



العدد (٣٦)، الجزء الثالث، نوفمبر ٢٠٢٥، ص ١ - ٣٧

الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظرهن

إعداد

أ.د / شدى إبراهيم فرج

أستاذة الإدارة التربوية والتخطيط (التعليم
العالي) كلية التربية - جامعة الطائف

ليلى عبد الله أحمد عداوي

باحثة ماجستير - قسم القيادة والسياسات
التعليمية - كلية التربية - جامعة الطائف

الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظرهن

ليلى عداوي(*) & أ.د/ شدى فرج(**)

ملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظرهن، من حيث الأبعاد التالية: (عدم الالتزام بالمعايير، فقدان الهدف، العجز، العزلة الاجتماعية)، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول درجة الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظرهن، تعزى للمتغيرات التالية: (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية). ولتحقيق أهداف الدراسة أُستخدِمَ المنهج الوصفي المسحي، وكذلك أُستخدِمت الاستبانة أداةً لجمع البيانات، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمات المرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية بمدينة الطائف، في حين تكونت عينة الدراسة من (٣٥٥) معلمة، وأسفرت نتائج الدراسة عن أنّ: درجة الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظرهن جاءت بدرجة (متوسطة)، وكان ترتيب الأبعاد على التوالي: (عدم الالتزام بالمعايير، العزلة الاجتماعية، العجز، فقدان الهدف)، ووُجِدَتْ فروقاً ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيري (المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة)، ولم توجد فروقاً ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير (الدورات التدريبية)، وكانت أهم توصيات الدراسة: ضرورة توعية المديرات بأهمية مراعاة احتياجات المعلمات، والنظر إليها بعين الاعتبار، وتبني برامج التحفيز المادية والمعنوية اللازمة لتشجيع المعلمات على الاستمرار في أداء مهامهن الوظيفية.

الكلمات المفتاحية: الاغتراب الوظيفي، معلمات المرحلة الثانوية، مدينة الطائف.

(*) باحثة ماجستير، قسم القيادة والسياسات التعليمية، كلية التربية، جامعة الطائف.

(**) أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط (التعليم العالي)، كلية التربية - جامعة الطائف.

Job Alienation among Female Teachers of Secondary Schools in Taif City from their Own Perspectives

Laila Adawi & Prof.Dr. Shada Farag

Abstract □

The study aimed to identify the level of job alienation among the female teachers of secondary schools in Taif City from their own perspectives in terms of the following dimensions: (non-compliance with standards – having no goals - helplessness - social loneliness). It also aimed to detect whether there are statistically significant differences in the level of job alienation among the target population due to the following variables: (educational qualifications - years of experience - number of training courses attended). To achieve the objectives of the study, a descriptive survey approach was implemented. In addition, a questionnaire was utilized as a tool to collect the data. The study covered all the female teachers working at the government secondary schools in Taif City, where the study sample consisted of (355) female teachers. The results of the study revealed that the level of job alienation of the target female teachers was quite moderate, and the studied dimensions came into the following order: (non-compliance with standards - social loneliness – helplessness and having no goals). As for the variables, the study showed that there were statistically significant differences among the responses of the study sample due to the variables of (educational qualifications and years of experience). However, there were no statistically significant differences between their responses on the variable of (the training courses). The most substantial recommendations of the study were as follows :the necessity of boosting the awareness of the schools' principals of the importance of taking the needs of the female teachers into account. implementing incentive programs (both financial and non-financial/ recognition) that encourage female teachers to continue performing well on their jobs.

Keywords: job alienation - secondary school teachers - Taif City

الجزء الأول: الإطار العام للدراسة.

١- المقدمة:

يتسم العالم حالياً بتطورات كبيرة متسارعة، وثورة معرفية هائلة، ومنافسة شديدة في كل المجالات: الاقتصادية، والسياسية، وكذلك المجالات التعليمية التي يعتمد عليها تطور المجتمع بالدرجة الأولى، وبتطوير بيئات التعليم يمكن مواكبة تطلعات العصر، والوصول بالمجتمع إلى مصاف الدول المتقدمة، بل والتقدم عليها أيضاً، لذلك كان لزاماً على إدارات التعليم على وجه الخصوص السعي إلى توجيه الاهتمام بالعلم وبالمعلم على وجه التحديد؛ لما له من أهمية عظمى في بناء المواطن الكفء، ومساعدته لأن يكون عوناً لوطنه، وداعماً له للوصول بأتمته إلى التقدم، والحضارة، والازدهار، ولا يمكن ذلك إلا بدعم المعلم، وتوفير بيئة مثالية تساعده على الإبداع والعطاء، ومواجهة تحديات هذا العصر والتقدم الهائل.

وعلى الرغم من وصف العصر الحالي عصر المعلوماتية بالعصر الذهبي، وما فيه من إيجابيات كبيرة، إلا أنه من مظاهر تلك التطورات السريعة أنها ضاعفت من بروز ظاهرة قديمة تكاد تسيطر على المجتمعات الوظيفية ألا وهي ظاهرة الاغتراب الوظيفي (سليمان، وأحمد، والسيد، ٢٠١٨: ٩٣٥). وقد سُمِّي القرن العشرين بعصر الاغتراب؛ لأنَّ الإنسان أصبح يشعر وكأنه معزول عن مجتمعه (السورطي، ٢٠٠٣: ٥٣). وقد ذكر الباحثون أنَّ الاغتراب ليس مصطلحاً حديثاً، بل هو مصطلح قديم ولكن اختلفت درجاته (أبو كركي، والشورطي، ٢٠١٤: ٤). وظاهرة الاغتراب الوظيفي ذات تأثير خطير في المجالات الوظيفية؛ لأنها تتسبب في خلل ملموس في الأداء يؤدي بالمؤسسة إلى الفشل (عبد الله، وعبد الله، ٢٠٢٠: ١٣٩). وكما أشار الرواشدة (٢٠١١) أنَّ للاغتراب مراحل مختلفة، تبدأ بالتهيو للاغتراب، حيث يبدأ الفرد بالشعور بفقدان السيطرة، ويدخل في عزلة عن مجتمعه، ثم ينتقل للمرحلة الثانية عندما يبدأ بالنفور من زملاء مهنته، وهنا يصل الفرد إلى المرحلة الأخيرة وهي العزلة عن المجتمع برمته وعدم التكيف (أبو كركي، وآخرون، ٢٠١٤: ٥). وقد أشار أكار وأوستنر (Akar, & Ustuner, 2017) إلى أنَّ ظروف العمل السيئة، والعمل المرهق، وانخفاض الدعم، والضغط الزائد، قد تؤدي إلى الضرر النفسي والجسدي للموظفين. ويُعدُّ كارل ماركس من أوائل

من اهتم بالاغتراب، وعدّه ظاهرة اجتماعية، وقد تدرج فيه حتى وصل إلى الفكرة الأساسية عن الاغتراب، وهي اغتراب الإنسان عن العمل (الصال، والشايح، ٢٠٢٠: ١٣٠). وبما أنّ قطاع التعليم يُعدّ من أهم القطاعات الحيوية، وأكثرها تأثيراً على المجتمع، ولما للمعلم من الأهمية العظمى؛ كونه هو قلب العملية التعليمية، فستركز هذه الدراسة على مستوى الاغتراب عند المعلمين، لأنّ وجود معلم يعاني من الاغتراب الوظيفي سيؤدي إلى انخفاض جودة الحياة العملية؛ مما يؤثر على المؤسسة التعليمية بشكل عام، (Çetinkanat, & Kösterelioglu, 2016). وقد أوصت دراسة العبد، ودواليبي (٢٠٢٠) بضرورة الاهتمام بمتطلبات الموظفين ورغباتهم وتطوير إمكانياتهم للتغلب على الاغتراب الوظيفي. فقد ظهر الاغتراب الوظيفي في التعليم بسبب الفجوة بين إمكانيات المعلم ومتطلبات العصر؛ فعدم رضا المعلم عن أدائه وشعوره الدائم بضعف ما يقدم، واتجاهاته السلبية عن نفسه تؤدي إلى اغترابه عن ذاته وعن عمله، وتقلل إبداعاته، وقدرته على العطاء لطلابه، مما يؤثر على المجتمع بشكل سلبي. فضلاً عن أنّ ظاهرة الاغتراب الوظيفي من المشكلات الكبيرة التي تسبب أزمة تعليمية كبيرة، وتؤدي إلى ضعف الصحة العامة للمعلم، وبالتالي ضعف أداء المؤسسة التعليمية. وتعد ظاهرة الاغتراب ظاهرة منتشرة بين المعلمين في جميع المراحل الدراسية لأسباب مادية، مهنية، إدارية، وبعض القوانين المركزية (السيد، وآخرون، ٢٠١٨: ٩٦٠). وقد أوصت دراسة أبو غبن، وهلول (٢٠٢٠) بتفعيل الحوافز المادية والمعنوية بشكل واضح ومعلن؛ لتوضيح معايير التقييم، والتميز، باعتبارها أحد أهم أسباب الاغتراب الوظيفي.

٢- مشكلة الدراسة وأسئلتها.

إنّ المعلم يُعدّ الأساس الذي تقوم عليه العملية التعليمية، وكون طبيعة عمله تحتم عليه أن يتعامل مع الطلاب، ومع المناهج، ومع القادة من جهة، وأولياء الأمور من جهة أخرى، يجعله تحت ضغط شديد قد يظهر ذلك في تعامله مع طلابه، أو كثرة تغيبه، وانسحابه من العمل. وعلى الرغم من الدور الكبير الذي يحدثه المعلم في العملية التعليمية، فهو أساس العملية التعليمية، إلا أنه لا يُهتَمّ بالمعلم بالشكل الكافي! ولا يُنظر في احتياجاته، وراحته باعتبارها المحرك الأساسي لأدائه، وتميزه.

وفي نتائج دراسة أجراها عبد المطلب (٢٠١٣) اتضح وجود علاقة ارتباطية قوية بين الاغتراب الوظيفي، والاحتراق النفسي؛ حيث يعدّ الاحتراق النفسي، والاضطرابات الجسمية، دليلان قويان على وجود الاغتراب الوظيفي، لذا وجب الاهتمام بالمعلم، وتأثيره على سير العملية التعليمية.

وبناءً على ذلك، حُدِّثَت مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

ما درجة الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظرهن. من حيث الأبعاد التالية: (عدم الالتزام بالمعايير، فقدان الهدف، العجز، العزلة الاجتماعية)؟.

ومن السؤال الرئيسي تتفرع الأسئلة التالية:

١- ما درجة الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظرهن، من حيث الأبعاد التالية: (عدم الالتزام بالمعايير، فقدان الهدف، العجز، العزلة الاجتماعية).

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة في درجة الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظرهن تعزى للمتغيرات التالية: (المؤهل، عدد سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية).

٣- أهداف الدراسة:

١- هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظرهن، من حيث الأبعاد التالية: (عدم الالتزام بالمعايير، فقدان الهدف، العجز، العزلة الاجتماعية).

٢- الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة في درجة الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظرهن تعزى للمتغيرات التالية: (المؤهل، عدد سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية).

٤- أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة الحالية من أهميتها النظرية والتطبيقية كما يلي:

الأهمية النظرية:

- ١- الإسهام في إثراء المعرفة التطبيقية حول درجة الاغتراب الوظيفي لدى المعلمات.
- ٢- يؤمل أن تضيف الدراسة لوزارة التعليم التعريف بأثر الاغتراب الوظيفي على المعلمات.

الأهمية التطبيقية:

- ١- تفيد الدراسة الباحثين بالمجال التربوي وتساعدهم في إعداد برامج إرشادية لتحسين البيئة المدرسية.

- ٢- توجه نظر القائمين على الإدارة المدرسية إلى الاهتمام بالمعلمين ومراعاتهم في أثناء العمل.

٥- نطاق وحدود الدراسة:

- **حدود زمنية:** طُبِّقَت الدراسة في الفصل الدراسي الثالث، للعام الدراسي ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣ م.
- **حدود مكانية:** طُبِّقَت الدراسة في المدارس الثانوية في مدينة الطائف.
- **حدود موضوعية:** اقتصرَت الدراسة على درجة الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية من وجهة نظرهن، من حيث الأبعاد التالية: (عدم الالتزام بالمعايير، فقدان الهدف، العجز، العزلة الاجتماعية).
- **حدود بشرية:** معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف.

٦- مصطلحات الدراسة.**أولاً: الاغتراب الوظيفي:**

يُعرف الاغتراب بأنه: حالة من الرفض تصيب الفرد، نتيجة لعدم تفاعله الاجتماعي في بيئة عمله، ونمط الإدارة المتبع، فيفقد انتمائه للمنظمة التي يعمل بها، فينخفض تركيزه، والتزامه بعمله، وبالتالي أدائه الوظيفي (أبو سويلم، خدام، ٢٠٢١ : ٩).

ويُعرف بأنه: حالة يعاني فيها الفرد من الانفصال عن الواقع نتيجة عوامل ذاتية أو اجتماعية لا يمكنه التكيف معها، مما يؤدي الى عزله وانطوائه، وعدم شعوره بأهمية العمل الذي يقوم به (صبر، ٢٠١٣ : ٢٥١).

وعرفته الباحثة إجرائياً بأنه: رفض المعلم الواقع الوظيفي، وصعوبة الاندماج مع مجتمع المدرسة التي يعمل فيها، وعدم الرضا عن أدائه لأسباب ذاتية، أو اجتماعية، مما يؤدي به إلى العزلة والعجز، وفقدان الطموح والحماس، وعدم الاهتمام بالعمل، أو الإخلاص فيه، ومحاولة الوصول للتقدير، والتميز بطرق غير مشروعة.

الجزء الثاني: مراجعة الأدبيات السابقة:

١- الإطار النظري:

مقدمة:

إنّ الاغتراب الوظيفي يعد موضوعاً مهماً لأنّ تأثيره لا يكون على الفرد بذاته، بل يشمل المؤسسة بالكامل، ويُضعف مخرجاتها بل قد يمتد تأثيره على المجتمع بأسره؛ لذلك وجب الاهتمام به، ودراسته بشكل تفصيلي. والاغتراب ليس بالظاهرة الحديثة التي يصعب دراستها، بل هو ملازم للإنسان منذ نشأته. والاغتراب ليس حكرًا على مجال واحد بل تعددت المجالات الإنسانية التي تناولت مصطلح الاغتراب، فقد اهتم علم النفس، وعلم الاجتماع، وعلم التربية وغيرها بالاغتراب؛ لذا اختلفت تعريفات مصطلح الاغتراب كلّ على حسب دراسته.

أولاً: مفهوم الاغتراب.

يعرف الاغتراب بأنه: العزلة عن المجتمع، وصعوبة في التكيف مع المجتمع، وصعوبة في الانتماء لهذا المجتمع، بل قد يصل الأمر إلى انعدام الشعور بمعنى الحياة. ويعد كارل ماركس من أوائل من اهتم بالاغتراب كظاهرة، وركز ماركس على الاغتراب من أربعة زوايا: اغتراب العامل عن النتائج، اغتراب العامل عن العمل ذاته، اغتراب العامل عن نفسه، اغتراب العامل عن الآخرين (عرفه، وأبو خيران، وأبو سمرة، ٢٠٢١: ٨٨: ٨٩).

ثانياً: الاغتراب الوظيفي.

عرف الباحثون الاغتراب الوظيفي بأنه درجة من العجز وصعوبة في الالتزام بالمعايير، وفي التقييم الذاتي داخل الوظيفة (الأحمدي، الشاماني، ٢٠٢١: ٥٢٦). ويعرفه آخرون بأنه صعوبة

في العلاقات الاجتماعية في المنظمة، وفي تقدير الذات بسبب مشاعر فردية (السيد، وآخرون ٢٠١٨: ٩٤٠). وعُرف الاغتراب الوظيفي بأنه عزلة الفرد، وعدم انتمائه، وعدوانيته وشعوره بالقلق، وصعوبة تقبله للمعايير الاجتماعية، والمعاناة من الضغط (Knanga, 1992:414).

ثالثاً: مراحل الاغتراب

إنّ المعلم في مدرسته يعد حجر الأساس في العملية التعليمية، فعندما يكون متميزاً في عطائه تتميز مدرسته وطلابه ويرقى بمجتمعه. ويعد المعلم هو السبب الرئيسي لحب الطلاب للمادة العلمية، وتقبلها، أو نفورهم منها. أما عندما يكون المعلم رافضاً لواقعه الوظيفي، ويشعر بعدم الانتماء لمدرسته ومجتمعه الوظيفي، وضعف إمكانياته، وعدم تمكنه من المادة العلمية؛ يؤثر بالسلب على أدائه، وعلى طلابه، وبالتالي مخرجات التعليم. وقد اتفق العلماء أنّ للاغتراب ثلاثة مراحل يمر بها الموظف كل مرحلة تؤدي بالضرورة إلى التي تليها، وهناك اختلاف بين تأثيرات كل مرحلة والأخرى على المؤسسة، متمثلة فيما ذكره (مرايط، وواقطي، ٢٠٢١: ٥٤٦):

١- **مرحلة الاغتراب النفسي:** تمتاز هذه المرحلة بدايةً بشعور المعلم باختلاف في طبيعة

علاقته بالمدرسة التابع لها، قد يشعر بالتوتر أو القلق، وأنه لم يعد له مكانة في هذه المدرسة، وهنا تتكون المشاعر السلبية.

٢- **مرحلة الاغتراب الذهني:** تعد المرحلة الثانية أشد من سابقتها، وتتميز بعدم القدرة على

التركيز والشرود، وتكثر فيها الأخطاء بشكل ملحوظ.

٣- **مرحلة الاغتراب الجسدي:** تبدأ مظاهر الاغتراب بالظهور على تصرفات المعلم فيبدأ

بالإكثار من الخروج من المدرسة، وتكثر غيابهاته، وقد يفقد مديره السيطرة عليه، وقد يقوم بالاستقالة، والخروج من المدرسة.

رابعاً: عوامل تؤدي إلى الاغتراب الوظيفي.

مما لا شك فيه أنّ للاغتراب الوظيفي عوامل قد تكون ظاهرة داخل المؤسسة، أو مخفية

لا يمكن إدراكها، وتعود العوامل المسببة للاغتراب إلى عاملين رئيسيين كما أشار إليها

(إبراهيم، ٢٠١٥: ١٧١-١٧٢):

١- عوامل خاصة ببيئة العمل:

- (أ) التكنولوجيا: إنّ الانفجار التكنولوجي، وسيطرة التقنية على كثير من المجالات الحياتية من أهم الأسباب التي تؤدي إلى شعور الفرد بالعجز، وإمكانية الاستغناء عنه.
- (ب) خلل في تقارير الأداء: عندما لا توجد أسس موضوعية لتقييم أداء المعلم في مدرسته؛ يؤدي إلى شعوره بالظلم، ويسبب خللاً في العلاقات الإنسانية.
- (ج) ضعف الإدارة: إنّ ضعف الإدارة، وعدم قدرتها على أداء الواجبات المطلوبة منها، من أهم أسباب الاغتراب الوظيفي لدى موظفيها.
- (د) ضعف الحوافز: خضوع الحوافز للعلاقات الشخصية، وعدم وجود نظام واضح للحوافز يؤدي بالضرورة إلى الشعور بالاغتراب الوظيفي.
- (هـ) المنافسة: إنّ المنافسة الشديدة داخل المؤسسات التعليمية يؤثر على علاقاتهم بعضهم ببعض داخل المؤسسة.

٢- عوامل خاصة بالعاملين:

- إنّ انعدام الأمن الوظيفي، وندرة الكفاءات، والإحساس بالفشل والكبت، عوامل قد تؤدي إلى الاغتراب الذاتي لدى الشخص.

خامساً: أسباب الاغتراب الوظيفي:

- وقد أشار (محمد، وبلجات، ٢٠١٨: ٢٤) أنّ هناك أسباباً تؤدي إلى الاغتراب الوظيفي:
- (أ) عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب: جهل بعض المدراء بالقدرات الكامنة لدى منسوبي المدرسة؛ يؤدي إلى عدم وضع الكفاءات في المكان المناسب مسبباً لهم إحباطاً، وبالتالي اغتراب وظيفي.
- (ب) الكرامة الاجتماعية: كل شخص يرغب أن يعامل باحترام، وعند الإخلال بهذا الجانب يبدأ الفرد بالانعزال عن مجتمعه.
- (ج) البيروقراطية: إن الروتين والرغبة في إنجاز العمل بأي طريقة حتى وإن كانت على حساب المعلمين يشعر الفرد بالعجز، والقهر.

(د) **الإشراف المباشر:** عندما يشعر المعلم بأنه مقيد في عمله يؤدي إلى اغترابه.

(هـ) **طول وقت العمل:** عندما يطول وقت العمل عن قدرة المعلم على التحمل، يؤدي إلى الشعور بالملل، وفقدان الهدف الأساسي من العمل، فيبدأ بالهروب وكثرة الاستئذان، أو التأخر.

(و) **عدم المشاركة الاجتماعية في بيئة العمل:** إنّ الانعزال عن زملاء العمل يؤدي إلى شعور الفرد بالرفض في بيئة عمله.

أما أبو عمود (١٩٩٠) فيرى أنّ للاغتراب ثلاثة تفسيرات:

١- الفجوة الحاصلة بين الأمل والواقع، وكلما اتسعت هذه الفجوة؛ زاد الإحساس بالإحباط والعدوانية

٢- اختلاف العدالة التوزيعية، عندما يكون الدعم المقدم غير مساوي للجهد المبذول، أو عندما لا يكون هناك نظام واضح للمكافئات.

٣- الحرمان النسبي: فالموظف لا يتوقع أنّ تسوء حالته بينما تتحسن أحوال آخرين في المجتمع نفسه، دون أنّ يكون هناك سبب واضح ومنطقي (الجماعي، ٢٠٠٨).

سادساً: نتائج الاغتراب الوظيفي:

أشار (زاهي، ونور الدين، ٢٠١٠: ١٤٨) أنّ للاغتراب نتائج على المجتمع وعلى الفرد.

أما نتائج الاغتراب على المجتمع:

١- **التراجع والهامشية:** عندما يعجز المعلم عن اللحاق بمتطلبات عصره، يبدأ في التراجع والابتعاد عن مجتمعه شيئاً فشيئاً، حتى يصبح شخصاً هامشياً لا يشعر بوجوده، وأهميته.

٢- **سوء التكيف والتعرض لأزمات نفسية:** التمرد، الخروج على الإدارة، وعدم الإحساس بالمسؤولية.

٣- **العزلة وانعدام الانتماء:** عندما ينعزل المعلم عن مجتمعه، ويهرب من ذاته، يؤثر على المجتمع المدرسي، ويفقد أواصره وعلاقته القوية.

أما نتائج الاغتراب الوظيفي على الفرد:

- ١- **عدم الرضا عن العمل:** إنّ من أهم احتياجات الشخصية السوية تحقيق الرضا عن الذات، وعندما يصاب بالاغتراب الوظيفي؛ يسبب له حالة من عدم الرضا عن ذاته وأدائه؛ وبالتالي اغترابه عن نفسه.
- ٢- **العدوانية والتخريب:** عندما يشعر الفرد بالاستياء والإحباط، ولا يجد طريقة مناسبة للتعبير عن احتياجاته يقوم بتعطيل وتخريب العمل.

سابعاً: أبعاد الاغتراب

تطور مصطلح الاغتراب عبر الزمن، وكانت هناك محاولات لكي يكون للاغتراب أبعاداً تميزه عن بقية الظواهر الإنسانية يمكن من خلالها معرفة وجود الاغتراب من عدمه، وقد صعب قياسه بطريقة مباشرة وواضحة؛ نظراً لاختلاف الاتجاهات التي تطرقت لدراسته. ولقد حدد سيمان (١٩٥٩) خمسة أبعاد للاغتراب وهي: العجز، اللامعنى -فقدان المعنى أو فقدان الهدف-، اللامعيارية -عدم الالتزام بالمعايير-، العزلة الاجتماعية، وقد اتفق معه العديد من الباحثين، (الأحمدي، والشاماني، ٢٠٢١: ٥٢٧).

١- **العجز: Powerless.**

ويطلق عليه أحياناً -اللاقدرة أو فقدان السيطرة- وهو عدم القدرة على تغيير الأخطاء، أو التعبير عن الرأي، وعدم تقبل الواقع وصعوبة اتخاذ قرارات لتغييره.

٣- **فقدان الهدف: اللامعنى - meaninglessness.**

عدم قدرة المعلم على معرفة الهدف من عمله، وعدم وجود قيمة للعمل الذي يقوم به، وقد يشعر بأنّ الحياة بأسرها فقدت معناها، وسبب هذا الشعور الاحباطات المتكررة التي تعرض لها.

٣- **فقدان المعايير -نقص المعايير: Normlessness.**

عندما يفشل المعلم في تقبل القيم المجتمعية، ولا يلتزم بها، ويلجأ إلى أساليب غير مشروعة لتحقيق أهدافه التي يرغب بها، وعُرف بأنّه: سلسلة من الرفض للقواعد الاجتماعية، وعدم وجود ضوابط لتحقيق الأهداف، وانعدام المرجعية القانونية.

٤- العزلة الاجتماعية: Social isolation.

انفصال المعلم عن مجتمعه، ورفضه لثقافته، وتبني ثقافات خاصة به، وصعوبة الاندماج مع زملائه في العمل، وصعوبة تكوين علاقات اجتماعية في بيئة العمل، وعدم الإحساس بالانتماء للمجتمع المحيط به، فيعزل عن زملائه بسبب إحساسه بالنقص، ويفقد القدرة على التفاعل مع الأنشطة المختلفة في بيئة العمل.

ثامناً: مبادئ للتغلب على الاغتراب كما أوردها (سهام، وسهام، ٢٠١٩: ٢٨-٣١):

إنّ الاغتراب يعد من أصعب المشكلات التي قد تواجه الفرد والمؤسسة التعليمية، وبعد إيضاح أبعاده ومسبباته تتضح بعض المبادئ العامة لحل مشكلات المعلمين في بيئة العمل، وتساعد هذه المبادئ في التخفيف من ظهور الاغتراب لدى المعلمين، وهذه المبادئ مستقاة من مبادئ الصحة النفسية، التحليل النفسي، وغيرها من العلوم الإنسانية:

١- **الاستقرار الوظيفي:** يجب على المؤسسات التعليمية تحقيق الأمن الوظيفي للمعلمين، وخلق أجواء مريحة ومطمئنة، ومساندة المعلم داخل بيئة عمله، ومساعدة الفرد على تحقيق الرضا النفسي يؤدي إلى تحقيق ولائه لبيئة عمله.

٢- **الرضا الوظيفي:** إنّ من أهم مسببات الاغتراب الوظيفي الإحباط الناتج عن ضغوطات العمل، وقد تُسبب هذه الضغوطات اضطرابات صحية، فعندما يتم السيطرة على هذه الضغوطات يحقق ذلك رضا المعلمين؛ وبالتالي التغلب على الاغتراب

٣- **العدالة التنظيمية:** إذا تميزت المؤسسة التعليمية بالعدل والإنصاف، تغلبت على أحد أهم مسببات الاغتراب الوظيفي

٤- **إشباع الحاجات:** يجب على المؤسسات التعليمية الاهتمام بالحاجات الأساسية لدى منسوبيها، كالحاجة للتقدير-الأمان-، فإذا ما أهملت هذه الاحتياجات أدى إلى ضعف قدرات الفرد ثم الاغتراب.

٥- **تدريب المعلمين:** قد يكون من أكثر مسببات الاغتراب جهل المعلم بطريقة العمل، أو عدم قدرته على الإنجاز، وشعوره بأن المهام المطلوبة تفوق قدراته، فعندما تهتم

المؤسسة التعليمية بتطوير منسوبيها وإكسابهم المهارات؛ يتحسن أدائهم ويساعدهم على التغلب على التوتر والإحباط والاعتراب.

٦- المشاركة في اتخاذ القرارات: معرفة المعلمين بالأهداف الخاصة بالمؤسسة التعليمية التي ينتمون إليها، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات يزيد من إبداعهم ويدعم انتماءهم للمؤسسة، ويقضي على الاعتراب.

ثانياً: الدراسات السابقة:

١- تهدف دراسة سليمان، السيد، وأحمد (٢٠١٨) إلى التعرف على الاعتراب الوظيفي لدى المعلمين بمحافظة القاهرة، وكانت عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات، وتم استخدام الاستبانة لتطبيق الدراسة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المقارن. وقد أظهرت النتائج أن ظاهرة الاعتراب الوظيفي في كافة المراحل جاءت بدرجة كبيرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل الأكاديمي.

٢- كشفت دراسة حوالة وجستنية (٢٠١٩) عن واقع الاعتراب الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة الرياض، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وطُبِّقَتْ على عينة من معلمات رياض الأطفال التابعة لمكاتب التعليم بمدينة الرياض. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاعتراب الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة الرياض جاء بدرجة متوسطة في الأبعاد التالية: العجز، فقدان المعنى، اللامعيارية، أما بعد العزلة الاجتماعية جاء بدرجة ضعيفة.

٣- وتقصت دراسة الغامدي (٢٠٢٠) واقع الاعتراب الوظيفي لدى معلمات العلوم في مدارس المرحلة الثانوية بمنطقة الباحة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى ارتفاع مظاهر الاعتراب الوظيفي لدى معلمات العلوم في مدارس المرحلة الثانوية بمنطقة الباحة.

٤- تهدف دراسة الصلال، الشايح (٢٠٢٠) إلى التعرف على مستوى الاعتراب الوظيفي لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية في المرحلة الثانوية بمدينة بريدة بالمملكة العربية

السعودية، وطُبقت الدراسة على عينة من قادة المرحلة الثانوية في مدينة بريدة، واستخدمت الدراسة مقياس بلونر (Blauner, 1962) للاغتراب الوظيفي مع إجراء بعض التعديلات. وقد أظهرت النتائج أنَّ مستوى الاغتراب الوظيفي لدى القادة جاء بدرجة متوسطة، وكشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة.

٥- تهدف دراسة عبد الله وعبد الله (٢٠٢٠) إلى التعرف على ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات التعليمية في دولة الكويت من حيث آثارها وسبل مواجهتها، وكانت عينة الدراسة من العاملين في المؤسسات التعليمية في دولة الكويت، واستُخدمت الاستبانة لتطبيق الدراسة. وكشفت نتائجها أنَّ التمييز بين العاملين، وعدم المشاركة في اتخاذ القرار كانت من أهم أشكال معاناة العاملين الناتجة عن ظاهرة الاغتراب الوظيفي، وأنَّ افتقار تقارير الأداء للموضوعية، وعدم مراعاة التخصص الدقيق للعاملين كانت من أهم أسباب الاغتراب الوظيفي.

٦- هدفت دراسة عرفة، أبو خيران، و أبو سمرة (٢٠٢١) إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة استبانة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أنَّ مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاء بدرجة منخفضة في جميع المجالات باستثناء مجال (اللامعنى) جاء بتقدير متوسط يعزى لمتغير سنوات الخبرة (من ٥-١٠ سنوات).

٧- وفي دراسة الأحمد، الشاماني (٢٠٢١) التي هدفت إلى التعرف على واقع الاغتراب الوظيفي لدى معلمات التعليم العام بالمدينة المنورة، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي الوصفي، وطُبقت الأداة (الاستبانة) على عينة من المعلمات من مختلف مراحل التعليم العام بالمدينة المنورة. وأظهرت النتائج أنَّ الاغتراب الوظيفي بين معلمات التعليم العام بالمدينة المنورة جاء بدرجة متوسطة، وكشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات التالية: المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة.

ثالثاً: التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال المراجعة للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف، يتضح ما يلي:

أولاً: من حيث هدف الدراسة:

اتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة من حيث هدف الدراسة المتمثل في الكشف عن درجة الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين، ماعدا دراسة عبد الله، وعبد الله (٢٠٢٠) التي هدفت إلى التعرف على ظاهرة الاغتراب.

ثانياً: من حيث المنهج:

اتفقت الدراسة الحالية من حيث المنهج مع جميع الدراسات السابقة في اتباع المنهج الوصفي المسحي، ماعدا دراسة سليمان، والسيد، وأحمد (٢٠١٨) التي استخدمت المنهج الوصفي المقارن.

ثالثاً: من حيث الأداة:

اتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، ماعدا دراسة الصلال، والشايع (٢٠٢٠) التي اعتمدت مقياس بلونر للاغتراب الوظيفي مع التعديل عليه.

رابعاً: من حيث العينة:

اتفقت الدراسة مع جميع الدراسات السابقة في كون العينة من معلمين ومعلمات المدارس الحكومية، غير أن الدراسة الحالية اقتصرت على المعلمات فقط.

خامساً: من حيث أبعاد الدراسة:

اتفقت جميع الدراسات على الأبعاد التالية (العجز، فقدان الهدف، عدم الالتزام بالمعايير، العزلة الاجتماعية) حسب تصنيف Seeman,1990 وهذا ما اعتمدته الدراسة الحالية في أبعادها.

سابعاً: من حيث النتائج:

اتفقت دراسة الصلال والشايع (٢٠٢٠)، حوالة وجستنيه (٢٠١٩) مع نتيجة الدراسة الحالية في أنّ مستوى ظاهرة الاغتراب الوظيفي جاء بدرجة متوسطة.

ثامناً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في الكثير من الجوانب التي تخص الدراسة الحالية أهمها:

- ١- تحديد المنهج البحثي الملائم لتحقيق الهدف من الدراسة.
- ٢- إثراء الإطار النظري من الدراسة والحصول على توضيح للتعريفات، والمعلومات، ذات الصلة بالاغتراب الوظيفي.
- ٣- بناء أداة الدراسة الحالية وهي الاستبانة والتي تناسب أغراض الدراسة الحالية.
- ٤- معرفة الأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة الحالية.
- ٥- الاستفادة في تفسير النتائج والمقارنة بها.

تاسعاً: ما تتميز به هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

- ١- تتميز هذه الدراسة على -حد علم الباحثة - عن غيرها من الدراسات بأنها تطبق في مجتمع مختلف، بمدينة الطائف بالمملكة العربية السعودية، وأيضاً كانت العينة معلمات المرحلة الثانوية.
- ٢- كما أنه من المتوقع أنّ تتميز هذه الدراسة عن غيرها من حيث النتائج الدقيقة التي ستوصل إليها، وكذلك في إثراء البحث من الجانب النظري والتطبيقي.

الجزء الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها

تعرض الباحثة في هذا الجزء منهجية الدراسة، والأداة المستخدمة، وتحديد مجتمع الدراسة، كما سوف تعرض الإجراءات المتبعة، وستطرح بعض التحديات التي واجهتها أثناء إجراء هذه الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة للوصول إلى نتائج الدراسة، وذلك كما يلي:

١- منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، نظراً لملائمته لطبيعة الدراسة، وللمعلومات المراد الحصول عليها، للوصول إلى إجابات تسهم في وصف وتحليل النتائج؛ بهدف التعرف على درجة الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظرهن، من حيث الأبعاد التالية: (عدم الالتزام بالمعايير، فقدان الهدف، العجز، العزلة الاجتماعية). ويمكن تعريف المنهج الوصفي المسحي بأنه منهج يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ويقوم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها كيفياً أو كمياً (عبيدات، وعبد الحق، وعدس، ٢٠٠٠: ٢٤٧).

٢- مجتمع الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة الحالية من جميع معلمات المرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية بمدينة الطائف، والبالغ عددهن (٣٤٧٧) معلمة، وفقاً لإحصائية وحدة المعلومات التابعة لإدارة التخطيط والتطوير بالإدارة العامة للتعليم بمحافظة الطائف، للعام الدراسي ١٤٤٤ هـ.

٣- عينة الدراسة

أُختيرت عينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة وفقاً لأسلوب الرابطة الأمريكية لتحديد حجم عينة الدراسة، وقد تم إرسال الاستبانة الإلكترونية إلى عينة الدراسة، وتم الحصول على (٣٥٥) من الردود الإلكترونية، وفيما يلي خصائص عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتها الوظيفية:

المؤهل العلمي:

جدول (١)

توزيع أفراد الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
٨٠,٦	٢٨٦	بكالوريوس
١٩,٤	٦٩	دراسات عليا
٪١٠٠	٣٥٥	المجموع

يتضح من الجدول السابق أنّ (٢٨٦) من أفراد الدراسة يمثلن ما نسبته (٨٠.٦٪)، من حملة مؤهل البكالوريوس، وهن الفئة الأكبر في أفراد الدراسة، في حين أنّ (٦٩) من أفراد الدراسة يمثلن ما نسبته (١٩.٤٪) من حملة مؤهل الدراسات العليا، وهن الفئة الأقل في أفراد الدراسة.

عدد سنوات الخبرة:

جدول (٢)

توزيع أفراد الدراسة وفق متغير عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من ٥ سنوات	٢٤١	٦٧,٩
من ٥ سنوات فأكثر	١١٤	٣٢,١
المجموع	٣٥٥	١٠٠٪

يتضح من الجدول السابق أنّ (٢٤١) من أفراد الدراسة يمثلن ما نسبته (٦٧.٩٪)، من ذوي الخبرة أقل من ٥ سنوات، وهن الفئة الأكبر في أفراد الدراسة، في حين أنّ (١١٤) من أفراد الدراسة يمثلن ما نسبته (٣٢.١٪) من ذوي الخبرة من ٥ سنوات فأكثر، وهن الفئة الأقل في أفراد الدراسة.

عدد الدورات التدريبية:

جدول (٣)

توزيع أفراد الدراسة وفق متغير عدد الدورات التدريبية

عدد الدورات التدريبية	التكرار	النسبة
أقل من ٥ دورات تدريبية	١٧٩	٥٠,٤
من ٥ دورات تدريبية فأكثر	١٧٦	٤٩,٦
المجموع	٣٥٥	١٠٠٪

يتضح من الجدول السابق أنّ (١٧٩) من أفراد الدراسة يمثلن ما نسبته (٥٠.٤٪)، حصلن على عدد دورات تدريبية أقل من ٥ دورات تدريبية، وهن الفئة الأكبر في أفراد الدراسة، في حين أنّ (١٧٦) من أفراد الدراسة يمثلن ما نسبته (٤٩.٦٪) حصلن على عدد من ٥ دورات تدريبية فأكثر، وهن الفئة الأقل في أفراد الدراسة.

٤- أداة الدراسة

استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وذلك بالرجوع إلى الأدبيات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية للتعرف على درجة الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظرهن. ويقصد بأداة الدراسة، أو أداة جمع البيانات "الوسيلة التي تتم بواسطتها عملية جمع البيانات بهدف اختبار فرضيات الدراسة، أو الإجابة على تساؤلاتها (القحطاني، والعامري، وآل مذهب، والعمر ٢٠٠٤: ٢٨٧).

٥- خطوات بناء أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة وما احتوته من إطار نظري واستبيانات ومقابلات، وبعد توجيهات وتعديلات سعادة المشرف تم إعداد الاستبانة في صورتها الأولية أداة لجمع البيانات اللازمة عن الدراسة كما يتضح في الملحق رقم (١). وقد تكونت الاستبانة من جزأين على النحو التالي:

- الجزء الأول: ويشمل المتغيرات الوظيفية لأفراد الدراسة: (المؤهل، عدد سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية).
- الجزء الثاني: يتكون من (٢٠) عبارة من العبارات التي تقيس درجة الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف، ومقسمة إلى أربعة أبعاد على النحو التالي:
 - البعد الأول: عدم الالتزام بالمعايير ويشتمل على (٥) عبارات.
 - البعد الثاني: فقدان الهدف ويشتمل على (٥) عبارات
 - البعد الثالث: العجز ويشتمل على (٥) عبارات.
 - البعد الرابع: العزلة الاجتماعية ويشتمل على (٥) عبارات.

وصيغت عبارات الاستبانة وفقاً لمقياس خماسي على النحو التالي: (موافق بشدة/ موافق/ موافق إلى حد ما/ غير موافق/ غير موافق بشدة)، ولتسهيل تفسير النتائج استخدمت الباحثة الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة على بنود الأداة، حيث تم إعطاء وزن للبدائل الموضحة في الجدول التالي ليتم معالجتها إحصائياً على النحو التالي:

جدول (٤)

تصحيح أداة الدراسة

درجة الموافقة	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	٥	٤	٣	٢	١

ثم صُنِفَتْ تلك الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية:
 طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل الأداة = $(5 - 1) ÷ 0.80 = 0.80$ لنحصل
 على التصنيف التالي:

جدول (٥)

توزيع للفئات وفق التدرج المستخدم في أداة الدراسة

المتوسط	درجة الموافقة	درجة التطبيق
أقل من ١.٨٠	غير موافق بشدة	منخفضة جداً
أكبر من ١.٨٠ - ٢.٦٠	غير موافق	منخفضة
أكبر من ٢.٦٠ - ٣.٤٠	موافق إلى حد ما	متوسطة
أكبر من ٣.٤٠ - ٤.٢٠	موافق	عالية
أكبر من ٤.٢٠ - ٥.٠٠	موافق بشدة	عالية جداً

٦- صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة)

تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية بلغ حجمها (٣٠) معلمة من معلمات المدارس الحكومية في مدينة الطائف؛ لقياس صدق وثبات الاستبانة، وذلك كما يلي:

أولاً: صدق أداة الدراسة (الاستبانة)

١- الصدق الظاهري للأداة:

بعد إعداد الاستبانة بصورتها الأولية تم عرضها على نخبة من المحكمين داخل جامعات المملكة العربية السعودية، لإبداء آرائهم حول مدى وضوح العبارات، وانتمائها للمحور، وصحة صياغتها، وقد بلغ عدد المحكمين (١٢) من أساتذة الجامعات السعودية؛ كما هو موضح في الملحق رقم (٢). وقد عُدِلَتْ الاستبانة بناءً على ملاحظاتهم، وبعد مراجعة سعادة المشرف وُضِعَتْ الاستبانة في صورتها النهائية كما في الملحق رقم (٣) وأصبحت صالحة لقياس ما وضعت من أجله.

٢- صدق الاتساق الداخلي:

بعد التأكد من الصدق الظاهري للأداة تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي وذلك بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه وكذلك بالمحور كلياً، وهو ما يوضحه الجداول التالية:

جدول (٦)

معاملات ارتباط بنود الاستبانة بالبعد الذي تنتمي إليه وكذلك بالمحور ككل (ن=٣٠)

م	فقرات الاستبانة	معامل الارتباط بالبعد	معامل الارتباط بالمحور
البعد الأول: عدم الالتزام بالمعايير			
	تمارس الضغوط على المعلمات أثناء العمل	**٠,٧٦٨	**٠,٤٨٠
	يتم تقييم المعلمات بأساليب غير موضوعية	**٠,٧٦٧	**٠,٦٢٣
	تمييز بعض المعلمات على حساب الأخريات	**٠,٧٩٣	**٠,٥٣٠
	تتسبب في المشكلات بين المعلمات	**٠,٧٦٦	**٠,٥٥٠
	تحقق الأهداف العامة على حساب احتياجات المعلمات	**٠,٦٤٧	**٠,٤٢٨
البعد الثاني: فقدان الهدف			
	ترغبين في الاستقالة من العمل	**٠,٦٦٣	**٠,٦٤٣
	تكثيرين من الأخطاء في العمل	**٠,٧٣٢	**٠,٦٠٤
	تكثيرين من الغيابات بدون عذر	**٠,٧٣٣	**٠,٥٥١
	ترين أن الحياة الوظيفية لا معنى لها	**٠,٧٥٤	**٠,٦٢٣
	تقابلين الخطأ بالصمت عنه	**٠,٦٥٠	**٠,٥٧٥
البعد الثالث: العجز			
	تقلقين من عدم القدرة على الوفاء بالالتزامات الوظيفية	**٠,٦٢٠	**٠,٤٨٧
	تتجنبين تحمل المسؤولية تجاه العمل	**٠,٧٣٠	**٠,٥٤٥
	تجدين صعوبة في اتخاذ أي قرار يتعلق بمستقبلك الوظيفي	**٠,٧٣٥	**٠,٦٠٩
	تتطلعين إلى التقاعد للقيام بأمور تهتمين بها	**٠,٦٩٤	**٠,٥٩٩
	تجدين صعوبة في التعبير عن رأيك بصراحة	**٠,٧١٥	**٠,٧٠١
البعد الرابع: العزلة الاجتماعية			
	التواصل بين المعلمات في المدرسة محدود	**٠,٦٧٩	**٠,٤٨١
	تشعرين بالوحدة حتى إن كنت بين زميلاتك	**٠,٧٥٠	**٠,٥٦٠
	تكون علاقاتك في القسم رسمية	**٠,٦٥٩	**٠,٥٠٧
	ترغبين بالبقاء في المنزل بدلاً عن الذهاب للعمل	**٠,٧٣٠	**٠,٦٩٨
	تفضلين العمل الفردي على العمل الجماعي	**٠,٥٣٧	**٠,٤٥٤

* * وجود دلالة عند مستوى ٠.٠١ فأقل.

من الجدول السابق يتضح أنّ جميع العبارات دالة عند مستوى (٠.٠١)، وهو ما يوضح أنّ جميع الفقرات المكوّنة للاستبانة تتمتع بدرجة صدق كبيرة، تجعلها صالحة للتطبيق الميداني. كما تم حساب معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد الاستبانة بالأبعاد الأخرى، وكذلك بالمحور كلياً، وجاءت النتائج كما توضحها مصفوفة الارتباط التالية:

جدول (٧)

مصفوفة ارتباط أبعاد الدراسة بالمحور كلياً (ن=٣٠)

أبعاد ومحاور الدراسة	الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي
البعد الأول: عدم الالتزام بالمعايير	٠,٦٩٧**
البعد الثاني: فقدان الهدف	٠,٨٤٨**
البعد الثالث: العجز	٠,٨٤١**
البعد الرابع: العزلة الاجتماعية	٠,٧٧٩**
الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي	١

يتبين من الجدول السابق أنّ جميع قيم معاملات بين كل بعد من أبعاد الاستبانة والأبعاد الأخرى، وكذلك الدرجة الكلية للمحور موجبة ودالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يوضح أنّ الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الصدق البنائي.

ثانياً: ثبات الأداة:

للتحقق من الثبات لمفردات استبانة الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لاستجابات العينة الاستطلاعية، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٨)

معاملات ثبات ألفا كرونباخ (ن=٣٠)

أبعاد الدراسة	عدد البنود	معامل الثبات ألفا كرونباخ
البعد الأول: عدم الالتزام بالمعايير	٥	٠,٨٠٣
البعد الثاني: فقدان الهدف	٥	٠,٧٤٨
البعد الثالث: العجز	٥	٠,٧٤٠
البعد الرابع: العزلة الاجتماعية	٥	٠,٧٨٥
معامل الثبات الكلي	٢٠	٠,٨٨٣

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتّضح أنّ ثبات محاور الدّراسة مرتفع، حيث تراوحت قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لجميع محاور الدراسة ما بين (٠.٧٤٠ إلى ٠.٨٠٣)، كما بلغت قيمة معامل الثبات الكلي (٠.٨٨٣)، وهي قيمة ثبات مرتفعة توضح صلاحية أداة الدّراسة للتطبيق الميداني.

إجراءات الدراسة:

- لتحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائجها قامت الباحثة بالإجراءات التالية:
- بعد الرجوع إلى الأدبيات السابقة بُنيت الاستبانة بصورتها الأولى.
- ١- أُجريت التعديلات المقترحة من المحكمين، واعتمدت الاستبانة في صورتها النهائية.
 - ٢- التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة).
 - ٣- الحصول على موافقة لجنة أخلاقيات البحث العلمي.
 - ٤- الحصول على موافقة تسهيل مهمة تطبيق الدراسة المتعلقة بمعلومات وبيانات مجتمع الدراسة من الإدارة العامة للتعليم بالطائف.
 - ٥- الحصول على البيانات والمعلومات الإحصائية المتعلقة بمجتمع الدراسة.
 - ٦- جمع استجابات مجتمع الدراسة، ورصد البيانات في جداول خاصة.
 - ٧- تحليل البيانات إحصائياً، وذلك بالاستناد إلى الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).
 - ٨- استخلاص النتائج وفقاً لأسئلة الدراسة.
 - ٩- مناقشة النتائج، وتقديم التوصيات والمقترحات وفقاً لذلك.

أساليب تحليل البيانات:

لتحليل البيانات؛ أُستخدِمت العديد من البرامج الإحصائية المناسبة، بواسطة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical package for social sciences) - والذي يرمز له اختصاراً (spss) - كما يلي:

- التكرارات والنسبة المئوية، للتعرف على خصائص عيّنة البحث.
- المتوسط الحسابي (Mean) لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض آراء أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة إلى جانب المحاور الرئيسية، وكذلك لترتيب العبارات من حيث درجة الاستجابة حسب أعلى متوسط حسابي.

- الانحراف المعياري (Standard Deviation) وذلك للتعرف على مدى انحراف آراء أفراد الدراسة لكل عبارة.
- من عبارات متغيرات الدراسة ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي، حيث يوضح الانحراف المعياري التشتت في آراء أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة إلى جانب المحاور الرئيسية.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لاستخراج ثبات أدوات البحث.
- حساب قيم معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- أستخدمت اختبارات (Independent Sample T-Test) لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد الدراسة باختلاف متغيرات الدراسة.

تحديات تطبيق الدراسة:

- توجد العديد من التحديات التي واجهت الباحثة أثناء إجراء الدراسة، وتطبيقها بشكل ميداني، ومن أبرز تلك التحديات، ما يلي:
- ١- تعذر عدد من الأساتذة في تحكيم الاستبانة؛ مما تسبب في تأخر سير إجراءات الدراسة.
 - ٢- تناقض آراء المحكمين في تحكيم الاستبانة.
 - ٣- عدم تعاون أفراد عينة الدراسة مع الباحثة في سرعة الإجابة على الاستبانة، مما أدى إلى تعطيل سير إجراءات البحث.
 - ٤- ضيق الوقت المتاح لإنجاز المشروع البحثي.

الجزء الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

في هذا الجزء عرضُ لنتائج الدراسة باستخدام الاختبارات الإحصائية اللازمة، للإجابة على تساؤلات الدراسة، ومن ثم تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها في ضوء الدراسات السابقة التي وردت ضمن البحث على النحو التالي:

إجابة السؤال الأول: ما درجة الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظرهن من حيث الابعاد التالية: (عدم الالتزام بالمعايير، فقدان الهدف، العجز، العزلة الاجتماعية)؟

للتعرف على إجابة السؤال السابق تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات محور درجة الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظرهن، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (٩)

استجابات أفراد الدراسة على جميع أبعاد الاغتراب الوظيفي

الترتيب	درجة الممارسة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
١	متوسطة	٠,٩٠٦	٣,١٣	البعد الأول: عدم الالتزام بالمعايير
٤	منخفضة	٠,٨١٢	٢,٣٥	البعد الثاني: فقدان الهدف
٣	متوسطة	٠,٨٣١	٢,٨٩	البعد الثالث: العجز
٢	متوسطة	٠,٧٩٧	٣,٠٣	البعد الرابع: العزلة الاجتماعية
	متوسطة	٠,٦٦٠	٢,٨٥	الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي

من الجدول السابق يتبين أنَّ درجة ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى المعلمات من وجهة نظرهن جاءت متوسطة بشكل عام، حيث بلغ متوسط موافقتهم على جميع أبعاد الاغتراب الوظيفي (٢.٨٥) وبانحراف معياري (٠.٦٦٠)؛ وقد يعزى ذلك إلى ارتفاع سقف التوقعات المطلوبة من المعلمات، وضغوطات المجتمع من ناحية، ومن الناحية الأخرى رغبتهم في تحقيق ذواتهن، وتطلعاتهن إلى التميز في مجال عملهن، والوفاء بمتطلبات العمل، وعدم وضوح منظومة القيم والمعايير التي يجب أن يلتزم بها من ناحية أخرى. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة الدراسات: الصلال، والشايع (٢٠٢٠)، حوالة وجستنيه (٢٠١٩) التي توصلتا إلى أنَّ مستوى الاغتراب الوظيفي جاء بدرجة متوسطة. في حين تختلف تلك النتيجة مع دراسة عرفه، وأبو خيران، وأبو سمرة (٢٠٢١) التي توصلت إلى أنَّ مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاء بدرجة منخفضة. كما اختلفت مع دراسة الغامدي،

(٢٠٢٠) التي توصلت إلى ارتفاع مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى معلمات العلوم في مدارس المرحلة الثانوية بمنطقة الباحة. كما تبين من الجدول السابق أنّ درجة الموافقة على بعد عدم الالتزام بالمعايير جاءت في المرتبة (الأولى) بمتوسط حسابي مقداره (٣.١٣)، في حين أن العزلة الاجتماعية جاءت في المرتبة (الثانية) من حيث الموافقة بمتوسط حسابي (٣.٠٣)، وفي المرتبة الثالثة جاءت مؤشرات العجز بمتوسط حسابي (٢.٨٩)، كما جاء فقدان الهدف في المرتبة (الرابعة والأخيرة) بمتوسط حسابي (٢.٣٥).

ولمزيد من التفاصيل قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لعبارات كل بعد على حده، كما يلي:

البعد الأول: عدم الالتزام بالمعايير

جدول (١٠):

استجابات أفراد الدراسة على عبارات البعد الأول:

عدم الالتزام بالمعايير مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
٥	تحقق الأهداف العامة على حساب احتياجات المعلمات	٣,٢٨	١,٢١٧	متوسطة	١
١	تمارس الضغوط على المعلمات في أثناء العمل	٣,٢٤	١,١٩٦	متوسطة	٢
٣	تميز بعض المعلمات على حساب الأخريات	٣,٢٣	١,٢٥٨	متوسطة	٣
٢	يتم تقييم المعلمات بأساليب غير موضوعية	٣,١٤	١,١٨١	متوسطة	٤
٤	تتسبب في المشكلات بين المعلمات	٢,٧٥	١,٢٠٧	متوسطة	٥
المتوسط الحسابي		٣,١٣	٠,٩٠٦	متوسطة	

باستقراء الجدول السابق يتبين ما يلي:

أولاً: أن درجة موافقة أفراد الدراسة من المعلمات على بعد عدم الالتزام بالمعايير كأحد مظاهر الاغتراب الوظيفي جاءت متوسطة بشكل عام، حيث بلغ المتوسط الكلي (٣.١٣) وبانحراف معياري (٠.٩٠٦)، الذي يشير إلى درجة موافقة (متوسطة)؛ وقد يعود السبب في ذلك إلى أنّ المعلمات لا يشعرنّ بأنهن قد حققن ذواتهن، وأهدافهن الخاصة في البيئة المدرسية، كما

أنّ هناك العديد من الضغوطات التي تواجه المعلمات في بيئة العمل، والتي تؤثر سلباً في قدرة المعلمات على إنجاز المهام الموكلة لهن، كما أوضحت النتائج شعور بعض المعلمات بتميز بعض المعلمات على حساب الأخريات، الأمر الذي يسهم في ضعف مستوى الثقة بين المديرات والمعلمات، وحدث خلل في بيئة العمل المدرسية الأمر الذي يؤثر سلباً في مستوى الالتزام بالمعايير والأنظمة المدرسية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الصلال، والشايع (٢٠٢٠) التي توصلت إلى أنّ بعد الالتزام بالمعايير جاء بدرجة متوسطة.

كما يتضح من الجدول أنّ العبارة رقم (٥) وهي (تحقق الأهداف العامة على حساب احتياجات المعلمات) جاءت في المرتبة (الأولى) من حيث الموافقة بمتوسط حسابي مقداره (٣.٢٨)، وقد يعزى ذلك إلى انشغال بعض المديرات بتحقيق الأهداف العامة دون النظر إلى احتياجات المعلمات داخل المدرسة. وتجاهل رغباتهن في سبيل تحقيق الأهداف العامة، كما جاءت العبارة رقم (٤) وهي (تتسبب في المشكلات بين المعلمات) في المرتبة (الخامسة) من حيث الموافقة بمتوسط حسابي مقداره (٢.٧٥)، وقد يعود ذلك إلى كون المديرة لا تتشغل بالمشاكل الشخصية داخل البيئة المدرسية وإنما تسعى لتحقيق الأهداف المدرسية.

البعد الثاني: فقدان الهدف

جدول (١١)

استجابات أفراد الدراسة على عبارات البعد الثاني: فقدان الهدف مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
١	ترغبين في الاستقالة من العمل	٢,٥٦	١,٢٠٣	منخفضة	١
٥	تقابلين الخطأ بالصمت عنه	٢,٥٥	١,٠٤٨	منخفضة	٢
٢	تكثرين من الأخطاء في العمل	٢,٣٦	١,٠٨٤	منخفضة	٣
٣	تكثرين من الغيابات بدون عذر	٢,٢٤	١,٢١٥	منخفضة	٤
٤	ترين أن الحياة الوظيفية لا معنى لها	٢,٠٢	١,١٨٥	منخفضة	٥
المتوسط الحسابي		٢,٣٥	٠,٨١٢	منخفضة	

باستقراء الجدول السابق يتبين ما يلي:

■ أولاً: أنَّ أفراد الدراسة لا يعانون من فقدان الهدف كأحد مظاهر الاغتراب الوظيفي، حيث بلغ متوسط موافقتهم على عبارات بعد فقدان الهدف (٢.٣٥)، وبانحراف معياري (٠.٨١٢)، وقد يعزى ذلك إلى أنَّ المعلمات لديهن حب لعملهن، وشعورهن بأهمية الدور الذي يقمن به في المجتمع، ونتيجة لذلك الشعور بأهمية مكانتهن الاجتماعية في المجتمع، فنجد أنَّ المعلمات في كثير من الأوقات لا يجادلن فيما يتعرضن له من مواقف خاطئة، بل يفضلن الصمت وعدم الجدل نحو أي قضية، أو مشكلات، أو مواقف يتعرضن لها.

■ ثانياً: قامت الباحثة بترتيب هذه العبارات حسب متوسطات الموافقة على النحو التالي: جاءت العبارة رقم (١) وهي (ترغبين في الاستقالة من العمل)، في المرتبة (الأولى) من حيث الموافقة بمتوسط حسابي مقداره (٢.٥٦)، وقد يعزى ذلك إلى حب المعلمات لعملهن وعدم رغبتهن في ترك العمل تحت أي ضغط يتعرضن له.

جاءت العبارة رقم (٤) وهي (ترين أنَّ الحياة الوظيفية لا معنى لها)، في المرتبة (الخامسة) من حيث الموافقة بمتوسط حسابي مقداره (٢.٠٢)، وقد يعزى ذلك إلى إيمان المعلمات بأهمية ما يسدى إليهن من أعمال، واستشعار الأمانة الملقاة على عاتقهن.

البعد الثالث: العجز

جدول (١٢)

استجابات أفراد الدراسة على عبارات البعد الثالث: العجز مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
١	تقلقين من عدم القدرة على الوفاء بالالتزامات الوظيفية	٣,٢٢	١,١٣٠	متوسطة	١
٣	تجدين صعوبة في اتخاذ أي قرار يتعلق بمستقبلك الوظيفي	٣,٠٣	١,٢٣٨	متوسطة	٢
٥	تجدين صعوبة في التعبير عن رأيك بصراحة	٢,٩٦	١,١٨٦	متوسطة	٣
٤	تتطلعين إلى التقاعد للقيام بأمور تهتمين بها	٢,٨٠	١,١٧٣	متوسطة	٤
٢	تتجنبين تحمل المسؤولية تجاه العمل	٢,٤٢	١,٢٠٧	منخفضة	٥
المتوسط العام		٢,٨٩	٠,٨٣١	متوسطة	

باستقراء الجدول السابق يتبين ما يلي:

- أولاً: أنّ درجة معاناة أفراد الدراسة من المعلمات من العجز كأحد مظاهر الاغتراب الوظيفي جاءت ضعيفة بشكل عام، حيث بلغ متوسط موافقتهم على عبارات بعد العجز (٢.٨٩)، وبانحراف معياري (٠.٨٣١)، وقد يشير ذلك إلى حرص المعلمات على ضرورة الوفاء بمتطلبات وظيفتهم، والالتزامات التي تقع عليهن، وخاصة فيما يتعلق بتعليم الطالبات وتقويم سلوكياتهن، كما أنّ هناك بعض المعلمات اللاتي ينشأ لديهن شعور بالتخوف على مستقبلهن الوظيفي، وبالتالي نجدهن أكثر عرضة للقلق من المستقبل الوظيفي؛ لذلك لا يستطعن التعبير عن آرائهن بصراحة في بيئة العمل. وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة الغامدي (٢٠٢٠) التي توصلت إلى أنّ درجة موافقة أفراد الدراسة على بعد الشعور بالعجز جاءت بدرجة عالية.
- ثانياً: قامت الباحثة بترتيب هذه العبارات حسب متوسطات الموافقة على النحو التالي: جاءت العبارة رقم (١) وهي (تقلقين من عدم القدرة على الوفاء بالالتزامات الوظيفية)، في المرتبة (الأولى) من حيث الموافقة بمتوسط حسابي مقداره (٣.٢٣)، وقد يعزى ذلك إلى أنّ زيادة الأعباء على المعلمات وتطلعات المجتمع المتوقعة منهم أدت إلى زيادة معدل القلق لدى المعلمات.
- جاءت العبارة رقم (٢) وهي (تتجنبين تحمل المسؤولية تجاه العمل)، في المرتبة (الخامسة) من حيث الموافقة بمتوسط حسابي مقداره (٢.٤٢)، وقد يعزى ذلك إلى خوف المعلمات من الفشل في تحقيق المسؤوليات الموكلة لهن.

البعد الرابع: العزلة الاجتماعية

جدول (١٣)

استجابات أفراد الدراسة على عبارات البعد الرابع: العزلة الاجتماعية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
٣	تكون علاقاتك في القسم رسمية	٣,٣٣	١,٠٩٩	متوسطة	١
٥	تفضلين العمل الفردي على العمل الجماعي	٣,٢٥	١,١٩٧	متوسطة	٢
١	التواصل بين المعلمات في المدرسة محدود	٣,٠٦	١,١٣٠	متوسطة	٣
٢	تشعرين بالوحدة حتى أن كنت بين زميلاتك	٢,٨١	١,٢٤٣	متوسطة	٤
٤	ترغبين بالبقاء في المنزل بدلاً عن الذهاب للعمل	٢,٦٩	١,٣٠٤	متوسطة	٥
	المتوسط العام	٣,٠٣	٠,٧٩٧	متوسطة	

باستقراء الجدول السابق يتبين ما يلي:

- أولاً: أن درجة معاناة أفراد الدراسة من الملمات من العزلة الاجتماعية كأحد مظاهر الاغتراب الوظيفي جاءت متوسطة بشكل عام، حيث بلغ متوسط موافقتهم على عبارات بعد العزلة الاجتماعية (٣.٠٣) وبانحراف معياري بلغ (٠.٧٩٧). وقد يعود ذلك إلى أن العلاقات في بيئة العمل المدرسية قد تتسم بالطابع الشخصي، والطابع الرسمي، ويسودها التعاون بين جميع منسوبيها بهدف العمل بروح الفريق، لذا فإنه ليس من الصعب التواصل بين الملمات في المدرسة، وخاصة في الوقت الحالي الذي تتعدد فيه وسائل التواصل الاجتماعية التي سهلت كثيراً عملية التواصل بين جميع أطراف العملية التعليمية.
 - ثانياً: قامت الباحثة بترتيب هذه العبارات حسب متوسطات الموافقة على النحو التالي: جاءت العبارة رقم (٣) وهي (تكون علاقاتك في القسم رسمية)، في المرتبة (الأولى) من حيث الموافقة بمتوسط حسابي مقداره (٣.٣٣)، وقد يعزى ذلك إلى المنافسة بين ملمات القسم الواحد، ورغبتهم في إثبات ذواتهن، مما يؤثر على العلاقات الشخصية بينهن.
 - جاءت العبارة رقم (٤) وهي (ترغيبين بالبقاء في المنزل بدلاً عن الذهاب للعمل)، في المرتبة (الخامسة) من حيث الموافقة بمتوسط حسابي مقداره (٢.٦٩)، وقد يعزى ذلك إلى حرص الملمات على وظائفهن، وحرصهن على تأدية واجباتهن تجاه عملهن.
- إجابة السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة في درجة الاغتراب الوظيفي لدى ملمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظرهن تعزى للمتغيرات (المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - عدد الدورات التدريبية)؟**

أولاً: الفروق باختلاف متغير المؤهل العلمي:

للتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة في درجة الاغتراب الوظيفي لدى ملمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظرهن تعزى لمتغير المؤهل العلمي، استخدمت الباحثة اختبار (ت)، للعينات المستقلة (Independent Sample T-Test) وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٤)

اختبار (ت) (Independent Sample T-Test) للفروق في آراء عينة الدراسة باختلاف متغير المؤهل العلمي:

أبعاد الدراسة	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
البعد الأول: عدم الالتزام بالعايير	بكالوريوس	٢٨٦	٣,٠٣٩٢	٠,٩٦١٠٧	٣,٨٠٥-	٣٥٣	*,... دالة
	دراسات عليا	٦٩	٣,٤٩٢٨	٠,٤٧٩٦٨			
البعد الثاني: فقدان الهدف	بكالوريوس	٢٨٦	٢,٢١٢٣	٠,٧٣٥٤٤	٧,٣٥٠-	٣٥٣	*,... دالة
	دراسات عليا	٦٩	٢,٩٥٩٤	٠,٨٤٠٥٧			
البعد الثالث: العجز	بكالوريوس	٢٨٦	٢,٧٥٥٩	٠,٧٢٩٠٦	٨,٣٩٨-	٣٥٣	*,... دالة
	دراسات عليا	٦٩	٣,٦١١٦	٠,٨٧٦٤١			
البعد الرابع: العزلة الاجتماعية	بكالوريوس	٢٨٦	٢,٩١١٢	٠,٧٢٠٦٨	٦,٠١٥-	٣٥٣	*,... دالة
	دراسات عليا	٦٩	٣,٥٢٤٦	٠,٩٠٨٢٠			
الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي	بكالوريوس	٢٨٦	٢,٧٢٩٩	٠,٥٩٩٩٨	٨,٢١٩-	٣٥٣	*,... دالة
	دراسات عليا	٦٩	٣,٣٩٧١	٠,٦٣٧٠٢			

*فروق دالة عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة في درجة الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظرهن، تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح أفراد الدراسة من حملة مؤهل الدراسات العليا. وتشير تلك النتيجة إلى أن أفراد الدراسة من حملة مؤهل الدراسات العليا يشعرون بمستوى أعلى من الاغتراب الوظيفي مقارنة بزميلاتهن من حملة مؤهل البكالوريوس، وقد يرجع ذلك إلى تسرب شعور عدم الرضا الوظيفي لديهم بدرجة أكبر، وإحساسهن بأن مهامهن الوظيفية لا تتناسب مع مؤهلاتهن ودرجاتهن العلمية، وبالتالي فهن أكثر شعوراً بالاغتراب الوظيفي. وتختلف تلك النتيجة مع نتيجة دراسة الغامدي (٢٠٢٠) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ثانياً: الفروق باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة:

للتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة في درجة الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظرهن تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، استخدمت الباحثة اختبار (ت)، للعينات المستقلة (Independent Sample T-Test) وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٥)

اختبار (ت) (Independent Sample T-Test)
للفروق في آراء عينة الدراسة باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة:

أبعاد الدراسة	عدد سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
البعد الأول: عدم الالتزام بالمعايير	أقل من ٥ سنوات	٢٤١	٣,٢١٥٨	٠,٩٥٩٦٤	٢,٦٩٩	٢٥٣	*٠,٠٠٧ دالة
	من ٥ سنوات فأكثر	١١٤	٢,٩٤٠٤	٠,٧٤٩٢٤			
البعد الثاني: فقدان الهدف	أقل من ٥ سنوات	٢٤١	٢,٤٥٨٩	٠,٨١٧٥٣	٣,٤٤٨	٢٥٣	*٠,٠٠١ دالة
	من ٥ سنوات فأكثر	١١٤	٢,١٤٥٦	٠,٧٥٩٢٧			
البعد الثالث: العجز	أقل من ٥ سنوات	٢٤١	٢,٩٧٦٨	٠,٧٦٥٨١	٢,١٠٣	٢٥٣	*٠,٠١٦ دالة
	من ٥ سنوات فأكثر	١١٤	٢,٧٠٧٠	٠,٩٤٧٤٤			
البعد الرابع: العزلة الاجتماعية	أقل من ٥ سنوات	٢٤١	٣,١٢٤٦	٠,٧٤٩٣١	٢,٢٧٠	٢٥٣	*٠,٠١١ دالة
	من ٥ سنوات فأكثر	١١٤	٢,٩١٥٨	٠,٨٨٢٨٣			
الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي	أقل من ٥ سنوات	٢٤١	٢,٩٣٤٠	٠,٦٤١٣٤	٣,١٣٠	٢٥٣	*٠,٠٠٢ دالة
	من ٥ سنوات فأكثر	١١٤	٢,٧٠٢٢	٠,٦٧٣١١			

*فروق دالة عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة في درجة الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظرهن، تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح أفراد الدراسة من ذوي الخبرة أقل من ٥ سنوات. وقد يرجع ذلك إلى أن أفراد الدراسة من ذوي الخبرة الأقل عادة ما يكونوا أكثر شعوراً بالاغتراب في بيئة العمل؛ نظراً لقلة خبرتهم، وحدثة بيئة العمل بالنسبة لهم، وغموض الكثير من الأمور المحيطة ببيئة العمل بالنسبة لهم، وقلة تعودهم على الظروف المحيطة ببيئة العمل؛ الأمر الذي قد يعرضهم لبعض المشكلات والتحديات التي تزيد من شعورهم بالاغتراب الوظيفي مقارنة بزملائهم الأكثر خبرة، واتفقت تلك النتيجة مع دراسة عرفه، وأبو خيران، و أبو سمرة (٢٠٢١)، ودراسة الأحمد، والشاماني (٢٠٢١) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد الدراسة باختلاف متغير سنوات الخبرة.

ثالثاً: الفروق باختلاف متغير عدد الدورات التدريبية:

للتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة في درجة الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظرهن، تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية، استخدمت الباحثة اختبار (ت)، للعينات المستقلة (Independent Sample T-Test) وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٦)

اختبار (ت) (Independent Sample T-Test)

للفروق في آراء عينة الدراسة باختلاف متغير عدد الدورات التدريبية:

أبعاد الدراسة	عدد الدورات التدريبية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
البعد الأول: عدم الالتزام بالمعايير	أقل من ٥ دورات تدريبية	١٧٩	٣,١٢٥١	٠,٨٧٣٠٦	-٠,٠٤٦	٢٥٣	٠,٩٦٤ غير دالة
	من ٥ دورات تدريبية فأكثر	١٧٦	٣,١٢٩٥	٠,٩٤٠٠٥			
البعد الثاني: فقدان الهدف	أقل من ٥ دورات تدريبية	١٧٩	٢,٤٠٠٤	٠,٧٦٩٥١	١,٨٨٩	٢٥٣	٠,١٠٤ غير دالة
	من ٥ دورات تدريبية فأكثر	١٧٦	٢,٣١٤١	٠,٨٣٦١٧			
البعد الثالث: العجز	أقل من ٥ دورات تدريبية	١٧٩	٢,٩٧٣٢	٠,٧٥٨٠٠	١,١٦٥	٢٥٣	٠,٢٤٥ غير دالة
	من ٥ دورات تدريبية فأكثر	١٧٦	٢,٨٧٠٥	٠,٨٩٨٣٧			
البعد الرابع: العزلة الاجتماعية	أقل من ٥ دورات تدريبية	١٧٩	٣,٠٥٢٥	٠,٧٢٢١٥	٠,٥٢٦	٢٥٣	٠,٥٩٩ غير دالة
	من ٥ دورات تدريبية فأكثر	١٧٦	٣,٠٠٨٠	٠,٨٦٨٥٩			
الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي	أقل من ٥ دورات تدريبية	١٧٩	٢,٩٠٧٨	٠,٦١٢٩٩	١,١٤١	٢٥٣	٠,٢٦٥ غير دالة
	من ٥ دورات تدريبية فأكثر	١٧٦	٢,٨١٠٥	٠,٧٠٢٤٤			

*فروق دالة عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة في درجة الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظرهن، تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية، حيث بلغت قيم مستويات الدلالة لجميع أبعاد الاغتراب الوظيفي وكذلك الدرجة الكلية له (٠.٩٦٤، ٠.١٠٤، ٠.٢٤٥، ٠.٥٩٩، ٠.٢٦٥)، على التوالي، وهي جميعها قيم أكبر من (٠.٠٥)، وغير دالة إحصائياً؛ وقد يرجع ذلك إلى قصور الدورات والبرامج التدريبية فيما يتعلق بالموضوعات التي تعزز من قيم الولاء التنظيمي، وتسهم في تقليل مستوى الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في بيئة العمل، والتركيز على الجوانب المهارية والتطويرية الخاصة بمتطلبات العمل.

الجزء الخامس توصيات ومقترحات الدراسة

بناءً على نتائج الدراسة أوصت الباحثة بما يلي:

- ١- ضرورة توعية المديرات بأهمية مراعاة احتياجات المعلمات والنظر إليها بعين الاعتبار.
- ٢- عدم تكليف المعلمات بالمزيد من المهام الوظيفية الأمر الذي يؤدي إلى تخفيف الضغوط على المعلمات في أثناء العمل.

- ٣- ضرورة تطبيق مبدأ العدالة أثناء التعامل مع جميع المعلمات، وعدم تمييز إحداهن على حساب الأخريات.
- ٤- العمل على توعية المديرات بأهمية تقييم المعلمات، وفق الأساليب الموضوعية التي تحقق العدالة،
- ٥- والشفافية في التقييم.
- ٦- تكثيف برامج التدريب المقدمة للمعلمات بما يساهم في زيادة خبراتهن، وقدراتهن على الوفاء بالالتزامات الوظيفية.
- ٧- العمل على تشجيع المعلمات، وتدريبهن نحو كيفية اتخاذ القرارات الخاصة بمستقبلهن الوظيفي.
- ٨- إعطاء الفرصة للمعلمات للتعبير عن آرائهن ومقترحاتهن بحرية.
- ٩- ضرورة توفير الإمكانيات والتجهيزات التقنية التي تساهم في زيادة مستوى التواصل بين منسوبات المدرسة.
- ١٠- تبني برامج التحفيز المادية والمعنوية اللازمة لتشجيع المعلمات على الاستمرار في أداء مهامهن الوظيفية.

وبالنسبة لمقترحات الدراسة، منها ما يلي:

- ١- إجراء دراسة تتناول الاغتراب الوظيفي في مراحل التعليم المختلفة.
- ٢- إجراء دراسة تتناول علاقة الاغتراب الوظيفي بالأداء لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية.
- ٣- إجراء دراسة مقارنة بين مستوى الاغتراب الوظيفي في مدارس التعليم الاهلية ومدارس التعليم الحكومي في مدينة الطائف.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية.

- إبراهيم، عبد السلام محمد. (٢٠١٥). أثر ضغوط العمل على الشعور بالاغتراب الوظيفي. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، ٦، ١، ١٥٧-١٩٠.
- أبو سويلم، سعد عافت حميد، و خدام، أمينة عبدالحليم. (٢٠٢١). الإدارة الإلكترونية وأثرها في الاغتراب الوظيفي: الدور المعدل لسلوك المواطن التنظيمية في شركة الاتصالات الأردنية "أورانج" (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.
- أبو غبن، أحمد فاروق، وهلو، إسلام عصام. (٢٠٢٠). استخدام شبكات التواصل الاجتماعي وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة الأقصى الحكومية. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية*، (٥) ١٤.
- أبو كركي، سفيان سليمان عبدالسلام، والشورطي، يزيد عيسى. (٢٠١٤). أنماط القوة التنظيمية لدى مديري مدارس المرحلة الأساسية في مدينة الزرقاء وعلاقتها بدرجة الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الهاشمية، الزرقاء.
- الأحمدي، عائشة سيف، و الشاماني، بدور لافي. (٢٠٢١). واقع الاغتراب الوظيفي لدى معلمات التعليم العام بالمدينة المنورة. *مجلة التربية*، (٢) ١٩٠، ٥٥٢-٥٥١.
- بلجات، باقر علي، ومحمد، محسن علوان. (٢٠١٨). دور ممارسات الموارد البشرية الدولية في معالجة مشكلة الاغتراب الوظيفي: دراسة تطبيقية في جامعة القادسية، *مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية*، (٨) ٣.
- حجاج، عبدالمطلب عبدالقادر عبدالمطلب. (٢٠١٣). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالاحترق النفسي والاضطرابات الجسمية لدى عينة من المعلمين الوافدين والمعلمات الوافدات بدولة الكويت. *مجلة العلوم الاجتماعية*، (٤١) ٢، ١١-٥٠.
- حوالة، سهير محمد أحمد، و جستنية، ندى بنت طلال بن توفيق. (٢٠١٩). واقع الاغتراب الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة الرياض. *مجلة العلوم التربوية*، (٢٧) ١، ٣٥٢-٣٩٠.
- الجماعي، صلاح الدين أحمد. (٢٠٠٨). الاغتراب النفسي والاجتماعي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي. القاهرة: مكتبة مدبولي.

- زاهي، منصور، نور الدين، تاوريت. (٢٠١٣). الاغتراب الوظيفي كشكل من أشكال المعاناة في العمل. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، ٣، ١٣٢-١٤٩.
- سليمان، عزة محمد، و فراج، وهمان همام السيد، وأحمد، أحمد عبد المالك. (٢٠١٨). الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين. *مجلة الدراسات التربوية والاجتماعية*، (٢٤) ٣، ٩٣٣-٩٦٤.
- سهام، شبيرة، و سهام، موسي. (٢٠١٩). أثر الاغتراب الوظيفي على أداء العاملين بالمؤسسة دراسة ميدانية بناحية الشؤون الاجتماعية سوناطراك-بسكرة:- مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير.
- السورطي، يزيد عيسي. (٢٠٠٣). الدور الاغترابي للتربية في الوطن العربي. *المجلة التربوية*، ١٧، ٦٧، ٥١ - ٨٦.
- صبر، رنا ناصر. (٢٠١٣). أثر مصادر الضغوط في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي : دراسة تحليلية لآراء عينة من الممرضين والممرضات في مستشفى اليرموك، *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية*، ٣٧.
- الصلال، ملاك سليمان إبراهيم، والشايح، علي صالح. (٢٠٢٠). مستوى الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، (٩) ١، ١٢٩-١٥٤.
- الصياد، عبدالعاطي (١٩٨٩م). جداول تحديد حجم العينة في البحث السلوكي، القاهرة : رابطة التربية الحديثة.
- عبد السالم، رمضان محمود. (٢٠١٠). "محددات ظاهرة الاغتراب في العمل: دراسة تطبيقية مقارنة على العاملين بشركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى كلية التجارة. جامعة طنطا. مصر
- عبيدات، ذوقان، وعبدالحق، كايد، وعدس، عبد الرحمن (٢٠١٤م)، البحث العلمي: مفهومه. أدواته. أساليبه. دار مجدلوي للنشر والتوزيع. عمان.
- عرفه، نسرين، و أبو خيران، أشرف، و أبو سمرة، محمود. (٢٠٢١). مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل. *مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث*، ٩ (٢)، ٨٥-١١٤.

العساف، صالح بن حمد (١٤٣٣هـ) المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان، الرياض.

العوضي، فايزة خير الله ناصر بن عبد الله، والعوضي، عادل خير الله ناصر بن عبد الله. (٢٠٢٠). ظاهرة الاغتراب الوظيفي: أسبابها، نتائجها، سبل علاجها بالتطبيق على المؤسسات التعليمية في دولة الكويت. *مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، ٣٧، ١٣٨-٢٠٤.

الغامدي، صالحة بنت سعيد بن سعد آل جار الله. (٢٠٢٢). واقع الاغتراب الوظيفي لدى معلمات العلوم في مدارس المرحلة الثانوية بمنطقة الباحة. *مجلة الدراسات تربوية ونفسية*، ١١٧، ٢٠٩-٢٥٣.

القحطاني، سالم سعيد؛ والعامري، أحمد سليمان؛ وآل مذهب، معدي محمد؛ العمر، بدران عبد الرحمن، (٢٠٠٤م)، منهج البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان، الرياض. مرابط، كوثر، وأقصى، جوهرة. (٢٠٢٢). العدالة التنظيمية ودورها في التقليل من الاغتراب الوظيفي: دراسة ميدانية بمديرية الشؤون الاجتماعية لمؤسسة سوناطراك ناحية بسكرة. *مجلة آفاق للعلوم*، ٢(٧)، ٥٤٠-٥٥٤.

ملحم، سامي محمد. (٢٠٠٢م). مناهج البحث في التربية وعلم النفس. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

ثانياً: المراجع الأجنبية.

Akar, H., & Ustuner, M. (2017). Turkish adaptation of work-related quality of life scale: Validity and reliability studies. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 18(2), 159-176.

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

Kanungo, R. N. (1992). Alienation and empowerment: Some ethical imperatives in business. *Journal of Business Ethics*, 11, 413-422.