

الاغتراب الوظيفي لدى معلمي التعليم الأساسي

في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية

الباحثة / إبتسام زيد سعيد زيد

معلمة علوم وباحثة بمرحلة الماجستير بقسم الصحة النفسية

كلية التربية - جامعة حلوان

إشراف

أ.م.د/ نور محمد جلال

أستاذ الصحة النفسية

كلية التربية - جامعة حلوان

م.د/ إسلام السيد محمود

أستاذ مساعد بقسم الصحة النفسية

كلية التربية - جامعة حلوان

الاغتراب الوظيفي لدى معلمي التعليم الأساسي
في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية

ملخص البحث:

هدفت الباحثة في البحث الحالي إلى دراسة متغير الاغتراب الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية (النوع ، نوع التعليم)، وقد تكونت عينة البحث (٣٧٦) معلمًا ومعلمة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي بواقع (٢٤٦ إناث ، ١١٢ ذكور)، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي المقارن للكشف عن تلك الفروق، كما قامت الباحثة بإعداد أداة لقياس الاغتراب الوظيفي لدى معلمي التعليم الأساسي، وقد أظهرت نتائج البحث: وجود فروق دالة إحصائيًا عند مستويي دلالة (٠.٠٥ ، ٠.٠١) بين متوسطي درجات معلمي التعليم الأساسي في الدرجة الكلية لمقياس الاغتراب الوظيفي، وأبعاده الفرعية (الشعور بالعجز - اللامعيارية - اللامعنى - العزلة الاجتماعية - اغتراب الذات) تُعزى لاختلاف النوع في اتجاه الذكور، وتبعًا لنوع التعليم (حكومي، خاص) في اتجاه التعليم الخاص.

الكلمات المفتاحية:

الاغتراب الوظيفي، التعليم الأساسي.

Abstract :

The researcher aimed in the current research to study the variable of job alienation and its dimensions among primary education teachers in light of some demographic variables (gender, type of education). The research sample consisted of 376 male and female teachers from primary education stage (246 females, 112 males). The researcher followed a descriptive approach to detect these differences and prepared a tool to measure job alienation among primary school teachers. The research results indicated: There are Statistically significant differences at the significance levels of (0.05, 0.01) between the average scores of primary school teachers in the total degree of the job alienation scale and its sub-dimensions (feelings of powerlessness, non-standardization, meaninglessness, social isolation, self-alienation) attributed to gender differences in favor of males, and according to the type of education (public, private) in favor of private education.

Keywords:

Attitudes - Mathematics teacher - Distance teaching - Kuwait.

مقدمة :

مهنة التدريس مهنة صعبة ذات أعباء، وضغوطات فهي تتطلب صفات، ومقومات خاصة للقائم بها، فيجب أن يكون المعلم قدوة لتلاميذه، ويتحلى بالسواء النفسي في سلوكه، وقيمه واتجاهاته، واهتماماته؛ حيث تنعكس شخصيته على تلاميذه، كما أورد (Ward)1987) إن مهنة التعليم لها آثار نفسية وسلوكية ومعرفية على المعلم: كالقلق، والعصبية، وسهولة الاستثارة، وتغير المزاج، والوحدة النفسية، ونوبات الهلع، والنشاط الزائد، والعجز عن الاسترخاء، والسلوك الاندفاعي، والقرارات اللامنطقية، والشه الزائد أو فقد الشهية، والاستجابات التحولية، والانشاقية واضطرابات الكلام (طه عبد العظيم وسلامة عبد العظيم ٢٠٠٦ ، ٢٣٥)، كما يعد الاكتئاب أحد النتائج المترتبة عن الضغط المهني (عمر مصطفى ، ٢٠٠٨).

تؤثر هذه الأعباء على قدرة المعلم على اتخاذ القرارات السليمة، وضعف التركيز واضطرابات الذاكرة (النسيان). إضافة إلى تدهور الانتباه والتركيز، وزيادة الأخطاء في المهام، والتفكير المضطرب، واللاعقلاني (عمر مصطفى ٢٠٠٨ ، ٦٦). ويؤدي ذلك إلى أخطاء في العمل، وكثرة التغيب، والإجازات المرضية، والصراعات، والخلافات بين الأفراد وتدوير المهام بينهم وضياعاها (٢٠٠٧ ، ١٠). (Madsen).

وتتزامن كل هذه المشكلات مع استخدام استراتيجيات تأقلم غير ناجحة (كريس كريكو، ٢٠٠٤ ، ٢٤)، وهذا يعرف على أنه الاغتراب الوظيفي؛ حيث إنه حالة ذهنية يشعر فيها الموظف بالعزلة، أو الانفصال الجزئي، أو الكلي عن ذاته، أو عن منظمته، أو عن كليهما، ومن أهم مظاهره: العزلة الإجتماعية، والعجز، وغياب المعايير، والغربة عن الذات؛ حيث يعد الاغتراب الوظيفي ظاهرة إنسانية لها وجود في مختلف أنماط الحياة الاجتماعية، وما يلبث أن يتفاقم، ويتعاضم أثره كلما ازدادت حدة ضغوط العمل (ناهد إسماعيل و سجي نذير، ٢٠١٢).

وبما أن المجتمعات تتميز بالكثير من التغيرات المتتالية والمتلاحقة، يترتب عليها بعض الآثار التي لا يمكن تجاهلها؛ حيث إنها تعمل على زعزعة استقرار المجتمعات، ويعد الاغتراب من تلك الظواهر الخطيرة، ويشكل الاغتراب الوظيفي شكل من أشكال الاغتراب والأكثر تأثيراً؛ لأن الأمر يتعلق بالفرد والمؤسسة التي يعمل بها وبأهدافها مما ينتج عن ذلك أن الموظف يشعر بعدم الانتماء للمؤسسة التي يعمل بها.

ويؤثر الاغتراب الوظيفي سلبيًا على أداء المعلمين، وبالتأكيد فإن وجود مستوى مرتفع من الاغتراب الوظيفي أو منخفض سيؤثر سلبيًا على الجوانب المتعلقة بالوظيفة، ومن تلك

الجوانب: الغياب عن العمل، وتوتر علاقة المعلم مع زملائه، والإدارة، وطلابه، والتغيب عن العمل لأسباب كاذبة، مثل: الادعاء الكاذب بالمرض، وأعباء العمل المتزايدة تعمل على نفور المعلمين من مهنتهم بمرور الوقت، وبالتالي تتأثر المخرجات التعليمية ألا وهم الطلاب؛ حيث أن البيئة التعليمية تلعب دورًا هامًا في تكوين مشاعر الانتماء لدى المعلمين وشكل علاقاتهم بداخلها مع الزملاء والطلاب، فإذا كانت تلك العلاقة إيجابية كان الأثر الرجعي إيجابيًا على المؤسسة والمخرج التعليمي ممتاز أما إذا كانت علاقة سلبية سوف يتأثر المعلم ويشعر بالعزلة والعجز وعدم الانتماء واغترابه عن ذاته وعن الآخرين، والشعور بمشاعر سلبية؛ لأنهم أقل عرضة للإلهام، وبالتالي يكون لديهم شعور بالبوؤ والإرهاق الجسدي والتدهور، وفي ضوء ما تقدم تم تسليط الضوء على معلمي التعليم الأساسي، لمعرفة تأثير الاغتراب الوظيفي عليهم.

مشكلة البحث:

وقد نشأت مشكلة البحث نتيجة ملاحظة الباحثة أثناء عملها كمعلمة بمرحلة التعليم الأساسي في مدرسة خاصة، وملاحظة بعض القائمين بالتدريس في تلك المرحلة من زملائها، أن هناك عدد من المعلمين لديهم شعور بالوحدة، ونقص الشعور بالانتماء لمهنة التدريس، والانفصال عن المحيطين بهم، والإحساس بالاغتراب الوظيفي داخل المؤسسة؛ حيث يعد الاغتراب الوظيفي محصلة لعدم التوازن، أو الاختلال في المجال السلوكي، أو البنية السلوكية، وعندما يحدث الاختلال في التوازن البيئي للمعلم، ويعيش صراع الدور، والغموض، والأعباء المهنية؛ فإن ذلك ينعكس بدوره على مشاعره وأحاسيسه (محمود عودة، ٢٠١٦، ٢).

ويمكننا اعتبار الاغتراب الوظيفي مؤشرًا قويًا على مرور المؤسسة التعليمية بمشكلة كبيرة وحقيقية؛ لأن هذا يعني أن المدرسة لم تعد المؤسسة المناسبة للعمل، مما ينتج معلم غير ملتزم أو منضبط في أداء عمله، وعدم رضا المعلم عن مهنته وعن المؤسسة التعليمية التي يعمل بها يجعل نسبة غيابه كبيرة، وتدهور علاقاته بين زملائه ورؤسائه.

وإذا كانت مسألة الاغتراب الوظيفي مهمة بالنسبة للأفراد بشكل عام، فهي بالنسبة للعاملين في الميدان التربوي، وبخاصة التعليم أكثر أهمية لما لهؤلاء العاملين من أهمية، ودور أساسي في وضع وتنفيذ البرامج التي تسهم في بناء الأجيال وتكوينها، وبناء مؤسسات الدولة ورجالها (محمود أبو سمرة وآخرون، ٢٠١٤، ٥٤).

ولقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن الأفراد العاملين في أغلب المؤسسات والمنظمات يعانون من وجود حالات سلبية تختلف مستوياتها وتأثيراتها المتنوعة عليهم،

نذكر منها على سبيل المثال دراسة سامي فياض (٢٠١٠) التي أظهرت نتائجها التالية: وجود مستويات متباينة لمظاهر الاغتراب وأبعاده الفرعية لدى أعضاء هيئة التدريس، وارتباطها سلبياً على الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس.

وقد أشارت أيضاً نتائج دراسة يوسف عبده ومياسة سعيد (٢٠١٣) إلى انتشار ظاهرة الاغتراب الوظيفي بين العاملين في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة؛ حيث كانت العلاقة غير الجيدة مع الإدارة هي السبب الأكبر في ظهور الاغتراب الوظيفي لديهم، يليه ظروف العمل غير المرضي، ثم العلاقات، والتعاون غير الكبير بين زملاء العمل.

ومن هنا يمكن تحديد أسئلة البحث فيما يلي:

- ١- ما الفروق في درجات معلمي التعليم الأساسي على مقياس الاغتراب الوظيفي وأبعاده الفرعية التي تُعزى لاختلاف النوع (ذكور - إناث)؟
- ٢- ما الفروق في درجات معلمي التعليم الأساسي على مقياس الاغتراب الوظيفي وأبعاده الفرعية التي تُعزى لاختلاف نوع التعليم (حكومي - خاص)؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- التعرف على الفروق في مقياس الاغتراب الوظيفي وأبعاده لدى معلمي التعليم الأساسي تُعزى لاختلاف النوع (ذكور - إناث).
- التعرف على الفروق في مقياس الوظيفي وأبعاده لدى معلمي التعليم الأساسي تُعزى لاختلاف نوع التعليم (حكومي - خاص).

أهمية البحث:

يمكن تقسيم الأهمية النظرية للبحث إلى:

أ) الأهمية النظرية:

- ١- تكمن أهمية البحث في معرفة أثر الاغتراب الوظيفي على معلمي التعليم الأساسي.
- ٢- زيادة الاهتمام بالمعلمين ليكونوا ذا كفاءة، ولا يكبحوا إبداعهم؛ ليسعوا دائماً وراء المستقبل، والازدهار.
- ٣- إلقاء الضوء على اغتراب المعلم داخل المؤسسة التعليمية ومحاولة الوصول لأسبابه.

ب) الأهمية التطبيقية:

- 1- إعداد برامج إرشادية وعلاجية لخفض شعور المعلمين بالاغتراب الوظيفي في مراحل التعليم الأساسي.
- 2- الإسهام البحثي تبصير القائمين على العملية التعليمية بأهمية دراسة المشكلات النفسية التي يتعرض لها المعلم وتسهم في اغترابه.
- 3- إبصار القائمين على العملية التربوية بحقيقة ما يجري في الميدان من ضعف، وممارسات خاطئة لإقامة برامج علاجية ووقائية؛ للحد من الأسباب المؤدية لهذا الشعور.

مصطلحات البحث:

الاغتراب الوظيفي Job Alienation: هو شعور الفرد بانفصاله، وعدم انتمائه للمؤسسة التي يعمل بداخلها، وعدم القدرة على التكيف مع المؤسسة بكل عناصرها من زملاء وعاملين وتلاميذ، وفقدانه للمعايير وفقدانه للمعنى.

الإطار النظري للبحث

أولاً: تعريف الاغتراب الوظيفي Job Alienation

تعددت التعريفات التي تناولت مصطلح الاغتراب الوظيفي، وفيما يلي عرض لبعض هذه التعريفات:

عرف (Vandenberg, 2002) الاغتراب الوظيفي: بأنه ضعف العلاقة بين الفرد والوظيفة ومستوى الاندماج قد يكون نفسياً أو فكرياً أو مهنيًا ، بينما عرفه محمد الجاسر (٢٠٠٤) بأنه شعور الموظف بالغربة في موقع عمله، إذ يفقد الانتماء الوظيفي والتنظيمي بسبب الانغماس في البيروقراطية، والشعور بعدم الرضا واقتقاد الموظف للتفاعل الاجتماعي داخل محيط العمل، وقصور العلاقات الإنسانية وكذلك قلة الإحساس بالحرية والسيطرة في العمل (Nair, 2010, 7).

وجاء تعريف كل من (Nelson and odonhue, 2006) للاغتراب بأنه فقدان الإحساس أو عدم قدرة الشخص على تحديد الهدف من العمل كجزء من إنتاجية العمل.

ثانياً: أبعاد الاغتراب الوظيفي

حدد (1983) seeman خمسة أبعاد رئيسية للاغتراب ألا وهي: (العزلة الاجتماعية، العجز، اللامعنى، اللامعيارية، اغتراب الذات) في حين أن Dean (1961) حدد ثلاثة أبعاد (العجز، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية) وبعض الدراسات الأخرى التي ازادت عليهم التشيؤ مثل فاروق عثمان (٢٠٠٨) وفقدان السيطرة مثل السيد شتا (١٩٩٧)، ويمكن إيجاز تلك الأبعاد فيما يلي:

- ١- اغتراب الذات: هو الحال الذي يشعر فيها الفرد أنه غريب على نفسه أو عن نفسه وغير داع بالعمليات النفسية الداخلية لديه (جابر عبد الحميد وعلاء الدين كفاقي، ١٩٩٥، ٣٤٣٦).
- ٢- اللامعيارية: هي انفصال يحدث بين غايات الفرد، وأهدافه بأي وسيلة حتى إذا كانت مخالفة للمبادئ والقيم والأديان والمجتمع (ابراهيم عيد، ١٩٩٠، ١٧٤).
- ٣- فقدان القوة (الشعور بالعجز): هو الشعور بالضعف والعجز، وعدم مقدرة الفرد على التحكم في انفعالاته وتصرفاته وقراراته في الحياة (ابراهيم عيد، ١٩٩٠، ١٧٤).
- ٤- التشيؤ : هو إحساس الفرد كأنه يعامل على أنه شئ وليس إنساناً أو كياناً مستقلاً فهو يعيش مسلوب الاختيار والإرادة (فاروق عثمان، ٢٠٠٨، ١٩).
- ٥- الانعزال (العزلة الاجتماعية) : وتعني إحساس الفرد بالوحدة، والفراغ النفسي، والافتقاد إلى الأمن، والبعد عن الآخرين حتى إن وجد بينهم.
- ٦- فقدان المعنى: هو عدم قدرة الفرد على تحديد معني لما يقوم به وعدم وضوح ما يؤمن به الفرد، فيفقد واقعيته ويحيا باللامبالاة، فلا يمتلك مرشداً أو موجهاً لسلوكه (عبد اللطيف خليفة، ٢٠٠٣، ٣٧).
- ٧- فقدان السيطرة: هو سلب حرية المبادأة والتنفيذ والتفاوت بين توقعات الشخص للسيطرة، والسيطرة المتاحة له بالفعل، وكذلك سلب حرية الإرادة حيث لا تصير أفعاله إرادية وأيضاً سلب المعرفة نتيجة غياب معرفة الشخص بالأهداف والمبادئ المشتركة، ويحتوي أيضاً على عدم القابلية للإنجاز والتنبؤ وفهم الحوادث والبناء الاجتماعي (السيد شتا، ١٩٩٧، ٦٣).

ثالثاً: صفات الشخص المغترب

من خلال الاطلاع على العديد من الدراسات تم إخضاع مفهوم الاغتراب للملاحظة، والقياس من قبل العلماء، ولاحظوا صفات مشتركة في الأشخاص الذين يصابون بالاغتراب، وخاصة لدى المعلمين المغتربين ومن ضمن تلك الصفات:

بعض المعلمين يكونون مدركين للأهداف، ولكنهم رافضين للمعايير التي يحكمها التوجيه العام وبعض آخر يكون غير مدرك للأهداف، ولكنه واعيًا بالمعايير (إبراهيم عيد، ١٩٩٠، ١٣٤).

- ١- عدم الشعور بالانسجام والمتعة والتأقلم مع الوظيفة.
- ٢- كثرة الغياب والشكوي ومخالفة النظام والاستياء من الوظيفة، مما يؤدي لضعف الأداء (حمدي ياسين وعلي عسكر وحسن الموسوي، ١٩٩٩).
- ٣- عدم انتماء المعلم لمكان الوظيفة ولا لزملائه، ومن ثم السعي لترك العمل.
- ٤- اختفاء روح المبادرة والمسئولية (محمد مسعود، ٢٠٠٧).
- ٥- الشعور بالارتباك والحيرة لعدم قدرة الفرد على تحديد الأدوار الاجتماعية المنوطة في الحياة.
- ٦- التمرد والعصيان على اتباع أوامر السلطة وعد الالتزام بمعايير المجتمع وقيمه.
- ٧- مشاعر الحيرة المتعلقة بصورة الذات لديه.
- ٨- الشعور بعدم المرغوبية من قبل الآخرين، وضعف روابط المحبة مع الأهل والأصدقاء.
- ٩- عدم تقدير الذات واحتقارها، وعدم وجود ثقة بالنفس والامكانيات الناتجة عن الإحباط.
- ١٠- التوتر والقلق وما ينتج عنهم من ردود فعل عنيفة كالعدوان.
- ١١- صعوبة تحقق مكانة اجتماعية عالية.
- ١٢- الشعور بالفراغ الوجودي، وعدم وجود معنى لحياته (زينب شقير، ٢٠٠٥، ١٢٤-١٢٦).
- ١٣- الغضب واحتقار التعامل مع المواقف .

رابعاً: النظريات المفسرة للاغتراب

اختلفت التوجهات النظرية المفسرة لظاهرة الاغتراب، ومن بين هذه النظريات ما يلي:

أ - نظريات العقد الاجتماعي

ترى أن الاغتراب يأتي بسبب تنازل الأفراد عن حقوقهم للمسئول بشكل مطلق؛ لأنه المنوط بالسلطة والقوة فقط لذا كل المجتمع مغترب ما عدا ذوي السلطة أو الحاكم، ويحدث الاغتراب بسبب عدم رضا الأفراد عن ذلك والتنازل عن بعض أو كل من حقوقهم للحاكم (أحمد أنور، ٢٠٠٣، ١١).

وتتحدد ذات الفرد من خلال مكانته الاجتماعية والدور الذي يقوم به في وظيفته، أو كونه فقيراً أو غنياً، سيداً كان أو عبداً. (محمود رجب، ١٩٩٣، ١٥).

ب- النظرية الوجودية النفسية

ترى أن الفرد المغترب هو الذي لا يتمكن من تقرير أهدافه وقيمه وما ينبغي فعله ويتولى الآخرون هذا بدلاً منه، ويفتقر للميكانيزمات التي تساعده في حل الأمور والمواقف التي تواجهه في حياته مما يعرضه للاغتراب أكثر، وإن تعرض الإنسان للإحباط الوجودي يجعله عاجز التوصل لمعنى محسوس وملمس لوجوده مما يؤدي به لبعض الاضطرابات المعنوية، وتشير النظرية إلي أن كان الإنسان بالفطرة مغترب مضطرب فيمكنه أن يتخطى اغترابه عن طريق البحث عن معنى وجوده في الحياة. (فيكتور فرانكل، ١٩٨٢).

ولكن الفرد الذي يخسر معنى الحياة يكون وجوده عدمي، وكذلك يغترب في علاقته مع الآخرين، فهو يقيم نفسه من خلال رأي الآخرين، ولكن الآخرين لا يروا المغترب كإنسان حر يملك إمكانيات خاصة، ولكنه يكتفي برؤية أوصافه الخارجية (حليم بركات، ٢٠٠٦).

ج- النظرية الماركسية

تناولت النظرية الاغتراب من ثلاثة جوانب:

أولاً: الاغتراب الديني: فمعنى الاغتراب يتمثل في الاغتراب بين الإنسان والخالق (الله)، فهو نوع من اغتراب الإنسان عن نفسه؛ لذا يضع الإنسان نفسه تحت سيطرة المخلوقات التي خلقها الله لخدمته بدلاً من أن يتحكم هو بها (Schacht, 1970, 76).

ثانيًا: الاغتراب الوظيفي: فحددت أربعة جوانب للاغتراب ألا وهم: اغتراب العامل عن نفسه، واغتراب العامل عن الآخرين، واغتراب العامل عن عمله، اغتراب العامل عن نتاج عمله (عبد الله عويدات، ١٩٩٥)، ويأتي الاغتراب بسبب التعامل مع القوى البشرية على أنها أشياء وإن العلاقات الناشئة بين الأفراد وبعضهم ليست علاقات اجتماعية مباشرة، ولكنها كعلاقات مادية بين أشخاص وكعلاقات اجتماعية بين أشياء. (marxism, 1965).

ثالثًا: الاغتراب النفسي: فاستخدام مفهوم الاغتراب بطريقتين مختلفتين: الطريقة الأولى: هي الانفصال أو التناثر الفرد عن مجتمعه وهي عبارة عن شيء مكروه جدًا بالرغم من ضروريته ويتعين أن يتم إزالته أو قهره، وكذلك هي الانفصال بين الوضع الحقيقي والطبيعة الجوهرية، الطريقة الثانية: وهو عبارة عن تضحية بالخصوصية والإرادة، فيما يتعلق بقهر الاغتراب واستعادة الوحدة مع المجتمع مرة أخرى، وهذا المعنى مأخوذ من نظريات العقد الاجتماعي، والتي تعني نقل حق الفرد إلى فرد آخر، وهذا يعني تنازلاً واعياً هدفه ضمان تحقيق غاية مرغوب فيها، ولكن هيجل يرفض بشدة هذا التخلي حينما يظهر نوعاً من الخضوع أو الاعتماد على الآخرين (ريتشارد شاخت، ١٩٨٠، ٧٤-٧٦).

د- نظرية التحليل النفسي

وتشير إلى أن الاغتراب يتبين من الانفصال الذي يحدث في علاقة الفرد بذاته، وبالآخرين وبالطبيعة وبالعامل، ويذكر أن سبب هذا الانفصال هو التطور الذي نتج عنه سلب الإنسان المعاصر لذاته، وشعوره بنفسه وذاته، والشعور العميق بالعجز واللامعنى والعزلة والقلق واللامعيارية، فوجد أنه يوجد علاقة طردية بين الحرية والعزلة والعجز؛ حيث أنه كلما زاد الشعور بالحرية زاد معه الشعور بالعزلة والعجز، ومن هنا يبدأ الفرد بالقيام ببعض المحاولات بهدف الهروب من حريته حتى يشعر بالانتماء، ويقهر الاغتراب (محمود أبو سمرة ومحمد شعيبات وارى ابو مقدم، ٢٠١٤، ٥٧).

كما توضح مفهوم الاغتراب من جهة اغتراب الذات ويعنى بهذا الانفصال الذي يشعر به الفرد عن ذاته وتدهور الثقة بالنفس والشعور بالتلقائية والذاتية، ومن ثم بدأ البحث والتطور في المفهوم فاستخدمه في مجالات أخرى مثل: اغتراب العمل والاعتراب الاجتماعي (عن الآخرين)، ومن ثم بدأ يشير إلى الفرق بين طرق الحياة المنتجة وطرق الحياة المغترية، وأيضاً نوع العلاقة بين الأشخاص المغترين والآخرين، ويبحث في صداقاته وأفكاره ولغته. (عليا عبد الحميد وشلاوة عبد الحميد، ٢٠١٢، ٣٣).

ه- نظرية اغتراب الشباب

وتشير النظرية إلى أن حالات التمرد والعصيان والخروج عن الأعراف والقيم تعبر عن أساليب الرفض لثقافة المجتمع والشعور بالاغتراب (عبد اللطيف خليفة، ٢٠٠٣، ٦٢)، ومن المواصفات التي تميز الشباب المغترب الآتي: هم لا يعرفوا أهدافهم ولا اتجاهاتهم ولا يشعروا بهوياتهم في هذه الحياة، يقاومون الالتزام والروتينية الموجودة بالثقافة والتقاليد الموجودة في المجتمع، مما يجعل الشاب يشعر بالاضطراب والاكتئاب وكذلك التشاؤم، ويشعر بعجزه في التغلب على المشكلات التي تواجهه (Keniston, 1965, 186-187)، وكذلك فهم فاقدون للثقة بأنفسهم وبالأخرين، وكذلك بالطبيعة الإنسانية، ويتميزون بوجود عدوانية تجاه أنفسهم (Keniston, 1964, 54)، وفقدان الهوية يعوق إقامة علاقات اجتماعية سوية مع الآخرين، وسوف ينتج شعورًا بالاغتراب عن الذات والمجتمع ومجموعة من الأعراض تتمثل في القلق والإحساس بالأثم وغيرها (عادل الأشول، ١٩٨٥، ٥٦).

و- النظرية السلوكية

وترى النظرية السلوكية أن المشكلات السلوكية هي مجموعة من الاستجابات الخاطئة غير السوية المتعلمة، وترتبط لدى الفرد ويحفظها في ذاكرته حتى يستطيع تجنب المواقف المشابهة غير المرغوبة، ووفقًا لتلك النظرية فإن الإنسان يشعر بالاغتراب عندما يخضع لآراء أو أفكار الآخرين، حتى يندمج معهم ولا يفقد علاقاته الاجتماعية معهم، ولهذا يفقد التواصل مع ذاته فيشعر بالاغتراب (جديدي زليخة، ٢٠١٢، ٣٥٨).

ز- النظرية المثالية الألمانية للاغتراب وثنائية الذات والموضوع

قد قسمت الإنسان إلى قسمين الإنسان الواقعي والإنسان المثالي، فالإنسان الواقعي: هو الذي ينتمي إلى عالم الظواهر الطبيعية، والإنسان المثالي: هو الذي ينتمي إلى عالم الواجب والعقل، ثانيًا: وقد قسمت العلم إلى قسمين الظواهر أو الأشياء كما تظهر من ناحية، والأشياء في ذاتها كما تظهر على حقيقتها، والمعرفة هنا لا تكون إلا بالظواهر فقط (محمود رجب، ١٩٩٣، ٩٤-٩٥). ومن هنا صار الإنسان مواطنًا في عالمين عالم الطبيعة وعالم العقل، وترى أن احترام القانون الخلقى يأتي من خلال الانفصال التام عن الطبيعة، ومن ثم الانصات لصوت العقل والواجب، وهذا يعني بأن يتخلي الفرد عن أهوائه وانفعالاته وعواطفه (أحمد أنور، ٢٠١٤، ١٧٩)، ومن هنا جاء اغتراب الفرد بسبب تركه وتخليه عن مشاعره وانفعالاته وأهوائه.

وبناءً على ذلك قد ساعدت تلك النظريات المفسرة لظاهرة الاغتراب في تبنى وجهة نظر شخصية من خلال اتفاق مع بعض النظريات والتركيز على بعض النقاط الهامة والجوهرية في إجبار الفرد على أن يكون مغترباً وخاصاً في العمل بجوانبه من حيث علاقاته مع الآخرين وعلاقته مع العمل ونتاج عمله واغترابه عن نفسه.

دراسات سابقة تناولت الاغتراب الوظيفي:

هدفت دراسة عاطف مقابلة وباسم حوامدة وسليمان الطراونة (٢٠١٢) لتحديد مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة عمان من وجهة نظرهم، تكونت عينة الدراسة من (٧٠٩) معلماً ومعلمة، وأظهرت النتائج أن الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية كان متوسطاً، كما أوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي تُعزى لمتغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي.

بينما هدفت دراسة (2013) Caglare للكشف عن العلاقة بين مستويات الاغتراب الوظيفي لطلاب كلية التربية واتجاهاتهم نحو مهنة التدريس، وقد تألفت عينة البحث من (٨٧٥) طالباً، وأظهرت النتائج التي تم الحصول عليها أن الطلاب من ذوي الخبرة جاء مستواهم في الاغتراب متوسطاً في حين كانت اتجاهاتهم نحو مهنة التدريس على مستوى عال من البعدين وفقاً لمتغيرات النوع والطبقة ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية فقط على مقياس الاغتراب في ضوء متغير طريقة التدريس.

كما سعت دراسة (٢٠١٤) Comertand Kesik إلى تحديد ما إذا كانت تصورات الاغتراب لدى معلمي المرحلة الابتدائية تتغير وفق بعض المتغيرات، وتكونت عينة البحث من (٧١٦) معلم من مقاطعة ملاطية (Malatya)، وقد أظهرت النتائج أن مستويات الاغتراب في العمل كانت أعلى لدى معلمي المواد عند مستوى (٠.٠١)، والمعلمين العاملين في المدارس الكبيرة، والمعلمين الشباب، والمعلمين الحاصلين على تعليم عالي.

في حين هدفت دراسة موسى عابد (٢٠١٨) للتعرف على الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى المناخ التنظيمي، وتكون مجتمع الدراسة من (٣٧٠) معلم ومعلمة، وأشارت الدراسة إلى وجود فروق دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين الذكور والإناث على متغير الاغتراب الوظيفي لصالح الذكور، ووجدت علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين الاغتراب الوظيفي والمناخ التنظيمي لدى معلمي المدارس الحكومية .

وهناك دراسة أسماء سعيد (٢٠٢٠) التي سعت إلى الكشف عن العلاقة بين الاغتراب الوظيفي من ناحية والأداء لدى عينة من معلمات رياض الأطفال في منطقة عسير، والتي طبقت على (٣٠٢) معلمة، وقد توصلت الدراسة إلى ارتفاع مستوى الاغتراب الوظيفي بين معلمات رياض الأطفال، مع وجود سلبية في التعامل مع الإدارة المباشرة وأن ظروف عمل المعلمات غير مرضية، وتوجد علاقة سلبية بين الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي.

كما حققت دراسة (Inandi and Sezin (2022) في العلاقة بين سلوك المهاجمة والاضطراب والإرهاق الذي يعاني منه المعلمون في المدارس الابتدائية في المناطق المركزية لمرسين (Mersin) بتركيا، وتكونت عينة الدراسة من (٤٥٥) معلم، وكانت النتائج كالتالي: أن هناك علاقة إيجابية بين سلوك المهاجمة الذي يعاني منه المعلمون واغترابهم، كما وجد أن سلوك المهاجمة لمديري المدارس يرتبط بشكل إيجابي بإرهاق المعلمين، علاوة على ذلك يتنبأ سلوك المهاجمة بشكل كبير بجميع أبعاد الاغتراب الأخرى (اغتراب المعلم عن ذاته، اغتراب المعلم اجتماعيًا، اغتراب المعلم عن التدريس) باستثناء بُعد الاغتراب عن المدرسة، وجميع أبعاد الإرهاق (الإرهاق العاطفي، تبدد الشخصية، انخفاض الإنجاز الشخصي).

ومن خلال مراجعة الباحثة للدراسات السابقة عن الاغتراب الوظيفي، لاحظت ما يلي اختلاف العينات التي تم تناولها ومنها (معلمي التعليم الأساسي بمراحلته (الابتدائية والاعدادية)، معلمي التعليم الثانوي، المعلمين الجدد، معلمات رياض الأطفال)، ومن بينهم معلمي المدارس الحكومية، ومعلمي المدارس الخاصة.

كما لاحظت الباحثة اتفاق أغلب الدراسات على أن أبعاد الاغتراب الوظيفي هي: (اللامعيارية، الشعور بالعجز، اللامعنى، اغتراب الذات)، واختلفت بعض الدراسات في زيادة بعد آخر وهو فقدان السيطرة مثل دراسة موسى عابد (٢٠١٨)، وقد ساعد هذا في إعداد أدوات ومقاييس الدراسة، وقد اشتقت الباحثة فروض البحث من الدراسات السابقة.

فروض البحث:

- ١- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات معلمي التعليم الأساسي على مقياس الاغتراب الوظيفي بأبعاده تُعزى لاختلاف النوع (ذكور - إناث).
- ٢- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات معلمي التعليم الأساسي على مقياس الاغتراب الوظيفي بأبعاده تُعزى لاختلاف نوع التعليم (حكومي - خاص).

محددات البحث:

وتمثلت تلك المحددات فيما يلي:

المحددات الموضوعية: تمثلت في المتغيرات التي يتناولها البحث: الاغتراب الوظيفي، التعليم الأساسي.

المحددات البشرية: تم تطبيق أدوات ومقاييس البحث على عينة من معلمي التعليم الأساسي.

المحددات الزمنية: تم تطبيق أدوات البحث في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤ م .

المحددات المكانية: تم تطبيق أدوات البحث على مدارس التعليم الأساسي التابعة لإدارات (الخليفة والمقطم ودار السلام والقاهرة الجديدة) التعليمية الواقعة بمحافظة (القاهرة)، ومن بين هذه المدارس: مدرسة التونسي الجديدة، الإمام الشافعي بنين، القطامية الاعدادية بنات، الإمام الشافعي بنين، التونسي التجريبية، السيدة خديجة، التونسي المشتركة، الحلمية الاعدادية بنات.

إجراءات البحث:

تمثلت إجراءات البحث الحالي في العناصر التالية:

منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي للكشف عن الفروق على مقياس الاغتراب الوظيفي وأبعاده الفرعية لدى معلمي التعليم الأساسي من حيث النوع (ذكور، إناث)، ونوع التعليم (خاص، حكومي).

عينة البحث

انقسمت عينة البحث الحالي إلى قسمين هما:

١- **عينة التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث:** تكونت من (٢٥٠) معلم ومعلمة من معلمي التعليم الأساسي؛ للتحقق من الخصائص السيكومترية من أجل الوصول بأدوات البحث إلى صورتها النهائية للتطبيق، حيث تراوحت أعمارهم الزمنية من ٢٤ سنة إلى ٥٨ سنة، بمتوسط عمري قدره (٥٣٢,٤٧) شهر وانحراف معياري قدره (١٢٠,٨٦) شهر، وبواقع (١٠٥ ذكور، ١٤٥ إناث)، ويوضح جدول (١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد العينة من حيث العمر الزمني.

الاغزاب الوظيفي لدى معلمي التعليم الأساسي
في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية

جدول (١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة حساب الخصائص السيكومترية
لأدوات البحث من حيث العمر الزمني.

م	المتغير	المجموعة	العدد (ن)	متوسط أعمارهم الزمنية	الانحراف المعياري لأعمارهم الزمنية
١	النوع	الذكور	١٠٥	٤٦٥.١٧٦	١٢٠.٠٠
		الإناث	١٤٥	٤٥٩.٤٠٠	١٤٨.٠٢
٢	المرحلة الدراسية	المرحلة الابتدائية	١٥٠	٥١٧.٢٧	١٢٤.٤٧
		المرحلة الإعدادية	١٠٠	٥٢٥.٣٤	١٠٠.٩٨
٣	نوع التعليم	خاص	٩٥	٥٥٩.٠٤	١٢٦.١٧
		حكومي	١٥٥	٥٥٠.٥٠	١١٦.٤٩
	العينة ككل		٢٥٠	٥٣٢.٤٧	١٢٠.٨٦

٢- عينة البحث الأساسية: تكونت عينة البحث الأساسية من (٣٧٦) معلم ومعلمة من معلمي التعليم الأساسي، تم اختيارهم من مدارس التعليم الأساسي التابعة لإدارة (الخليفة، المقطم، دار السلام، القاهرة الجديدة) التعليمية، ومن بين هذه المدارس (التونسي المشتركة، التونسي الجديدة، الإمام الشافعي الإعدادية بنين، التونسي الإعدادية بنات، القطامية الإعدادية بنات، القطامية الابتدائية، التونسي التجريبية)، بمتوسط عمري قدره (٥٠٩.٣٤) شهر وانحراف معياري قدره (١٣١.٦٠) شهر، وبواقع (١١٢ ذكور، ٢٦٤ إناث)، ويوضح جدول (٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة البحث الأساسية من حيث العمر الزمني.

جدول (٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة البحث الأساسية من حيث العمر
الزمني. مصطلحات البحث

م	المتغير	المجموعة	العدد (ن)	متوسط أعمارهم الزمنية	الانحراف المعياري لأعمارهم الزمنية
١	النوع	الذكور	١١٢	٤٣٨.٢٨	١٤١.٩١
		الإناث	٢٦٤	٤٩٢.٠٠	١٣٠.٣٨
٢	المرحلة الدراسية	معلمي المرحلة الابتدائية	٢٠٠	٤٣٦.٢٨	١٥٨.٢٦
		معلمي المرحلة الإعدادية	١٧٦	٤٨٥.٠٠	١٤٦.٢٩
٣	نوع التعليم	معلمي الخاص	١٢٧	٤٦٣.٠٧	١٤٧.٥٥
		معلمي الحكومي	٢٤٩	٤٥٣.٢٠	١٤٨.٢٣
العينة ككل		٣٧٦	٥٠٩.٣٤	١٣١.٦٠	

أدوات البحث:

تضمنت أدوات البحث مقياس الاغتراب الوظيفي لدى معلمي التعليم الأساسي إعداد/ الباحثة، وقد قامت الباحثة بالتحقق من خصائصه السيكومترية على النحو التالي:

أ- **الهدف من القياس:** يهدف المقياس إلى قياس الاغتراب الوظيفي لدى معلمي التعليم الأساسي، من خلال خمسة أبعاد، هي: الشعور بالعجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية، اغتراب الذات.

ب- **وصف المقياس:** تكون المقياس في صورته الأولية من (٤٩) عبارة مُوزعة على (٥) أبعاد كما يلي:

- **البعد الأول (الشعور بالعجز):** يعني أن يشعر الفرد بعدم قدرته على التحكم في تصرفاته وفعاله واحساسه بعدم القدرة في السيطرة على زمام الأمور في حياته ويشتمل على (١١) مفردة، تأخذ أرقام (١-٥-٩-١٤-١٥-١٨-٢١-٢٤-٣٥-٤٠-٤٥).
- **البعد الثاني (اللامعنى):** ويعني عدم قدرة الفرد على تحديد معنى او هدف لحياته فيشعر ان ليس لحياته قيمة ولا يوجد ما يرشده او بوجهه او يرتب اولوياته في الحياة، ويشتمل على (١١) مفردة، وتأخذ أرقام (٢-٧-١١-١٧-٢٥-٢٧-٣٠-٣٤-٣٧-٤٣-٤٨).
- **البعد الثالث (اللامعيارية):** وتعني عدم اتفاق الفرد مع المعايير التي تحكم بها المؤسسة او المجتمع الذي يعيش فيه، فيحدث انفصال بين غايات الفرد وغايات المجتمع، ويشتمل على (١١) مفردة تأخذ أرقام (٣-٨-١٣-١٦-١٩-٢٣-٢٩-٣٢-٣٦-٣٩-٤٢).
- **البعد الرابع (العزلة الاجتماعية):** وتعني إحساس الفرد بالوحدة ، والفراغ النفسي، والافتقاد إلى الأمن ، والبعد عن الآخرين حتى إن وجد بينهم ، ويشتمل على (٧) مفردات تأخذ أرقام (٤-١٠-٢٢-٢٨-٣٣-٤١-٤٦).
- **البعد الخامس (اغتراب الذات):** وتشير إلى حالة يشعر فيها الفرد أنه منعزل عن الآخرين مما يشعره بالغرابة عن نفسه أو على نفسه، ويشتمل على (٩) مفردات تأخذ أرقام (٦-١٢-٢٠-٢٦-٣١-٣٨-٤٤-٤٧-٤٩).

ويتم تصحيحه وفقاً لمقياس ليكرت خماسي من (١-٥) بالترتيب التالي: "أوافق بشدة - أوافق - محايد - أرفض - أرفض بشدة" وذلك في حالة المفردات الإيجابية ، بينما يأخذ المفحوص درجات من (١-٥) في حالة المفردات السلبية، وبهذا تتراوح الدرجات

على المقياس ما بين (٤٩: ٢٤٥) درجة، وتشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع مستوى شعور المعلم بالاغتراب الوظيفي، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض شعور المعلم بالاغتراب الوظيفي.

ج- خطوات إعداد المقياس:

مرت عملية إعداد مقياس الاغتراب الوظيفي بالخطوات الإجرائية التالية:

- ١- الاطلاع على الدراسات السابقة من بينها (Ağalday, Temel, Yeganeh & Mosavi (2021), Mirzoglu (2013), and Dhillon (2019), محمد كريم نعمة (٢٠٢٢)، أسماء الشهراني (٢٠٢٠)، رنا العسال، وخالد العمري (٢٠٠٩).
- ٢- الاطلاع على بعض ما ورد في التراث النظري عن الاغتراب الوظيفي ومن بينها: الاغتراب النفسي لأبراهيم عيد (١٩٩٠)، الاغتراب والإنسان المصري لأحمد انور (٢٠١٤)، الإنسان المغترب عند أريك فروم لحسن حماد (٢٠٠٨)، الانتماء والاغتراب لحسن منصور (١٩٩٧)، Clark (1959)، Nair (2010).
- ٣- الاطلاع على النظريات والنماذج المفسرة للاغتراب النفسي والوظيفي منها: نظرية اغتراب الشباب ونظرية التحليل النفسي والنظرية الوجودية ونظرية العقد الاجتماعي.
- ٤- الاطلاع على بعض المقاييس المتعلقة بقياس الاغتراب النفسي والوظيفي، ومنها: مقياس الاغتراب الوظيفي لمديري المدارس لفاطمة القريوطي (٢٠١٦)، مقياس الاغتراب الوظيفي للاخصائي النفسي لعزة سليمان (٢٠١٩)، مقياس الاغتراب الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية لرنا العسال وخالد العمري (٢٠٠٩) الاغتراب الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية لمياسة أبو سلطان ويوسف بحر (٢٠١٣).
- ٥- عمل دراسة استطلاعية على (٣٠) معلم ومعلمة من معلمي التعليم الأساسي، لأستخلاص بعض الخبرات التي مثلت شعورًا بالاغتراب الوظيفي لدى المعلمين للاستعانة بها في وضع عبارات المقياس.
- ٦- تم صياغة مجموعة من العبارات التي تقيس الاغتراب الوظيفي في ضوء الدراسة الاستطلاعية والإطار النظري والدراسات السابقة والمقاييس، وتكون المقياس في صورته الأولى من (٥٢) عبارة، وتم عرضه على مجموعة من السادة المحكمين أعضاء هيئة التدريس في مجالي علم النفس والصحة النفسية لاستبيان آرائهم ومقترحاتهم من حيث الصياغة اللغوية ومدى مناسبة هذه العبارات لقياس الاغتراب الوظيفي لدى عينة البحث.

٧- تم إجراء التعديلات والمقترحات الخاصة بالسادة المحكمين، وإعداد المقياس في صورته النهائية المكونة من (٤٩) عبارة مُوزعة على (٥) أبعاد وهي: (الشعور بالعجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية، اغتراب الذات)، وتم تصحيح العبارات وفق تدرج خماسي (أوافق بشدة - أوافق - محايد - أرفض - أرفض بشدة)، بحيث تُعطى درجات (٥-٤-٣-٢-١) للعبارات الإيجابية، ودرجات (١-٢-٣-٤-٥) للعبارات السلبية.

د-التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس

قامت الباحثة بالتحقق من صدق وثبات المقياس على النحو التالي:

أولاً: صدق المقياس

قامت الباحثة بحساب صدق المقياس بعدة طرق للتأكد من أنه يقيس ما وضع لقياسه وهذه الطرائق هي: صدق المحكمين، الصدق العاملي، وفيما يلي النتائج التي تم الحصول عليها:

١- الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

تم عرض المقياس على (١٠) من أعضاء هيئة التدريس بقسمي الصحة النفسية وعلم النفس التربوي، بهدف تقدير نسب الاتفاق بينهم حول عبارات المقياس وارتباطها بهدف البحث وكذلك انتماء العبارات لكل بعد للأبعاد ووضوحها من الناحية اللغوية، ومدى مناسبتها للبيئة، وجاءت نسب الاتفاق بين المحكمين حول عبارات مقياس الاغتراب الوظيفي ١٠٠٪ عدا مفردات (٢-٤-٩-١٣-٤٧-٤٩) وتم استبدالها وفقاً لآراء المحكمين وحذف ثلاث العبارات لا تنتمي للأبعاد.

٢- صدق التحليل العاملي :

لحساب صدق المقياس تم الاعتماد على التحليل العاملي الاستكشافي مستخدمة برنامج الحزم الإحصائية في العلوم التربوية والنفسية SPSS على عينة قوامها (٢٥٠) معلم ومعلمة من معلمي التعليم الأساسي، وقد اعتمدت في حسابها على كل من محك كايزر، كما اعتمدت على طريقة المكونات الأساسية: The Principle Components Method فهي من أكثر طرق التحليل العاملي دقة وشيوعاً نظراً لدقة نتائجها بالمقارنة ببقية الطرق، تؤدي إلى تشبعات دقيقة، وأيضاً تم استخدام التدوير المائل Oblique Rotation والذي يقوم على الارتباط بين المحاور، حيث يفضل التدوير المائل؛ لأنه

الاغتراب الوظيفي لدى معلمي التعليم الأساسي
في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية

أكثر واقعية في تمثيل العلاقات الارتباطية للعوامل، وقد بلغت قيمة محك كايزر (٠,٨٦٨)، بينما بلغت قيمة بارليت (٧٠٥٦,٢٧٩) عند مستوى دلالة (٠,٠١).

أظهرت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لعبارات المقياس عن وجود خمسة أبعاد جميعها جذرها الكامن أعلى من الواحد الصحيح، وفسرت هذه الأبعاد ٤٣,٢٧١٪ من التباين الكلي المفسر، وجدول (٣) يوضح معاملات تشبع العبارات على الأبعاد الخمسة لمقياس الاغتراب الوظيفي لدى معلمي التعليم الأساسي والأبعاد المُستخرجة وما يتعلق بها من الجذور الكامنة ونسبة التباين لكل منهم والنسبة التراكمية للتباين.

جدول (٣) مصفوفة معاملات تشبع المفردات على مقياس الاغتراب الوظيفي.

العبارات	معاملات التشبع						
١	٠,٤٤٨	٧	٠,٣٧٨	١٣	٠,٦٠٧	٢٨	٠,٤٠٦
٥	٠,٤٤١	١١	٠,٣٦٤	١٦	٠,٣٥٠	٣٣	٠,٣١٢
٩	٠,٥٦٢	١٧	٠,٣٢٧	١٩	٠,٤٨١	٤١	٠,٤٣١
١٤	٠,٣٦٩	٢٥	٠,٧٢٣	٢٣	٠,٣٦٠	٤٦	٠,٣٤٩
١٥	٠,٤٩٢	٢٧	٠,٣٣٥	٢٩	٠,٣٠٠	٦	٠,٣٣٧
١٨	٠,٥٦١	٣٠	٠,٣٣١	٣٢	٠,٤٠٨	١٢	٠,٣٤٦
٢١	٠,٣٥٨	٣٤	٠,٣٠٨	٣٦	٠,٣٢١	٢٠	٠,٣٣٥
٢٤	٠,٦١٧	٣٧	٠,٤٩٩	٣٩	٠,٤١١	٢٦	٠,٣٥٦
٣٥	٠,٣٧٩	٤٣	٠,٣٢١	٤٢	٠,٣٦٧	٣١	٠,٤٤٩
٤٠	٠,٤٩١	٤٨	٠,٣١٥	٤	٠,٤٩٩	٣٨	٠,٣١١
٤٥	٠,٤٨٥	٣	٠,٤٩٦	١٠	٠,٦٠٦	٤٤	٠,٤٢٦
٢	٠,٣٦٠	٨	٠,٣٥٥	٢٢	٠,٣٨٣	٤٧	٠,٣٢١
						٤٩	٠,٣١٧

ويوضح جدول (٤) الجذر الكامن ونسبة التباين، ونسبة التباين التراكمية، متمثلة في:

جدول (٤) الجذر الكامن ونسبة التباين، ونسبة التباين التراكمية لمقياس الاغتراب الوظيفي.

التحليل العاملي الاستكشافي	الشعور بالعجز	اللامعنى	اللامعيارية	العزلة الاجتماعية	اغتراب الذات
الجذر الكامن	٥,٤٨٧	٥,٤٠٩	٣,٧٧٢	٣,٥٦١	٢,٥٤١
نسبة التباين	٪١١,٤٣١	٪١١,٢٦٩	٪٧,٨٥٨	٪٧,٤١٩	٪٥,٢٩٤

الاغتراب الوظيفي لدى معلمي التعليم الأساسي
في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية

نسبة التباين التراكمية	١١,٤٣١ %	٢٢,٧٠٠ %	٣٠,٥٥٨ %	٣٧,٩٧٧ %	٤٣,٢٧١ %
------------------------	----------	----------	----------	----------	----------

وفيما يلي توضيح لطبيعة نتائج التحليل العاملي الاستكشافي:

- **البعد الأول:** يمثل (١١,٤٣١ %) من التباين الكلي المفسر، وتشبعت عليه (١١) عبارة، وهي: (١، ٥، ٩، ١٤، ١٥، ١٨، ٢١، ٢٤، ٣٥، ٤٠، ٤٥)، وتتمثل هذه العبارات في بعد الشعور بالعجز والذي يشير من الناحية السيكلوجية إلى: أن يشعر الفرد بعدم قدرته على التحكم في تصرفاته وأفعاله وإحساسه بعدم القدرة في السيطرة على زمام الأمور في حياته.
- **البعد الثاني:** يمثل (١١,٢٦٩ %) من التباين الكلي المفسر، وتشبعت عليه (١١) عبارة، وهي: (٢، ٧، ١١، ١٧، ٢٥، ٢٧، ٣٠، ٣٤، ٣٧، ٤٣، ٤٨)، وتتمثل هذه العبارات في بعد اللامعنى، والذي يشير من الناحية السيكلوجية إلى: عدم قدرة الفرد على تحديد معنى أو هدف لحياته فيشعر أن ليس لحياته قيمة ولا يوجد ما يرشده أو يوجهه أو يرتب أولوياته في الحياة.
- **البعد الثالث:** يمثل (٧,٨٥٨ %) من التباين الكلي المفسر، وتشبعت عليه (١١) عبارة، وهي: (٣، ٨، ١٣، ١٦، ١٩، ٢٣، ٣٢، ٣٦، ٣٩، ٤٢)، وتتمثل هذه العبارات في بعد اللامعيارية، والذي يشير من الناحية السيكلوجية إلى: عدم اتفاق الفرد مع المعايير التي تحكم بها المؤسسة أو المجتمع الذي يعيش فيه، فيحدث انفصال بين غايات الفرد وغايات المجتمع.
- **البعد الرابع:** يمثل (٧,٤١٩ %) من التباين الكلي المفسر، وتشبعت عليه (٧) عبارات، وهم: (٤، ١٠، ٢٢، ٢٨، ٣٣، ٤١، ٤٦)، وتتمثل هذه العبارات في بعد العزلة الاجتماعية، والذي يشير من الناحية السيكلوجية إلى: إحساس الفرد بالوحدة، والفراغ النفسي، والافتقاد إلى الأمن، والبعد عن الآخرين حتى إن وجد بينهم.
- **البعد الخامس:** يمثل (٥,٢٩٤ %) من التباين الكلي المفسر، وتشبعت عليه (٩) عبارات، وهم: (٦، ١٢، ٢٠، ٢٦، ٣١، ٣٨، ٤٤، ٤٧، ٤٩)، وتتمثل هذه العبارات في بعد اغتراب الذات، والذي يشير من الناحية السيكلوجية إلى حالة يشعر فيها الفرد أنه منغل عن الآخرين مما يشعره بالغرابة عن نفسه أو على نفسه.

ثانياً: ثبات المقياس

تم حساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ على عينة قوامها (٢٥٠) معلم ومعلمة من معلمي التعليم الأساسي، وجاءت النتائج على النحو التالي:

الاغتراب الوظيفي لدى معلمي التعليم الأساسي
في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية

جدول (٥) معاملات ثبات مقياس الاغتراب الوظيفي باستخدام معامل ألفا-كرونباخ.

المقياس وأبعاده الفرعية	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
الشعور بالعجز	١١	٠,٧٠٢
اللامعنى	١١	٠,٧٦٠
اللامعيارية	١١	٠,٧٠٠
العزلة الاجتماعية	٧	٠,٧٠٤
اغتراب الذات	٩	٠,٧١٢
مقياس الاغتراب الوظيفي ككل	٤٩	٠,٩٠٦

أُتضح من الجدول رقم (٥) أن جميع معاملات الثبات مقبولة، وهذا يدل على استقرار المقياس وثباته.

ثالثاً: حساب الاتساق الداخلي لمقياس الاغتراب الوظيفي

تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس على عينة قوامها (٣٦٧) معلم ومعلمة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي عن طريق حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه والمقياس ككل، وفيما يلي النتائج:

١- حساب معامل الارتباط بين عبارات الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس:

تم حساب معاملات الارتباط بين عبارات الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، بهدف تعرف مدى اتساق العبارات، وجاءت النتائج متمثلة فيما يلي:

جدول (٦) معاملات الارتباط بين عبارات الأبعاد الخمسة والدرجة الكلية لمقياس الاغتراب الوظيفي.

العبارات	معامل الارتباط						
١	٠,٤٢٤	١٣	٠,٣٧١	٢٥	٠,٤٠٤	٣٧	٠,٥٤٩
٢	٠,٤٤٠	١٤	٠,٣٧٥	٢٦	٠,٣٢١	٣٨	٠,٤٨٤
٣	٠,٣٩٩	١٥	٠,٤٤٩	٢٧	٠,٥١١	٣٩	٠,٤٧٤
٤	٠,٤١٨	١٦	٠,٣٧٢	٢٨	٠,٤٣٦	٤٠	٠,٤٦٥
٥	٠,٤٤٩	١٧	٠,٤٠٦	٢٩	٠,٣٨٤	٤١	٠,٤٨١
٦	٠,٥٥٠	١٨	٠,٥٤٧	٣٠	٠,٥٠٧	٤٢	٠,٣٨٤
٧	٠,٤٤٧	١٩	٠,٣١٢	٣١	٠,٣٩٠	٤٣	٠,٥٥٧

الاغتراب الوظيفي لدى معلمي التعليم الأساسي
في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية

العبارات	معامل الارتباط						
٨	**.,٤٩٧	٢٠	**.,٤٧٧	٣٢	**.,٤١٧	٤٤	**.,٥٥١
٩	**.,٥٣٣	٢١	**.,٣١٥	٣٣	**.,٥٦٧	٤٥	**.,٤٣٥
١٠	**.,٥٦٦	٢٢	**.,٣٧٢	٣٤	**.,٤٥٢	٤٦	**.,٣٢١
١١	**.,٤٣٠	٢٣	**.,٣٩٥	٣٥	**.,٤٤٦	٤٧	**.,٥٤٧
١٢	**.,٣٨٠	٢٤	**.,٥٤٨	٣٦	**.,٣٦٩	٤٨	**.,٤٩٠
						٤٩	**.,٣٨٠

** دالة عند (٠,٠١).

أوضح من جدول (٦) أن معاملات الارتباط بين عبارات الأبعاد الخمسة والدرجة الكلية للمقياس جيدة، حيث تراوحت من (٠,٣٢١) إلى (٠,٥٥٧)، مما يدل على تمتع مقياس الاغتراب الوظيفي باتساق داخلي مرتفع بين عباراته ودرجته الكلية. وجميعها دالة عند مستوى (٠,٠٠١).

٢- حساب معامل الارتباط بين عبارات الأبعاد الخمسة والدرجة الكلية لكل بعد:

تم حساب معاملات الارتباط بين عبارات الأبعاد والدرجة الكلية لكل بعد، بهدف تعرف مدى اتساق العبارات، متمثلة على النحو التالي:

جدول (٧) حساب معامل الارتباط بين عبارات الأبعاد الخمسة والدرجة الكلية لكل بعد.

العبارات	معامل الارتباط						
١	**.,٥٤٠	١٣	**.,٥٧٩	٢٥	**.,٥١٩	٣٧	**.,٥٧٨
٢	**.,٤٨٧	١٤	**.,٥٩٠	٢٦	**.,٤٨٨	٣٨	**.,٦٥٣
٣	**.,٦٢٩	١٥	**.,٤٥٩	٢٧	**.,٤٨٩	٣٩	**.,٥٤٤
٤	**.,٣١٧	١٦	**.,٣٧٠	٢٨	**.,٣٦٤	٤٠	**.,٤٧٠
٥	**.,٥٩٢	١٧	**.,٦١٩	٢٩	**.,٣٢٨	٤١	**.,٥٢٩
٦	**.,٥٦٨	١٨	**.,٥٦٣	٣٠	**.,٥٣٧	٤٢	**.,٥٢٦
٧	**.,٣٢٨	١٩	**.,٤٨٦	٣١	**.,٣٦٠	٤٣	**.,٥٤٨
٨	**.,٦١٩	٢٠	**.,٥٨٦	٣٢	**.,٥٥٥	٤٤	**.,٤٤٧
٩	**.,٣٩٣	٢١	**.,٦٢٧	٣٣	**.,٤٠١	٤٥	**.,٤٧٦

الاغتراب الوظيفي لدى معلمي التعليم الأساسي
في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية

معامل الارتباط	العبارات						
**.,٥٣٩	٤٦	**.,٤٨٥	٣٤	**.,٥٨٥	٢٢	**.,٥٢٥	١٠
**.,٤٦٥	٤٧	**.,٤٩٦	٣٥	**.,٥٦٩	٢٣	**.,٤٩٦	١١
**.,٥٧٧	٤٨	**.,٥٨٩	٣٦	**.,٥٢٣	٢٤	**.,٥٨٦	١٢
**.,٥٨٩	٤٩						

** دالة عند (٠.٠١)

أُتضح من جدول (٧) أن معاملات الارتباط بين عبارات أبعاد المقياس (الشعور بالعجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية، اغتراب الذات) والدرجة الكلية لكل بعد جيدة، وقد تراوحت معاملات الارتباط (٠.٣١٧) إلى (٠.٦٢٩) بالنسبة للبعد الأول، ومن (٠.٣٧٠) إلى (٠.٥٩٠) بالنسبة للبعد الثاني، ومن (٠.٣٢٨) إلى (٠.٥٦٩) بالنسبة للبعد الثالث، ومن (٠.٤٧٠) إلى (٠.٥٧٨) بالنسبة للبعد الرابع، ومن (٠.٤٤٧) إلى (٠.٥٨٩) بالنسبة للبعد الخامس، مما يدل على تمتع مقياس الاغتراب الوظيفي باتساق داخلي مرتفع بين عباراته والدرجة الكلية لكل بعد، وجميعها دالة عند مستوى (٠.٠١).

ثم قامت الباحثة بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين الأبعاد الفرعية (الشعور بالعجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية، اغتراب الذات) والدرجة الكلية لمقياس الاغتراب الوظيفي، ويوضح جدول (٨) نتائج معاملات الارتباط:

جدول (٨) معاملات الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الاغتراب الوظيفي.

مقياس الاغتراب الوظيفي ككل	اغتراب الذات	العزلة الاجتماعية	اللامعيارية	اللامعنى	الشعور بالعجز	المقياس وأبعاده الفرعية
**.,٩١١	**.,٧٣٧	**.,٧٨٣	**.,٦٩٦	**.,٧٥٤	١	الشعور بالعجز
**.,٨٩٥	**.,٨٢٧	**.,٦٩٦	**.,٦٠١	١	**.,٧٥٤	اللامعنى
**.,٨٢٤	**.,٦٠٧	**.,٦٨٩	١	**.,٦٠١	**.,٦٩٦	اللامعيارية

الاغتراب الوظيفي لدى معلمي التعليم الأساسي
في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية

**٠.٨٦٣	**٠.٦٨٢	١	**٠.٦٨٩	**٠.٦٩٦	**٠.٧٨٣	العزلة الاجتماعية
**٠.٨٧٩	١	**٠.٦٨٢	**٠.٦٠٧	**٠.٨٢٧	**٠.٧٣٧	اغتراب الذات
١	**٠.٨٧٩	**٠.٨٦٣	**٠.٨٢٤	**٠.٨٩٥	**٠.٩١١	مقياس الاغتراب الوظيفي ككل

** دالة عند (٠,٠١)

يتضح من جدول (٨) أن معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس والدرجات الكلية للأبعاد الخمسة جيدة، حيث تراوحت من ٠,٦٠١ إلى ٠,٩١١؛ مما يدل على تمتع مقياس الاغتراب الوظيفي باتساق داخلي مرتفع بين الدرجة الكلية للمقياس والدرجات الكلية للأبعاد الخمسة، وجميعها دالة عند مستوى (٠,٠١).

وصف مقياس الاغتراب الوظيفي في صورته النهائية وتقدير درجاته:

أصبح المقياس في صورته النهائية بعد حساب الخصائص السيكومترية مكوناً من (٤٩) عبارة، وأمام كل عبارة خمسة بدائل للأستجابة هي (أوافق بشدة - أوافق - محايد - أرفض - أرفض بشدة)، ويختار المعلم/المعلمة بديل واحد لكل عبارة من البدائل السابقة، وتم تصحيحه وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي من (٥-١)، بحيث تتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (٤٩:٢٤٥)، وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى ارتفاع مستوى الاغتراب الوظيفي، والدرجة المنخفضة على المقياس إلى انخفاض مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلم، وجدول (٩) يوضح أرقام عبارات كل بعد من الأبعاد الفرعية لمقياس الاغتراب الوظيفي.

جدول (٩) توزيع العبارات على أبعاد مقياس الاغتراب الوظيفي لدى معلمي التعليم الأساسي.

أرقام العبارات	عدد العبارات	أبعاد مقياس الاغتراب الوظيفي
٤٥-٤٠-٣٥-٢٤-٢١-١٨-١٥-١٤-٩-٥-١	١١	البعد الأول (الشعور بالعجز)
٤٨-٤٣-٣٧-٣٤-٣٠-٢٧-٢٥-١٧-١١-٧-٢	١١	البعد الثاني (اللامعنى)

الاغتراب الوظيفي لدى معلمي التعليم الأساسي
في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية

أرقام العبارات	عدد العبارات	أبعاد مقياس الاغتراب الوظيفي
٤٢-٣٩-٣٦-٣٢-٢٩-٢٣-١٩-١٦-١٣-٨-٣	١١	البعد الثالث (اللامعيارية)
٤٦-٤١-٣٣-٢٨-٢٢-١٠-٤	٧	البعد الرابع (العزلة الاجتماعية)
٤٩-٤٧-٤٤-٣٨-٣١-٢٦-٢٠-١٢-٦	٩	البعد الخامس (اغتراب الذات)

خطوات إجراء البحث:

- اتبعت الباحثة عدة خطوات لإعداد البحث الحالي، تمثلت فيما يلي:
- ١- الإحساس بالمشكلة وتحديدها من خلال الملاحظة العملية، وبناءً على ذلك تم تحديد هدف البحث.
 - ٢- تم جمع الإطار النظري المرتبط بمتغير البحث وكذلك الدراسات السابقة المتعلقة به.
 - ٣- ثم تم إعداد أدوات الدراسة في صورتها الأولية وهي مقياس الاغتراب الوظيفي لمعلمي التعليم الأساسي.
 - ٤- التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الاغتراب الوظيفي.
 - ٥- تم تطبيق مقياس الإغتراب الوظيفي على معلمي التعليم الأساسي، وتصحيح الإستجابات، ووضع النتائج في الجداول لتسهيل عملية المعالجة الإحصائية للبيانات.
 - ٦- عمل المعالجة الإحصائية للبيانات.
 - ٧- تحليل واستخلاص النتائج ومناقشتها بشكل علمي وتفسيرها بناءً على الرأي الشخصي للباحثة والنظريات والدراسات السابقة.
 - ٨- التوصل لمجموعة من التوصيات والبحوث المقترحة في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- ١- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية.
- ٢- اختبار " ت " لدلالة الفروق بين متوسطات المجموعات المستقلة.

٣- معامل الارتباط الخطي لبيرسون.

٤- التحليل العاملي الاستكشافي.

٥- معامل ألفا-كرونباخ.

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها:

١- نتائج الفرض الأول مناقشتها:

وينص الفرض على أنه " توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات معلمي التعليم الأساسي على الاغتراب الوظيفي وأبعاده الفرعية تُعزى لاختلاف النوع (ذكور- إناث) " وللتحقق من هذا الفرض تم استخدام اختبار "ت" T.test لعينتين مستقلتين، وجدول (١٠) يوضح النتائج التالية:

جدول (١٠) نتائج اختبار T.test للفروق بين متوسطي درجات معلمي التعليم الأساسي في الاغتراب الوظيفي تبعًا للنوع.

الدالة	درجة الحرية	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	النوع	المقياس وأبعاده الفرعية
.٠١	٣٧٤	٦,١٣٢	٦,٠٣٠	٣١,٩١٩	١١٢	ذكور	البعد الأول (الشعور بالعجز)
			٥,٧٩٤	٢٧,٨٦٣	٢٦٤	إناث	
.٠١	٣٧٤	٦,٤٧٣	٧,٢٨٥	٢٩,٧٦٧	١١٢	ذكور	البعد الثاني (اللامعيارية)
			٥,٩٥	٢٥,١٠٩	٢٤٦	إناث	
.٠١	٣٧٤	٥,٥٦٨	٥,٥٤	٣٦,٢٩٤	١١٢	ذكور	البعد الثالث (اللامعنى)
			٥,٩٥	٣٢,٦٢٨	٢٤٦	إناث	
.٠١	٣٧٤	٤,٣٢٣	٤,٤٨	٢١,٠٠٠	١١٢	ذكور	البعد الرابع (العزلة الاجتماعية)
			٤,٣٠	١٨,٨٧٥	٢٤٦	إناث	
.٠٥	٣٧٤	٢,٣٥٩	٥,٢٨	٢٦,٠٥٣	١١٢	ذكور	البعد الخامس (اغتراب الذات)
			٥,٤٨	٢٤,٦٠٩	٢٤٦	إناث	
.٠١	٣٧٤	٦,١٧٢	٢٤,٢٧	١٤٥,٠٣٥	١١٢	ذكور	مقياس الاغتراب الوظيفي ككل
			٢٢,٣١	١٢٩,٠٨٧	٢٤٦	إناث	

أوضح من نتائج جدول (١٠) تحقق الفرض الأول حيث تراوحت قيمة "ت" من (٢,٣٥٩) إلى (٦,١٧٢)، وهي قيم دالة عند مستويي دلالة (٠,٠٠٥، ٠,٠٠١)؛ وبهذا

أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائيًا عند مستوي دلالة (0.05، 0.01) بين متوسطي درجات معلمي التعليم الأساسي في الدرجة الكلية لمقياس الاغتراب الوظيفي، وأبعاده (الشعور بالعجز - اللامعيارية - اللامعنى - العزلة الاجتماعية - اغتراب الذات) تُعزى لاختلاف النوع في اتجاه الذكور.

ربما ترجع هذه النتائج إلى أن الذكور أكثر تحملاً للأعباء والمسئوليات أكثر من الإناث مما يعمل على شعور المعلم بالاغتراب؛ حيث إنه يشعر دائماً بالعجز أمام مسؤولياته الخارجية وقلة حيلته لإحداث تغيير يغير مصيره للأفضل مما ينتج عنه الشعور بعدم الثقة والأمان الوظيفي وعدم الانتماء للمؤسسة وكذلك التأثير على الطلاب بالسلب.

وقد اتفقت نتيجة البحث مع نتيجة دراسة رنا محمد (2009) والتي توصلت إلى أن الذكور أكثر اغتراباً من الإناث واتفقت أيضاً مع دراسة (Temel&Mirzoglu(2013؛ حيث أظهرت أن الذكور أكثر اغتراباً من الإناث وبينت دراسة (Verma(2017 أن المعلمين شعروا بشكل عام بالاغتراب والابتعاد عن العمل أكثر من المعلمات، كما أشارت دراسة موسى عابد (2018) إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الاغتراب الوظيفي في اتجاه الذكور، بينما ذكرت دراسة Özkan and Akgenç(2022) أن الرضا الوظيفي للمعلمات أعلى من المعلمين والذي يعكس التوافق داخل العمل.

وهناك بعض الدراسات التي اختلفت نتائجها مع نتائج البحث الحالي، ومن بينها دراسة عاطف مقابلة وباسم حوامدة وسليمان طراونة (2012)؛ حيث أشارت إلى عدم وجود فروق تعزى لاختلاف النوع، وكذلك دراسة فاطمة موسى ويزيد عيسى (2016) ودراسة محمد نعمه (2022) ودراسة أمجد كاظم (2022) ودراسة محمد كريم (2022).

٢- نتائج الفرض الثاني مناقشتها:

وينص هذا الفرض على أنه "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات معلمي التعليم الأساسي على مقياس الاغتراب الوظيفي وأبعاده الفرعية تُعزى لاختلاف نوع التعليم (حكومي - خاص)"، وللتحقق من هذا الفرض تم استخدام T.test الإحصاء البارامتري لاختبار صحته، وجدول (11) يوضح نتائج التحقق من صحة الفرض:

جدول (11)

الاغتراب الوظيفي لدى معلمي التعليم الأساسي
في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية

نتائج اختبار T.test للفروق بين متوسطي درجات معلمي التعليم الأساسي في الاغتراب الوظيفي بأبعاده تُعزى لاختلاف نوع التعليم (حكومي، خاص).

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئة	المقياس وأبعاده الفرعية
٠.٠١	٣٧٤	٩,٠٨٢	٥,٤١	٢٧,٤١٨	٢٤٩	حكومي	البعد الأول (الشعور بالعجز)
			٥,٨٥	٣٢,٧٢٤	١٢٧	خاص	
٠.٠١	٣٧٤	٦,٩١٦	٦,٤٨	٢٤,٨٨٣	٢٤٩	حكومي	البعد الثاني (اللامعيارية)
			٦,٠٤	٢٩,٦٦١	١٢٧	خاص	
٠.٠١	٣٧٤	٧,٤٠٨	٥,٨٣	٣٢,١٧٢	٢٤٩	حكومي	البعد الثالث (اللامعنى)
			٥,٣٣	٣٦,٧٥٥	١٢٧	خاص	
٠.٠١	٣٧٤	٨,٢٤٠	٤,١٨	١٨,٢٦١	٢٤٩	حكومي	البعد الرابع (العزلة الاجتماعية)
			٣,٩٤	٢١,٩٥٢	١٢٧	خاص	
٠.٠١	٣٧٤	٦,٥٢٤	٥,٤٧	٢٣,٧٩٥	٢٤٩	حكومي	البعد الخامس (اغتراب الذات)
			٤,٥٥	٢٧,٤٨٠	١٢٧	خاص	
٠.٠١	٣٧٤	٩,٤٤٢	٢٢,١٠	١٢٦,١٠٦	٢٤٩	حكومي	مقياس الاغتراب الوظيفي ككل
			٢٠,٦٠	١٤٨,٥٧	١٢٧	خاص	

يتضح من نتائج جدول (١١) تحقق الفرض الثاني؛ حيث تراوحت قيمة "ت" من (٦,٩١٦) إلى (٩,٠٨٢)، وهي قيم دالة عند مستوى (٠,٠١)، وبهذا تشير النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطي درجات معلمي التعليم الأساسي في الدرجة الكلية لمقياس الاغتراب الوظيفي، وأبعاده (الشعور بالعجز - اللامعيارية - اللامعنى - العزلة الاجتماعية - اغتراب الذات) تُعزى لاختلاف نوع التعليم (حكومي، خاص) في اتجاه التعليم الخاص.

وهذا يعني أن المعلمين الذين يعملون في المدارس الخاصة أكثر اغترابًا من المعلمين الذين يعملون في المدارس الحكومية ويمكن عزو ذلك أيضا إلى العديد من المميزات الموجودة في المدارس الحكومية منها قدرته على عمل مجموعات والتريح منها مقارنة بالمدارس الخاصة ذات الراتب الضعيف أو المتدني الذي يعتمد فيه المعلم على الدروس الخصوصية، وجدت حتى يستطيع سد احتياجاته، وكذلك العلاوات والزيادات والمكافآت في المدارس الحكومية مقابل العمل الزائد كالتصحيح ودخول الكنترول أو المراقبة بعكس

المدارس الخاصة التي لا يأخذ فيها المعلم مقابل مادي تجاه عمله هذا أو مقابل مادي لا يذكر، وذلك قد يرجع إلى أن المعلمين لديهم توقعات إيجابية عند الالتحاق بالتعليم الخاص من مرتبات مجزية وأوقات مريحة، ولكنهم قد يتعرضوا للصدفة حين يجدوا مهام كثيرة وأعباء ملقاة على عاتقهم وأجور متدنية بالنسبة للجهد المبذول، وأن هناك صراعات أكثر بكثير داخل تلك المدارس، وذلك في ضوء ما تم الحصول عليه بمعلومات من معلمي التعليم الأساسي الخاص بشأن التعليم الخاص.

وقد اتفقت مع تلك النتيجة دراسة (özkan and Akgenç, 2022) التي أظهرت أن الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة أقل من الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية، ولقد أشارت نظرية العقد الاجتماعي إلى أن تحكم المسؤول عن المدرسة بشكل مادي يجعل هناك مجتمعًا طبقياً داخل المدرسة مما يجعل هناك مجتمع مغترب من المعلمين؛ حيث أن المسؤول لا يعمل على إرضاء أو مراعاة رؤوسه ويرى جامبو سارتر في النظرية الوجودية أن القمع الذي يحدث من المسؤول أو الحاكم مدير المدرسة الخاصة على الموظفين يحولهم لأشياء أو آلات تلبى الأوامر فقط دون الاهتمام بصياناتها، مما ينتج عنه زيادة الاغتراب لدى المعلمين، وكذلك رأي فرويد في نظرية التحليل النفسي أن المجتمع يبقى المسيطر وهو مصدر اغتراب الفرد، وهذا يعطي المدارس الحكومية أفضلية عن المدارس الخاصة.

خلاصة نتائج البحث:

يمكن تلخيص نتائج البحث فيما يلي:

- توجد فروق دالة إحصائية عند مستويي دلالة (0,05، 0,01) بين متوسطي درجات معلمي التعليم الأساسي في الدرجة الكلية لمقياس الاغتراب الوظيفي، وأبعاده الفرعية (الشعور بالعجز - اللامعيارية - اللامعنى - العزلة الاجتماعية - اغتراب الذات) تُعزى لاختلاف النوع في اتجاه الذكور.
- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,01) بين متوسطي درجات معلمي التعليم الأساسي في الدرجة الكلية لمقياس الاغتراب الوظيفي، وأبعاده الفرعية (الشعور بالعجز - اللامعيارية - اللامعنى - العزلة الاجتماعية - اغتراب الذات) تُعزى لاختلاف نوع التعليم في اتجاه التعليم الخاص.

توصيات البحث:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، توصي الباحثة بالنقاط التالية:

- الاهتمام بإعطاء المعلم حقوقه النفسية والمادية والمعنوية.
- الاهتمام بحل المشكلات التي تواجه المعلم خاصة في المدارس الخاصة.
- عدم الضغط على المعلم في أداء أدوار إضافية دون مقابل مادي.
- رفع قدر المعلم داخل المدرسة وإعطائه الحق في المشاركة في اتخاذ القرارات التي تخصه وتخص المدرسة.
- تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين المعلمين، والسماح للمعلمين بإبداء آرائهم حول القضايا والمشكلات التعليمية.
- عقد لقاءات دورية بين المسؤولين والمعلمين للوقوف على طبيعة المشكلات الإدارية والاجتماعية التي يواجهونها وتوفير حلول مناسبة لها.
- تهيئة المناخ المدرسي المستقر والمحفز للمعلمين على العمل والشعور بالرضا الوظيفي، وعدم المساواة بين من يعمل ومن لا يعمل.

بحوث مقترحة:

وفي ضوء الأطر النظرية والأدبية والنتائج المستخلصة من البحث الحالي، يمكن اقتراح ما يلي:

- إجراء دراسة وصفية مقارنة عن الاغتراب الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة.
- إعداد برامج إرشادية لخفض حدة الاغتراب الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي.
- إعداد برامج إرشادية لتنمية الشعور بالرضا الوظيفي لدى المعلمين بمراحل التعليم المختلفة.
- إجراء دراسة وصفية ارتباطية بين الاغتراب الوظيفي وكل من تقدير الذات والهوية المهنية لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي.

الاغتراب الوظيفي لدى معلمي التعليم الأساسي
في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية

- إجراء دراسة لقياس مستويات الاغتراب الوظيفي لدى فئات متباينة من المعلمين: معلمي التعليم الأساسي، معلمي التعليم الثانوي العام، معلمي التعليم الثانوي الصناعي، معلمي التعليم الجامعي.
- بحث طبيعة العلاقات الارتباطية التبادلية بين متغير الاغتراب الوظيفي وبعض متغيرات الصحة النفسية الأخرى.

المراجع

- إبراهيم عيد (١٩٩٠). الاغتراب النفسي. القاهرة: دار الرسالة الدولية للإعلان.
- إجلال محمد سري (٢٠٠٣). الأمراض النفسية الاجتماعية. القاهرة: عالم الكتب للنشر والتوزيع.
- أحمد أنور (٢٠٠٣). الاغتراب والإنسان المصري (دراسة سوسولوجية). القاهرة: مركز المحروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعادي.
- أحمد أنور (٢٠١٤). عولمة الأخلاق (التشبيهُ و الاغتراب). القاهرة: مركز المحروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعلومات.
- أسماء سعيد عبد الله الشهراني (٢٠٢٠). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في منطقة عسير. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، ١٠، ٢٧٧ - ٣٠٥.
- جابر عبد الحميد (١٩٨٦). نظريات الشخصية: البناء، الديناميات، النمو، طريقة البحث، التقويم. القاهرة: دار النهضة العربية.
- جابر عبد الحميد جابر وعلاء الدين كفاقي (١٩٩٥). معجم علم النفس والطب النفسي إنجليزي - عربي، (الجزء السابع). القاهرة: دار النهضة العربية.
- جديدي زليخة. (٢٠١٢). الاغتراب.، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة وادي سوف الجزائر، ٨، ٣٤٦ - ٣٦١.
- حسن حماد (٢٠٠٨). الاغتراب الوجودي (دراسة في جدل الصراع بين الرغبة في التفرّد وغواية الامتثال). الجيزة: هلا للنشر والتوزيع.
- حسن عبد الرزاق منصور (١٩٩٧). الانتماء و الاغتراب، السعودية : دار جرش للنشر والتوزيع.
- حليم بركات (٢٠٠٦). الاغتراب في الثقافة العربية : متاهات الإنسان بين الحلم والواقع. بيروت، لبنان: مركز دراسات الوحدة العربية.
- حمدي ياسين وعلي عسكر وحسن الموسوي (١٩٩٩). علم النفس الصناعي التنظيمي (بين النظرية والتطبيق). القاهرة: دار الكتاب الحديث.
- رنا محمد مصطفى العسال، وخالد محمد العمري (٢٠٠٩). الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظرهم وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري مدارسهم. رسالة دكتوراه، جامعة عمان العربية.

الاغتراب الوظيفي لدى معلمي التعليم الأساسي
في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية

روبرت د. ناي ترجمة أحمد إسماعيل فوزي (٢٠٠٨). السلوك الإنساني ثلاث نظريات في فهمه
نظرية سيجموند فرويد نظريه ب. ف. سكينر نظرية كارل روجرز. الجيزة: دار هلا للنشر
والتوزيع.

ريتشارد شاخت (١٩٨٠). الاغتراب. بيروت، لبنان: المؤسسة العربية للدراسات والنشر.
زينب محمود شقير (٢٠٠٥). العنف والاغتراب النفسي بين النظرية والتطبيق. طنطا: دار النهضة
العربية للنشر والتوزيع.

سامي فياض العزاوي (٢٠١٠). الاغتراب الوظيفي وأثره في الانتاج العلمي: دراسة حالة في
الجامعات الاردنية. المؤتمر العربي الثاني لتنمية الموارد البشرية وتعزيز الاقتصاد الوطني
المنظمة العربية للتنمية الادارية ومعهد الادارة العامة. مسقط، المنظمة العربية للتنمية
البشرية، ٣٧٥-٤٣٢.

السيد علي شتا (١٩٩٧). الاغتراب في التنظيمات الاجتماعية. إسكندرية: مكتبة الاشعاع الفنية
للطباعة والنشر والتوزيع

صالح بن ابراهيم الصنيع (٢٠٠٢). الاغتراب لدى طلاب الجامعة دراسة مقارنة بين الطلاب
السعوديين والعمانيين. مجلة رسالة الخليج العربي، ٨٢، ١٣-٦٠
صالح الدين احمد الجماعي (٢٠١٠). الاغتراب النفسي الاجتماعي وعلاقته بالتوافق النفسي
والاجتماعي. الأردن: دار زهران للنشر والتوزيع.

طه عبد العظيم حسين، سلامة عبد العظيم حسين (٢٠٠٦). إستراتيجيات إدارة الضغوط التربوية
والنفسية. عمان، الأردن: دار الفكر العربي.

عادل عز الدين الأشول (١٩٨٥). التغير الاجتماعي واغتراب شباب الجامعة. أكاديمية البحث
العلمي، شعبة الدراسات والبحوث، القاهرة.

عبد اللطيف محمد خليفة (٢٠٠٣). دراسات في سيكولوجية الاغتراب. القاهرة: دار غريب للطباعة
والتوزيع.

عبد الله عويدات (١٩٩٥). مظاهر الاغتراب عند معلمي المرحلة الثانوية في الأردن. مجلة دراسات.
٢٢(٦)، ٣٣٤٥-٣٣٧٥.

عزة محمد سليمان (٢٠١٩). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالكفاءه المهنية للاخصائيين
النفسيين. رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة حلوان.

علي أحمد حماد (١٩٩٥). الاغتراب من منظور علم الاجتماع الكتاب السنوي الثالث. القاهرة:
الجمعية المصرية للدراسات النفسية.

الاغتراب الوظيفي لدى معلمي التعليم الأساسي
في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية

عليا عبد الحميد وشلاوة عبد الحميد (٢٠١٢). الاغتراب الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية في مدينة ورقلة : دراسة ميدانية على أعوان الحماية المدنية في مدينة ورقلة . رسالة ماجستير ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة .

عمر مصطفى النعاس (٢٠٠٨). دراسات في الضغوط المهنية والصحة النفسية .ليبيا: الإدارة العامة للمكتبات إدارة المطبوعات والنشر .

فاروق السيد عثمان (٢٠٠٨). القلق وإدارة الضغوط النفسية. القاهرة: دار الفكر العربي.

فاطمة موسى أحمد القريوطي، ويزيد عيسى الشورطي (٢٠١٦). درجة الأمن الوظيفي وعلاقتها بمستوى الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء . رسالة ماجستير، الجامعة الهاشمية

فالح عبد الجبار (١٩٩١). المقدمات الكلاسيكية لمفهوم الاغتراب . قبرص: مؤسسة عيبال للدراسات والنشر .

فيكتور فرانكل (١٩٨٢). الإنسان يبحث عن المعنى. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

كريس كريكو، ترجمة شيرين نوفل (٢٠٠٤). مهارات التعليم الأساسية . دار الكتاب الجامعي .

لطيفة إبراهيم خضر (٢٠١١). التقوى وقهر الاغتراب. القاهرة: دار عالم الكتب .

محمد كريم نعمة (٢٠٢٢). الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالضغط المهني لدى مدرسي

المرحلة الاعدادية.مجلة نسق، ٣٣(٦)، ٤٢٣-٤٤٢ .

محمد مسعود (٢٠٠٥).مدى فاعلية برنامج إرشادي في خفض حدة الشعور بالاغتراب وما يرتبط به

من ضغوط نفسية لدى طلاب الجامعة الليبيين. رسالة دكتوراه، معهد الدراسات والبحوث

العربية، جامعة الدول العربية.

محمد مسعود (٢٠٠٧). الاغتراب ماهيته /أبعاده/ نظرياته.مجلة الجامعي، ٤(١٣)، ١٩٧-٢٣٠ .

محمود أبو سمرة، محمد شعيبات، أروى أبو مقدم (٢٠١٤). الإغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة

التدريس في الجامعات الفلسطينية، دراسة ميدانية في جامعتي القدس والخليل.مجلة اتحاد

الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، ٣٤(٢)، ٥٣-٧١ .

محمود رجب (١٩٩٣). الاغتراب، سيرة مصطلح. ط٤. القاهرة: دار المعارف.

محمود عودة سعيد (٢٠١٦). الإغتراب الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى

العاملين في وزارة الأوقاف والشئون الدينية.رسالة ماجستير، جامعة الأقصى .

مياسة سعيد ابو سلطان ويوسف عبد عطية بحر (٢٠١٣). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية في قطاع غزة (دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة). *مجلة جامعة فلسطين*، ٢٠١٣، (٥)، ١٧٨-٢١٣.

ناهد إسماعيل الحمداني، وسجي نذير الصراف (٢٠١٢). العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية والشعور بالأغتراب الوظيفي، دراسة إستطلاعية لأراء عينة من معلمي المدارس الابتدائية بمحافظة نينوي جامعة الموصل. *مجلة تنمية الرافدين*، ٣٤ (١١٠)، ١٦٧-١٨٤.

- Ağalday, B(2022). Exploring the relationship between alienation from academic profession and organizational deviance: The mediation role of jobsatisfaction. *Pedagogical Research*, 7(4), 181-201.em0134.https://doi.org/10.29333/pr/12341
- Caglare, C. (2013). The Relationship between the Levels of Alienation of the Education Faculty Students and Their Attitudes towards the Teaching Profession. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(3), 1507-1513.
- Clark, J.P. (1959).Measuring Alienation within a social system. *American sociological Review*, 24(6), 849-852.
- Dhillon, M (2019). Alienation among schoolteachers In Relationship To Job Satisfaction and Self-Esteem. *International Journal of Arts Humanities and social sciences studies*,4(8), 2582-1601.
- Herbert Aptheker (1965). *Marxism and Alienation*. American Institute for (A) Marxist Studies.New York: Humanities Press
- Inandi, Y., &Sezin, A, Büyüközkan (2022). The relationship between mobbing, alienation and burnout among teachers. *South African Journal of Education* 42(1), 1-12. Doi: 10.15700/saje.v42n1 a1990
- Keniston, K (1965). *The Uncommitted: Alienated Youth in American Society*. New York; Harcourt, Brace & World Inc.
- Madsen, H, (2007). *Time Series Analysis*. Denmark:Chapman Hall.
- Marx, k (1906), *Capital. Translated by S. Moore and E. Aveling*. Chicago : C.H. Kerr & Company.
- Nair,N (2010). *Study of Alienation among knowledge workless, proposal Doctoral*, India Institute of management, Ahmadabad(IIMA).
- Nelson, L &o'donhue, W (2006). *Alienation psychology ande Human RosouyceManagement*.Refereed paper proceeding of the 2nd Australian center for Research in Employment and work (ACREW).
- Özkan, U., B., &Akgenç, E. (2022). Teachers' Job Satisfaction: Multilevel Analyses of Teacher, School, and Principal Effects. *Fire-Forum for International Research in Education*, 7(3), 1-23.
- Schacht,R.(1970). *Alienation.With an introductory essay by Walter Kaufmann*.Garden City. NY: Doubleday.

- Temel, C., &Mirzoglu, N. (2013). An investigation of physical education teachers, work alienation level according to some variables. *International Journal of Academic Research Part B*, 5(4), 502-508.
- Vandenberghe, F. (2002). Working Out Marx's: Marxism and the end of the work society, *Sage Publications*, 11(69), 21-49. doi.org/10.1177/0725513602069001003
- Ward, J, C. (1987). *Managing Stress*. London: Gower.
- Yeganeh, A.,&Mosavi, F. (2021). Investigating the Status of Social undermining of Employees and Its Relationship with Job Alienation of Employees of Lorestan General Directorate of Education. *Educational and Scholastic Studies*, 10(3), 181-201