود المتمسكون بالإسلام كالقابضين على الجمر، ينظر إليهم نظرة ازدراء وتنقيص، ويصنفون في خانة الغرياء؛ لمخالفتهم السواد الأعظم من أبناء مجتمعاتهم، ولقيامهم بإحياء سنة المصطفى ﷺ عندما يرغب الناس عنها.

إن الاغتراب في الإسلام ايجابي، يروم الابتعاد عن الرذائل وترك الباطل، ويؤدي إلى الزهد في متع الدنيا، مع الأخذ بعين الاعتبار العيش مع الناس وممارسة الحياة الاجتماعية والاهتمام بشؤون المسلمين وأحوالهم. فيكون الاغتراب في الإسلام جميلاً ومستحسناً إذا فهمناه الفهم الصحيح. أما في الغرب، فظاهرة الاغتراب هي ظاهرة سلبية مرضية، تكشف عن واقع يحكمه منطق المادة في غياب مطلق للقيم الروحية، وعليه فقد اختل التوازن، وعم الاضطراب، وانتشر الانحراف بأشكاله (أمعشوشو، 2015).

أورد ابن زاهي (2007) أن الاغتراب بالمعنى الإسلامي هو اغتراب عن الحياة الاجتماعية الزائفة، بكل سلبياتها ومغرياتها، فهو الاغتراب عن مغريات الحياة ومغريات النفس. وأشارت المغربي (2015) أن هناك نوعان من الاغتراب؛ سلبي وإيجابي، فالاغتراب السلبي يعبر عنه الفرد بالعزلة والانطواء والعدوان والمسايرة وغيرها من مشاعر سلبية. أما الاغتراب الايجابي فيتم من خلال أشكال معينة من السلوك تهدف إلى الإبداع وتغيير الواقع أو بعض أجزائه قدر المستطاع حتى يتماشى مع الصورة التي يرغب بها.

6.2.2. الاغتراب الوظيفي:

إن الاتجاهات الايجابية التي يحملها الفرد حيال موضوعات أو أفراد معينين تجعل الانتظام في السلوك والاستقرار والثبات في طريقة التصرف مع الآخرين أمراً ممكناً وتجعل الحياة الاجتماعية أمراً ميسوراً (السلمي، 1995). وكذلك الاتجاهات السلبية، فإنها تكون مشاعر وسلوكيات تجعل الحياة الاجتماعية أمراً صعباً، ومن هذه المشاعر التي من الممكن أن تتكون لدى الفرد هو الاغتراب الوظيفي الذي عرفته محاميد (2016، ص22) "بأنه شعور الموظف (المعلم) بالغربة في المنظمة (المدرسة) التي يعمل بها، ويأتي نتيجة لسوء التفاعل الاجتماعي بينه وبين كل من المنظمة (المدرسة) بهيكليتها ومحيط العمل بها ونمط الإشراف الذي تتبعه، وبين زملاء العمل والجمهور متلقي الخدمة (الطلاب وأولياء الأمور)، فيشعر الموظف (المعلم) بأن المنظمة (المدرسة) لم تعد مكاناً مناسباً له، مما يؤدي إلى انخفاض انتمائه وولائه لها، فينعكس شعوره هذا سلبياً على تركيزه وقدراته والتزامه وبالتالي أدائه الوظيفي".

وقد عرفه السالم الوارد عند جلس (2016، ص28) "بأنه شعور الفرد بالمشقة وعدم الارتياح والذي ينعكس في ابتعاده أو نفوره الذاتي عن المشاركة الاجتماعية والثقافية، كما انه إحساس بعدم الانتماء وعدم المساهمة، وإدراك بأنه غير مرحب به من قبل الآخرين"

7.2.2. أبعاد الاغتراب الوظيفي:

للاغتراب الوظيفي عدة أبعاد تناولها العديد من الباحثين في ظاهرة الاغتراب بشكل عام والاعتراب الوظيفي بشكل خاص، وقد لوحظ أن هناك بعض الباحثين قد أسماها "مظاهر للاغتراب" وبعضهم أسماها "أبعاداً للاغتراب"، وقد تعددت هذه المظاهر والأبعاد وتتنوعت من حيث درجة أهميتها لدى الباحثين، فنجد بعضها أكثر تداولاً في الأدب التربوي والدراسات السابقة من البعض الآخر، فقد أشار مساعدي (2013) إلى أن "ميلفن سيمان" Seeman قد ذكر خمس سمات يتشكل منها مفهوم الاغتراب، أما خليفة (2003) وبن علي (2015) وبريشي والزقاوي يوب (2015) وحلس (2016) فقد ذكروا ستة أبعاد، وأورد المغربي (2009) سبعة أبعاد للاغتراب، وتورد الباحثة هذه الأبعاد بشيء من التفصيل:

1.7.2.2. العجز أو افتقاد القدرة Powerlessness : ويقصد به شعور الفرد بأنه لا يستطيع التأثير في المواقف التي يواجهها، كما أنه لا يستطيع أن يتخذ قراراته أو أن يقرر مصيره، فإنرادته ومصيره ليسا بيديه بل تحددهما قوى خارجية عن إرادته الذاتية، وبالتالي يشعر بالإحباط والعجز عن تحقيق ذاته (بن علي، 2015). ويصبح ضعيفاً فكرياً بحيث أنه يفقد القدرة على السيطرة أو التنبؤ بالأحداث، ويمثل هذا البعد الحالة التي يصبح فيها الأفراد في ظل بيئة اجتماعية محددة يتوقعون أنهم غير قادرين على تحقيق ما يتطلعون إليه من نتائج أو مخرجات من خلال سلوكهم أو فعاليتهم الخاصة، الأمر الذي يولد لديهم مشاعر الإحباط وخيبة الأمل والعجز عن التأثير أو التغيير في مجريات الأمور (المغربي، 2015).

2.7.2.2. اللامعنى Meaninglessness: شعور المرء بأنه لا يوجد شيء له قيمة أو معنى في هذه الحياة، نظراً لخلو هذه الحياة من الأهداف والطموحات، ويمثل شعوراً لدى الفرد يوحي بأن الحياة التي يعيشها بكل الوقائع والأحداث قد فقدت دلالتها ومعناها ومعقوليتها، وأنها حياة لا جدوى منها (حلس، 2016). ويتولد هذا الشعور لدى الفرد عندما يجد أنه لا يوجد له دور في المؤسسة التي يعمل فيها ولا يرتبط بالأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها ويرتبط هذا البعد ببعد العجز، فعندما يكون الموظف غير قادر على التحكم في الأحداث، فمن الطبيعي أن لا يتمكن من فهمها، أو توقع القادم في مستقبلها.

3.7.2.2. اللامعيارية Normlessness : أعطى (دوركاييم) Durkheim تفسيراً جديداً كلياً للاغتراب فيرى أنه نتيجة لظروف الأنوميا "Anomie" والمتداولة في البحوث الحديثة باسم اللامعيارية، "ويعرفها (دوركاييم) بأنها النقص المدرك في الوسائل والمعايير المتفق عليها اجتماعياً في توجيه الإنسان لتحقيق أهداف ثقافية محددة، ويؤكد (دوركاييم) أن سعادة الإنسان تتحقق عندما تتناسب حاجاته مع الوسائل المتاحة، وبما أن الحاجات الإنسانية هي حاجات اجتماعية أكثر منها بيولوجية وموجودة في مجتمع تنافسي فلا حدود لها، حيث كلما أشبعت حاجة تظهر أخرى غيرها" (بريشي والزقاوي يوب، 2015، 203). ولكي يشعر الإنسان بالسعادة عليه الحد من هذه الحاجات، وبما أنه عاجز عن حدها بنفسه ظهرت ضرورة وجود الأخلاق، والتي بدورها تحد من هذه الحاجات. ولكن بوجود هذه الحدود تستثار الانفعالات ويصبح من الصعب التحكم في رغبات الإنسان بالقوة والإجبار أو فقط بالمعايير الاجتماعية، ونتيجة لعدم قدرة المعايير الاجتماعية على ضبط الرغبات (حالة الانوميا) يجد الفرد نفسه غير قادر على التأقلم مع التغيرات الاجتماعية ونتيجة لذلك يصبح مغترباً (بريشي والزقاوي يوب، 2015).

4.7.2.2. العزلة Isolation: ويقصد بها شعور الفرد بالانفصال وافتقاد العلاقات الاجتماعية، وكذلك الشعور بالبعد عن الآخرين حتى وإن وجد بينهم. وقد أوردت بن عليّة (2015) أن "العزلة تعبر عن إخفاق (الأنا) في إقامة علاقة مع ال (نحن)، والشعور الحاد بالعزلة الذي ينشأ عن هذا الإخفاق يمهّد لنشأة شعور الذات المتزايد بنفسها. وتعني شعور الفرد بالوحدة وانسحابه وانفصاله عن تيار الثقافة السائدة وشعوره بعدم الاندماج وتبني مبادئ أو مفاهيم مخالفة مما يجعله غير قادر على مسايرة الأوضاع القائمة بحيث يكون الفرد في حالة تناقض بين ما هو مادي وبين ما هو نفسي فهو موجود في المجتمع من الناحية المادية لا من الناحية النفسية".

5.7.2.2. الاغتراب الذاتي أو النفور من الذات Self Alienation: حينما يشعر الإنسان بالوحدة والغربة والعجز بسبب انقطاع الروابط بينه وبين مجتمعه، لا بد أن يحاول أن يقهر هذا الإحساس، ولتحقيق ذلك لديه اتجاهين:

الاتجاه الأول: يتجاوز فيه الإنسان واقعه الذي يغترب عنه ويتمسك بحريته، فيوجد لنفسه عالماً جديداً يعبر عن قدراته الحسية والعقلية الأصيلة، ويستعيد وحدته مع العالم دونما التنازل عن ذاته الأصيلة.

الاتجاه الثاني: ومن المحتمل أن لا يستطيع الإنسان تحمل العيش وحيداً، فيضطر للاستسلام والخضوع لسلطة المجتمع، سواء كانت سلطةً سياسية، أم سلطة عادات وتقاليد وأخلاق سائدةً فيه،

فيتحول هذا الإنسان تدريجياً لآلة بشرية، وتبدأ ذاته الأصيلة بالاختفاء، ويكتسب ذاتاً جديدةً زائفة يفرضها عليه المجتمع ويصبح بذلك متشياً (مساعدية، 2013).

وقد وضع (فروم) هذا البعد من خلال الحديث عن الذات الأصيلة والتي تمثل الصورة المثالية لذات الفرد كما يتمناها والذات الزائفة وهي الذات الواقعية والموجودة بالفعل، والتي تتحدد من خلال الظروف السائدة في مجال العمل، مما قد يؤدي إلى طمس الذات الحقيقية (الأصيلة) للفرد (محاميد، 2016). فالإنسان المغترب يفقد القدرة على التواصل مع ذاته، وتلازمه الرغبة في الهروب والانعزال ويفقد القدرة لأن يجد مكافأة لذاته ويشعر أن ذاته الخاصة وقدراته بعيدة عنه (الشفلو، 2014).

ويعرف (سيمان) Seeman هذا البعد بأنه "عدم قدرة الفرد على التواصل مع نفسه وشعوره بالانفصال عما يرغب في أن يكون عليه، حيث تسير حياة الفرد بلا هدف ويحيا كونه مستجيباً لما تقدم له الحياة دون تحقيق ما يريد من أهداف مع انعدام القدرة على إيجاد الأنشطة التي تكافئ ذاته" (المغربي، 2015، 23).

6.7.2.2. اللاهدف Aimlessness: يرتبط اللاهدف ارتباطاً وثيقاً باللامعنى، ويعني شعور الفرد بالافتقاد إلى وجود هدف واضح ومحدد لحياته، وليست لديه أية طموحات مستقبلية وإنما يعيش لحظته الراهنة فقط (خليفة، 2003).

7.7.2.2. التمرد Rebelliousness: يأتي التمرد من شعور الفرد بعدم الرضا عن المناخ الذي يسود بيئة العمل من نظم وقيم، فيتولد لديه شعور بالسخط والإحباط ينتج عنه رغبة شديدة في تغيير المؤسسة إلى الصورة التي يتمناها ويرغب بها وتحقق له رغباته. وقد يكون تمرد الفرد ضد ذاته أو ضد المؤسسة التي يعمل بها، وقد يظهر هذا التمرد على شكل مشاعر من الرفض وعدم الرضا، أو بدرجة أكبر تتجلى في ممارسة العنف والاعتداء على ما يتصوره الفرد أنه سبب إحباطه (المغربي، 2009).

لقد ذكر الأدب التربوي سماتاً ومظاهر أخرى للاغتراب، ولكنها لم تحظ بنفس الاهتمام الذي حظيت به الأبعاد السابقة واعتبرت أقل أهمية. فقد أشارت (المغربي، 2015) إلى بعد التنافر الحضاري أو التشيؤ حيث يعامل الفرد كما لو كان شيئاً وتمحى معالم إنسانيته. ويرى (هيجل) أن التشيؤ يفقد الفرد بمقتضاه صفته كإنسان ويتم ذلك عندما يتحول الهدف من العمل وهو تحقيق ذات الإنسان إلى سلب الذات الإنسانية، فالعمل المجرد كما يرى (هيجل) لا يستطيع أن ينمي ملكات الإنسان بشكل حقيقي، فالهدف من استخدام الماكينات حسب رأي هيجل هو تقليل الجهد الذي يبذله الفرد في العمل وإعطائه

مجالاً أوسع للحرية ولكن الواقع أن هذه الماكنات جعلته عبداً للعمل الذي يمارسه، فالميكنة تزيد من كميات الإنتاج في السوق وهذا يؤدي إلى انخفاض قيمة المنتج الذي يؤثر بدوره على انخفاض مستوى العمل نفسه مما ينعكس بدوره على قيمة الفرد كإنسان له قيمته ومنزلته إلى تابع للآلة (حماد، 2005).

وأضاف حلس (2016) بعداً آخر ألا وهو الانسحاب، حيث يلجأ له الفرد حين يعجز عن مواجهة المواقف المهددة، فيزيح عن نفسه القلق بأن يتجاهل وجود العنصر المهدد وينسحب من الموقف، وأضاف أيضاً بعد الرفض، ويتمثل هذا الرفض في نبذ بعض السلوكيات المجتمعية والتمرد عليها، وعدم تقبل المجتمع، وربما أيضاً يرفض ذاته، ومن الممكن أن يؤدي به ذلك إلى الانتحار.

ومن خلال اطلاع الباحثة على العديد من الدراسات السابقة، إضافةً للإطار النظري، وجدت أن الأبعاد التالية هي الأكثر شيوعاً في هذه الدراسات، لذلك تبنتها في دراستها وجاءت كمجالات في أداة دراستها، وهذه المجالات هي: مجال الشعور بالعجز، ومجال الشعور بالعزلة الاجتماعية، ومجال الشعور باللامعنى، ومجال الشعور باللامعيارية، ومجال الشعور بالاغتراب عن الذات.

8.2.2. أسباب ومحددات الاغتراب الوظيفي:

"اتضح من الدراسات السلوكية أن الإنسان له دوافع متعددة ومعقدة، وبرغم وجود صفات متماثلة بين الأفراد جميعاً، إلا أن هناك أساساً من الاختلافات الفردية بينهم، وعلى هذا الأساس لا يمكن أن نتوقع أن يتصرف كل الأفراد بنفس الطريقة استجابة لنفس المؤثر. ولا شك أن هناك جوانب غير رشيدة في تصرفات الفرد بمعنى أنه لا يتصرف في كل الأحيان بالطريقة التي نعتقد أنها تحقق له منفعة ماوبرغم هذه التصرفات غير الرشيدة إلا أن هناك منطقاً داخلياً لتصرف الإنسان وسلوكه، وعلى ذلك فإن الأساس الأول في فهم السلوك من الداخل أي معرفة الدافع والباعث عليه" (السلمي، 1995).

وأشار العموش (2013) أن العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المنظمات المختلفة تعود لعاملين رئيسيين؛ وهما عوامل تتعلق بالمنظمة وعوامل تتعلق بالعاملين. أما المغربي (2009) فقد أرجعها إلى أسباب ومحددات سيكولوجية و تنظيمية وأسباب تتعلق بالبيئة الخارجية، وقد أضاف سعيد (2017) وبكر (2016) و زليخة (2012) أسباباً اجتماعية للاغتراب الوظيفي. وتحدثت الباحثة بشيء من التفصيل عن هذه الأسباب والعوامل.

1.8.2.2. أولاً: العوامل التي تتعلق بالمنظمة:

1. **ضعف الفاعلية الإدارية:** إن وجود خلل في إدارة المنظمة يخلق الفوضى والمشكلات لدى المنظمة والعاملين فيها ويعتبر من العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي، لذلك فإن التخطيط الجيد ومتابعة تنفيذ العمل وإتباع نظام توثيق فعال والبراعة في إدارة الوقت كل ذلك من شأنه الارتقاء بالمنظمة ورفع مستواها (العموش، 2013).

2. **ضعف نظام الحوافز:** إن تقديم الحوافز لمستحقيها من شأنه أن يرفع مستوى انتماء الفرد للمنظمة، أما إن قدمت الحوافز بناء على المصالح الشخصية والمجاملات فإن الفرد سيشعر بعدم الرضا وربما الشعور بالظلم وهذا من شأنه أن يؤدي للاغتراب الوظيفي (محاميد، 2016).

3. **ضعف مستوى التدريب:** إن ضعف مستوى التدريب بشكل عام من أهم العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي. إن المنظمة التي تهتم بالعامل تعمل على رفع مستوى أدائه وتنميته مهنيًا ونفسيًا، فكل ذلك يعمل على زيادة روح الانتماء لدى العامل، أما إذا أهملت المنظمة دورها في هذا الأمر فإن العامل سيشعر بأن دوره في المنظمة ضعيف ولا توجد له أهمية كبيرة وسيشعر بالاغتراب الوظيفي (العموش، 2013).

4. **الخلل في تقارير كفاية الأداء:** وهي من الأمور الجوهرية التي تشعر الفرد بالاغتراب الوظيفي، خصوصاً إذا اعتمدت التقارير على تقديرات فردية تخضع للأهواء والميول الشخصية (محاميد، 2016).

5. **انعدام الأمن الوظيفي:** خوف العامل من الطرد أو الاستغناء عن خدماته في المنظمة في أي لحظة نتيجة لظروف اقتصادية معينة يجعله في حالة تشتت وخوف دائمين. ويعتبر "انعدام الأمن الوظيفي" من أهم العوامل التي تبعث على الشعور بالاغتراب الوظيفي (العسال، 2009).

6. **عدم المشاركة في المعلومات والخبرات والاحتفاظ بها:** أشار آل دعير (2011) إلأن احتكار المعلومات والخبرات في مواقع العمل وعدم نقلها للعاملين من الأمور التي تجعل العامل يشعر بالاغتراب الوظيفي، حيث يشعر أن ما يقوم به من عمل لا معنى له ولا قيمة وأن القيادات وأصحاب الخبرة هم من يمتلكون المعرفة، والتي لا يمكن الاستغناء عنها بأي حال من الأحوال، وقد عالج الفكر الإسلامي الإداري هذه القضية لأن وازع الإيمان هو المحرك لصاحب الخبرة وهو أقوى من وازع

السلطان، قال رسول الله ﷺ: " من سئل عن علم فكتمه ألجم يوم القيامة بلجام من نار"، رواه أبو داود والترمذي، (الترمذي، 279هـ).

7. العمل في مواقع منفصلة: إن العمل في مواقع منفصلة لمؤسسة واحدة من شأنه أن يؤدي إلى شعور العاملين بعدم المساواة نتيجة ل:

- أ. وجود بعض المميزات لبعض المواقع ولا تتوفر في مواقع أخرى مثل الحوافز وساعات الدوام.
- ب. وجود بعض السلبيات في مراكز العمل التي تبعد عن موقع الإدارة المركزية مثل عدم توفير ظروف عمل مناسبة مثل التهوية والإضاءة والحرارة، وعدم متابعة مشكلات العاملين في هذه المراكز، مما يشعر العاملين بالعزلة والاعتراب الوظيفي (آل دغير، 2011).

8. المكننة والأتمتة: هيمنة الحاسوب والأجهزة الالكترونية الحديثة على العمل اليومي، طغت على دور الفرد، وساهمت في انتشار ظاهرة الاعتراب (محاميد، 2016).

9. وقت الفراغ: إن وجود وقت فراغ طويل لدى العاملين بالمنظمة من شأنه أن يؤدي إلى الشعور بالملل ويعتقد العامل أن دوره في المنظمة ليس بالأهمية الكبيرة ويقضي وقته في الأحاديث مع باقي الزملاء بدلاً من انجاز الأعمال (العسال، 2009).

2.8.2.2. ثانياً: العوامل التي تتعلق بالعاملين:

1. نقص الكفاءة: يؤدي نقص كفاءة العاملين في المنظمة إلى انخفاض أدائهم، حيث يسعى كل منهم إلى إرجاع أسباب ضعف أدائه إلى ظروف خاصة بالمنظمة التي يعمل بها، ونتيجة لنقص الكفاءة يلجأ بعضهم إلى الغياب عن عمله، أو الانصراف قبل نهاية الدوام، وهذا يمثل الاعتراب الوظيفي (أبو الهيجاء، 2013).

2. عدم التوافق والتكيف: إن عدم انسجام الفرد مع الإدارة أو مع زملائه في العمل يؤدي إلى شعوره أنه في دائرة الإهمال داخل المنظمة ويشعر بالوحدة والعزلة وهذا من شأنه أن يؤدي إلى ظاهرة الاعتراب الوظيفي (العسال، 2009).

3. **توجهات العاملين:** قد لا تتسجم توجهات الفرد وأهدافه وقيمه مع توجهات المنظمة وأهدافها، أي أن محيط العمل الذي يعمل فيه الفرد لا يرضيه ولا يعطيه ما يستحق من اهتمام ولا يحقق له أهدافه التي يطمح لها فيشعر بالاغتراب الوظيفي (أبو الهيجاء، 2013) .

4. **سوء إدارة الوقت:** إن إدارة الوقت هي فن ومهارة لا يتقنها الجميع، وفي حال أن الفرد لا يملك هذه المهارة فإنه لن يتمكن من إنجاز ما هو مطلوب منه في العمل في الوقت المناسب وسيلازمه شعور بعدم الراحة وأن هناك عبئاً كبيراً يقع عليه (العموش، 2013).

5. **عدم التخصص في العمل:** إن وضع الرجل المناسب في المكان المناسب هو الأسلوب الأمثل لتحقيق الرضا الوظيفي لدى العامل ولرفع مستوى الإنتاجية (العسال، 2009).

6. **ضعف مقومات القيادة:** إن إمام القائد الإداري بمهارات القيادة تجعل المنظمة مكاناً مرغوباً للعمل فيه وترفع مستوى أداء العاملين ومستوى الإنتاجية، فإن كان المدير غير مؤهل لقيادة المنظمة ظهرت العديد من المشكلات المؤدية للاغتراب الوظيفي (أبو الهيجاء، 2013).

7. **اليأس والاستسلام للفشل:** قد يمر العامل بتجربة فاشلة في عمله، ولكن الاستسلام ليس هو الحل، بل إن عليه النهوض من فشله والمحاولة مراراً وتكراراً حتى النجاح (العموش، 2013).

2.3.8.2. **الأسباب والمحددات السيكولوجية و التنظيمية و الاجتماعية المؤدية للاغتراب الوظيفي:**

أولاً: محددات سيكولوجية، و قد أشار كلاً من المغربي (2017) و بكر (2016) بأنها تتمثل في العوامل النفسية، أي في المشاعر التي تصيب الفرد نتيجة لانفصاله عن عمله، حيث يشعر الفرد بمشاعر سلبية مثل:

1. الإحباط: ويشعر الفرد بالإحباط حين تعاق الرغبات الأساسية، أو الحوافز، أو المصالح الخاصة بالفرد، ويرتبط الإحباط بالشعور بخيبة الأمل، والفشل، والعجز التام، والشعور بالقهر وتحقير الذات.
2. الحرمان: حيث تقل الفرصة لتحقيق الآمال والطموحات، أو إشباع الحاجات.
3. الشعور بعدم تحقيق التوقعات المطلوبة.
4. الشعور بفقدان روح الألفة والمودة.

ثانياً: الأسباب التنظيمية

وقد أورد سعيد (2017) بأنها الأسباب التي تتعلق بالمناخ التنظيمي في منظمات الأعمال، ولا يكون العاملين سبباً فيها، لأنها تعود لتنظيم العمل نفسه، والتي تؤثر على أداء العاملين، وتؤدي إلى الاغتراب الوظيفي، وذكر أن هذه الأسباب هي:

1. **التخصص، وتقسيم العمل:** الذي يؤدي إلى جعل الوظائف متناهية الصغر، ويفقد العامل الانفعال بالعمل، ولا تتضح العلاقة بين العامل، والمنتج النهائي، فيصاب العامل بالملل والرتابة والإرهاق والتعب وتزداد إصابات العمل، وبالتالي، فإن ذلك يفقدهم المعنى، ويشعرهم بالاغتراب.
2. **البنيان الهرمي (التدرج الهرمي):** حيث يشعر العامل من خلال التنظيمية المعقدة بفقدان القوة، وبأنه متحكم في عمله، لا يستطيع تنفيذه إلا من خلال الأوامر والتعليمات.
3. **نمط القيادة (الإشراف):** عند معاملة الموظفين بفوقية واستعلاء، فإن ذلك يفقدهم ودهم، وتعيش المنظمة صراعات، ونزاعات تؤدي في النهاية للانعزال الاجتماعي.
4. **المركزية واللامركزية:** إن عدم السماح بتنفيذ بعض الأعمال، والسيطرة على العاملين يؤدي لشعورهم بفقدان القوة مما يؤدي لشعورهم بفقدان القوة مما يؤدي لاغترابهم، وعدم الانتماء.
5. **مستوى الرسمية:** إذا شعر العاملين بأنهم يخضعون في تنفيذ أعمالهم لإجراءات محددة لا يمكنهم تجاوزها، فإن ذلك يؤدي لشعورهم بالعجز وبالتالي اغترابهم.
6. **نمط العلاقات السائد بين أفراد جماعة العمل:** يحقق التقاهم والود فيما بين العاملين مستويات عالية من الانتماء، بينما تؤدي العلاقات السيئة لحدوث مشاحنات وصراعات مما يؤدي للشعور بالعزلة الاجتماعية والاغتراب عن الذات.

ثالثاً: أسباب اجتماعية، ومن أهمها كما ورد لدى (زليخة، 2012):

تتمثل هذه الأسباب في الضغوط في البيئة الاجتماعية، والفشل في مقابلة هذه الضغوط، إضافة إلى

الثقافة المريضة التي تسود فيها عوامل الهدم والتعقيد، والتطور الحضاري السريع، وعدم توافر القدرة النفسية على التوافق معه، واضطراب التنشئة الاجتماعية، حيث تسود الاضطرابات في الأسرة، والمدرسة، والمجتمع وتؤثر بدورها على بناء شخصية الفرد المستقبلية، ومشكلة الأقليات، ونقص التفاعل الاجتماعي، وسوء التوافق المهني، ويسود اختيار العمل على أساس الصدفة، وعدم مناسبة العمل للقدرات، وانخفاض الأجور، وقد أضاف سعيد (2017) سوء الأحوال الاقتصادية وصعوبة الحصول على ضروريات الحياة يشعر الفرد بأن العمل الذي يقوم به لا يلبي حاجاته ويشعر بالاغتراب الوظيفي نحوه، وأخيراً الضلال، والبعد عن الدين، وتدهور نظام القيم والضعف الأخلاقي، وتفتي الرذيلة.

9.2.2. مراحل الشعور بالاغتراب الوظيفي:

ذكر آل دعير (2011) المراحل التي يمر بها الاغتراب الوظيفي وحددها بثلاث مراحل، المرحلة الأولى هي مرحلة الاغتراب النفسي والثانية مرحلة الاغتراب الذهني وأخيراً الاغتراب الجسدي، كما أشار آل دعير (2011) فإن خطورة هذه المراحل تزداد تدريجياً، وتصبح العلاقة بين كل مرحلة والمرحلة التي تليها تراكمية تؤدي إلى زيادة محصلة سلبياتها ورفع حدتها.

1.9.2.2. المرحلة الأولى - مرحلة الاغتراب النفسي: تتميز هذه المرحلة بشعور الموظف أن العلاقة

بينه وبين المنظمة التي يعمل فيها ليس طبيعية، بل يسودها الفتور وعدم الانسجام، ويصاحب الموظف الشعور بالتوتر وتآرجح المشاعر السلبية تجاه المنظمة ومن يعملون فيها. ويتملكه الاعتقاد بأنه لا توجد له أهمية كبيرة في المنظمة وأنه مهمل من قبل من يعملون معه. ويتناما عنده هذا الشعور حتى يظن أن من في المنظمة قد أدخلوه في دائرة النسيان ولم يعودوا يشعروا بوجوده، وتؤثر هذه المشاعر السلبية على أدائه لعمله المناط به، والخطورة تكمن في حال أن عدداً من الموظفين يعاني نفس الشعور، عندئذ تجدهم ينشغلون بالحديث عن همومهم وشجونهم والمشكلات التي يواجهونها في المنظمة بدلاً من استثمار ساعات العمل في الإنجاز، ومن الممكن أن تسبب هذه الأحاديث البلبلة وتصبح بيئة العمل غير منتجة ويتدنى مستوى الإنتاج، ومن أخطر عواقب الاغتراب النفسي انعدام روح المبادرة والإبداع وانتشار الاستهتار واللامبالاة بين الموظفين (آل دعير، 2011).

2.9.2.2. المرحلة الثانية - مرحلة الاغتراب الذهني: وهي امتداد لمرحلة الاغتراب النفسي ولكنها

أكثر خطراً على المؤسسة والعاملين، وتتميز هذه المرحلة بعدم قدرة الموظف على التركيز ويكون الموظف شارد الذهن دائم الحزن وتظهر عليه مظاهر الاكتئاب، ويلاحظ ازدياد عدد مرات ارتكاب

الخطأ خلال أداء العمل، وتتدنى القدرة لدى الموظف على التعلم لأي مهارة جديدة ويفقد الحماسة في العمل، ويكثر الطلب على الإجازات ويستغل الموظف أي فرصة يجدها كي يبتعد عن جو المنظمة (حلس، 2016).

3.9.2.2. المرحلة الثالثة-مرحلة الاغتراب الجسدي:ويصبح فيها الاغتراب الوظيفي اغتراباً كلياً، فلا يلتزم الموظف بساعات الحضور والمغادرة ويكثر الغياب غير المبرر. وتزداد الرغبة بترك العمل بالخروج المبكر للتقاعد، ويستدل على ذلك من خلال عدة مؤشرات مثل، البطء في انجاز العمل وسوء التقدير والمظهر غير اللائق والتوتر العصبي الذي يؤدي في كثير من الأحيان إلى التشاجر مع الرؤساء والزملاء، وتكثر الانتقالات الجماعية في المؤسسة ، ويفقد الرؤساء المباشرون القدرة على السيطرة على الأمور (الحواس، 2018).

10.2.2. نتائج الاغتراب الوظيفي:

تنوعت وتعددت أسباب الاغتراب الوظيفي بين العاملين في المؤسسات وقد لوحظ أن الشعور بالاغتراب الوظيفي قد انتشر ضمن طبقة العاملين التنفيذيين وانتقل إلى طبقة المدراء والخبراء، ومن الآثار السلبية لهذه الظاهرة والتي أوردتها (المغربي، 2009) ما يلي:

1. النظرة الحاقدة على المشرفين من طرف المرؤوسين: وتظهر من خلال كذلك الترقيات القليلة التي لا يجد لها المرؤوسين حسب رأيهم أي تفسير .

2. العدوانية والتخريب: الشعور الحاد بالإحباط هو الذي يؤدي إلى ظهور السلوك العدواني تجاه الفرد والأشياء مثل الاعتداء، تعطيل الآلة، البطء في إنجاز العمل.

3. ترك العمل والغياب والضغط: يعتبر الضغط وترك العمل والغياب من السلوكيات التي يلجأ لها العامل للانسحاب من الوظائف التي يعاني فيها من مستوى عالٍ من الضغط، وقد يرى البعض أن هذه السلوكيات تمثل أقل العواقب غير المرغوب فيها عند مقارنتها بالبدائل الأخرى مثل العدوانية أو تناول المهدئات على الرغم من أنها تؤثر على إنتاجية المنظمة إلا أنها تخفف الأضرار البدنية.

4. الدوران في العمل: حيث أن العامل لا يشعر بالرضا الوظيفي فإنه لا يستقر في مركز معين، بل ينتقل من مكان عمله إلى مكان آخر أملاً في إيجاد الراحة النفسية التي ينشدها.

5. **تمرد العامل على زملائه:** يظهر ذلك من خلال المناوشات والخصومات التي يفتعلها العامل المغترب التي يعبر من خلالها عن سخطه وكرهه لزملائه الآخرين، وهذا يؤثر على علاقة العامل مع زملائه ويدفعه إلى الانعزال عنهم مما يزيد من مستوى شعوره بالاعتراب.

6. **معاناة العامل المغترب من وهن فطري ونفسي وجسدي:** حيث يلجأ إلى الإجازات المرضية، ويحدث هذا في حال أدخلت المنظمة آلات أو أدوات تكنولوجية جديدة، فيشعر العامل بعدم قدرته على التعامل معها أو مسايرة التطور الحاصل. وقد أشار (Yilmaz et al (2009 أن الفرد المغترب يواجه مشكلة في الانضباط و من الممكن أن يلجأ إلى شرب الكحول الانتحار.

7. **الإحباط والحرمان:** يعتبر الإحباط أو الحرمان من مكونات الشخصية المرضية، حيث أن العامل لا يرى الجانب الايجابي، فتختفي لديه الدافعية والحماسة للعمل.

8. **التثبيت:** "يعني الدافع الضروري الذي يدفع الشخص إلى الاستمرار في القيام بسلوك ليس له قيمة تكيفية، وفي هذه الحالة يردد العامل نفس العمل دون الوصول إلى نتيجة مرضية".

9. **عدم الرضا عن العمل:** إن هدف الفرد من العمل هو أن يحقق ذاته ويرضي طموحاته ويؤمن احتياجاته المادية والمعنوية، ولا ضير من إرضاء المسؤولين في المنظمة حتى يحصل على إرضاء حاجاته الاجتماعية، فإذا اجبر على التخلي عما تميل إليه نفسه في سبيل التوافق مع متطلبات الجماعة، يكون عند ذلك في حالة اغتراب.

10. **التراجع والهامشية:** الكثير من الأفراد يعجزون عن مواكبة التغيرات الاجتماعية الجارية، ويتمسكون بالطرق التقليدية، مما يعرقل تكيفهم مع ما يستجد، ويبالغون في تصورهم للأثر الايجابي لما يفعلون ولأثره الاجتماعي والنفسي على الآخرين (بن زاهي، 2007).

11. **اضمحلال الهوية:** أو ما تسمى بالاعتراب عن الذات وهي انفصال الفرد عن ذاته، وتعتبر أقصى ما يمكن أن تصله حالة الاعتراب في سياقات التغير الاجتماعي والاقتصادي والتصنيع (بن زاهي، 2007).

وقد أضاف المغربي، (2009) وبكر (2016) آثاراً أخرى للاغتراب الوظيفي لا تختلف مع الآثار التي ذكرت سابقاً بل تعززها وتضيف إليها، وقد تمثلت في ارتفاع معدلات الغياب عن العمل ومعدل دوران العمل، وقد تأتي الآثار شديدة لدرجة ترك الخدمة والتسرب الوظيفي. أو ربما يستمر الموظف في العمل ولكن مع ضعف في الولاء التنظيمي، وانخفاض في سلوك المواطنة التنظيمية يصاحبه زيادة الصراعات التنظيمية داخل بيئة العمل، أو من الممكن أن تكون النتيجة اختفاء روح المبادرة والمسئولية وانخفاض الدافعية نحو العمل. وفي النهاية يصل الموظف لحالة فقدان الرضا والأمن الوظيفي وتزداد لديه مشاعر الاحتراق النفسي.

11.2.2. قهر الاغتراب الوظيفي (التغلب عليه):

يمكن تطبيق مبادئ قهر الاغتراب الوظيفي للحد من هذه الظاهرة الخطيرة على الفرد والمنظمة حسب مايلي:

1. الوعي بالاغتراب والقدرة على تحمل العزلة: قصد فروم من ذلك أن الوعي بالاغتراب يؤدي إلى التغلب عليه، والوعي يكون بطرح الأوهام والتحرر من الأفكار التي تؤدي للاغتراب(حماد، 2005).
2. بزوغ الأمل: يبين فروم عند (حماد، 2005) " أن قشرة التفاؤل الزائفة التي يتحلى بها الإنسان الحديث تخفي وراءها يأساً لا شعورياً، وشكاً في إمكانية تغيير مستقبل الإنسان، ومن هنا فإنه يرى أن الإنسان المعاصر بحاجة إلى قدر من الأمل كي يخرج من حالة ضياعه البشري، وكي يتمكن من العودة إلى ذاته.
3. بعث الإيمان ومناهضة الصنمية: أي أن على الإنسان المغترب أن يحيي الإيمان في قلبه وعقله، هذا الإيمان الذي يقوم على حرية الإنسان ويؤكد على كرامته، ويساعده على محاربة الصنمية بكافة صورها من عبادة الدولة بما فيها من زعماء و أحزاب و شعارات، إلى عبادة الآلة والخضوع لها (حماد، 2005).وأضاف لذلك أيضاً أن اعتناق أفكار معينة تجاه العمل تجعل الفرد مقيداً ومغترباً في فيه.
4. الارتباط التلقائي بالعالم: "قهر الاغتراب بشكل عام لن يتم إلا بتحقيق الحرية الايجابية، التي يستطيع الفرد معها الاتحاد بالعالم دون أن يفقد ذاته. وهناك ثلاث جوانب لتحقيق الارتباط التلقائي، أولها التحرر من الأوجه السطحية والعارضة للظاهرة، والثاني أن الموضوع غير منفصل عن الذات

المفكرة، وبزيادة علاقة الارتباط بين الإنسان والموضوع يكون التفكير مثمراً، أما الجانب الثالث لتحقيق الارتباط التلقائي فهو الحب، وهو أهم جوانب الارتباط التلقائي " (الحواس،2018).

5. تشييد المجتمع السوي: مع وجود المجتمع الإنساني المناسب سينمو الفرد بطريقة سوية، وقهر الاغتراب مرهون بتحقيق التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي تفتح المجال للإنسان ليعبر عن نفسه بشكل تلقائي حر (الحواس، 2018).

12.2.2. الاغتراب في الميدان التربوي:

أشار الباحثون إلى عدة عناصر ضرورية لنجاح العملية التعليمية، تعود في مجملها إلى أربعة عناصر أو أركان هي: المعلم والطالب والمنهاج والبيئة التعليمية، ولكل عنصر من هذه العناصر أهميته ودوره في إنجاح العملية التعليمية. ولكن دور المعلم يعد من أهم أركان العملية التعليمية وأهم أسس نجاحها، ولعظم دوره الفاعل والمؤثر، فإن تحسين ظروفه وتحسين نوعية أدائه يتطلب تضافر الجهود من جميع من له علاقة بمنظومة التربية والتعليم (الدخيل،2016).

فقد ذكر العكيشي (2014) أن أهم أدوار المعلم هو إثارة الدافعية لدى المتعلمين، ورفع مستوى طموحهم بدرجة تعادل درجة استعداداتهم وميولهم وقدراتهم نحو الأنشطة المختلفة حتى يتسنى لهم النجاح والاستمرارية. وعدم التعرض للإحباط مع الأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية في التعلم، ويجب على المعلم الاهتمام بحاجات التلاميذ العقلية والنفسية والاجتماعية والعمل على إثارة حب الاستطلاع لديهم من خلال تقديم مادة تعليمية بطرق مشوقة، فيها تنوع في مستويات الأسئلة المطروحة، وفتح المجال للمتعلمين لمناقشة المشكلات وإيجاد الحلول، وذلك يؤدي إلى إيجاد طالب مستعد للمضي في حياته المستقبلية، قادر على تخطي الصعاب، واثق في نفسه وفي قدراته.

وتعتبر مهنة التدريس من المهن التي تتأثر بالعلاقات الإنسانية وبالوضع الاجتماعي والسياسي والاقتصادي السائد، وهي أيضا واحدة من المهن التي تكون عرضة لمشاعر الغربة.ومن الواضح أنالقوانين والتعليمات التنظيمية تقيد حرية المعلمين الفكرية والعملية ؛ وقد لا يجد المعلمون الناجحون من يقدر جهودهم، ولا يلقون الاهتمام والتقدير المناسبين؛ إضافةً إلىأنفرص الترقية محدودة، فمن البديهي أن يولد ذلك شعوراً بعدم الرضا والنفور من هذه المهنة. وقد أظهر الأدب التربوي و العديد من الدراسات أن الغربة تقلل من الرضا الوظيفي وتزيد من الإرهاق، وتؤثر سلباً على التوافق التنظيمي (Yorulmaz et al,2015).

ويعتبر الاغتراب الوظيفي أحد الظواهر التنظيمية التي تحد من تقدم العاملين وتطورهم في شتى المجالات، وتأثر بشكل سلبي على أدائهم الوظيفي مما يكون له بالغ الأثر في أداء المنظمة بشكل عام، لذلك فإنه يعد من المفاهيم الهامة كونه يرتكز حول المورد البشري والذي هو الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها تطور المنظمة وتقدمها. وإن شعور العاملين بالاغتراب الوظيفي يعني عجزهم عن التحكم في أنفسهم من جهة، وعن الأحداث المحيطة بهم من جهة أخرى، كما يولد الشعور بالاغتراب الوظيفي إحساس الفرد باللامعنى أو عدم وجود هدف محدد لعمله في الوظيفة التي يقوم بها في المنظمة، كما أن الفرد يشعر باللامعيارية، فلا يلتزم بالمعايير والقوانين الخاصة بالمنظمة، إضافة إلى ذلك شعور الفرد بالعزلة الاجتماعية والاغتراب عن الذات (ثاميدي، 2013).

وقد تبين لدى (Dagli & Averbek (2017 أن ظاهرة الاغتراب في التعليم هي مشكلة تؤثر على المعلمين مباشرة، فيصبح الموظفون في المؤسسات التعليمية معزولين عن المهام المتعلقة بالتعليم والتدريس. و تجعل هذه الظاهرة الأفراد يشعرون باللامعنى حيث يفقدون الاهتمام بعملية التدريس ويصبح التعليم عملية مملة وكئيبة.

ولا يمكن صرف النظر عن ظاهرة الاغتراب الوظيفي على أنها مشكلة مؤقتة ويمكن معالجتها بسهولة. بل هي جزء من عملية التعليم والتي مع الأسف نقنع المعلمين من الإبداع ، وتحد من كونهم نموذجاً للطلاب والمجتمع ، ويقف الاغتراب الوظيفي عائقاً أمام المعلمين لتحسين أنفسهم فيما يتعلق بوظائفهم، ومساهماتهم في التنمية الاجتماعية، ومن كونهم فعالين في عمليتي التعليم والتعلم، ومن كونهم منتجين في التدريس وعاملين متعاونين مع الإدارات المدرسية ومع زملائهم.

13.2.2. دور المدير في التغلب على ظاهرة الاغتراب الوظيفي:

إن الاغتراب الوظيفي يعتبر من المشاعر السلبية التي تنتاب العاملين في المؤسسات المختلفة، والتي تؤثر بشكل سلبي على أداء وفعالية المؤسسة، وقد أورد (Sarros et al, 2003) في دراسته أن أسلوب القيادة في المنظمة له تأثير كبير على مشاعر الغربة في العمل. يتضح من ذلك مدى أهمية دور مدير المدرسة في التغلب على مشاعر الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدرسة لما فيه مصلحة هذه المؤسسة التعليمية من طلبة ومعلمين. وفيما يلي أهم الأمور التي تجب مراعاتها من قبل مدير المدرسة وقائدها:

1. الاهتمام بتحسين إدارة جودة العلاقات الاجتماعية: إن حسن إدارة العلاقات الاجتماعية في العمل هي أساس نجاح المنظمات، حيث أن جودة العلاقات الاجتماعية بين الزملاء من جهة وبين الرؤساء والمرؤوسين من جهة أخرى لها دور كبير في تسيير الأعمال في المنظمة مثل صناعة القرار، الاتصال والتواصل، تبادل المعلومات وغيرها من المهام الوظيفية، فنجد أن طبيعة العلاقات الاجتماعية لها دور مهم في اتجاهات العاملين نحو المنظمة والعمل فيها (بكر، 2016).

2. الاهتمام ببناء ثقافة قوية للمنظمة: الثقافة القوية تؤدي إلى زيادة فعالية المنظمة، وترفع من مستوى الترابط الاجتماعي والعمل الجماعي، والاتفاق على قيم ومبادئ مشتركة، كما أنها توجد نوع من الانتماء بين الفرد وعمله، أما الثقافة الضعيفة فهي تؤدي إلى الإحباط الوظيفي والانعزالية والكرهية بين الأفراد، والشعور بالأغتراب واللامبالاة.

3. الاهتمام بتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين: إن الفرد العامل له احتياجات معينة - مادية، معنوية، اجتماعية- والأصل أن يحقق له عمله هذه الحاجات بما يضمن له حياة كريمة سعيدة وبسبب وجود علاقة سلبية بين الإحباط الوظيفي والأغتراب التنظيمي، يمكن تقليلها باهتمام الإدارات المختلفة بتقليل الإحباط من خلال إشباع حاجات العاملين ورضاهم وتقليل العوائق والعقبات التي تعرقل تحقيق أهدافهم لذا يقل إحباطهم وبالتالي يزداد رضاهم فيقل اغترابهم (الصريرية، 2005).

4. الاهتمام بتحقيق العدالة التنظيمية: يمكن تعريف العدالة بصفة عامة على أنها " إعطاء كل فرد ما يستحق " أما مفهوم العدالة التنظيمية بصفة خاصة، فإنه "يتضمن عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات وعدالة التعامل"(بكر، 2016). وتهدف المنظمات التي تسعى لتحقيق العدالة التنظيمية إلى فعالية الأداء، وتنمية شعور الفرد بالانتماء، والاهتمام بكرامة الفرد وإنسانيته.

5. إتباع أسلوب الإدارة بالتجوال: إن أهم ما يهدف له أسلوب الإدارة بالتجوال هو كسر الحواجز الرسمية والسلطوية بين القائد والمرؤوسين وتعزيز العلاقات الشخصية مع المستويات المختلفة والحصول على المعلومات مباشرة من مصادرها الرئيسية، دون نقصان أو زيادة أو تحريف، بما يضمن تحقيق الاتصال والتواصل الدائم المستمر مع مختلف العاملين في المنظمة، وكسر حواجز الاغتراب والعزلة والتعقيم الذي يمارسها البعض من متخذي القرار الإداري فيما يخص أصول المنظمة: المادية والمالية والبشرية والمعنوية (نسيمة، 2017).

6. **تبني سياسة حقيقية للتدوير الوظيفي:** إن عملية التدوير الوظيفي تعود بالفائدة على المؤسسة والموظف فهي تهدف إلى تجديد النشاط وروح العمل، وتجديد بيئة العمل، وتحقيق مبدأ التغيير من أجل التطوير، كما أنه يعطي الحيوية والمرونة في العمل ويساعد في القضاء على الخمول والتراخي، ويؤثر على مستوى الإنتاجية لدى الموظف من خلال تغيير مكان العمل والتعامل مع أفراد جدد وتزداد الخبرة لديه وتحقق له الإثراء الوظيفي وتتيح له فرصة التجديد والإبداع في العمل (بدر، 2016).

7. **قيادة الأداء بالذكاء العاطفي:** إن قيادة الأداء بالذكاء العاطفي تؤدي إلى التغلب على شعور العاملين بالاغتراب النفسي والوظيفي، فالأفراد الأكثر ذكاء عاطفي أكثر قدرة على التكيف الاجتماعي والمخالطة الاجتماعية وهم أفضل في جانب الصحة النفسية والبدنية. إضافةً إلى أنهم أكثر نجاحاً في حياتهم المهنية وأعلى أداءً وظيفياً وأقل شعوراً بضغط العمل ولديهم مهارات قيادية أعلى (بكر، 2016).

وكما أشار موصلي (2013، 78) "فإن فهم الآخر والتعامل معه عنصر بالغ الأهمية في تحقيق فاعلية التواصل وهذا هو أساس عمل الذكاء العاطفي، ففي المناصب القيادية يعتبر الذكاء العاطفي ضرورياً، وذلك لأن عدم الكفاءة العاطفية بين الأشخاص يخفض من أداء كل فرد، ويبدد الوقت وينال من الدوافع والالتزام ويؤدي إلى اللامبالاة ويبني العداوة، كما أن القياس الدقيق للذكاء العاطفي بين العاملين في كل شركة وخاصة في المناصب القيادية يمكن أن يؤدي إلى نجاح أو فشل المؤسسة".

9. **إدارة التوتر التنظيمي والضغط النفسية:** يأتي دور المدير والقائد الإداري في إدارة التوتر التنظيمي والضغط النفسية بأن يساعد العاملين على تخطي الضغوطات النفسية والمشكلات المرصية التي من الممكن أن يتعرضوا لها في حياتهم، والتي تتمثل في ضعف التركيز والقلق والإحباط واللامبالاة، والنزعة الفردية والاكنتاب، كما أنه يحد من الآثار التنظيمية السلبية، والتي تتمثل في ضعف الولاء والانتماء، وانخفاض القدرة على الإبداع وانخفاض جودة اتخاذ القرار وكثرة الغياب (بكر، 2016).

10. **المهارة في إدارة الصراع التنظيمي:** ورد لدى الفقعاوي (2017) أن تطبيق استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي في المنظمات له أثر ايجابي في رفع مستوى أداء العاملين فيها، والمستوى الأفضل للأداء لن يتحقق إلا من خلال تعلم كيفية إدارة الصراع، وذلك بالاعتماد على استراتيجيات ملائمة تقلل من الحيلولة دون بلوغ المنظمات لأهدافها، خصوصاً تلك الأهداف الضرورية المتضمنة في سعي

المنظمات لتحقيق الكفاءة والفاعلية، فإذا تم حل هذه الصراعات بطريقة جيدة يمكن أن تكون النتيجة تحسناً في الأداء وإبداعاً في العمل. كل ذلك يتغلب على الشعور بالاغتراب النفسي والوظيفي.

11. تطبيق مدخل الإدارة الأخلاقية: وقد أورد بكر (2016) "إن تحقيق الأمن النفسي للعاملين من الأمور الهامة التي تسعى القيادات الإدارية الناجحة إليها، وذلك من أجل التغلب على شعورهم بالاغتراب النفسي والوظيفي، ويمكن الوصول إلى ذلك من خلال إشباع حاجة العاملين إلى المحبة والانتماء والسلامة في العمل، وتطبيق مدخل الإدارة الأخلاقية"، ويكون ذلك بكل بساطة بأن يتمثل القائد في تصرفاته مع العاملين في المؤسسة أخلاق نبينا محمد ﷺ، صاحب الخلق العظيم ومعلم الناس الخير.

12. تنمية السلوك الديني لدى الأفراد: إن التمسك بالبادئ والقيم الإسلامية الأصيلة هي التي تمكن العاملين من التغلب على الشعور بالاغتراب النفسي والوظيفي، وعلى القائد الإداري أن يطالب العاملين بالالتزام بالدين الإسلامي الحنيف (بكر، 2016).

3.2 الدراسات السابقة

لقي موضوع الاغتراب الوظيفي اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين، وتم إجراء العديد من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت هذا الموضوع بالبحث والتدقيق، وتورد الباحثة في هذا الفصل مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية مرتبة ترتيباً زمنياً.

1.3.2 الدراسات العربية:

هدفت دراسة الحواس (2018) معرفة أثر المسؤولية الاجتماعية (داخل المدرسة وخارجها) في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية بولاية المسيلة بالجزائر، وللوصول لهدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (530) فرداً من مديري ومديرات المدارس الابتدائية بولاية المسيلة، وبلغت عينة الدراسة (106) فرداً تم اختيارها بالطريقة القصدية. ولغرض جمع البيانات الخاصة بالدراسة تم تصميم استبانته تكونت من ستة محاور وهي (التشاؤم، العجز، الانعزالية، عدم الرضا، اللامعنى، واللامعيارية) و(21) فقرة. وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية داخل المدرسة وخارجها في الشعور بالاغتراب

الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس الابتدائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، حيث تبين أنه كلما ارتفعت قيم متغير المسؤولية الاجتماعية ارتفع معها أثر الشعور بالاعتراب الوظيفي.

دراسة سعيد (2017)، حيث سعت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مستوى الاعتراب الوظيفي ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية وتحديد العلاقة بينهما لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في محافظات غزة، تبعاً للمتغيرات الديموغرافية لديهم. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في دراسته، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في محافظات غزة وعددهم (1308) فرداً، وتم تحديد عينة البحث بالطريقة العشوائية حيث بلغ عدد المبحوثين (297) فرداً. واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث حوت الاستبانة خمسة محاور للاعتراب الوظيفي وهي (العزلة، العجز، اللامعيارية، اللامعنى، والاعتراب عن الذات)، وشملت على (25) فقرة. وتوصلت الدراسة إلى عددٍ من النتائج أهمها: أن مستوى الاعتراب الوظيفي لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية جاء بدرجة قليلة، وأن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية جاء بدرجة كبيرة. وأظهرت النتائج وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الاعتراب الوظيفي وبين سلوك المواطنة التنظيمية.

دراسة البريكان (2016) وقد أجريت هذه الدراسة بهدف التعرف إلى درجة الاعتراب الوظيفي لدى قائدات مدارس التعليم العام بمحافظة عنيزة في السعودية وعلاقته بدافعيتهن للإنجاز، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي والمنهج الوصفي الإرتباطي، وقد قامت الباحثة باستخدام أداتين للبحث، الأولى لقياس درجة الاعتراب الوظيفي، والتي اشتملت على أربعة أبعاد وهي: فقدان المعيارية، فقدان السيطرة، فقدان المعنى، العزلة الاجتماعية. والثانية لمعرفة درجة الدافعية للإنجاز. وقد تكونت عينة البحث من جميع قائدات مدارس التعليم العام بمحافظة عنيزة والبالغ عددهن (88) قائدة مدرسة، ولقد أظهرت نتائج البحث أن الدرجة الكلية للاعتراب الوظيفي لدى قائدات مدارس التعليم العام بمحافظة عنيزة جاءت بدرجة متوسطة، كما أن الدرجة الكلية للدافعية للإنجاز جاءت بدرجة قليلة، كما تبين وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الإجمالية للاعتراب الوظيفي وبين أبعاد الدافعية للإنجاز، وقد خلص البحث إلى مجموعة من التوصيات من أبرزها توفير الاستقرار الوظيفي لقائدات المدارس، وإعطاء قائدات المدارس صلاحيات أكبر وعلى نطاق أوسع.

دراسة محاميد (2016)، التي أجريت للتعرف إلى مستوى الاعتراب الوظيفي لدى معلمي لواء الأغوار الجنوبية في محافظة الكرك وعلاقته بالثقافة التنظيمية، حيث اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الإرتباطي، وللإجابة عن أسئلة الدراسة، تم استخدام أداتين: الأولى لقياس مستوى الاعتراب الوظيفي والثانية لقياس نمط الثقافة التنظيمية السائدة، وقد شملت الأداة الأولى عدة محاور وهي (فقدان القوة،

فقدان المعنى، انعدام المعايير، العزلة، الغربة عن الذات). وقد تم توزيعهما على عينة طبقية عشوائية تكونت من (372) معلماً ومعلمة في لواء الأغوار الجنوبية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي لواء الأغوار الجنوبية جاء بدرجة متوسطة حيث حل مجال (انعدام المعايير) في المرتبة الأولى وحل مجال (العزلة) في المرتبة الأخيرة. وأظهرت الدراسة أن أكثر الأنماط السائدة لدى معلمي لواء الأغوار الجنوبية كان نمط ثقافة الفرد، وكان أقل الأنماط السائدة كان نمط ثقافة القوة. كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي وأنماط الثقافة التنظيمية وكانت علاقة سالبة. وأظهرت أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدلالة التنظيمية تعزى للنوع الاجتماعي ما عدا نمط ثقافة الفرد، وكانت الفروق لصالح المعلمات.

دراسة المغربي (2015)، حيث حاولت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى الاغتراب الوظيفي لدى الأكاديميات العاملات في الجامعات الأردنية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم تطوير أداة تم التأكد من صدقها وثباتها، وتكونت من خمسة محاور، هي (العزلة، العجز، اللامعنى، اللامعيارية، وفقدان السيطرة)، وبلغ عدد فقراتها (32) فقرة تم توزيعها على عينة عشوائية تكونت من (347) أكاديمية من (12) جامعة من الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى الأكاديميات العاملات في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة جاء بدرجة متوسطة حيث حل مجال (اللامعنى) في المرتبة الأولى في حين حل مجال (العزلة) في المرتبة الأخيرة. وأظهرت كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى الأكاديميات العاملات في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة تعزى للحالة الاجتماعية، والجامعة، والخبرة. ووجود فروق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى الأكاديميات العاملات في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية حيث كانت الفروق لصالح ذوي رتبة (أستاذ مساعد، مدرس).

دراسة أبو سمرة وزميليه (2014)، حاولت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية: دراسة ميدانية في جامعتي القدس والخليل، استخدم خلالها المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل والبالغ عددهم (449) عضواً في العام الدراسي 2013/2012. وقد قام الباحثون باختيار عينة عشوائية طبقية، بلغ عدد أفرادها (200) عضو هيئة تدريس. وقد استخدم الباحثون الاستبانة كأداة لتطبيق الدراسة، وتكونت من أربعة محاور، وهي (الشعور بالعجز، الشعور بالعزلة، الشعور باللامعيارية، الشعور بالاغتراب عن الذات). وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة مرتفعة، كما تبين عدم وجود فروق في

مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغيرات الجنس والجامعة، في حين وجدت فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي، وسنوات العمل في الجامعة، وعدد الأبحاث العلمية المنشورة.

دراسة دروزة وآخرون (2014) ، أجريت هذه الدراسة للتعرف الى درجة تأثير المناخ الأخلاقي العمل (الجانب الفردي، والجانب المنظمي) على الشعور بالاغتراب الوظيفي، (الشعور بالتشاؤم، والشعور بالعجز، والانعزالية، وعدم الرضا) في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الأردن، حيث بلغ عدد موظفي الوزارة (200) موظفًا اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي. وأظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها: إن تصورات المبحوثين حول وجود مناخ عمل أخلاقي في الوزارة جاءت بمستوى مرتفع، بينما جاءت تصوراتهم حول مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لديهم بمستوى متوسط .أظهرت الدراسة وجود أثر معنوي لمناخ العمل الأخلاقي ببعديه على الشعور بالاغتراب الوظيفي في الوزارة، حيث أظهرت وجود أثر معنوي للجانب الفردي الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي، وعدم وجود أثر معنوي للجانب المنظمي الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي . وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام ببيئة العمل من حيث نظام الحوافز المتبع داخل الوزارة، وأهمية دور الفرد والأمن الوظيفي وكذلك ضرورة السعي نحو بناء ثقافة تنظيمية يلجأ إليها الأفراد طوعاً.

دراسة السلطاني (2014)، حيث سعت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى قياس مستوى الذكاء الوجداني للعمداء وعلاقته بدرجة شعور الأساتذة بالاغتراب الوظيفي في محيط عملهم، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي كونه مناسباً لتحقيق أهداف الدراسة، وتم تطبيق الدراسة على عينة قوامها (10) عمداء و (200) أستاذ من العاملين في جامعة صلاح الدين في أربيل في العراق. وقد تكونت أداة الدراسة من أربعة مجالات، وهي: اللامعنى، اللامعيارية، الانعزال الاجتماعي، الاغتراب الذاتي. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها، تمتع العمداء بدرجة فوق الوسط في الذكاء الوجداني، وأيضاً أظهرت النتائج انخفاض مستوى الاغتراب الوظيفي لدى الأساتذة، وأخيراً وجود علاقة ارتباط معنوية بين الذكاء الوجداني للعمداء والاغتراب الوظيفي للأساتذة.

دراسة ثاميدي (2013)، وقد هدفت إلى الكشف عن دور التمكين النفسي في الاغتراب الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العملية في جامعة دهوك في العراق، وقد بلغ عدد أفراد العينة (47) مفردة من رؤساء الأقسام العملية في جامعة دهوك. وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تكونت من عدة محاور هي العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية، والاغتراب عن الذات. وقد تمثلت أهم نتائج الدراسة في أن رؤساء الأقسام في جامعة دهوك يمتلكون مستويات مناسبة من

التمكين النفسي، وكذلك وجود مستويات متوسطة من الاغتراب الوظيفي، ووجود علاقة ارتباط معنوية سالبة بين التمكين النفسي للعاملين والاعتراب الوظيفي.

دراسة أبو الهيجاء (2013)، وقد أجريت هذه الدراسة للتعرف إلى مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين التربويين العاملين في المدارس التابعة لقضاء عكا والبالغ عددهم (500) مرشداً ومرشدة وتكونت عينة الدراسة من (250) مرشداً ومرشدة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. ولجمع البيانات الضرورية لإجراء الدراسة قامت الباحثة بتطوير أداة تكونت من (40) فقرة، موزعة على ستة مجالات هي: (فقدان السيطرة، فقدان المعنى، فقدان المعايير، الانعزال الاجتماعي، اللامبالاة، عدم الانتماء). وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم جاءت منخفضة وكان أعلاها مجال فقدان المعايير، وأقلها مجال فقدان السيطرة. وقد ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح المرشدين التربويين الذين لديهم خبرة من سنة إلى أقل من 5 سنوات على مجال فقدان السيطرة، وأيضاً توجد فروق لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة درجة البكالوريوس على الدرجة الكلية وجميع المجالات.

دراسة بحر وزميلته (2013)، سعت هذه الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة. وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في تنفيذ هذه الدراسة، وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، والبالغ عددهم (755) موظفلاً أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية، وبلغ حجمها (302) موظفاً إدارياً، واستخدم الباحثان الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تكونت من أربعة محاور وهي: علاقة الموظف بالإدارة المباشرة، الأسباب الخاصة بزملاء العمل، الأسباب الخاصة بالجمهور متلقي الخدمة، الأسباب الخاصة بظروف العمل. وقد أظهرت الدراسة عدداً من النتائج، أهمها، ظهور الاغتراب الوظيفي بين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، وأوضحت الدراسة أن العلاقة غير الجيدة مع الإدارة المباشرة هي السبب الأكبر في ظهور الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم، يليه ظروف العمل غير المرضي عنها، والتعاون غير الكبير بين الزملاء، مما يؤثر على العلاقة مع المراجعين متلقي الخدمة.

دراسة العموش (2013)، حيث أرادت هذه الدراسة التعرف إلى درجة الاغتراب التنظيمي لدى العاملين الأكاديميين والإداريين في جامعة آل البيت ومدى اختلاف هذه الدرجة باختلاف بعض المتغيرات. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ووظف الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تكونت من خمسة محاور، وهي: اللامقدرة، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية، والاغتراب الذاتي. وقد تكونت عينة الدراسة من (285) أكاديمياً وإدارياً من العاملين في جامعة آل البيت. وقد خرجت الدراسة بنتائج منها: أن درجة الاغتراب التنظيمي لدى العاملين الأكاديميين والإداريين في جامعة آل البيت وعلى جميع المجالات وعلى الأداة ككل متوسطة. وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مجالي الاغتراب التنظيمي (اللامعنى، الأداة ككل)، تبعاً لمتغير الخبرة. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال (اللامعنى) تبعاً لمتغير الكلية ولصالح الكليات الإنسانية.

دراسة شبوات (2012)، عمدت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية ومدى علاقته بالمتغيرات الشخصية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في تنفيذ الدراسة والإستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية حيث تمثلت في تصميم مقياس للاغتراب الوظيفي تكون من 15 فقرة. وتمثل مجتمع الدراسة بالمسح الكامل لرؤساء الأقسام في فروع جامعة القدس المفتوحة -قطاع غزة- وعددهم (35) موظفه ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن المستوى العام للشعور بالاغتراب الوظيفي ايجابي. وأن الفروق الدالة إحصائياً ظهرت فقط في المتغير الخاص بعدد المرؤوسين من عينة الدراسة، وأن نظام الحوافز يحتاج إلى إعادة النظر فيه وتطويره.

دراسة الحمداني وآخرين (2012)، يهدف البحث لتحديد العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية والشعور بالاغتراب الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية التابعة لمحافظة نينوى. وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة الدراسة، وتم تصميم استبانة أعدت لجمع البيانات وتكونت من خمسة مجالات وهي: العجز، اللاهدفية، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية، الاغتراب عن الذات. ووزعت على عينة الدارسة التي بلغت (47) معلما ومعلمة. وقد توصلت الدراسة إلى بعض النتائج منها أن متغير اللاهدفية واللامعيارية والعجز والعزلة واغتراب الذات حصل على نسبة عدم اتفاق عالية من قبل الباحثين، وتبين وجود علاقة ارتباطيه عالية بين المتغيرات الشخصية وأبعاد الاغتراب الوظيفي.

دراسة مقابلة وزميلييه (2012)، حيث أجريت هذه الدراسة للتعرف إلى مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان. وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي المسحي لملائمته لأهداف الدراسة، وتم تطوير أداة للدراسة تكونت من 21 فقرة لتحديد مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان. وتكون مجتمع الدراسة من (14186) معلماً ومعلمة، وتكونت عينة الدراسة من (709) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة عمان كان متوسطاً، وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي.

دراسة العسال (2009)، لقد سعت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري مدارسهم. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات ومعلمي ومعلمات المدارس الثانوية العامة في الأردن للعام الدراسي (2006-2007) حيث بلغ عدد المديرين (1094)، وعدد المعلمين (16220)، أما عينة الدراسة فقد بلغت (110) مديراً ومديرة، (330) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة الطباقية العشوائية، ولجمع البيانات قامت الباحثة بإعداد استبانتين وأداة المقابلة حيث استخدمت الاستبانة الأولى للتعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات وقد شملت المجالات التالية: فقدان السيطرة، فقدان المعايير، فقدان المعنى، الانعزال الاجتماعي، ومجال اللامبالاة. واستخدمت الثانية للكشف عن مستوى أدائهم الوظيفي. وكما استخدمت المقابلة للتعرف على مظاهر الاغتراب الوظيفي وأسبابه لدى المعلمين والمعلمات. وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك مستوى متوسط من الاغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة بشكل عام، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن بشكل عام وفي جميع المجالات، تعزى لمتغير الجنس، حيث وجد أن الذكور كانوا أكثر اغتراباً من الإناث. أما بالنسبة لمتغير الإقليم فإن المعلمين في إقليم الوسط أظهروا اغتراباً وظيفياً أكثر من المعلمين في إقليم الجنوب والشمال في مجال فقدان السيطرة فقط.

دراسة المصري (2008)، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أهم مظاهر الاغتراب ومصادره لدى الأكاديميين الفلسطينيين، والخيارات السلوكية التي تفضلها عينة الدراسة من العاملين في جامعة الأقصى لمواجهة اغترابهم، ومن أجل ذلك، قام الباحث بتصميم استبانة لجمع البيانات، تكونت من خمس مجالات، وهي: العجز، والعزلة، واللامعيارية، واللامعنى، والاغتراب الذاتي، تم تطبيقها على

عينة قوامها (140) أكاديمياً، وبينت النتائج الميدانية أن (48%) من عينة الدراسة يعانون الاغتراب، كما أوضحت الدراسة أن حملة الماجستير يعانون الاغتراب أكثر من حملة الدكتوراه.

2.3.2. الدراسات الأجنبية:

حاولت دراسة (Inandi et al 2018) معرفة العلاقة بين حدود العمل والاغتراب الوظيفي لدى المعلمات في تركيا، وقد تكونت عينة الدراسة من (728) معلمةً ممن يعملن في المدارس العامة في مقاطعة (ميزتلي)، وقد تم جمع المعلومات حول متغيرات الدراسة (الحواجز الوظيفية للنساء العاملات) و (الاغتراب الوظيفي)، وقد تم استخدام أداة لجمع البيانات شملت المجالات التالية: العجز، اللامعنى، العزلة، العزلة في المدرسة. وقد أظهرت النتائج أن هناك علاقة خطية بين الحواجز الوظيفية للمعلمات وبين الاغتراب الوظيفي، إضافة إلى أن الحواجز الوظيفية لها قوة تنبؤية على الاغتراب الوظيفي وبدرجة قليلة، وتبين أن جميع المعلمات قد تقبلن وجود الحواجز الوظيفية، وقد صنفت الحواجز الوظيفية للمعلمات حسب قوتها التنبؤية إلى الحواجز المنزلية، القوالب النمطية الاجتماعية للجنسين (الذكر، الأنثى)، وجهة نظر النساء بالنسبة للوظيفة، التعليم، عدد ساعات العمل، العمر، أسباب اقتصادية، الحالة الاجتماعية، وأخيراً حواجز البيئة المدرسية. وقد أوضحت الدراسة أن المعلمات يتوقعن أن يأتي الدعم الأكبر لهن في عملهن من داخل العائلة.

هدفت دراسة (Tsang, 2018) لمعرفة الأسباب الاجتماعية المحتملة للمشاعر السلبية للمدرسين من منظور نظرية الاغتراب. وأظهرت المقابلات المتعمقة مع 21 معلماً في هونغ كونغ أن معلمي هونغ كونغ قد يعانون من الاغتراب. الذي يتسم بشعور من عدم القدرة والغموض والعزلة والانعزال الذاتي ومركزهم التنظيمي في مكان عملهم، والتي ترتبط بالهيكل المهني والتنظيمي للتعليم. وتشير النتائج أيضاً إلى أن أنماط الاغتراب قد تختلف بين المعلمين الأكثر خبرة والأقل خبرة.

سعت دراسة (Suryanto, 2018) إلى البحث عن وجود الاغتراب لدى الطلبة الذين يتعلمون اللغة الإنجليزية في أندونيسيا ومعرفة خصائص وصفات هؤلاء الطلبة وكيفية تعامل المعلمين معهم خلال عملية تدريس وتعلم اللغة الإنجليزية. وقد استخدمت هذه الدراسة أداتين لجمع البيانات وتحقيق أهداف الدراسة وهما المقابلة والاستبانة، وقد شارك (10) معلمين و(20) طالباً في المقابلات لجمع البيانات النوعية ، و(250) طالباً في تعبئة الاستبانات للحصول على البيانات الكمية. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن عدد الطلاب الذين يشعرون بالاغتراب عن الدراسة قليل جداً وبنسبة (14.53%) من عينة الدراسة ويتصفون بالهدوء، ويجلسون في زاوية الصف، ويدعون أنهم مشغولون بعمل شيء ما،

ويصلون الصف متأخرين ويرغبون بالجلوس وحدهم. وعلى الرغم من أن عدد الطلاب الذين يشعرون بالاغتراب قليل ، إلا أن المعلمين يدركون أن وجودهم قد يشكل مشكلة. وبالتالي حاولوا حل هذه المشكلة من خلال الانخراط في اتصال مكثف مع الطلاب المغتربين، وتشجيعهم بطرق مختلفة.

هدفت دراسة (Dagli et al 2017) إلى التعرف على تصورات معلمي المدارس الأساسية الحكومية عن الاغتراب التنظيمي في ظل بعض المتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، الخبرة). وقد تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة وقد تكونت أبعاد الاغتراب الوظيفي من (العجز، الانعزالية، اللامعيارية، الاغتراب عن الذات، اللامعنى) ، وقد تكونت عينة الدراسة من (346) معلماً من (40) مدرسة في مقاطعة ماردين الوسطى في تركيا للعام الدراسي 2015-2016، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية . وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أعلى ثلاثة فقرات تتعلق بتصورات معلمي المرحلة الأساسية عن الاغتراب الوظيفي هي: 1- أنني أشعر بالاحترق الوظيفي، 2- أظن أن النظام التسلطي في المدرسة يجبرني على الطاعة دون شروط 3- ارغب بمغادرة المدرسة فور انتهاء الحصة . أما الفقرات الثلاثة الأقل مستوى هي: 1- أظن أن التعليم هو عمل عديم الفائدة ولا جدوى منه 2- لا اشعر بالانتماء للمدرسة 3- اعتبر نفسي وحيدا وغير منتمي للمدرسة. وقد أظهرت النتائج وجود اختلاف كبير في جميع المجالات باستثناء الاغتراب الذاتي فيما يتعلق بمتغير الجنس. ولم يظهر أي اختلاف كبير في مجال سلوكيات الاغتراب التنظيمي فيما يتعلق بمتغير الحالة الاجتماعية للمعلمين. وأخيرا ، تم الكشف عن اختلاف كبير في مجال العجز واللامعنى فيما يتعلق بمتغير الخبرة.

أرادت دراسة (Dagli et al, 2017) تحديد العلاقة بين الاغتراب التنظيمي وسلوكيات المواطنة التنظيمية لمعلمي المدارس الابتدائية في المقاطعة الوسطى في منطقة ماردين في تركيا، وتكون مجتمع البحث من (700) معلماً من (90) مدرسة ابتدائية في العام الدراسي 2015-2016. تألفت عينة البحث من (346) معلماً تم اختيارهم عشوائياً من (40) مدرسة ابتدائية. وقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، تكونت من عدة مجالات، وهي: (العجز، الانعزالية، اللامعيارية، الاغتراب عن الذات، اللامعنى). وقد أظهرت نتائج الدراسة أن العلاقة بين سلوك الاغتراب التنظيمي لدى معلمي المدارس الابتدائية وسلوكيات المواطنة التنظيمية هي علاقة سلبية، حيث أنه كلما ازداد سلوك الاغتراب التنظيمي ، قلت سلوكيات المواطنة التنظيمية.

هدفت دراسة (Cetinkanat et al 2016) للتعرف على تصورات معلمي المدارس الابتدائية نحو نوعية الحياة في العمل والاغتراب الوظيفي. ولقد أجريت هذه الدراسة على (426) معلماً من العاملين

في المدارس الابتدائية في ولاية بولو التركية للعام الدراسي (2010-2011). وقد استخدم الباحثون لجمع البيانات نموذجاً لجمع المعلومات الشخصية ومقياساً لتحديد نوعية الحياة في العمل لدى المعلمين ومقياساً للاغتراب الوظيفي لتحديد مستوى الاغتراب الوظيفي لديهم شمل عدة مجالات وهي: (العجز، اللامعنى، العزلة، الاغتراب عن المدرسة). وقد أظهرت نتائج البحث أن لدى المعلمين تصورات سلبية نحو الراتب والأجور الإضافية والمشاركة والاندماج وتحمل المسؤولية في العمل في الأبعاد الفرعية لمجال الحياة في العمل، بينما كانت لديهم تصورات ايجابية نحو الأبعاد الفرعية الأخرى. وقد أشارت التحاليل الإحصائية أن المعلمين يشعرون بالاغتراب الوظيفي تجاه المدرسة مما يؤدي إلى الشعور بالعجز، و اللامعنى، والعزلة. وبشكل عام تبين أن هناك علاقة سلبية واضحة بين جميع الأبعاد الفرعية لمجال الحياة في العمل والأبعاد الفرعية لمجال الاغتراب الوظيفي.

هدفت دراسة (Siron et al, 2016) إلى تحديد العلاقة بين الاغتراب الوظيفي، الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وتحديد أثر الرضا الوظيفي على العلاقة بين الاغتراب الوظيفي وجودة الأداء في العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات والمعاهد التقنية العراقية، وقد اعتمدت الدراسة منهجاً كمياً من خلال تصميم أدوات البحث، وقد بلغ العدد الكلي للاستبانة المستردة (419) من العدد الإجمالي للاستبانة الموزعة وهو (750)، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي يؤثر بشكل جزئي على العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي.

سعت دراسة (Yorulmaz et al, 2015) إلى تحديد مدى العلاقة بين الاحتراف الوظيفي والاغتراب الوظيفي لدى المعلمين في مقاطعة موغلا، وقد تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات المطلوبة، وقد تألفت عينة الدراسة من (303) معلماً، وقد تم اختيارهم من خلال استخدام طريقة العينة العنقودية. وقد تم جمع البيانات من خلال تطبيق مقياس الاحتراف المهني للمعلمين ومقياس الاغتراب الوظيفي الذي شمل عدة محاور وهي: (الاجتراب عن المدرسة، العجز، العزلة، اللامعنى). وقد أظهرت النتائج أن مستوى الاحتراف لدى المعلمين المشاركين مرتفع. ويعتبر المعلمون أن لديهم وعياً وظيفياً أكثر من غيرهم، وتلا ذلك مجال المعلم العاطفي، ثم المشاركة في المؤسسة، ثم التطوير الذاتي. وقد اختلف الاحتراف المهني لدى المعلمين باختلاف الجنس ونوع المدرسة، والذي لم يختلف مع سنوات الخبرة ومدة الخدمة في المدرسة الحالية. أما مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين فقد كان منخفضاً. وقد اعتبر المعلمون الاغتراب عن المدرسة هو أكثر أبعاد الاغتراب تأثيراً عليهم ثم يأتي في الدرجة الثانية بعد العجز ثم العزلة واللامعنى. وقد اختلف مستوى الاغتراب الوظيفي تبعاً للجنس، نوع المدرسة، سنوات الخبرة، و سنوات الخدمة في المدرسة الحالية. وفي الختام يظهر من نتائج البحث أن هناك علاقة واضحة ومهمة بين الاحتراف المهني والاضغراب الوظيفي لدى المعلمين.

رغبت دراسة (Hosseinzadeh et al, 2014) في التعرف على العوامل التي تؤثر على الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المنطقة (2) في جامعة آزاد الإسلامية. واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (1604) موظفاً من العاملين في جامعة آزاد الإسلامية في المنطقة (2) المتواجدة في محافظة أرميا و أردبيل و زانجان عام (2013)، وتكونت عينة الدراسة من (310) فرداً تم اختيارها بالطريقة العشوائية، وقد استخدم الباحثون الاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي تكونت من عدة محاور، وهي: (الرضا الوظيفي، العدالة التنظيمية، المشاركة في العمل، الأمان في العمل، الحالة الاقتصادية والاجتماعية). وقد خرجت الدراسة بعدد من النتائج وهي أنه توجد علاقة بين الاغتراب الوظيفي والرضا الوظيفي، والمشاركة، والعدالة، وأنه لا توجد علاقة بين الاغتراب الوظيفي ومتغير الخبرة وطبيعة العمل.

هدفت دراسة (Drdem, 2014) إلى تحديد مستوى جودة حياة معلمي المدارس الابتدائية للتنبؤ بالاغتراب الوظيفي. تم تصميم الدراسة باستخدام نموذج المسح الارتباطي. تألف مجتمع البحث من (1096) معلماً يعملون في (25) مدرسة ابتدائية داخل مدينة فان في تركيا خلال العام الدراسي 2010/2011 ، وبلغ عدد عينة الدراسة (346) معلماً. وقد تم استخدام طريقة العينة العنقودية. أشار المعلمون الذين شاركوا في الدراسة أن مستوى الاغتراب الوظيفي كان منخفضاً. وذكرت المعلمات أن إجمالي مساحة المعيشة لديهن أفضل من الذكور ، لكن المدرسات غالباً ما كن يشعرن بالعجز، وباللامعنى، ويشعرن أيضاً بالعزلة في المدرسة. وذكر المعلمون المتزوجون أن متغير جودة الحياة الإجمالي لديهم أفضل من مجال المعلمين غير المتزوجين. وصرح معلمو الصف بأنهم يتعرضون للظلم مقارنة بالمعلمين المتخصصين في مواد محددة. واتفق المعلمون من أصحاب سنوات الخبرة (6 - 10 سنوات) على أن تطوير القدرة في المدارس قليل، مقارنة مع المعلمين أصحاب سنوات الخبرة (11 - 15 - 16 سنة). وقد وجد أن المجالات الفرعية لمتغير جودة حياة العمل، أعطت مؤشراً على مدى جودة الحياة في العمل ، والبيئة الديمقراطية ، والتكامل الاجتماعي ، وظروف العمل الصحية والأمنة ، والتعويض المناسب والعدل. أيضاً كانت الأبعاد الفرعية لاغتراب العمل تتبئ بشكل كبير بالعجز والغموض والعزلة والاغتراب عن المدرسة.

سعت دراسة (Shantz et al, 2012) إلى معرفة ما إذا كان الاغتراب يؤدي إلى الإرهاق العاطفي وقلّة الإحساس بالرفاهية، وتكونت عينة الدراسة من (227) موظفاً في مؤسسة صناعية في بريطانيا، وقد تم جمع بيانات الدراسة من خلال بناء واختبار نموذج عن الاغتراب الوظيفي. وتؤكد هذه الدراسة على ثلاثة عوامل متعلقة بالعمل تم تحديدها في الأصل من قبل كارل ماركس كانت بمثابة الأساس لفكرة الاغتراب الوظيفي، وقد أظهرت النتائج أن اللامعنى وعدم ملائمة الموظف للعمل يؤدي الشعور

بالاغتراب الوظيفي، والإرهاق العاطفي وانخفاض مستويات الرفاه الاجتماعي هي عواقب الاغتراب الوظيفي. وتؤكد هذه الدراسة أيضاً على أن الاغتراب الوظيفي يجب أن يكون نقطة محورية لعلماء إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين.

هدفت دراسة (Mendoza et al, 2008) إلى التعرف على تأثير الاغتراب الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمي في جزر الكناري، وقد بلغ مجتمع الدراسة (165) معلماً لمدرسة ثانوية وتكونت عينة الدراسة من (99) معلماً. وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد أظهرت النتائج أن الأبعاد الثلاثة للاغتراب الوظيفي (اللامعنى، العجز، الاغتراب عن الذات) قد أثرت كلياً أو جزئياً على سلوك المواطنة التنظيمي.

أرادت دراسة (Lunary, 2005) التأكد من درجة الاغتراب التي يعاني منها معلمو الإغاثة في المدارس الابتدائية الحكومية في استراليا الغربية، وقد قام الباحث بإجراء مقابلات شبه منظمة مع (20) معلماً، وقد كانت المحاور الرئيسة في أداة البحث هي (العجز، العزلة، اللامعنى)، وقد وجدت هذه الدراسة روابط ايجابية قوية بين مشاعر الاغتراب وبعد السكان وبعد التعرض للمشاكل النظامية الموجودة في النظام التعليمي في الولاية موضع الدراسة، وقد حددت الدراسة بعضاً من الاستراتيجيات الداعمة التي قامت بها بعض المدارس الأخرى مما يشير إلى إدراك هذه المدارس لمشكلة الاغتراب التي تواجه معلمي الإغاثة في أماكن عملهم.

عمدت دراسة (Sarros et al, 2003) إلى التعرف على مدى تأثير سلوك القائد والهيكل التنظيمي للمؤسسة على أبعاد الاغتراب الوظيفي وهي (العجز، اللامعنى، الاغتراب عن الذات) وقد تكون مجتمع الدراسة من (609) من الموظفين العاملين في قسم مكافحة حرائق السواحل في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد بلغ عدد عينة الدراسة (326) فرداً، وقد أظهرت النتائج أن هناك علاقة سلبية بين القيادة التحويلية والاغتراب الوظيفي، وأن هناك علاقة ايجابية بين القيادة الانتقالية والاغتراب الوظيفي، ولم يظهر أن الهيكل التنظيمي له تأثيراً سلبياً على الاغتراب الوظيفي. ولكن له علاقة سلبية مع القيادة التحويلية وله علاقة ايجابية مع القيادة الانتقالية. وأظهرت النتائج أن أسلوب القيادة في المنظمة له تأثير كبير على مشاعر الغربة في العمل.

4.3.2. التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على أدبيات الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الاغتراب الوظيفي، يمكن التعقيب على الدراسات السابقة من خلال النقاط التالية:

1. إن غالبية الدراسات السابقة تناولت موضوع الاغتراب الوظيفي وعلاقته بمتغير آخر لمعرفة مدى العلاقة بينهما مثل دراسة الحواس (2018)، سعيد (2017)، البريكان (2016)، محاميد (2016)، دروزة وآخرون (2014)، السلطاني (2014)، أميدي (2013)، بحر وزميليه (2013)، شبات (2012)، الحمداني وآخرون (2012)، العسال (2009)، Siron et al (2016)، Sarros et al (2003)

2. بعض الدراسات هدفت لمعرفة وتحديد مستوى الاغتراب الوظيفي دون ربطه بمتغيرات أخرى مثل دراسة المغربي (2015)، أبو سمرة وزميليه (2014)، أبو الهيجاء (2013)، مقابلة وزميليه (2012).

3. بالنسبة لمجتمع الدراسة فقد اقتصرت الدراسات السابقة في غالبيتها على المجتمع التربوي، حيث نجد أن مجتمع الدراسة هو "المعلمون" في دراسة محاميد (2016)، السلطاني (2014)، الحمداني وآخرون (2012)، مقابلة وزميليه (2012)، العسال (2009)، Inandi et al (2018)، Tsang (2018)، Mendoza et al (2008)، واقتصرت الدراسة على "مدراء المدارس" في دراسة الحواس (2018)، البريكان (2016)، كما اقتصرت الدراسة على "العاملين في وزارة التربية والتعليم" مثل دراسة دروزة وآخرون (2014)، بحر وزميلته (2013)، كما اقتصرت الدراسة على " المرشدون التربويون" مثل دراسة أبو الهيجاء (2013)، كما اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والمعاهد والكليات، مثل دراسة Siron et al (2016)، المغربي (2015)، أبو سمرة وزميليه (2014)، السلطاني (2014)، ثاميدي (2013)، العموش (2013)، شبات (2012)، المصري (2008)، كما اقتصرت الدراسة على "الطلبة"، فقد أوردت الباحثة دراسة واحدة هدفت للتعرف عن مشاعر الاغتراب لدى الطلبة الذين يتعلمون اللغة الإنجليزية في أندونيسيا، وهي دراسة Suryanto (2018).

4. بعض الدراسات بحثت في غير المجال التربوي مثل دراسة سعيد (2017) التي سعت إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية وتحديد العلاقة بينهما لدى العاملين

في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، و دراسة Sarros et al (2003) التي هدفت التعرف إلى مدى تأثير سلوك القائد والهيكل التنظيمي للمؤسسة على أبعاد الاغتراب الوظيفي لدى الموظفين العاملين في قسم مكافحة حرائق السواحل في الولايات المتحدة الأمريكية.

5. بالنسبة لأداة الدراسة فقد تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات في غالبية الدراسات السابقة.

6. مجالات الدراسة: اشتملت معظم الدراسات العربية السابقة على (5) مجالات للاغتراب الوظيفي وهي "العجز، العزلة الاجتماعية، اللامعنى، اللامعيارية، الاغتراب عن الذات"، مثل دراسة سعيد (2017) ، ودراسة محاميد (2016)، والمغربي (2015)، والمصري (2008)، ولكن الحواس (2018) أضاف في دراسته مجال "التشاؤم"، وبعض الباحثين اختار (4) مجالات للاغتراب الوظيفي مثل البريكان (2016) الذي أورد مجالات "فقدان المعيارية، فقدان السيطرة، فقدان المعنى، العزلة الاجتماعية". وأبو سمرة وزميلية (2014) الذين أوردوا مجال الشعور ب"العجز، العزلة، اللامعيارية، الاغتراب عن الذات".

7. الدراسات الأجنبية في معظمها تضمنت (3) مجالات مثل دراسة Lunary (2005)، التي اشتملت على مجالات "العجز، العزلة، اللامعنى" ودراسة Mendoza et al (2008) التي اشتملت على مجالات " اللامعنى، العجز، الاغتراب عن الذات"، دراسة Cetinkanat et al (2016) التي اشتملت على مجالات "العجز، اللامعنى، العزلة، الاغتراب عن المدرسة"، أما دراسة Dagli et al (2017) فقد اشتملت على (5) مجالات وهي "العجز، الانعزالية، اللامعيارية، الاغتراب عن الذات، اللامعنى".

8. وقد استفادت الباحثة بعد الإطلاع على الدراسات السابقة بناء أداة الدراسة، من خلال تحديد مجالاتها، وصياغة فقراتها. إضافة إلى بنية الإطار النظري للدراسة، وفي مرحلة لاحقة استفادت الباحثة من مجمل الدراسات السابقة في تفسير نتائج دراستها. أما بخصوص مجالات أداة الدراسة بالتحديد، فقد لاحظت الباحثة أن معظم الدراسات_ والعربية بشكل خاص_ قد حددت مجالات الشعور بالعجز، العزلة، اللامعنى، اللامعيارية، و الشعور بالاغتراب عن الذات لقياس مستوى الاغتراب الوظيفي، وهذا قد جاء متناسقاً مع هذه الدراسة، وعلى حد علم الباحثة ومن خلال بحثها في الدراسات السابقة لم تجد أن هناك دراسات فلسطينية أجريت على مجتمع "معلمي المدارس" في محافظة الخليل خاصة أو في المجتمع الفلسطيني عامة حول موضوع الاغتراب الوظيفي، وذلك يعطي هذه الدراسة أهمية خاصة، ويميزها عن غيرها من الدراسات.

الفصل الثالث (الطريقة والإجراءات)

1.3 المقدمة

2.3 منهج الدراسة

3.3 مجتمع الدراسة

4.3 عينة الدراسة

5.3 أداة الدراسة (الصدق والثبات)

6.3 إجراءات الدراسة

7.3 متغيرات الدراسة

8.3 المعالجة الإحصائية

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

1.3 المقدمة

تناول هذا الفصل وصفاً كاملاً ومفصلاً لطريقة وإجراءات الدراسة التي قامت بها الباحثة لتنفيذ هذه الدراسة وشمل وصف منهج الدراسة، ومجتمع الدراسة، وأداة الدراسة، وصدقها وثباتها، وإجراءات الدراسة، والتحليل الإحصائي.

2.3 منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي، الذي يعتمد على دراسة الظاهرة في الوقت الحاضر وكما هي في الواقع، عن طريق وصف خصائص المبحوثين وإجاباتهم المتعلقة بأهداف الدراسة، ومن ثم فحص الفرضيات المتعلقة بأهداف الدراسة عن طريق تحليلها، وهو المنهج المناسب والأفضل لمثل هذه الدراسات.

3.3 مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل للعام الدراسي 2019/2018، والبالغ عددهم (8663) معلماً ومعلمة موزعين على (4) مديريات تربية وتعليم، والتي يبلغ عدد المدارس فيها (503) مدارس، والجدول (1.3) يوضح توزيع المدارس داخل مديريات محافظة الخليل:

جدول (1.3): أعداد المدارس في مديريات محافظة الخليل موزعة حسب جنس المدرسة ومستواها:

مستوى المدرسة			أساسي			ثانوي
المديرية/جنس المدرسة		ذكور	إناث	مختلطة	ذكور	إناث
شمال الخليل		35	27	16	11	14
جنوب الخليل		32	22	63	21	23
الخليل		57	60	6	10	16
يطا		12	10	31	11	13
المجموع		317			132	
المجموع الكلي		503				

4.3 عينة الدراسة

تم اعتماد أسلوب العينة الطبقية العنقودية في هذه الدراسة، حيث تم تقسيم محافظة الخليل إلى (4) مديريات تربية وتعليم، وهي تمثل طبقات المجتمع، وفي داخل كل طبقة تم سحب عينة عنقودية عشوائية على اعتبار أن المدارس هي العناقيد، بحيث لا تقل نسبة المدارس المسحوبة داخل كل مديرية عن 5% من كل طبقة. كما تم تنويع المدارس المسحوبة في العينة من حيث مستوى المدرسة (أساسية، ثانوية) وجنس المدرسة (ذكور، إناث، مختلطة). وبلغ عدد المدارس المسحوبة في العينة (45) مدرسة بما يمثل حوالي (8%) من نسبة المجتمع، وقد قامت الباحثة بعمل مسح شامل للمعلمين والمعلمات داخل هذه العناقيد وذلك بتوزيع أداة الدراسة عليهم، ومن ثم استردادها، حيث بلغ عدد الاستبانات المستردة (717) استبانة، والجدول (2.3) يوضح عدد المدارس المسحوبة داخل كل مديرية:

جدول(2.3): أعداد المدارس المسحوبة في عينة الدراسة حسب المديرية:

المديرية	مجتمع الدراسة	حجم العينة
شمال الخليل	103	7
جنوب الخليل	164	16
الخليل	151	15
يطا	85	7
المجموع	503	45

والجدول (3.3) يوضح خصائص الباحثين (المعلمين) الشخصية والديمغرافية:
 جدول(3.3): خصائص الباحثين الشخصية والديمغرافية داخل عينة الدراسة:

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	341	47.6%
	أنثى	376	52.4%
	المجموع	717	100.0%
المديرية	الخليل	232	32.4%
	شمال الخليل	131	18.3%
	جنوب الخليل	230	32.1%
	يطا	124	17.2%
المؤهل العلمي	المجموع	717	100.0%
	دبلوم	80	11.2%
	بكالوريوس	581	81.0%
	ماجستير فأعلى	56	7.8%
	المجموع	717	100.0%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	137	19.1%
	من 5-10 سنوات	200	27.9%
	10سنوات فأكثر	380	53.0%
	المجموع	717	100.0%
مستوى المدرسة	مرحلة أساسية	471	65.7%
	مرحلة ثانوية	246	34.3%
	المجموع	717	100.0%
جنس المدرسة	ذكور	290	40.4%
	إناث	249	34.7%
	مختلطة	178	24.9%
	المجموع	717	100.0%

5.3 أداة الدراسة:

قامت الباحثة بإعداد أداة لدراسة مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وذلك بعد الإطلاع على مجالات الاغتراب الوظيفي كما وردت في الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات العلاقة مثل دراسة المغربي (2015) ودراسة البريكان (2015) ودراسة أبو سمرة وزملائه (2014) ودراسة العموش (2013) ودراسة آل دعير (2011) ودراسة العسال (2009)، حيث تمت الاستفادة من بعض فقرات الأدوات الواردة لديهم. وقد قامت الباحثة ببناء الأداة في صورتها الأولية، وهي الاستبانة، وفق الخطوات التالية:

1. تحديد المجالات الرئيسية التي تتكون منها الإستبانة.
2. صياغة الفقرات التي تقع تحت كل مجال.
3. إعداد الإستبانة، والتي شملت (43) فقرة، موزعة على (5) مجالات لقياس مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل وهي: الشعور بالعجز، الشعور بالعزلة الاجتماعية، الشعور باللامعنى، الشعور باللامعيارية، الشعور بالاغتراب عن الذات. وتتدرج الإجابة على فقرات الاستبانة كالتالي: (بدرجة قليلة جدا=1)، (بدرجة قليلة=2)، (بدرجة متوسطة=3)، (بدرجة كبيرة=4)، (بدرجة كبيرة جدا=5)، على المقياس ذو التدرج الخماسي من (1-5).

1.5.3. صدق أداة الدراسة (Validity):

قامت الباحثة بعرض الأداة على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في التربية والإدارة التربوية وإدارة الأعمال في جامعة القدس، الخليل، القدس المفتوحة، ومديرية التربية والتعليم العالي في الخليل، وعددهم (22) محكماً، (ملحق رقم 1) ، وذلك لغرض تحكيم الأداة وللتأكد من قدرتها على قياس ما وضعت لقياسه، والاستتارة بأرائهم في مدى ملائمة الأداة لقياس مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل، سواءً في ما يتعلق بمدى صلاحية الأداة لقياس الأهداف المرتبطة بهذه الدراسة أو بالمجالات التي تم تحديدها، أو بالفقرات التي تم إدراجها لكل مجال، من حيث الصياغة اللغوية أو إضافة أو حذف ما يروونه مناسباً من الفقرات، وبعد إجراء التعديلات اللازمة، والتي أوصى بها غالبية المحكمين (75%)، تم حذف (7) فقرات وإضافة (5) فقرات وتعديل (25) فقرة، وقد بلغ عدد فقرات الأداة في صورتها النهائية (41) فقرة، موزعة على المجالات الخمسة المشار إليها سابقاً، وتظهر الاستبانة بصورتها النهائية في الملحق رقم (2)، وتتكون من:

الجزء الأول: ويشمل البيانات الشخصية والديموغرافية التالية: (الجنس، المديرية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مستوى المدرسة، وجنس المدرسة).

الجزء الثاني: وهو مجالات الاعتراض الوظيفي وفقراته، ويتكون من:

مجال الشعور بالعجز، ويتضمن الفقرات (1-9)

مجال الشعور بالعزلة الإجتماعية، ويتضمن الفقرات (10-17)

مجال الشعور باللامعنى، ويتضمن الفقرات (18-23)

مجال الشعور باللامعيارية، ويتضمن الفقرات (24-35)

مجال الشعور بالاعتراض عن الذات، ويتضمن الفقرات (36-41).

من ناحية أخرى تم التحقق من صدق الأداة بحساب معاملات الارتباط بيرسون، والتي تعبر عن قوة العلاقة بين كل فقرة من الفقرات ومجالات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية، والدال على الاتساق الداخلي للفقرات داخل المجالات. كما تبينها الجداول (4.3)، (5.3)، (6.3)، (7.3)، (8.3)، (9.3).

جدول رقم(4.3): معاملات الارتباط بيرسون بين الفقرات والدرجة الكلية لمجال الشعور بالعجز.

الرقم	العبرة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة المعنوية
1.	لا أستطيع حل بعض المشكلات اليومية التي تواجهني في المدرسة	0.704	0.000
2.	أجد صعوبة في التعبير عن أفكارى بحرية في المدرسة	0.709	0.000
3.	مستوى أدائي في العمل التدريسي محدود	0.661	0.000
4.	تراودني نفسي بالاستقالة من عملي كمدرس	0.649	0.000
5.	أحجم عن المشاركة في صنع القرارات في المدرسة	0.701	0.000
6.	أرى بأنه لا قدرة لي على إحداث تغييرات في مجال عملي	0.758	0.000
7.	أجد صعوبة في التوفيق بين عملي في المدرسة وواجباتي الأخرى	0.735	0.000
8.	أجد صعوبة في تفهم مشكلات الطلبة والتعامل معهم	0.723	0.000
9.	تجاهل انجازاتي من قبل المسؤولين يشعرنى بالإحباط والعجز	0.548	0.000

جدول رقم(5.3): معاملات الارتباط بيرسون بين الفقرات والدرجة الكلية لمجال الشعور بالعزلة الاجتماعية.

الرقم	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة المعنوية
10.	أشعر بالغربة بين زملائي حتى في ظل وجودهم معي في المدرسة	0.801	0.000
11.	أشعر أن علاقاتي مع زملائي في المدرسة محدودة	0.826	0.000
12.	ينتابني شعور بأن زملائي في العمل لا يتقون بي	0.762	0.000
13.	أتجنب حضور اللقاءات والمناسبات الاجتماعية لزملائي	0.762	0.000
14.	أبقى صامتاً أثناء الاجتماعات واللقاءات	0.769	0.000
15.	أتجاهل مشكلات المعلمين من حولي	0.746	0.000
16.	أجد الراحة في العمل في المدرسة بشكل فردي	0.691	0.000
17.	أرغب في البقاء في المنزل بدلاً من الذهاب إلى العمل.	0.605	0.000

جدول رقم(6.3): معاملات الارتباط بيرسون بين الفقرات والدرجة الكلية لمجال الشعور باللامعنى.

الرقم	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة المعنوية
18.	أرى أن عملي كمدرس لا يلبي طموحاتي	0.772	0.000
19.	أرى أن سياسات التعليم في بلدي لا تلبي طموحات المجتمع	0.765	0.000
20.	يتساوى لدي معنى النجاح والفشل في العمل	0.722	0.000
21.	أشعر أن دخل المعلم المادي قليل ولا يضمن له العيش بكرامة وطمأنينة	0.611	0.000
22.	أرى أن دور المعلم محدود في توجيه الطلبة	0.666	0.000
23.	أرى أن الوظيفة لا قيمة لها في حياتي	0.709	0.000

جدول رقم(7.3أ): معاملات الارتباط بيرسون بين الفقرات والدرجة الكلية لمجال الشعور باللامعيارية.

الرقم	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة المعنوية
24.	اهتم بتحقيق أهدافي في المدرسة بأي وسيلة كانت	0.024	0.524
25.	أرى أن الحصول على ترقية لا يحتاج إلى كفاءة بمقدار ما يحتاج إلى واسطة	0.519	0.000

جدول رقم (7.3-ب): معاملات الارتباط بيرسون بين الفقرات والدرجة الكلية لمجال ال شعور باللامعيارية.

الرقم	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة المعنوية
26.	أتأخر عن بداية الدوام الرسمي	0.566	0.000
27.	أرغب في المغادرة من العمل قبل موعد انتهاء الدوام	0.609	0.000
28.	لا اكثرث بسمعة المدرسة	0.639	0.000
29.	أشعر بأن الالتزام بأنظمة المدرسة وتعليماتها لا ضرورة له	0.632	0.000
30.	أشعر أن كل عمل صحيح أقوم به هو خطأ من وجهة نظر زملائي في العمل	0.619	0.000
31.	تحقيق التقدم في العمل لا يعتمد على الجهد الشخصي	0.640	0.000
32.	يعامل مدير المدرسة المعلمين بمعايير مختلفة	0.649	0.000
33.	اعتقد أن بعض القرارات التي يتم اتخاذها في مديرية التربية لا تستند إلى المهنية	0.612	0.000
34.	أرى أن المسؤولين يتجاهلون إنجازاتي	0.669	0.000
35.	أجد أن التقييمات السنوية لا تتوافق مع جهدي الذي أبذله	0.604	0.000

جدول رقم (8.3): معاملات الارتباط بيرسون بين الفقرات والدرجة الكلية لمجال الشعور بالاغتراب عن الذات.

الرقم	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة المعنوية
36.	أجد أن هناك فجوة كبيرة بين ما أتمناه وبين الواقع الفعلي	0.680	0.000
37.	أشعر انه لا تتوفر لدي القدرة على التوافق مع متغيرات العصر الحديث	0.766	0.000
38.	أشعر أن هناك تناقضاً بين قناعاتي	0.779	0.000
39.	تلازمني الرغبة بعدم الالتحاق بأي عمل	0.731	0.000
40.	صعوبة إيجاد الأنشطة التي تليبي رغباتي وتشعرنني بالرضا عن نفسي	0.810	0.000
41.	أشعر بالفراغ النفسي بسبب عدم الرضا عما يجري حولي	0.753	0.000

جدول رقم(9.3): معاملات الارتباط بيرسون بين مجالات الدراسة والدرجة الكلية

المجال	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة المعنوية
الشعور بالعجز	0.849	0.000
الشعور بالعزلة الاجتماعية	0.821	0.000
الشعور باللامعنى	0.785	0.000
الشعور باللامعيارية	0.843	0.000
الشعور بالاغتراب عن الذات	0.811	0.000

من خلال الجداول (4.3)، (5.3)، (6.3)، (7.3)، (8.3)، (9.3) يتضح وجود ارتباطات دالة إحصائية (مستويات الدلالة المعنوية أقل من 0.05) بين جميع فقرات الدراسة والدرجات الكلية للمجالات التي تحتوي تلك الفقرات، وكذلك بين الدرجات الكلية للمجالات مع الدرجة الكلية للاستبانة، وبذلك تعتبر هذه الفقرات ومجالاتها صادقة في قياس ما وضعت لقياسه.

2.5.3. ثبات أداة الدراسة (Reliability):

لقياس ثبات أداة الدراسة تم قياس الثبات لمجالات أداة الدراسة والدرجة الكلية باستخدام معاملات الثبات كرونباخ ألفا، وكانت النتائج على النحو الآتي كما في جدول (10.3) :

جدول رقم(10.3): معاملات الثبات لمجالات الدراسة

المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات كرونباخ ألفا
الشعور بالعجز	9	0.85
الشعور بالعزلة الاجتماعية	8	0.88
الشعور باللامعنى	6	0.80
الشعور باللامعيارية	12	0.79
الشعور بالاغتراب عن الذات	6	0.84
الدرجة الكلية	41	0.94

يتضح من الجدول (10.3)، أن قيم معاملات الثبات تراوحت بين (0.79-0.88)، كما بلغت قيمة معامل الثبات للدرجة الكلية (0.94)، مما يدل على أن أداة الدراسة قادرة على إعادة إنتاج 94% من البيانات والنتائج الحالية فيما لو تم إعادة القياس واستخدامها مرة أخرى بنفس الظروف، وبالتالي اعتبرت أداة الدراسة الحالية مناسبة لأغراض الدراسة والأهداف التي وضعت هذه المجالات وفقراتها من أجلها.

6.3 خطوات تطبيق الدراسة:

بعد التأكد من مناسبة الأداة لتحقيق أهداف الدراسة، قامت الباحثة بالحصول على كتب تسهيل المهمة من جامعة القدس وتم تقديمها لمديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل (الخليل، شمال الخليل، جنوب الخليل، يطا) للحصول على الموافقة لإجراء الدراسة في مدارسها الحكومية. وبعد ذلك تم تحديد حجم أفراد العينة. ثم قامت الباحثة بطبع وتوزيع (717) استبانة على مجموعة من معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل. حيث قام المبحوثون بتعبئة الاستبانة بما هو مطلوب منهم، وبعد ذلك قامت الباحثة بجمعها منهم، وقد بلغت الاستبانات المسترجعة (717) استبانة بنسبة استرداد بلغت (100%) من مجموع الاستبانات الموزعة.

قامت الباحثة بإدخال البيانات إلى جهاز الحاسوب لتحليل النتائج باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، وعرضها في جداول والتعقيب عليها، وتفسير النتائج ومناقشتها، وصياغة التوصيات بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها، وطرح المقترحات.

7.3 متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات التالية:

أولاً: المتغيرات المستقلة: تضمنت الدراسة ستة متغيرات مستقلة وهي كما يلي:

1. متغير الجنس.
2. متغير المديرية وله أربع مستويات وهي مديرية الخليل، ومديرية شمال الخليل، ومديرية جنوب الخليل، ومديرية يطا.
3. متغير المؤهل العلمي وله ثلاث مستويات وهي دبلوم، بكالوريوس، ماجستير فأعلى.

4 -متغير سنوات الخبرة وله ثلاث مستويات أقل من 5 سنوات، من 5-10سنوات، 10سنوات فأكثر .

5 -متغير مستوى المدرسة، وله مستويان، مرحلة أساسية، مرحلة ثانوية.

6 -متغير جنس المدرسة، وله ثلاث مستويات، ذكور، إناث، مختلطة.

ثانياً: المتغير التابع، تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي لديهم.

8.3 المعالجة الإحصائية

بعد جمع بيانات الدراسة، قامت الباحثة بمراجعتها تمهيداً لإدخالها إلى الحاسوب وقد تم إدخالها للحاسوب بإعطائها أرقام معينة أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية حيث أعطيت الإجابة (بدرجة قليلة جدا =1)، (بدرجة قليلة=2)، (بدرجة متوسطة=3)، (بدرجة كبيرة=4)، (بدرجة كبيرة جدا=5)، على مقياس ليكرت الخماسي.

وقد تمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات باستخراج الأعداد والنسب المئوية لخصائص المبحوثين الشخصية، كما تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة والدرجات الكلية للمجالات.

وقد تم فحص فرضيات الدراسة عن طريق اختبار ت للعينات المستقلة (Two Independent Samples T-test) واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، كما تم استخدام معادلة الثبات كرونباخ ألفا لفحص ثبات أداة الدراسة وأسلوب تحليل معاملات الارتباط بيرسون لفحص صدق أداة الدراسة، وذلك باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

9.3 مفتاح التصحيح

بعد إعطاء تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي لديهم أرقاماً تمثل أوزاناً من 1 _ 5)، تم حساب فرق أدنى قيمة وهي 1 من أعلى قيمة وهي 5 وهو المدى ويساوي 4 ، ثم قسمة قيمة المدى على عدد المجالات المطلوبة في الحكم على النتائج وهو 3 ليصبح الناتج $4/3 = 1.33$ ، وبالتالي نستمر في زيادة هذه القيمة ابتداءً من أدنى قيمة، وذلك لإعطاء الفترات الخاصة بتحديد المستوى بالاعتماد على الوسط الحسابي، والجدول رقم (12.3) يوضح ذلك :

جدول رقم (11.3): مفتاح التصحيح (المقياس الوزني)

الدرجة	الوسط الحسابي
منخفضة	أقل من 2.34
متوسطة	من 2.34 _ 3.67
مرتفعة	من 3.67 فأكثر

الفصل الرابع (نتائج الدراسة)

1.4 المقدمة

2.4 عرض نتائج الدراسة

3.4 ملخص نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

1.4 المقدمة

تضمن هذا الفصل عرض نتائج الدراسة، والتي تم التوصل إليها من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة، وهم معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل على أداة الدراسة. ويتم عرض النتائج وفق أسئلة الدراسة وفرضياتها.

2.4 عرض نتائج الدراسة

1.2.4. نتائج السؤال الأول:

ما مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟ للإجابة عن السؤال الأول استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل، لفقرات أداة الدراسة ومجالاتها من خلال استجابة أفراد العينة على أداة الدراسة. ويبين الجدول (1.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

جدول رقم (1.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجات الكلية لمجالات الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
منخفضة	0.72	2.05	الشعور بالعجز
منخفضة	0.74	1.84	الشعور بالعزلة الاجتماعية
متوسطة	0.84	2.65	الشعور باللامعنى
منخفضة	0.62	2.20	الشعور باللامعيارية
منخفضة	0.84	2.33	الشعور بالاغتراب عن الذات
منخفضة	0.60	2.18	الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي

يتضح من الجدول (1.4) بأن الدرجة الكلية لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاءت منخفضة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمظاهر الاغتراب الوظيفي، أي الدرجة الكلية، (2.18) والانحراف المعياري (0.60). كما جاءت جميع مجالات مظاهر الاغتراب الوظيفي بدرجة منخفضة باستثناء مجال (الشعور باللامعنى)، فجاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ متوسطه الحسابي لهذا المجال (2.65) والانحراف المعياري (0.84).

وكون عينة الدراسة هي عينة عشوائية، وتم اختيارها بالطرق الإحصائية الملائمة، يمكن القول إنها عينة ممثلة للمجتمع، وبالتالي يمكن تقدير معالم المجتمع من خلال إحصاءات العينة، وعليه يمكن للباحثة أن تستخدم التقدير النقطي (التقدير بنقطة) وتقول إن المتوسط الحسابي (μ) لمستوى الاغتراب الوظيفي لأفراد مجتمع الدراسة، أي معلمي المدارس في محافظة الخليل هو نفسه المتوسط الحسابي لأفراد العينة، وهو (2.18).

أما بخصوص فقرات مجالات أداة الدراسة، فتبينها الجداول (2.4)، (3.4)، (4.4)، (5.4)، (6.4).

المجال الأول: الشعور بالعجز، ويبينه الجدول (2.4).

جدول رقم (2.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الشعور بالعجز.

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1.	9	تجاهل انجازاتي من قبل المسؤولين يشعروني بالإحباط والعجز	2.60	1.28	متوسطة
2.	4	تراودني نفسي بالاستقالة من عملي كمدرس	2.26	1.30	منخفضة
3.	5	أحجم عن المشاركة في صنع القرارات في المدرسة	2.18	1.02	منخفضة
4.	7	أجد صعوبة في التوفيق بين عملي في المدرسة وواجباتي الأخرى	2.16	1.09	منخفضة
5.	6	أرى بأنه لا قدرة لي على إحداث تغييرات في مجال عملي	1.99	1.02	منخفضة
6.	2	أجد صعوبة في التعبير عن أفكارى بحرية في المدرسة	1.91	1.00	منخفضة
7.	1	لا أستطيع حل بعض المشكلات اليومية التي تواجهني في المدرسة	1.82	0.96	منخفضة
8.	8	أجد صعوبة في تفهم مشكلات الطلبة والتعامل معهم	1.81	0.91	منخفضة
9.	3	مستوى أدائي في العمل التدريسي محدود	1.72	0.94	منخفضة
					الدرجة الكلية
			2.05	0.72	منخفضة

يوضح الجدول (2.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أداة الدراسة لمجال الشعور بالعجز، الهرتبة ترتيباً تنازلياً، وتشير الدرجة الكلية الواردة في الجدول (2.4) أن تقديرات الباحثين كانت منخفضة، مما يدل على أن مستوى الشعور بالعجز لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل هو بدرجة منخفضة. وجاءت فقرة واحدة من هذا المجال بدرجة متوسطة و(8) فقرات بدرجة منخفضة.

وقد جاء أعلى متوسط حسابي لفقرة (تجاهل انجازاتي من قبل المسؤولين يشعروني بالإحباط والعجز) بمقدار (2.6) وانحراف معياري مقداره (1.28)، وأدنى متوسط حسابي ومقداره (1.91) وانحراف معياري مقداره (1) للفقرة (مستوى أدائي في العمل التدريسي محدود).

المجال الثاني: الشعور بالعزلة الاجتماعية، ويبينه الجدول (3.4).

جدول رقم (3.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الشعور بالعزلة الاجتماعية.

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1.	16	أجد الراحة في العمل في المدرسة بشكل فردي	2.24	1.15	منخفضة
2.	14	أبقى صامتاً أثناء الاجتماعات واللقاءات	2.09	1.03	منخفضة
3.	17	أرغب في البقاء في المنزل بدلاً من الذهاب إلى العمل.	2.05	1.21	منخفضة
4.	15	أتجاهل مشكلات المعلمين من حولي	1.94	0.99	منخفضة
5.	11	أشعر أن علاقاتي مع زملائي في المدرسة محدودة	1.67	0.95	منخفضة
6.	13	أتجنب حضور اللقاءات والمناسبات الاجتماعية لزملائي	1.64	0.93	منخفضة
7.	10	أشعر بالغيرة بين زملائي حتى في ظل وجودهم معي في المدرسة	1.61	0.97	منخفضة
8.	12	ينتابني شعور بأن زملائي في العمل لا يتقنون بي	1.48	0.81	منخفضة
الدرجة الكلية					منخفضة

يوضح الجدول (3.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الشعور بالعزلة الاجتماعية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل مرتبة ترتيباً تنازلياً، وتشير الدرجة الكلية الواردة في الجدول أن تقديرات الباحثين كانت منخفضة، مما يدل على أن مستوى الشعور بالعزلة الاجتماعية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل منخفضاً. وجاءت جميع فقرات هذا المجال بدرجة منخفضة.

وقد جاء المتوسط الحسابي للفقرة: (أجد الراحة في العمل في المدرسة بشكل فردي) هو الأعلى، ومقداره (2.24) وانحراف معياري مقداره (1.15)، في حين كانت أدنى الفقرات الفقرة (ينتابني شعور بأن زملائي في العمل لا يثقون بي) بمتوسط حسابي مقداره (1.48) وانحراف معياري مقداره (0.81).

المجال الثالث: الشعور باللامعنى، ويبينه الجدول (4.4).

جدول رقم(4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الشعور باللامعنى.

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1.	21	أشعر أن دخل المعلم المادي قليل ولا يضمن له العيش بكرامة وطمأنينة	3.90	1.28	مرتفعة
2.	19	أرى أن سياسات التعليم في بلدي لا تلبي طموحات المجتمع	3.20	1.25	متوسطة
3.	18	أرى أن عملي كمدرس لا يلبي طموحاتي	2.52	1.29	متوسطة
4.	22	أرى أن دور المعلم محدود في توجيه الطلبة	2.41	1.10	متوسطة
5.	20	يتساوى لدي معنى النجاح والفشل في العمل	2.01	1.11	منخفضة
6.	23	أرى أن الوظيفة لا قيمة لها في حياتي	1.87	1.05	منخفضة
الدرجة الكلية			2.65	0.84	متوسطة

يوضح الجدول (4.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الشعور باللامعنى لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي، وتشير الدرجة الكلية الواردة في الجدول (4.4) أن تقديرات الباحثين كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (2.65) والانحراف المعياري مقداره (0.84)، مما يدل على أن مستوى الشعور باللامعنى لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل متوسطاً. وجاءت فقرة واحدة بدرجة مرتفعة و(3) فقرات بدرجة متوسطة و(فقرتان) بدرجة منخفضة .

وقد جاءت الفقرة (أشعر أن دخل المعلم المادي قليل ولا يضمن له العيش بكرامة وطمأنينة) بمتوسط حسابي مقداره (3.9) وانحراف معياري مقداره (1.28)، وهو أعلى متوسط حسابي، في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة (أرى أن الوظيفة لا قيمة لها في حياتي) بمتوسط حسابي مقداره (1.87) وانحراف معياري مقداره (1.05).

المجال الرابع: الشعور باللامعيارية، ويبينه الجدول (5.4).

جدول رقم(5.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الشعور باللامعيارية.

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1.	24	اهتم بتحقيق أهدافي في المدرسة بأي وسيلة كانت	3.42	1.29	متوسطة
2.	25	أرى أن الحصول على ترقية لا يحتاج إلى كفاءة بمقدار ما يحتاج إلى واسطة	3.13	1.33	متوسطة
3.	33	اعتقد أن بعض القرارات التي يتم اتخاذها في مديرية التربية لا تستند إلى المهنية	2.80	1.24	متوسطة
4.	35	أجد أن التقييمات السنوية لا تتوافق مع جهدي الذي أبذله	2.80	1.29	متوسطة
5.	34	أرى أن المسؤولين يتجاهلون إنجازاتي	2.46	1.16	متوسطة
6.	31	تحقيق التقدم في العمل لا يعتمد على الجهد الشخصي	2.12	1.09	منخفضة
7.	32	يعامل مدير المدرسة المعلمين بمعايير مختلفة	2.12	1.17	منخفضة
8.	27	أرغب في المغادرة من العمل قبل موعد انتهاء الدوام	1.96	1.07	منخفضة
9.	30	أشعر أن كل عمل صحيح أقوم به هو خطأ من وجهة نظر زملائي في العمل	1.69	0.91	منخفضة
10.	26	أتأخر عن بداية الدوام الرسمي	1.67	1.02	منخفضة
11.	29	أشعر بأن الالتزام بأنظمة المدرسة وتعليماتها لا ضرورة له	1.63	0.90	منخفضة
12.	28	لاكثرث بسمعة المدرسة	1.45	0.86	منخفضة
الدرجة الكلية			2.20	0.62	منخفضة

يوضح الجدول (5.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الشعور باللامعيارية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي، وتشير الدرجة الكلية الواردة في الجدول (5.4) أن تقديرات الباحثين كانت منخفضة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (2.20) والانحراف المعياري الكلي مقداره (0.62)، مما يدل على أن مستوى الشعور باللامعيارية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل منخفضاً. وجاءت (5) فقرات بدرجة متوسطة و(7) فقرات بدرجة منخفضة .

وقد جاء المتوسط الحسابي للفقرة (اهتم بتحقيق أهدافي في المدرسة بأي وسيلة كانت) هو الأعلى في هذا المجال، ومقداره (3.42) وانحراف معياري مقداره (1.29)، في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة (لا اكثر بسمعة المدرسة) بمتوسط حسابي مقداره (1.45) وانحراف معياري مقداره (0.86).

المجال الخامس: الشعور بالاغتراب عن الذات، ويبينه الجدول (6.4).

جدول رقم(6.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الشعور بالاغتراب عن الذات.

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1.	36	أجد أن هناك فجوة كبيرة بين ما أتمناه وبين الواقع الفعلي	3.12	1.23	متوسطة
2.	40	صعوبة إيجاد الأنشطة التي تليبي رغباتي وتشعربي بالرضا عن نفسي	2.30	1.06	منخفضة
3.	41	أشعر بالفراغ النفسي بسبب عدم الرضا عما يجري حولي	2.23	1.15	منخفضة
4.	37	أشعر انه لا تتوفر لدي القدرة على التوافق مع متغيرات العصر الحديث	2.21	1.08	منخفضة
5.	38	أشعر أن هناك تناقضاً بين قناعاتي	2.05	1.03	منخفضة
6.	39	تلازمني الرغبة بعدم الالتحاق بأي عمل	2.05	1.15	منخفضة
الدرجة الكلية					منخفضة
			2.33	0.84	

يوضح الجدول (6.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مستوى الشعور بالاغتراب عن الذات لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي، وتشير الدرجة الكلية الواردة في الجدول (6.4) أن تقديرات المبحوثين كانت منخفضة، مما يدل على أن مستوى الشعور بالاغتراب عن الذات لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل منخفضاً. وجاءت فقرة واحدة بدرجة متوسطة و(5) فقرات بدرجة منخفضة

وجاءت الفقرة (أجد أن هناك فجوة كبيرة بين ما أتمناه وبين الواقع الفعلي) بأعلى متوسط حسابي ومقداره (3.12) وانحراف معياري مقداره (1.23)، في حين كانت أدنى الفقرات: الفقرة (تلازمني الرغبة بعدم الالتحاق بأي عمل) بمتوسط حسابي مقداره (2.05) وانحراف معياري مقداره (1.15).

2.2.4. السؤال الثاني: هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي باختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، المديرية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مستوى المدرسة، وجنس المدرسة)؟

وللإجابة عن سؤال الدراسة الثاني تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي وفق متغيرات الدراسة، ومن ثم التحقق فيما إذا كانت الفروق بين قيم المتوسطات الحسابية دالة إحصائياً من خلال فحص الفرضيات الصفرية المنبثقة عن السؤال:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة لفحص الفروق بين المتوسطات تبعاً لمتغير الجنس، والجدول رقم (7.4) يوضح ذلك:

جدول رقم (7.4): نتائج اختبار ت (t-test) للعينات المستقلة لفحص الفروق بين متوسطات تقديرات المبحوثين لمستوى الاغتراب الوظيفي حسب متغير الجنس.

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي	ذكر	341	2.33	0.63	6.280	715	0.000
	أنثى	376	2.05	0.55			

يتضح من الجدول (7.4) بأن الفرق بين متوسطي الذكور والإناث هو فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) حيث كانت الفروق لصالح الذكور، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية الأولى ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.

للتحقق من صحة الفرضية الصفرية الثانية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي حسب متغير المديرية، والجدول (8.4) يوضح ذلك.

جدول رقم (8.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل حسب متغير المديرية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المديرية	المجال
0.59	2.16	232	الخليل	الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي
0.56	2.00	131	شمال الخليل	
0.61	2.35	230	جنوب الخليل	
0.59	2.11	124	يطا	
0.60	2.18	717	المجموع	

من خلال ملاحظة قيم المتوسطات الحسابية في الجدول (8.4) نلاحظ أن هناك فروقاً ظاهرية بين قيم هذه المتوسطات، وللتحقق فيما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، والجدول (9.4) يوضح ذلك.

جدول رقم (9.4): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي حسب متغير المديرية.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي	بين المجموعات	11.331	3	3.777	10.876	0.000
	داخل المجموعات	247.604	713	0.347		
	المجموع	258.935	716			

يتضح من الجدول (9.4) بأن الفروق بين قيم المتوسطات الحسابية هي فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية الثانية. ولمعرفة مصدر هذه الفروق تم استخدام اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية، والجدول (10.4) يوضح نتائج هذا الاختبار.

جدول رقم(10.4): نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة للاغتراب الوظيفي حسب متغير المديرية.

المجال	المديرية	الخليل	شمال الخليل	جنوب الخليل	يطا
الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي	الخليل	---	*0.166	*-0.181	0.055
	شمال الخليل	*-0.166	---	*-0.348	-0.111
	جنوب الخليل	*0.181	*0.348	---	*0.237
	يطا	-0.055	0.111	*-0.237	---

* الفروق دالة إحصائياً عند مستوى 0.05.

تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (10.4) أن الفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمتغير المديرية كانت بين مديرية جنوب الخليل مقابل مديريات شمال الخليل، والخليل ويطا، مما يدل على أن شعور المعلم بالاغتراب الوظيفي في مديرية جنوب الخليل أعلى من باقي المديريات، كما تبين بأن الفروق كانت لصالح مديرية الخليل مقابل مديرية شمال الخليل، مما يدل على أن شعور المعلم بالاغتراب الوظيفي في مديرية الخليل أعلى من مديرية شمال الخليل، ولم يتضح وجود فروق بين باقي المقارنات الأخرى.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

للتحقق من صحة الفرضية الصفرية الثالثة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي، كما يبينها الجدول (11.4).

جدول رقم (11.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل حسب متغير المؤهل العلمي.

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي	دبلوم	80	2.03	0.44
	بكالوريوس	581	2.19	0.61
	ماجستير فأعلى	56	2.32	0.67
	المجموع	717	2.18	0.60

من خلال ملاحظة قيم المتوسطات الحسابية في الجدول (11.4) نلاحظ أن هناك فروقاً ظاهرية بين قيم هذه المتوسطات، وللتحقق فيما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، كما في الجدول (12.4).

جدول رقم (12.4): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي	بين المجموعات	2.850	2	1.425	3.973	0.019
	داخل المجموعات	256.085	714	0.359		
	المجموع	258.935	716			

يتضح من الجدول (12.4) أن الفروق بين المتوسطات الحسابية هي فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، وبالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية الثالثة. ومن أجل إيجاد مصدر هذه الفروق، تم استخدام اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية، والجدول (13.4) يوضح نتائج هذا الاختبار.

جدول رقم (13.4): نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين تقديرات عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير فأعلى
الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي	دبلوم	---	-0.156	*-0.285
	بكالوريوس	0.156	---	-0.129
	ماجستير فأعلى	*0.285	0.129	---

* الفروق دالة إحصائياً عند مستوى 0.05.

يتضح من نتائج الجدول (13.4) أن الفروق بين أفراد عينة الدراسة كانت لصالح مؤهل ماجستير فأعلى مقابل الدبلوم، مما يدل على أن شعور المعلمين ذوي المؤهلات العلمية ماجستير فأعلى بالاغتراب الوظيفي أعلى من المعلمين ذوي المؤهل دبلوم، ولم يتضح وجود فروق بين باقي المقارنات الأخرى.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

للتحقق من صحة الفرضية الصفرية الرابعة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي حسب متغير سنوات الخبرة، والجدول (14.4) يوضح ذلك.

جدول رقم (14.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل حسب متغير سنوات الخبرة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المجال
0.64	2.16	137	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي
0.63	2.28	200	من 5-10 سنوات	
0.57	2.14	380	10 سنوات فأكثر	
0.60	2.18	717	المجموع	

من خلال ملاحظة قيم المتوسطات الحسابية في الجدول (14.4) نلاحظ أن هناك فروقاً ظاهرية بين قيم هذه المتوسطات، وللتحقق فيما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA).

جدول رقم (15.4): تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي حسب متغير سنوات الخبرة.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي	بين المجموعات	2.971	2	1.485	4.143	0.016
	داخل المجموعات	255.964	714	0.358		
	المجموع	258.935	716			

يتضح من الجدول (15.4) بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين هذه المتوسطات لمستوى الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة ، وبالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية الرابعة. ومن أجل معرفة مصدر الفروق تم استخدام اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية، والجدول (16.4) يوضح نتائج هذا الاختبار.

جدول رقم (16.4): نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين تقديرات عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة.

المجال	سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	من 5-10 سنوات	10 سنوات فأكثر
الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي	أقل من 5 سنوات	----	-0.129	0.019
	من 5-10 سنوات	0.129	----	*0.148
	10 سنوات فأكثر	-0.019	*-0.148	----

* الفروق دالة إحصائية عند مستوى 0.05.

يتبين من خلال نتائج اختبار (Tukey) أن الفروق كانت لصالح سنوات الخبرة (من 5-10 سنوات) مقابل سنوات الخبرة (10 سنوات فأكثر) فقط، مما يدل على أن شعور المعلمين ذوي سنوات الخبرة (من 5-10 سنوات) بالاغتراب الوظيفي أعلى من سنوات الخبرة (10 سنوات فأكثر).

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير مستوى المدرسة.

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة لفحص الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب حسب متغير مستوى المدرسة، والجدول رقم (17.4) يوضح ذلك.

جدول رقم (17.4): نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لفحص الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي حسب متغير مستوى المدرسة.

المجال	مستوى المدرسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي	مرحلة أساسية	471	2.18	0.60	0.030	715	0.976
	مرحلة ثانوية	246	2.18	0.61			

يتبين من الجدول (17.4) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب تعزى لمتغير مستوى المدرسة، وبالتالي يتم قبول الفرضية الصفرية الخامسة.

الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير جنس المدرسة.

للتحقق من صحة الفرضية الصفرية السادسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي حسب متغير جنس المدرسة، والجدول (18.4) يوضح ذلك.

جدول رقم(18.4):المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل حسب متغير جنس المدرسة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	جنس المدرسة	المجال
0.63	2.36	290	ذكور	الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي
0.55	2.05	249	إناث	
0.55	2.08	178	مختلطة	
0.60	2.18	717	المجموع	

من خلال ملاحظة قيم المتوسطات الحسابية في الجدول (18.4) نلاحظ أن هناك فروقاً ظاهرية بين قيم هذه المتوسطات، وللتحقق فيما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، كما في الجدول(19.4).

جدول رقم(19.4): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي حسب متغير جنس المدرسة.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي	بين المجموعات	14.829	2	7.415	21.687	0.000
	داخل المجموعات	244.106	714	0.342		
	المجموع	258.935	716			

يتضح من الجدول (19.4) بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير جنس المدرسة، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية السادسة، ومن أجل التعرف إلى دلالة هذه الفروق تم استخدام اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار.

جدول رقم(20.4): نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين تقديرات عينة الدراسة حسب متغير جنس المدرسة.

المجال	جنس المدرسة	ذكور	إناث	مختلطة
الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي	ذكور	---	*0.306	*0.272
	إناث	*-0.306	---	-0.034
	مختلطة	*-0.272	0.034	---

* الفروق دالة إحصائية عند مستوى 0.05.

يتضح من الجدول (20.4) أن الفروق بين تقديرات عينة الدراسة كانت لصالح مدارس الذكور مقابل مدارس الإناث والمدارس المختلطة، مما يدل على أن شعور المعلم بالاغتراب الوظيفي في مدارس الذكور أعلى من مدارس الإناث والمدارس المختلطة.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

1.5 المقدمة

2.5 مناقشة نتائج السؤال الأول

3.5 مناقشة نتائج السؤال الثاني

4.5 التوصيات والمقترحات

(مناقشة النتائج والتوصيات)

نتائج الدراسة

1.5 المقدمة

تناول هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة والتي سعت إلى معرفة مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل، كما يبين هذا الفصل مدى اتفاق أو اختلاف هذه النتائج مع نتائج بعض الدراسات السابقة، و تضمن هذا الفصل تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات والتي يمكن أن تساعد الميدان التربوي بشكل أو بآخر .

2.5 أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

تبين من خلال التحليل الإحصائي لنتائج السؤال الأول أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاء بدرجة منخفضة، كما اتضح بأن أعلى مجالات الاغتراب الوظيفي هو مجال (الشعور باللامعنى) وجاء بدرجة متوسطة، وأقلها هو مجال (الشعور بالعزلة الاجتماعية) وجاء بدرجة منخفضة، يليها باقي المجالات والتي جاءت بدرجة منخفضة أيضاً. ويظهر من خلال ذلك أن مجال الشعور باللامعنى هو أكثر مجالات الاغتراب الوظيفي شيوعاً بين المعلمين في محافظة الخليل، وأن مجال الشعور بالعزلة الاجتماعية هو أقلها شيوعاً.

وقد يعزى كون الدرجة الكلية للاعتراب الوظيفي للمعلمين في محافظة الخليل جاءت منخفضة، إلى شعور الانتماء الذي يحمله المعلم تجاه هذه المهنة السامية وإيمانه بأنه يحمل رسالةً يسأل عنها يوم القيامة، وقناعته الذاتية بأنه يمتلك القدرة على العطاء وفي ظل أصعب الظروف. يتعامل مع مشكلات طلابه فلا يتجاهلها، بل ينصت لهم ويحاول تفهم مشكلاتهم ومساعدتهم لتخطيها. وقد يعزى ذلك أيضاً إلى العلاقات الاجتماعية الودية التي تسود بين المعلمين تخفف من وطأة المشاكل التي تحيط بمهنة التعليم، فيشعر المعلم أن زملاءه في المدرسة هم عائلته الثانية، يتشاركون الأفراح والأفراح. وقد يعزى السبب في كون درجة الاعتراب الوظيفي لدى المعلمين جاءت منخفضة إلى التزامهم الكبير بأنظمة المدرسة وتعليمات وزارة التربية والتعليم العالي، فهم يرون أن الالتزام بهذه التعليمات هو أمر ضروري لانتظام العملية التعليمية في المدرسة.

بالنسبة لمجال (الشعور باللامعنى) والذي جاء بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.65) وانحراف معياري مقداره (0.84)، جاء ترتيب الفقرة "أشعر أن دخل المعلم المادي قليل ولا يضمن له العيش بكرامة وطمأنينة" الأول بين فقرات "الاعتراب الوظيفي" جميعها، حيث بلغ متوسطها الحسابي لهذه الفقرة (3.90) والانحراف المعياري (1.28)، وقد يعتبر هذا مؤشراً إلى أن راتب المعلم القليل، والذي لا يلبي احتياجاته الاقتصادية والاجتماعية في ظل غلاء المعيشة المتزايد يوماً بعد الآخر، إضافة إلى الظروف السياسية المضطربة، والتي تهدد ديمومة واستمرارية نزول الراتب وضمان تحصيله في مواعده الرسمي، كل ذلك قد يشكل وطأة على المعلم، فيشعر أن عمله كمدرس لا يلبي طموحاته التي يرغب بتحقيقها في ظل قلقه الدائم على كيفية توفير لقمة العيش والحياة الكريمة لأسرته من خلال ذلك الدخل المادي القليل.

وقد يعزى السبب أيضاً في أن مجال (الشعور باللامعنى) جاء بالمرتبة الأولى إلى أن المعلم يرى أن دوره ضعيف في تشجيع الطلبة وتحفيزهم وإثارة الدافعية لديهم، وقد يكون السبب وراء ذلك هو انشغال طلبة هذا الجيل في اهتمامات أخرى غير التعلم، ومن أبرز هذه الأمور ولعهم الشديد باستخدام الأجهزة الإلكترونية الحديثة بما تحويه من ألعابٍ وغيرها من مغرياتٍ موجودة في الشبكة العنكبوتية، وربما أن "المعلم" نفسه لم يعد يحظى بذلك القدر الكبير من الرهبة والهيبة والوقار التي كانت تميز شخصية المعلم في الماضي، فقلما تجد ذلك المعلم المؤثر في شخصية طلابه، القادر على تعديل سلوكياتهم.

ومن الممكن أن يعزى السبب أيضاً إلى أن سياسات التعليم لا تلبي طموحات المجتمع، فطالما أن أعداد الذين يتقدمون للوظائف التعليمية بشكل خاص بالآلاف، ولا يتم توظيف إلا القلة القليلة ستظل نظرة المجتمع أن التعليم لا يلبي طموحاته.

وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة السلطاني (2014)، والتي أظهرت انخفاض مستوى الاغتراب الوظيفي لدى العمداء العاملين في جامعة صلاح الدين في أربيل. واتفقت أيضاً مع دراسة سعيد (2017) التي أظهرت أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية جاء بدرجة قليلة، وقد جاء مجال (اللامعيارية) بالدرجة الأولى، ومجال (اللامعنى) بالدرجة الأخيرة.

واتفقت نتائج هذه الدراسة أيضاً مع دراسة (Yorulmaz et al, 2015)، التي أظهرت أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين كان منخفضاً، وقد اعتبر المعلمون "الاجتراب عن المدرسة" هو أكثر أبعاد الاغتراب تأثيراً عليهم، يليه بعد العجز ثم العزلة ثم اللامعنى.

واتفقت مع دراسة (Drdem, 2014) التي بينت أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية في ولاية (فان) في تركيا جاء منخفضاً بالدرجة الكلية، وتبين أن الشعور بالعزلة واللامعنى والعجز كان لصالح المعلمات مقابل الذكور.

وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة محاميد (2016)، التي أظهرت أن درجة الاغتراب الوظيفي لدى معلمي لواء الأغوار الجنوبية جاء بدرجة متوسطة، حيث حل مجال " انعدام المعايير " في المرتبة الأولى، وحل مجال "العزلة" في المرتبة الأخيرة. واختلفت أيضاً مع دراسة البريكان (2016) حيث أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى قائدات مدارس التعليم العام في محافظة عنيزة جاء بدرجة متوسطة.

3.5 ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي باختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، المديرية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مستوى المدرسة، وجنس المدرسة)؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال من خلال فحص الفرضيات المنبثقة عنه وهي على النحو التالي:

مناقشة نتائج الفرضية الأولى

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس، حيث اتضح بأن الفروق كانت لصالح الذكور.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المعلمين الذكور يتحملون المسؤولية الاقتصادية والاجتماعية أكثر من المعلمات، كونهم هم من يعولون عائلاتهم بشكل أكبر من الإناث، ومن الشائع والمعروف أن بعض المعلمين الذكور يعملون في مهنة ثانية بعد انتهاء دوامهم في المدرسة، مما يدل على أن انتماءهم وتركيز اهتمامهم يكون لوظيفتين وبدرجات متفاوتة.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (Yorulmaz et al (2015) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين في مقاطعة موغلا في تركيا تعزى لمتغير الجنس.

واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة أبو سمرة وزميليه (2014) حيث لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل تعزى لمتغير الجنس. واختلفت نتائج هذه الدراسة أيضاً مع دراسة محاميد (2016) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لدى معلمي لواء الأغوار الجنوبية في محافظة الكرك تعزى لمتغير الجنس.

مناقشة نتائج الفرضية الثانية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.

تبين بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية، حيث اتضح بأن الفروق كانت لصالح مديرية جنوب الخليل مقابل مديريات شمال الخليل، والخليل ويطا، مما يدل على أن شعور المعلم بالاغتراب الوظيفي في مديرية جنوب الخليل أعلى من باقي المديریات.

وقد يعزى ذلك إلى أن توزيع أداة الدراسة (الاستبانة) على أفراد العينة في مديرية جنوب الخليل تم في الفترة التي صاحبت انقطاع رواتب المعلمين، ويبدو أن ذلك قد أثر سلباً على استجابات أفراد العينة. وقد جاء ذلك متوافقاً مع الفقرة " أشعر أن دخل المعلم المادي قليل ولا يضمن له العيش بكرامة وطمأنينة" والتي جاءت بدرجة مرتفعة ومتوسط حسابي مقداره (3.90)، وقد يعزى السبب أيضاً في أن متطلبات الحياة في مديرية جنوب الخليل أكبر من باقي المديرية. كما تبين بأن الفروق كانت لصالح مديرية الخليل مقابل مديرية شمال الخليل وقد يعزى ذلك إلى كون مديرية الخليل هي أكبر المديرية وأكثرها كثافة سكانية، فتجد أن أعداد الطلاب في بعض المدارس قد يتجاوز (700) طالباً، وقد يتجاوز عدد الطلبة في بعض الصفوف (40) طالباً، وذلك يتطلب جهداً كبيراً من المعلم في تأدية دوره في المدرسة. وقد يعزى السبب أيضاً إلى أن عدداً كبيراً من مدارس مديرية الخليل يقع في المنطقة الجنوبية التي يعاني سكانها من هجمات الاحتلال الإسرائيلي بشكل متكرر، وقد تتعرض بعض المدارس في تلك المنطقة لاعتداءات متكررة من الجيش الإسرائيلي والمستوطنين، كل ذلك قد يؤدي إلى شعور المعلم بالاعتراب الوظيفي.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة العسال (2009) التي أظهرت فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاعتراب لمتغير الإقليم، فإن المعلمين في إقليم الوسط أظهروا اغتراباً وظيفياً أكثر من المعلمين في إقليم الجنوب والشمال في مجال فقدان السيطرة فقط. واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الحواس (2018) والتي أظهرت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية بولاية المسيلة تعزى لمتغير المنطقة التعليمية.

مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاعتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاعتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وقد اتضح بأن الفروق كانت لصالح مؤهل ماجستير فأعلى مقابل الدبلوم، مما يدل على أن شعور المعلمين ذوي المؤهلات العلمية ماجستير فأعلى بالاعتراب الوظيفي أعلى من المعلمين ذوي المؤهل دبلوم.

وقد يعزى السبب وراء هذه النتيجة إلى كون الشهادات العليا أصبحت عبئاً عليهم، ولم تساهم في تحسين أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية كون العلاوات المخصصة لها في وظيفة معلم قليلة نسبياً. بمعنى أن لديهم شعوراً بأنه لم يتم إنصافهم، سواء في الراتب أو في الحصول على امتيازات تحفيزية أخرى. وقد يعزى السبب أيضاً لإحساسهم بالتميز، وبالتالي الاغتراب، عن زملائهم من حملة الدبلوم، كونهم يحملون مؤهل الماجستير وقد يكون الدكتوراه.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة أبو الهيجاء (2013) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة درجة البكالوريوس.

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة محاميد (2016) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي لواء الأغوار الجنوبية في محافظة الكرك تعزى لمتغير المؤهل العلمي. واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الحواس (2018) التي أظهرت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية بولاية المسيلة بالجزائر تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

مناقشة نتائج الفرضية الرابعة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

تبين بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وقد أظهرت النتائج أن الفروق كانت لصالح سنوات الخبرة (من 5-10 سنوات) مقابل سنوات الخبرة (10 سنوات فأكثر)، مما يدل على أن شعور المعلمين ذوي سنوات الخبرة (من 5-10 سنوات) بالاغتراب الوظيفي أعلى من سنوات الخبرة (10 سنوات فأكثر).

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المعلم عند توظيفه في وزارة التربية والتعليم العالي يغمره الشعور بالفرح والحماس والاندفاع بدايةً، ولكنه بعد عدة سنوات يدرك مدى حجم التعب والجهد المطلوب بذله حتى يحسن مهاراته ويطورها ويكون معلماً متميزاً، فيكون أكثر عرضة لمشاعر الاغتراب، وبالمقابل قد تجد

المعلم من ذوي سنوات الخبرة الطويلة (10 سنوات فأكثر) قد اكتسب مهارات واستراتيجيات في التدريس تجعل من مهنة المعلم، مهنةً ممتعةً ومشوقةً فتزداد عنده مشاعر الرضا والانتماء لمهنته. واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة العموش (2013) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب التنظيمي لدى العاملين الأكاديميين والإداريين في جامعة آل البيت تعزى لمتغير سنوات الخبرة. وجاءت نتائجها متوافقة مع نتائج دراسة Yorulmaz et al (2015) حيث أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين في مقاطعة موغلا في تركيا تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة Tsang (2018) والتي تشير إلى أن أنماط الاغتراب قد تختلف بين المعلمين الأكثر خبرة والأقل خبرة في هونج كونج. واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة Hosseinzadeh et al (2014) التي أظهرت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المنطقة (2) في جامعة آزاد الإسلامية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

مناقشة نتائج الفرضية الخامسة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير مستوى المدرسة.

أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير مستوى المدرسة. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المدارس الحكومية الأساسية والثانوية متواجدة في نفس الظروف، فهي تتبع ذات الأنظمة والتعليمات والقوانين، والطلبة هم أنفسهم من يكونون في المرحلة الأساسية ثم ينتقلون للمرحلة الثانوية، لذلك لا يوجد فرق بين المرحلتين.

وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة Yorulmaz et al (2015) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين في مقاطعة موغلا في تركيا تعزى لمتغير مستوى المدرسة.

مناقشة نتائج الفرضية السادسة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير جنس المدرسة.

تبين بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير جنس المدرسة، وأظهرت الدراسة بأن الفروق كانت لصالح مدارس الذكور مقابل مدارس الإناث والمدارس المختلطة، مما يدل على أن شعور المعلم بالاغتراب الوظيفي في مدارس الذكور أعلى من مدارس الإناث والمدارس المختلطة.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن غالبية من يُدرسون في مدارس الذكور هم من الذكور، وغالبية من يُدرسون في مدارس الإناث والمختلطة هم من الإناث، وبالتالي كأن الفروق أصبحت بين الذكور والإناث، وهذا يتفق مع نتيجة الفرضية الأولى ويفسر وفقها، هذا من جهة، ومن جهة أخرى قد يعزى السبب إلى أن التعامل مع الطلاب الذكور يتطلب جهداً أكبر من التعامل مع الإناث، سواء في تحفيزهم وتشجيعهم على الجد والاجتهاد، أو ضبطهم وجعلهم يلتزمون بالأنظمة والقوانين المدرسية، والتحلي بالأخلاق الكريمة، فإن وجد المعلم أن دوره في توجيه الطلبة ضعيفاً، تملكه الشعور بالاغتراب الوظيفي.

4.5 التوصيات والمقترحات

في ضوء نتائج الدراسة، توصي الباحثة بما يلي:

1. العمل على تحقيق الرضا الوظيفي للمعلم من قبل وزارة التربية والتعليم العالي، وذلك من خلال تلبية الاحتياجات المادية ومن أهمها زيادة الراتب الشهري بما يضمن له حياة كريمة وسعيدة.
 - إعطاء مميزات للمعلمين من حملة شهادات الماجستير والدكتوراه من خلال الراتب الشهري و نظام الدرجات.
2. على مدير المدرسة:
 - الاهتمام بأن تتوافق التقييمات السنوية للمعلم مع الجهد المبذول.
 - تسليط الضوء على انجازات المعلم وتعزيزه ومكافأته بالوسائل المتاحة.
 - الحرص على معاملة الجميع بمعايير متساوية.
 - العمل على رفع الروح المعنوية للمعلمين من خلال إتاحة الفرصة لهم للمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بعملهم في المدرسة كأعداد البرنامج الأسبوعي واختيار اللجان المدرسية والاستماع لأرائهم وأفكارهم مما يجعلهم أكثر تجاوباً وتقبلاً لتلك القرارات.
 - إعطاء دورات للمعلمين للتقليل من مظاهر الاغتراب.
 - تهيئة أجواء تحفيزية تكسر من الروتين الممل الذي يعاني منه العاملون من خلال إقامة أنشطة خاصة بالمعلمين.
3. وتقتصر الباحثة إجراء دراسات تتناول موضوع الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين وعلاقته بغيره من المتغيرات في محافظة الخليل وغيرها من المحافظات الفلسطينية الأخرى، ولمجموعات أخرى مثل مديريات التربية والتعليم.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

الترمذي، محمد بن عيسى بن سورة بن موسى بن الضحاك (279هـ): الجامع الكبير - سنن الترمذي، ج1-ج6. دار الغرب الإسلامي: بيروت. 1998.

أبو سمرة، محمود؛ وشعيبات، محمد؛ وأبو مقدم؛ أروى. (2014). الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية: "دراسة ميدانية في جامعتي القدس والخليل". مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي. 34 (2). 53-71.

أبو الهيجاء، شريهان. (2013). مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية: عمان.

آل دعير، ناصر. (2011). أثر العوامل التنظيمية والشخصية على الاغتراب الوظيفي لدى موظفي الإدارات الحكومية بمنطقة الجوف في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الإدارة العامة، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة: الكرك.

أمعششو، فريد. 2015. الاغتراب في الشعر الإسلامي المعاصر. مكتبة الألوكة : الرياض.
<https://www.alukah.net.files.eghtrab>

بحر، يوسف؛ وأبو سلطان، مياسة. (2013). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات. 5، 175-213.

بدر، نضال. (2016). التدوير الوظيفي ودوره في الكفاءة الإنتاجية في الوزارات الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة. برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى، غزة: فلسطين.

بريشي، مريامة؛ و الزقاوي يوب، نادية. (2015). الاغتراب، مفهوم ودلالات. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. 18، 197-206.

البريكان، سهاد. (2016). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى قائدات مدارس التعليم العام بمحافظة عنيزة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم والآداب للبنات، جامعة القصيم: السعودية.

بكر، نادية. (2016). أثر الاغتراب الوظيفي على مستوى الأداء التنظيمي-دراسة ميدانية. مجلة مركز صالح كامل للاقتصاد الإسلامي بجامعة الأزهر. (60). 461-508.

بن زاهي، منصور. (2007). الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات "دراسة ميدانية بشركة سوناطراك بالجنوب الجزائري". رسالة دكتوراة غير منشورة. قسم علم النفس والعلوم التربوية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري: قسنطينة.

بن علي، مسعودة. (2015). الاغتراب النفسي وتدني قيمة الذات. مجلة علوم الإنسان والمجتمع. 14، 139-156.

ثاميدي، كرين. (2013). أثر التمكين النفسي في الاغتراب الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء رؤساء الأقسام العلمية في جامعة دهوك. تنمية الرافدين. 35 (113). 332-351.

حلس، مازن. (2016). المناخ التنظيمي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي لدى العاملين في البنوك التجارية الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر: غزة.

حماد، حسن. (2005). الإنسان المغترب عند إريك فروم. مكتبة دار الكلمة: القاهرة.
الحمداني، ناهدة؛ و الصراف، سجي. (2012). العلاقة بين المتغيرات الشخصية والشعور بالاغتراب الوظيفي-دراسة استطلاعية لآراء عينة من معلمي المدارس الابتدائية بمحافظة نينوى. تنمية الرافدين. 110 (34). 167-184.

الحواس، خالد. (2018). المسؤولية الاجتماعية وأثرها في الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية "دراسة ميدانية بولاية المسيلة". رسالة ماجستير غير منشورة. قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بو ضياف - المسيلة: الجزائر.

خليفة، عبد اللطيف. (2003). دراسات في سيكولوجية الاغتراب. دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع: القاهرة.

الدخيل، عزام. (2016). مع المعلم "لمحات في أهمية دور المعلم في العملية التربوية والتعليمية وعبر مسح تاليس في عدد من أهم دول العالم في التعليم". ط3، الدار العربية للعلوم ناشرون: لبنان.

دروزة، سوزان؛ و القواسمي، ديماء. (2014). أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي دراسة تطبيقية- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. المجلد 10، (2). 316-297.

رجب، محمود. (1988). الاغتراب سيرة مصطلح، ط3، دار المعارف: القاهرة.

زليخة، جديدي. (2012). الاغتراب. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. 8، 361-346.

سعيد، محمود. (2017). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية. رسالة ماجستير غير منشورة. القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى: غزة.

السلطاني، عظيمة. (2014). الذكاء الوجداني لعمداء بعض الكليات وعلاقته بدرجة شعور الأساتذة بالاغتراب في محيط عملهم. مجلة كلية التربية الرياضية للبنات. 13 (1). 1-14.

السلمي، علي. (1995). السلوك الإنساني في الإدارة. دار غريب: القاهرة.

شبات، جلال. (2012). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية في الجامعات الفلسطينية "دراسة حالة - جامعة القدس المفتوحة". برنامج العلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة القدس المفتوحة: غزة.

الشفلو، عبد الرؤوف. (2014). العلاقة بين الاغتراب الوظيفي وجودة الخدمات المصرفية: "دراسة تطبيقية على مصرف شمال أفريقيا - فرع قصر الأخيار". مجلة الجامعة الأسمرية. 29، 199-238.

الصريرة، أكرم. (2005). مظاهر الإحباط الوظيفي وأثرها في الاغتراب التنظيمي "دراسة ميدانية في المنظمات الصحية العامة في المملكة الأردنية الهاشمية". دراسات، العلوم الإدارية. 32 (2). 298-327.

العسال، رنا. (2009). الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظرهم وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري مدارسهم. رسالة دكتوراة غير منشورة. كلية الدراسات التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية للدراسات العليا: عمان.

عكشي، نور الهدى. (2014). المكانة الاجتماعية للمعلم ودورها في العملية التربوية - دراسة ميدانية لبعض ابتدائيات بلدية ورماس ولاية الوادي. رسالة ماجستير غير منشورة. شعبة علم الاجتماع، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الوادي: الجزائر.

العموش، قاسم. (2013). درجة الاغتراب التنظيمي لدى العاملين الأكاديميين والإداريين في جامعة آل البيت. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الإدارة التربوية والأصول، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت: الأردن.

القعقوي، ميسون. (2017). استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي وأثرها على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمات الأهلية الفلسطينية في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. برنامج ماجستير إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم والإدارة، عمادة الدراسات العليا، جامعة الأزهر: غزة.

محاميد، سماح. (2016). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالثقافة التنظيمية لدى معلمي لواء الأغوار الجنوبية في محافظة الكرك. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الأصول والإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة: الكرك.

مساعدة، زهر. (2013). نظرية الاغتراب من المنظورين العربي والغربي. دار الخلدونية: الجزائر.

المصري، محمود. (2008). الاغتراب لدى الأكاديميين الفلسطينيين - دراسة ميدانية حول أبرز مظاهره ومصادره والخيارات السلوكية لمواجهته. مجلة عجمان للدراسات والبحوث. 1 (7). 118-148.

المغربي، سميحة. (2015). مستويا الاغتراب الوظيفي لدى الأكاديميات العاملات في الجامعات الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الأصول والإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة: الكرك.

مقابلة، عاطف؛ و حوامدة، باسم؛ و الطراونة، سليمان. (2012). مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم. جرش للبحوث والدراسات. 14 (2). 23-40.

منصور، حسن. (1989). الانتماء والاغتراب. دار جرش للنشر والتوزيع: الرياض.

موصلي، محمد. (2013). أثر الذكاء العاطفي في أداء المديرين وأنماط القيادة الإدارية - دراسة ميدانية على الفنادق في مدينة حلب. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة حلب: حلب.

نسيمة، جاب الله. (2017). أثر ممارسة الإدارة بالتجوال على فاعلية القرارات الإستراتيجية، دراسة ميدانية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية العمومية بولاية - بسكرة. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة: الجزائر.

Cetinkanat, A; & Kosterelioglu, M. (2016). Relationship between Quality of Work Life and Work Alienation: Research on Teachers. **Universal Journal of Educational Research**, 4 (8), 1778-1786.

Dagli, A; & Averbek, E. (2017). Investigating Organizational Alienation Behavior in Terms of Some Variables. **Universal Journal of Educational Research**, 5(2), 228- 237.

Dagli, A; & Averbek, E.(2017). The Relationship between the Organizational Alienation and the Organizational Citizenship Behaviors of Primary School Teachers. **Universal Journal of Educational Research**, 5 (10), 1707-1717.

Erdem, M. (2014). The Level of Quality of Work Life to Predict Work Alienation. **Educational Sciences: Theory & Practice**, 14 (2), 534-544.

Hosseinzadeh, A; Nazem, F; & Eimani, Mohamad Naghi. (2014). Investigating the factors affecting the employees' job alientation in District 2 of Islamic Azad University. **Bulletin of Environment, Pharmacology and Life Sciences**, 3,6-10.

Inandi, Y; Tunc, B; & Kilavuz, T. (2018). Women's Career Barriers and Professional Alienation: The Teachers' Case in Turkey. **International Online Journal of Educational Sciences**, 10 (3), 133-146.

Lunay, R. (2005). A Study of Feelings of Alienation among Relief Teachers Servicing Western Australian Government Metropolitan Primary Schools. **Unpublished Master Thesis**. Edith Cowan University, Mt Lawley: Western Australia.

Mendoza, M; & De- Lara, P. (2008). The Impact of Alienation on Organizational Citizenship Behavior in the Canary Islands. **International Journal of Organizational Analysis**, 15 (1), 56-76.

Sarros, J; Tanewski, G; Winter, R; & Santora, J. (2003). Work Alienation and Organizational Leadership. **British Journal of Management**, **13** (4), 285-304.

Shantz, A; Alfes, K; & Truss; C. (2012). Alienation from Work: Marxist Ideologies and Twenty-first – Century Practice. **The International Journal of Human Resource Management**, **25**(18),2529-2550.

Shehada, M; & Khafaje, N. (2015). The Manifestation of Organizational Alienation of Employees and its Impact on Work Conditions. **International Journal of Business and Social Science**, **6** (2), 82-86.

Siron, R; Muttar, A; Ahmad,Z; & Amin, M. (2016). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship Between Work Alienation and Job Performance. **International Business Management**, **10** (16), 3598- 3606.

Suryanto, S. (2018). Alienation in the Process of Teaching and Learning English in Andonesia. **Asian EFL Journal**, **20** (7), 234-261.

Tsang, K. (2018). Teacher Alienation in Hong Kong. **Studies in the CulturalPolitics of Education**, **39** (3), 335-346.

Yilmaz, S.; & Sarpkaya, p. (2009). Alienation in Educational Organizations and its' Management. **Journal of Human Sciences**, **6** (2), 315-333.

Yorulmaz, Y.I; Altinkurt, Y; & Yilmaz, K. (2015). The Relationship between Teachers' Occupational Professionalism and Organizational Alienation. **Educational Process: International Journal**, **4** (1-2), 31-44.

https://ar.wikipedia.org/wiki/محافظة_الخليل

ملحق (1): أسماء لجنة التحكيم

تم توزيع الاستبانة على أعضاء التحكيم الآتية أسماؤهم

الرقم	الاسم	التخصص	مكان العمل
1	أ.د تيسير أبو ساكور	إدارة تربوية	جامعة القدس المفتوحة
2	أ.د سمير أبو زنيد	إدارة أعمال	جامعة الخليل
3	أ.د عادل أبو ريان	أساليب تدريس	جامعة القدس المفتوحة
4	أ.د محمد شاهين	أساليب تدريس	جامعة القدس المفتوحة
5	د إبراهيم صليبي	أساليب تدريس	جامعة القدس
6	د. حاتم عابدين	علم نفس	جامعة الخليل
7	د. خالد كتلو	قياس وتقويم	جامعة القدس المفتوحة
8	د. رجاء العسيلي	إدارة تربوية	جامعة القدس المفتوحة
9	د. سمير الجمل	إدارة عامة	جامعة الاستقلال
10	د. عادل فوارعة	إدارة وتخطيط تربوي	مديرية التربية والتعليم-شمال الخليل
11	د. عزام الحدوش	مناهج وطرق تدريس	مديرية التربية والتعليم- الخليل
12	د. كمال مخامرة	إدارة تربوية	جامعة الخليل
13	د. محسن عدس	أساليب تدريس	جامعة القدس
14	د. محمد الجعبري	إدارة أعمال	جامعة الخليل
16	د. منال أبو منشار	أساليب تدريس	جامعة الخليل
17	د. ميسون التميمي	إدارة تربوية	جامعة الخليل
18	د. هيام أبو ميالة	إدارة تربوية	مديرية التربية والتعليم- الخليل
19	د. يوسف الطيطي	تركيز أساليب	مديرية التربية والتعليم- الخليل
20	أ. خليل صلاح	لغة عربية	مديرية التربية والتعليم- الخليل
21	أ. عزام أبو رجب	إدارة تربوية	مديرية التربية والتعليم-الخليل
22	أ.نضال كاتبة	أساليب تدريس	مديرية التربية والتعليم- الخليل



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
برنامج الإدارة التربوية

الأخوة والأخوات معلمي المدارس المحترمين،،،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة حول موضوع " مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل"، وذلك استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة القدس، ولتحقيق أغراض الدراسة قامت الباحثة بإعداد استبانة لقياس مستوى الاغتراب الوظيفي، لذا يرجى من حضرتكم التفضل بتعبئة الاستبانة التي تم إعدادها لهذا الغرض، علماً بأن الإستجابات ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.
"شاكرين لكم حسن تعاونكم"

الباحثة: نسرين سنقرط

المشرف: البروفيسور محمود أبو سمرة

القسم الأول: المعلومات الشخصية:

الرجاء وضع إشارة (X) أمام الإجابة التي تنطبق عليك.

1 الجنس أ_ ذكر ب_ أنثى

2 المديرية أ_ الخليل ب_ شمال الخليل ج_ جنوب الخليل د_ يطا

3 المؤهل العلمي أ_ دبلوم ب_ بكالوريوس ج_ ماجستير فأعلى

4 سنوات الخبرة أ_ أقل من 5 سنوات ب_ 5-10 سنوات ج_ 10 سنوات فأكثر

5 مستوى المدرسة أ_ مرحلة أساسية ب_ مرحلة ثانوية

6 جنس المدرسة أ_ ذكور ب_ إناث ج_ مختلطة

القسم الثاني: مجالات الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل والفقرات التابعة لها.

الرقم	الفقرة	درجة المقياس				
	المجال الأول: شعور المعلم بالعجز	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
1	لا أستطيع حل بعض المشكلات اليومية التي تواجهني في المدرسة					
2	أجد صعوبة في التعبير عن أفكارى بحرية في المدرسة					
3	مستوى أدائي في العمل التدريسي محدود					
4	تراودني نفسي بالاستقالة من عملي كمدرس					
5	أحجم عن المشاركة في صنع القرارات في المدرسة					
6	أرى بأنه لا قدرة لي على إحداث تغييرات في مجال عملي					
7	أجد صعوبة في التوفيق بين عملي في المدرسة وواجباتي الأخرى					
8	أجد صعوبة في تفهم مشكلات الطلبة والتعامل معهم					
9	تجاهل انجازاتي من قبل المسؤولين يشعرنى بالإحباط والعجز					
المجال الثاني: شعور المعلم بالعزلة الاجتماعية						
10	أشعر بالغربة بين زملائي حتى في ظل وجودهم معي في المدرسة					
11	أشعر أن علاقاتي مع زملائي في المدرسة محدودة					
12	يبتابني شعور بأن زملائي في العمل لا يتقون بي					
13	أتجنب حضور اللقاءات والمناسبات الاجتماعية لزملائي					
14	أبقى صامتاً أثناء الاجتماعات واللقاءات					
15	أتجاهل مشكلات المعلمين من حولي					
16	أجد الراحة في العمل في المدرسة بشكل فردي					
17	أرغب في البقاء في المنزل بدلاً من الذهاب إلى العمل.					
المجال الثالث: شعور المعلم باللامعنى						
18	أرى أن عملي كمدرس لا يلبى طموحاتي					
19	أرى أن سياسات التعليم في بلدي لا تلبي طموحات المجتمع					
20	يتساوى لدي معنى النجاح والفشل في العمل					
21	أشعر أن دخل المعلم المادي قليل ولا يضمن له العيش بكرامة وطمأنينة					
22	أرى أن دور المعلم محدود في توجيه الطلبة					

رقم	الفقرة	درجة المقياس				
	المجال الرابع: شعور المعلم باللامعيارية	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
23	أرى أن الوظيفة لا قيمة لها في حياتي					
24	اهتم بتحقيق أهدافي في المدرسة بأي وسيلة كانت					
25	أرى أن الحصول على ترقية لا يحتاج إلى كفاءة بمقدار ما يحتاج إلى واسطة					
26	أتأخر عن بداية الدوام الرسمي					
27	أرغب في المغادرة من العمل قبل موعد انتهاء الدوام					
28	لا اكثرث بسمعة المدرسة					
29	أشعر بلبن الالتزام بأنظمة المدرسة وتعليماتها لا ضرورة له					
30	أشعر أن كل عمل صحيح أقوم به هو خطأ من وجهة نظر زملائي في العمل					
31	تحقيق التقدم في العمل لا يعتمد على الجهد الشخصي					
32	يعامل مدير المدرسة المعلمين بمعيار مختلف					
33	اعتقد أن بعض القرارات التي يتم اتخاذها في مديرية التربية لا تستند إلى المهنية					
34	أرى أن المسؤولين يتجاهلون إنجازاتي					
35	أجد أن التقييمات السنوية لا تتوافق مع جهدي الذي أبدته					
	المجال الخامس: شعور المعلم بالاغتراب عن الذات					
36	أجد أن هناك فجوة كبيرة بين ما أتمناه وبين الواقع الفعلي					
37	أشعر أنه لا تتوفر لدي القدرة على التوافق مع متغيرات العصر الحديث					
38	أشعر أن هناك تناقضاً بين قناعاتي					
39	تلازمني الرغبة بعدم الالتحاق بأي عمل					
40	صعوبة إيجاد الأنشطة التي تليي رغباتي وتشعربي بالرضا عن نفسي					
41	أشعر بالفراغ النفسي بسبب عدم الرضا عما يجري حولي					

شكراً لكم على حسن تعاونكم

ملحق رقم (3): كتب تسهيل المهمة من جامعة القدس
1. كتاب تسهيل مهمة جمع البيانات من مديرية (وسط الخليل)

Al-Quds University
Faculty of Educational Sciences

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
جامعة القدس
كلية العلوم التربوية

التاريخ: 2019/1/16

حضرة السادة/ مديرية التربية والتعليم المحترمين
وسط الخليل

الموضوع : تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،،
تقوم الطالبة نسرین صالح عرفة ، ورقمها الجامعي (21620238) ، باجراء دراسة بعنوان:
" مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظرهم "

لذا نرجو من حضرتكم تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه وذلك لتطبيق الدراسة خلال
الفصل الدراسي الحالي .

شاكرين لكم حسن تعاونكم

د. ايناس ناصر
عميد كلية العلوم التربوية

ب. كتاب تسهيل مهمة جمع البيانات من مديرية (شمال الخليل)

Faculty of Educational Sciences



التاريخ: 2019/1/16

حضرة السادة/ مديرية التربية والتعليم المحترمين
شمال الخليل

الموضوع : تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،،

تقوم الطالبة نسرین صالح عرفة ، ورقمها الجامعي (21620238) ، باجراء دراسة بعنوان:

" مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظرهم "

لذا نرجو من حضرتكم تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه وذلك لتطبيق الدراسة خلال
الفصل الدراسي الحالي .

شاكرين لكم حسن تعاونكم

د. ايناس ناصر

عميد كلية العلوم التربوية

ج. كتاب تسهيل مهمة جمع البيانات من مديرية (جنوب الخليل)

Al-Quds University
Faculty of Educational Sciences

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة القدس
كلية العلوم التربوية

التاريخ: 2019/1/16

حضرة السادة/ مديرية التربية والتعليم المحترمين
الخليل

الموضوع : تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،،
تقوم الطالبة نسرين صالح عرفة ، ورقمها الجامعي (21620238) ، باجراء دراسة بعنوان:
" مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظرهم "

لذا نرجو من حضرتكم تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه وذلك لتطبيق الدراسة خلال
الفصل الدراسي الحالي .

شاكرين لكم حسن تعاونكم

د. ايناس ناصر
عميد كلية العلوم التربوية

Faculty of Educational Sciences

Box 02-2794913 - Jerusalem P.O. Box 20002

د. كتاب تسهيل مهمة جمع البيانات من مديرية (بطا)

Al-Quds University
Faculty of Educational Sciences

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة القدس
كلية العلوم التربوية

التاريخ: 2019/1/16

حضرة السادة/ مديرية التربية والتعليم المحترمين
بطا

الموضوع : تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،،

تقوم الطالبة نسرين صالح عرفة ، ورقمها الجامعي (21620238) ، بإجراء دراسة بعنوان:

" مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظرهم "

لذا نرجو من حضرتكم تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه وذلك لتطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي الحالي .

شاكرين لكم حسن تعاونكم

د. ايناس ناصر

عميد كلية العلوم التربوية

ملحق رقم (4) كتب تسهيل المهمة من مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل

أ. كتاب تسهيل مهمة جمع البيانات من مديرية (وسط الخليل)

State of Palestine
Ministry of Education & Higher Education
Directorate of Education & Higher Education /Hebron

دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم العالي الخليل

الرقم: ت.خ / 30 / 60 / 62445
التاريخ: 02 جمادى الثانية، 1440
الموافق: الخميس، 07 شباط، 2019

حضرات السادة مديري ومديريات المدارس الحكومية المحترمين

الموضوع: تسهيل مهمة

نهدىكم أطيب التحيات، ويرجى مساعدة الباحثة " نسرين صالح عرفة " من جامعة القدس /أبو ديس في تعبئة استبانته بحث بعنوان " مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظرهم"، وذلك بما لا يؤثر على سير العملية التعليمية والعملية.

مع الاحترام

أ. عاطف جبرين الجمل
مدير التربية والتعليم العالي

دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم العالي الخليل

ب. كتاب تسهيل مهمة جمع البيانات من مديرية (شمال الخليل)

State of Palestine
Ministry of Education & Higher Education
Directorate of Education & Higher Education /North
Hebron

وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم العالي / شمال الخليل

الرقم: ت.ش.خ / 2644/1/30
التاريخ: 2019/02/07م
الموافق: 1440/06/02هـ

حضرات مديري ومديرات المدارس الحكومية المحترمين

الموضوع: تسهيل مهمة /توزيع استبيان

نُهديكم أطيب التحيات و بخصوص الموضوع أعلاه، أرجو السماح للدارسة: (نسرين صالح عرفة) باجراء دراسة بعنوان "مستوى الاعترا ب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظرهم" ، على أن لا يؤثر ذلك على سير العملية التعليمية.

مع الاحترام

أ. محمد جديع الفروخ
مدير التربية والتعليم العالي

دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم العالي - شمال الخليل

بم العام

ج. كتاب تسهيل مهمة جمع البيانات من مديرية (جنوب الخليل)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم العالي
جنوب الخليل

State Of Palestine
Ministry of Education & Higher Education
Directorate of Education & Higher Education
Southern Hebron

الرقم: ج خ/4/2866

التاريخ: 2019/01/30م

حضرات مديري ومديرات المدارس المحترمين

المبحث: الدراسة الميدانية


بعد التحية،،

لا مانع من تعبئة استبانة الطالبة " نسرین صالح عرفة " من قبل معلمي المدرسة، والدراسة بعنوان " مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظرهم"، وإعادتها الى قسم التعليم العام في موعد اقصاه يوم الخميس الموافق 2019/02/07م، على ان لا يؤثر ذلك على سير العملية التعليمية.

،،،، مع الاحترام،،،،

/ مدير التربية والتعليم العالي
أ. خالد أبو شرار

قسم التعليم العام
م/د/ب/ق



د. كتاب تسهيل مهمة جمع البيانات من مديرية (يطا)

دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم العالي / يطا

State of Palestine
Ministry Of Education & Higher Education
Directorate Of Education & High Education\
Yatta

وزارة التربية والتعليم العالي

الرقم، 63272/1/3
التاريخ، 2019/02/21

حضرات مديري المدارس ومديراتها المحترمين

الموضوع : تسهيل مهمة

تهديكم مديرية التربية والتعليم/يطا أطيب التحيات، وبالإشارة إلى الموضوع أعلاه، أرجو تسهيل مهمة الدراسة
نسرين صالح عرفة من جامعة القدس، من أجل الحصول على معلومات في أطروحة نيل درجة الماجستير والتي
تحمل عنوان " مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظرهم"،
حيث تشمل هذه الدراسة على استبانة.

مع الاحترام

ياسر صالح
مدير التربية والتعليم العالي



فهرس الملاحق

رقم الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
85	أسماء لجنة التحكيم	1
86	الاستبانة بعد التحكيم	2
89	كتب تسهيل المهمة من جامعة القدس	3
93	كتب تسهيل المهمة من مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل	4

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
44	أعداد المدارس في مديريات محافظة الخليل موزعة حسب جنس المدرسة ومستواها	1.3
44	أعداد المدارس المسحوبة في عينة الدراسة حسب المديرية	2.3
45	خصائص المبحوثين الشخصية والديمغرافية داخل عينة الدراسة	3.3
47	معاملات الارتباط بيرسون بين الفقرات والدرجة الكلية لمجال الشعور بالعجز	4.3
48	معاملات الارتباط بيرسون بين الفقرات والدرجة الكلية لمجال الشعور بالعزلة الاجتماعية	5.3
48	معاملات الارتباط بيرسون بين الفقرات والدرجة الكلية لمجال الشعور باللامعنى	6.3
48	معاملات الارتباط بيرسون بين الفقرات والدرجة الكلية لمجال الشعور باللامعيارية	7.3
69	معاملات الارتباط بيرسون بين الفقرات والدرجة الكلية لمجال الشعور بالاغتراب عن الذات.	8.3
50	معاملات الارتباط بيرسون بين الدرجات الكلية لمجالات الدراسة والدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي.	9.3
50	معاملات الثبات لمجالات الدراسة	10.3
53	مفتاح التصحيح الخماسي	11.3
54	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجات الكلية لمجالات الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظرهم.	1.4
55	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الشعور بالعجز ، ومرتبة ترتيباً تنازلياً	2.4
56	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الشعور بالعزلة الاجتماعية	3.4
57	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال شعور المعلم باللامعنى.	4.4
58	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الشعور باللامعيارية.	5.4
59	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الشعور بالاغتراب عن الذات	6.4
60	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار ت (t-test) للعينات المستقلة لفحص الفروق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل حسب متغير الجنس.	7.4
61	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل حسب متغير المديرية	8.4
61	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المديرية	9.4
62	نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية بين متوسطات استجابات أفراد	10.4

عينة الدراسة للاغتراب الوظيفي حسب متغير المديرية.

- 62 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل حسب متغير المؤهل العلمي. 11.4
- 63 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل حسب متغير المؤهل العلمي. 12.4
- 63 نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين تقديرات عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي 13.4
- 64 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل حسب متغير سنوات الخبرة 14.4
- 64 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل حسب متغير سنوات الخبرة 15.4
- 65 نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين تقديرات عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة 16.4
- 65 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لفحص الفروق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل حسب متغير مستوى المدرسة 17.4
- 66 يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل حسب متغير جنس المدرسة 18.4
- 66 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل حسب متغير جنس المدرسة 19.4
- 67 نتائج اختبار توكي للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين تقديرات عينة الدراسة حسب متغير جنس المدرسة. 20.4

فهرس المحتويات

	الإهداء.....
أ	إقرار.....
ب	شكر وعرهان.....
ج	الملخص.....
د	Abstract
1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
2	1.1 المقدمة.....
3	2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها.....
4	3.1 فرضيات الدراسة.....
4	4.1 أهداف الدراسة.....
5	5.1 أهمية الدراسة.....
5	6.1 حدود الدراسة.....
5	7.1 مصطلحات الدراسة.....
7	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة.....
6	1.2 المقدمة.....
6	2.2 الإطار النظري لموضوع الدراسة.....
6	1.2.2 مفهوم الاغتراب.....
7	2.2.2 الاغتراب لغة واصطلاحاً.....
8	3.2.2 معاني الاغتراب.....
8	1.3.2.2 الاغتراب القانوني.....
8	2.3.2.2 الاغتراب الديني.....
8	3.3.2.2 الاغتراب السيكولوجي.....
8	4.3.2.2 الاغتراب الاجتماعي.....

95.3.2.2 الاغتراب الثقافي
96.3.2.2 الاغتراب السياسي
97.3.2.2 الاغتراب التعليمي
94.2.2 اكتشاف مصطلح الاغتراب
95.2.2 التطور التاريخي لمفهوم الاغتراب
91.5.2.2 الاغتراب عند هيجل
102.5.2.2 الاغتراب عند كارل ماركس
113.5.2.2 الاغتراب عند فروم
114.5.2.2 مفهوم الاغتراب في التصور الإسلامي
126.2.2 الاغتراب الوظيفي
137.2.2 أبعاد الاغتراب الوظيفي
131.7.2.2 العجز أو افتقاد القدرة
132.7.2.2 اللامعنى
143.7.2.2 اللامعيارية
144.7.2.2 العزلة
145.7.2.2 الاغتراب الذاتي أو النفور من الذات
156.7.2.2 اللاهدف
157.7.2.2 التمرد
168.2.2 أسباب ومحددات الاغتراب الوظيفي
171.8.2.2 العوامل التي تتعلق بالمنظمة
182.8.2.2 العوامل التي تتعلق بالعاملين
193.8.2.2 الأسباب والمحددات السيكولوجية والتنظيمية والاجتماعية المؤدية للاغتراب الوظيفي
219.2.2 مراحل الشعور بالاغتراب الوظيفي
211.9.2.2 المرحلة الاولى- مرحلة الاغتراب النفسي
222.9.2.2 المرحلة الثانية- مرحلة الاغتراب الذهني
233.9.2.2 المرحلة الثالثة- مرحلة الاغتراب الجسدي
2310.2.2 نتائج الاغتراب الوظيفي
2411.2.2 قهر الاغتراب الوظيفي
2512.2.2 الاغتراب في الميدان التربوي

26	13.2.2 دور المدير في التغلب على ظاهرة الاغتراب الوظيفي.....
29	3.2 الدراسات السابقة.....
29	1.3.2 الدراسات العربية.....
36	2.3.2 الدراسات الأجنبية.....
41	4.3.2 التعقيب على الدراسات السابقة.....
43	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات.....
43	1.3 المقدمة.....
43	2.3 منهج الدراسة.....
43	3.3 مجتمع الدراسة.....
44	4.3 عينة الدراسة.....
46	5.3 أداة الدراسة.....
46	1.5.3 صدق أداة الدراسة.....
50	2.5.3 ثبات أداة الدراسة.....
51	6.3 خطوات تطبيق الدراسة.....
51	7.3 متغيرات الدراسة.....
52	8.3 المعالجة الإحصائية.....
52	9.3 مفتاح التصحيح.....
54	الفصل الرابع: نتائج الدراسة.....
54	1.4 المقدمة.....
54	2.4 عرض نتائج الدراسة.....
54	1.2.4 نتائج السؤال الرئيسي الأول.....
60	2.2.4 نتائج السؤال الرئيسي الثاني.....
68	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات.....
69	1.5 المقدمة.....

69 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيسي الأول.
71 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيسي الثاني.
77 التوصيات والمقترحات.
78 المصادر والمراجع.
78 المراجع العربية.
83 المراجع الأجنبية.
85 الملاحق.
97 فهرس الملاحق.
98 فهرس الجداول.
100 فهرس المحتويات.