

الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس

بمحافظة بلقرن

مستخلص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى إبراز العلاقة بين ظاهرة الاغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس في محافظة بلقرن، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتطبيقها على عينة تم اختيارها بطريقة المسح الشامل من قادة المدارس الحكومية بمحافظة بلقرن والبالغ عددهم (٢٦٢) قائداً، وقد بلغت عينة الدراسة النهائية (١٦١) معلم، بنسبة (٦١,٤%) من إجمالي المجتمع، وأسفرت الدراسة عن عدة نتائج أهمها: أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى قادة محافظة بلقرن جاء بدرجة متوسطة، حيث جاء في المرتبة الأولى المجال الأول: الروح المعنوية والحافزية بدرجة متوسطة، وفي المرتبة الثانية المجال الثاني: فقدان المعايير والقيم التنظيمية، وفي المرتبة الثالثة المجال الرابع: غربة الذات المهنية، وفي المرتبة الرابعة المجال الثالث: العزلة الاجتماعية بدرجة متوسطة، وتبين من النتائج على أن قادة محافظة بلقرن لديهم مستوى عال من الدافعية للإنجاز، جاء في مقدمتها اعتقادهم بأن العمل المهني هو جزء من مسؤوليتهم تجاه الوطن، يقومون بالعمل كما يمليه عليهم واجبههم وضميرهم، ويتطلعون إلى إنجاز الأعمال بسرعة وجودة عالية، وكشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0,05$ بين ظاهرة الاغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن، وفي ضوء هذه النتائج قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها: العمل على إزالة مسببات الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس نظراً لتأثيرها على الدافعية للإنجاز لديهم، من خلال العمل على ترك بعض الصلاحيات لقادة المدارس وعدم إلزامهم بالرجوع في كافة الأمور المدرسية إلى مكاتب التعليم.

الكلمات المفتاحية: الاغتراب الوظيفي - الدافعية للإنجاز - قادة المدارس - محافظة بلقرن

Abstract:

The study aimed to emphasize on the relationships among the job alienation and the motives to achieve within the Balqarn Governorate Schools leaders, as to fulfill the study objectives, the descriptive correlated approach was used. A questionnaire was used as a tool for study and was applied to a sample that was selected by a comprehensive survey of 262 public school leaders in Balqarn governorate. The sample of the final study reached (161) teachers, at rate of (61.4%) of the total study' society.

The study concluded to many results, among of which are: The level of work alienation among the leaders of Balqarn governorate came to an average, with the first place being: the morale and the motivation to a medium degree, and second place the second field: the loss of organizational standards and values, third place came the fourth field: functional alienation, in the fourth rank came the third field: social isolation in a moderate level.

From the concluded results, it was found that the Balqarn School leaders are possessing higher levels of achievements motivation, in the forefront was their belief that professional work is part of their responsibility towards their homeland, they do the work as dictated by their duty and conscience, and look forward to the completion of the work quickly and at high quality. . The results revealed a statistically significant correlation at the level of $\alpha \leq 0.05$ between the phenomenon of functional expatriation and motivation for achievement among school leaders in Balqarn governorate. In light of these results, the most important recommendations are: Working to remove the causes of career alienation among school leaders because of their influence on the defense of their achievement, by working to leave some powers to school leaders and not to oblige them to refer in all school matters to the educational offices.

Key Words: job Alienation, Achievement motives, Public Schools leaders, Balqarn Governorate

المقدمة:

يعد الاغتراب أحد الموضوعات التي استحوذت على اهتمام الفلاسفة وعلماء النفس وعلماء الاجتماع والأدباء.

إن ظاهرة الاغتراب ليست وليدة هذا العصر، بل هي قديمة قدم الوجود الإنساني، وقد سادت هذه الظاهرة لتخرج من نطاق الحالات الفردية لتصبح إحدى السمات المميزة للعصر الحالي مع اختلاف المجتمعات، أي أن الشعور بالاغتراب هو شعور قديم منذ قدم الإنسان إلا أنه مع تقدم الحياة العصرية تحول من حيز الفردية إلى شعور جماعي يتسم به المجتمع، فمظاهر العنف والتمرد والتغيرات السريعة المتلاحقة التي تموج بها المجتمعات المعاصرة أدت إلى اهتزاز علاقات الإنسان التي كانت ترتبط بذاته أو بالله مما أدى إلى انتشار ظاهرة الاغتراب (بشرى علي، ٢٠٠٨، ٥١٦).

وتعد ظاهرة الاغتراب ظاهرة إنسانية لها وجود في مختلف أنماط الحياة، وقد تزايدت مشاعر هذا الاغتراب وتعددت، وكان من أبرزها ما عرف بالاغتراب الشخصي والاغتراب الاجتماعي (عنوز، ٢٠٠٠، ٣٤٧)، ومن الظواهر المصاحبة لهما مثل الشعور بالعزلة والتشتت واللامعيارية والإحساس بالعجز وفقدان المعنى والتمرد وفقدان الهدف (البغلي، ٢٠١٣، ٤٨٥).

ولاشك أن الإنسان المعاصر يعاني من أزمة نفسية واجتماعية تختلف عن سابقتها لعدة أسباب أهمها: التحول الصناعي وسيطرة الأدوات التكنولوجية الحديثة، واعتماد رأس المال الفكري إضافة إلى اشتداد حدة المنافسة والعولمة بالإضافة إلى طبيعة النظم الحديثة وما لحق وسائل الإنتاج من تطور، مما خلق لدى الفرد شعورا بالعزلة وفقدان المعايير والإحساس بالعجز والشعور بالقلق المستمر والتشاؤم وحالة اليأس التي قادت كلها إلى الاغتراب بالرغم من كثرة الناس المحيطين بالفرد، كل ذلك أدى إلى الاهتمام بظاهرة الاغتراب والبحث عن جذورها ومسبباتها (سوزان دورزه وديما القواسمي، ٢٠١٤، ٣٠٠)، وقد أرجعت أسباب هذه المشاعر السلبية إلى الاغتراب الوظيفي، لأن الموظف لا يشعر برابط وحافز يشده لعمله، لذلك تنمو وتترعرع نواة الاغتراب لديه (عنوز، ٢٠٠٠، ٣٤٧).

فالاغتراب الوظيفي ما هو إلا محصلة عدم التوازن، أو الاختلال في المجال السلوكي أو البنية السلوكية، ويتكون المجال السلوكي عادة من التفاعل الذي يحدث بين شخصية الفرد أو الحالة النفسية والفسولوجية الراهنة له، وبين البيئة الواقعية أو عناصر البيئة المادية والاجتماعية، وعندما يحدث الاختلال في توازن هذا المجال بسبب المتغيرات التنظيمية مثل البنية التنظيمية وصراع الدور وغموض وعبء

الدور، فإن ذلك ينعكس بدوره على مشاعر وأحاسيس وتصرفات الأفراد، والذي يتمثل في الاغتراب الوظيفي(سعيد، ٢٠١٦، ٢).

وتعد الدوافع من المؤثرات الأساسية التي تلعب دوراً هاماً وحيوياً في سلوك الأفراد، ومن خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم الأمر الذي يمكن القول أن قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها تتوافر إلى حد كبير على نجاح الإدارة في توفير القدر الكافي من الدافعية للوصول إلى هدف معين، وهي التي تحرك السلوك وتوجهه لل غاية التي يقصدها، ولهذا فإن بث روح الإنجاز في المنظمات أمراً ضرورياً لرفع الأداء، حيث أن الدافع للإنجاز يجعل الفرد يميل إلى تذليل العقبات لأداء شيء صعب بأقل قدر من الوقت مستخدماً ما لديه من قوة ومثابرة واستغلال إمكانياته وقدراته العقلية من أجل تحقيق النجاح في العمل(الرميساء البار، ٢٠١٤، ١٢).

وتمثل الدافعية للإنجاز أحد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية فهو مكون جوهري في عملية إدراك الفرد وتوجيه سلوكه وتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه من أهداف(رشيدة الساكر، ٢٠١٥، ١٤)، والتي اهتم بدراستها الباحثون في مجال علم النفس الاجتماعي وبحوث الشخصية (خليفة، ٢٠٠٠، ١٥)، وقد برزت في السنوات الأخيرة كأحد المعالم المميزة للدراسة والبحث في ديناميات الشخصية والسلوك، بل يمكن النظر إليها بوصفها أحد منجزات الفكر السيكولوجي المعاصر(هبة سالم وقمبيل والخليفة، ٢٠١٢، ٨٣).

ويعد مفهوم الدافع للإنجاز من أكثر الدوافع النفسية والاجتماعية التي حظيت باهتمام الباحثين لأهميته وإسهامه في النمو الاقتصادي وازدهاره (زاهي، ٢٠٠٧، ٧)، حيث يعد الدافع للإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه، وكذا إدراكه للموقف فضلاً عن مساعدته في فهم وتفسير سلوكه وسلوك المحيطين به، كما يعتبر مكوناً أساسياً في سعي الفرد اتجاه تحقيق ذاته وتأكيداتها، وذلك من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف والتي تضمن نجاح العملية الإنتاجية المسطرة من طرف المنظمة(مريم عثمان، ٢٠١٠، ٦٦).

ويؤثر الدافع للإنجاز في مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة ومنها المجال التعليمي، كما يؤثر الدافع للإنجاز على الثقة بالنفس (الغامدي، ٢٠١١، ١٩)، حيث أشارت نتائج دراسة عبدالحميد(٢٠٠٣) إلى أن دافعية الإنجاز لدى العاملين تزداد مع ارتفاع مستوى توكيد الذات، وكذلك أشارت نتائج دراسة زاهي (٢٠٠٧) إلى أن مستوى الدافعية للإنجاز لدى العاملين كان مرتفعاً جداً، ووجود علاقة ارتباطية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله وبين الدافعية للإنجاز.

فالتعليم أداة تعدل من سلوك الفرد، وتكسبه الخصائص النفسية والقيم المرتبطة بالإجاز مثل الاستقلالية، والرغبة في النجاح، والتوجه إلى المستقبل، والمثابرة وذلك لأن التعليم يزيد من التوجه الاجتماعي للأداء الجيد، كما أن النجاح المتواصل يرفع مستوى المعايير الاجتماعية الخاصة بالكفاءة والمثابرة التي هي من القيم المعززة لدافعية الإجاز (هبة سالم وآخرون، ٢٠١٢، ٨٣).

وكثيراً ما يستخدم مفهوم دافعية الإجاز في المجال التربوي والتعليمي بأنها "الرغبة المستمرة للسعي إلى النجاح، وإنجاز أعمال صعبة، والتغلب على العقبات بكفاءة، وبأقل قدر ممكن من الجهد والوقت، وبأفضل مستوى من الأداء" (زكريا، ٢٠١٢، ٤).

لذلك جاءت هذه الدراسة لتلقي الضوء على ظاهرة الاغتراب الوظيفي وعلاقتها بالدافعية للإجاز لدى قادة المدارس بمحافظة بلقن.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تعد ظاهرة الاغتراب الوظيفي ذات ملامح ومظاهر متعددة قد تحدث أو تظهر في أي مجتمع من المجتمعات، وهي ذات طابع خطير، ودليل على مرور المؤسسة بأزمة حقيقية، ربما تدفع إلى الإحذار والفشل، كما أنها من الظواهر النسبية التي تختلف باختلاف الزمان والمكان (المطرفي، ٢٠٠٥، ٤)، لذا فإن هذه الظاهرة تستحق الدراسة فهي موجودة في أغلب المجتمعات ولها نتائج سلبية على هذه المجتمعات، سواء على الجانب الوظيفي أو الجانب النفسي (أبو سمرة وشعيبات وأبو مقدم، ٢٠١٤، ٥٥).

وقد أحدث التقدم التقني الذي حدث في القرنين الماضيين تغيرات عميقة في طبيعة العمل، ففي ظل التخصص الدقيق والتعقيد الشديد أصبح العامل لا يرتبط إلا بجزء صغير من عمله، مما أفقده الانسجام والتأقلم مع هذا العمل، وبالتالي برزت مظاهر الشعور بالوحدة والغربة عن محيط العمل، وهذه المشاعر بما تحمل بين طياتها من عدم الرضا وفقدان الانتماء الوظيفي، واختفاء روح المبادرة والمسؤولية، وغيرها من المظاهر السلبية التي تختلف بين العاملين، والتي تؤثر سلباً على أداء العاملين ومستوى إنتاجيتهم، ونظراً لما لهذه المشاعر السلبية من آثار على التنظيم وعلى الفرد، فإنه ينبغي عدم الإغفال أو غض النظر عن هذه الظاهرة وإهمالها (عنوز، ٢٠٠٠، ٣٤٣).

ولقد أصبح الشعور بالغربة أحد الظواهر التي شاع وجودها في مجال العمل، وزادت مخاطرها بالنسبة لكل من العاملين وأصحاب الأعمال (البغلي، ٢٠١٣، ٤٨٦)، حيث أشارت دراسة زاهي (٢٠٠٧) إلى أن مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي كان أقل بقليل عن المتوسط لدى العاملين.

فالاغتراب في مؤسسات العمل يعد ظاهرة خطيرة كونه يمس علاقة الموظف بالمؤسسة التي يعمل بها، والتي لا بد أن يكون ولاءه لها، مما يترتب على اغترابه عنها نتائج وخيمة لكلا الطرفين وغالباً ما ينتهي بنهاية غير مرضية (المطرفي، ٢٠٠٥، ٣).

كما أوضحت منظمات اليوم تمتلئ بشواهد وصنوف شتى من أعراض عدم الرضا وفقدان الانتماء الوظيفي والتنظيمي (عنوز، ٢٠٠٠، ٣٤٧)، ويلاحظ أن أداء الموظف يتأثر طبيعياً بالاغتراب الوظيفي، فلا شك أن اغتراب الموظف وعدم رضاه عن عمله له تأثير سلبي على العديد من العوامل الخاصة بالعمل مثل نسبة الغياب، والعلاقة بين الزملاء، والعلاقة مع الإدارة والقيادة، ودوران العمل، والغياب بمبررات غير صحيحة مثل التمارض (أبو سمرة وآخرون، ٢٠١٤، ٥٤).

وقد أشارت نتائج دراسة بحر وأبو سلطان (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.

كما أوصت دراسة المطرفي (٢٠٠٥) بضرورة توفير جو اجتماعي ونفسي وتنظيمي لتشجيع العاملين على أداء أعمالهم، ومعالجة الأسباب المؤدية إلى انتشار اليأس والاستسلام للفشل بينهم.

وحيثما يضعف الانتماء ويشوبه الخلل فإن ذلك يشير إلى وجود الاغتراب باعتباره المقابل السلبي للانتماء ودلالة على نزيف الوعي وأزمة الهوية، حيث يشير الاغتراب إلى افتقار العلاقات وخاصة عندما تكون هذه العلاقات متوقعة وهي حالة يبدو فيها الأشخاص والمواقف الشائعة غريبة (زاهي، ٢٠٠٧، ٤)، فظاهرة الاغتراب الوظيفي بصورها وملامحها المتعددة تعد أحد أهم الظواهر التي تصيب العاملين في المؤسسات الحكومية لتدل على مرور المؤسسة بأزمة حقيقية تهدد نجاحها وتميزها (بحر وأبو سلطان، ٢٠١٣، ١٧٩).

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 (أبو سمرة وآخرون، ٢٠١٤، ٥٤)، وقد أشارت نتائج دراسة فاطمة القريوطي (٢٠١٦) إلى أن درجة الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس كانت منخفضة.

مما يؤكد على أن نجاح العملية التربوية في أي مجتمع يرتبط بالتخطيط الشامل للمدرسة وتوفير مناخ تنظيمي تربوي تتحقق فيه أسس الدافعية للعمل (الإجاز) من طرف قائد المؤسسة التربوية فقائد المدرسة يجمع في الواقع بين هذين البعدين، إداري تنفيذي وقيادي مؤثر تربوي باعتباره قائد عام لها، فاستثاره دافعية الإجاز لفريق العمل تعد إحدى التحديات التي تواجه أي قائد، وتتحدد كفاءته بمدى النجاح الذي يحرزه إزاء هذا التحدي (عفاف وسطاني، ٢٠١٠، ٤)

فظاهرة الدافعية للإجاز هي مطلب يسعى له جميع أفراد المجتمع، وكل مؤسسة وخاصة المؤسسات التربوية تريد أن تحقق نجاحاً مهماً واستقراراً متميزاً، فهي تعبر على مدى سعي الفرد واجتهاده ومثابرته من أجل تحقيق مستوى عالٍ من الأداء، كما تعبر عن مختلف التحديات التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق أهدافه (زاهي، ٢٠٠٧، ٣).

وبهذا فإن وجود نمط قيادي في المدرسة يؤدي بالضرورة إلى رفع مستويات دافعية الإجاز لدى فريق العمل، والذي ينتج عنه تحقيق أعلى مستويات الأداء من خلال بذل أقصى جهد في العمل، والمثابرة لتحقيق الأهداف التنظيمية (عفاف وسطاني، ٢٠١٠، ٥).

لذا يرى الباحث ضرورة وأهمية دراسة مدى ظهور الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن حيث أن شعورهم بالاغتراب سينعكس على أدائهم ودافعتهم للإجاز بمقدار ظهور الاغتراب الوظيفي لديهم، ومن ثم يجب علاج هذه الظاهرة والحد من خطورتها، ومن هنا تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما علاقة ظاهرة الاغتراب الوظيفي بالدافعية للإجاز لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما مستوى الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن؟
٢. ما مستوى الدافعية للإجاز لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن؟
٣. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ظاهرة الاغتراب الوظيفي والدافعية للإجاز لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن؟

أهداف الدراسة:

هدفت إبراز العلاقة بين ظاهرة الاغتراب الوظيفي والدافعية للإجاز لدى قادة المدارس في محافظة بلقرن.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تنبثق أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله وهو الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن. لكونه يطرح أحد المشاكل الإدارية وهي ظاهرة الاغتراب الوظيفي والتي تتعلق بالإنتاجية، وبمستوى الدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس.

كما تكمن أهمية الدراسة في التصدي لموضوعين أساسيين يتصدران ساحة علم النفس والعمل والتنظيم، فمظهر تدني مستوى الدافعية لاسيما الدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس خطر داهم على جميع العاملين في المؤسسة التعليمية، كما تبدو مظاهر الشعور بالاغتراب الوظيفي من شعور بالعزلة وفقدان للمعايير وغياب لمعنى العمل وفقدان السيطرة و التشاؤم والارضا أحد مداخل مرض المؤسسة التعليمية.

ويمكن لهذه الدراسة أن تفيد الباحثين والدارسين في إجراء أبحاث أخرى جديدة من خلال الاطلاع على الأدب التربوي والمعرفي المتعلق بظاهرة الاغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز، وما قد يصل إليه من نتائج وتوصيات.

الأهمية التطبيقية:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في كونها مجرد محاولة للتعرف على ظاهرة الاغتراب الوظيفي وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن. كما يمكن أن تساعد المسؤولين في وزارة التعليم على وضع آلية لمعالجة الاغتراب الوظيفي وبالتالي تقوية الدافعية لإنجاز لدى قادة المدارس من خلال ما سيوفره البحث من بيانات ومعلومات عن هذا الموضوع، وذلك لتحقيق الأهداف التربوية من العملية التعليمية، كذلك من المؤمل أن تفيد نتائج هذه الدراسة قادة المدارس بمحافظة بلقرن من خلال تعريفهم بمفهوم الاغتراب الوظيفي ومظاهره وعلاقته بالدافعية للإنجاز وذلك لتقوية الانتماء لديهم وتحسين أدائهم، ويؤمل الباحث أن توفر نتائج هذه الدراسة المعلومات لمتخذي القرارات في إدارة التعليم عن طرق التعامل مع هذه الظاهرة لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن وتطوير وسائل معالجة تتفق مع حالة كل قائد والوقاية من الوقوع فيها.

مصطلحات الدراسة:

١- الاغتراب الوظيفي Job alienation

يقصد بالاغتراب الوظيفي بأنه: "شعور الفرد بعدم الانتماء وفقدان الثقة ورفض القيم والمعايير الاجتماعية والمعاناة من الضغوط النفسية، وتعرض وحدة الشخص للضعف والانهيار بتأثير العمليات الثقافية والاجتماعية التي تتم داخل المجتمع" (نجيب وحمزة، ٢٠١٧، ٨).

ويعرف الباحث الاغتراب الوظيفي إجرائياً بأنه: شعور قادة مدارس محافظة بلقرن بالغربة في المدارس التي يعملون بها نتيجة لسوء التفاعل الاجتماعي بينهم وبين كل العاملين معهم في المدرسة بهيكلها ومحيط العمل بها ونمط الإشراف الذي تتبعه، وشعورهم بأن المدرسة لم تعد مكاناً مناسباً لهم، مما يؤدي إلى انخفاض انتمائهم وولائهم لها، فينعكس هذا الشعور سلبياً على تركيزهم وقدراتهم والتزامهم وبالتالي دافعيتهم للإنجاز، ويقاس إجرائياً بالدرجة الكلية التي سيسجلها أفراد عينة الدراسة على الأداة التي سيعدها الباحث لهذه الغاية.

٢- الدافعية للإنجاز Motivation for achievement

يعرف قدوري (٢٠١٢، ١٥) الدافعية للإنجاز بأنها: "حالة داخلية مرتبطة بمشاعر الفرد وتوجه نشاطه نحو التخطيط للعمل، وتنفيذ هذا التخطيط بما يحقق مستوى محدد من التفوق الذي يؤمن به ويعتقد به".

ويعرف الباحث الدافعية للإنجاز إجرائياً بأنها: رغبة قادة مدارس محافظة بلقرن في إنجاز مهامهم والتغلب على العوائق التي تواجههم من أجل الوصول إلى هدف معين في وقت محدد، ويقاس إجرائياً بالدرجة الكلية التي سيسجلها أفراد عينة الدراسة على الأداة التي سيعدها الباحث لهذه الغاية.

حدود الدراسة:

١. الحدود الموضوعية: سيقصر موضوع الدراسة على الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن.
٢. الحدود البشرية: سيتكون مجتمع الدراسة من جميع قادة المدارس بمحافظة بلقرن.
٣. الحدود المكانية: ستطبق الدراسة على مدارس محافظة بلقرن في المراحل التعليمية الثلاث.

٤. الحدود الزمنية: سيتم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٨ / ١٤٣٩هـ.

الدراسات السابقة:

أجرى نجيب وحمزة (٢٠١٧) دراسة هدفت إلى معرفة تأثير الاغتراب الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى موظفي عقود الإدماج المهني بمديرية التربية لولاية الجلفة الجزائرية، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٤١) موظف موزعين على مختلف المصالح تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وتم جمع البيانات والمعلومات عن طريق الاستبانة الموزعة عليهم، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: وجود اغتراب وظيفي لدى العاملين بنسبة ضئيلة جداً تكاد تنعدم، أما عن ولاء الموظفين لمديرية التربية فهو يرتبط بالعديد من المخرجات الإيجابية مثل زيادة مشاعر الانتماء والإحساس بالأمان، مما يخلق حالة من الرضا النفسي للفرد، كل هذه العوامل تؤدي إلى زيادة الجيد وانخفاض معدل دوران العمل ونسبة الغياب والتأخير.

وأجرت فاطمة القريوطي (٢٠١٦) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة تقصي الأمن الوظيفي وعلاقتها بمستوى الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الخاصة في مديرية تربية وتعليم الزرقاء الأولى من وجهة نظر المديرين أنفسهم، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وقد تكون مجتمع الدراسة من مديري المدارس الخاصة في مديرية تربية وتعليم الزرقاء الأولى بالأردن والبالغ عددهم (٢٥٠) مديراً، وتم اختيار عينة عشوائية من المجتمع بلغت (١٢٤) مديراً ومديرة، مثلوا (٤٨%) منه، ولجمع البيانات تم استخدام استبانتين بعد التأكد من صدقهما وثباتهما، تقيس الأولى درجة الأمن الوظيفي، وتقيس الثانية درجة الاغتراب الوظيفي لدى مديري تلك المدارس، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها: أن درجة الأمن الوظيفي لدى مديري المدارس الخاصة في مديرية تربية وتعليم الزرقاء الأولى من وجهة نظرهم كانت متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عينة الدراسة فيما يتعلق بدرجة الأمن الوظيفي تعزى للجنس والحالة الاجتماعية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة لصالح من لديهم خبرة عشر سنوات فأكثر، وللمؤهل الدراسي لصالح حملة الماجستير فأكثر، وكانت درجة الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الخاصة في مديرية تربية وتعليم الزرقاء الأولى منخفضة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عينة الدراسة فيما يتعلق بدرجة الاغتراب الوظيفي تعزى للجنس والخبرة الإدارية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين، وللمؤهل الدراسي لصالح حملة الماجستير

والدكتوراه، ووجود علاقة ارتباطية عكسية بين درجة الأمن الوظيفي والاعتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الخاصة في مديرية تربية وتعليم الزرقاء الأولى.

وأجرى سعيد (٢٠١٦) دراسة هدفت إلى التعرف على الاعتراب الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشئون الدينية في محافظات غزة، و الكشف عن وجود فروق بين إجابات المبحوثين نحو الاعتراب الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية والتي تعزى للمتغيرات الشخصية التالية: (الجنس، المؤهل العلمي، الفئة العمرية، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في وزارة الأوقاف والشئون الدينية في محافظات غزة وعددهم (١٣٠٨) مفردة، وتم تطبيق الدراسة على عينة مقدارها (٣٠٢) مفردة من مجتمع الدراسة، وقد قام الباحث بتصميم استبانتيين من عدة محاور لتغطية موضوع الدراسة، الأولى: استبانة الاعتراب الوظيفي، والثانية: استبانة المواطنة التنظيمية، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها: أن مستوى الاعتراب الوظيفي وسلوك المواطنة لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشئون الدينية في محافظات غزة كان مرتفعاً، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين نحو الاعتراب الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية والتي تعزى للمتغيرات الشخصية التالية: (الجنس، المؤهل العلمي، الفئة العمرية، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).

كما أجرى كاسبر لوريد (Casper lured, 2016) دراسة هدفت إلى تحديد درجة تأثير المناخ الأخلاقي (الجانب الفردي والتنظيمي) على الشعور بالاعتراب (الشعور بالتساؤم، والشعور بالعجز، والانعزالية، وعدم الرضا). لدى عينة من مدرّاء المدارس الثانوية في لندن، حيث بلغ عدد مديري المدارس (٢٠٠) مديراً تم اختيارهم بطريقة عشوائية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي. واستخدم الاستبيان كأداة لتطبيق الدراسة، وأظهرت الدراسة سلسلة من النتائج أهمها: أن تصورات المستجيبين عن وجود بيئة عمل أخلاقية في المدارس وصلت إلى مستوى عالٍ، في حين أن وجهات نظرهم حول مستوى الشعور بالاعتراب الوظيفي جاءت بمستوى متوسط. وأظهرت الدراسة أن هناك تأثيراً ملموساً لبيئة العمل الأخلاقية على الشعور بالاعتراب في المدارس، حيث كان هناك تأثير هام في الجانب الأخلاقي الفردي على الاعتراب، وغياب التأثير الأخلاقي على المعنوية. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام ببيئة العمل من حيث نظام الحوافز المعتمد في المدارس وأهمية دور الفرد وأمن الوظيفة وكذلك الحاجة إلى بناء ثقافة تنظيمية طوعية للأفراد.

أجرى الهذلي (٢٠١٥) دراسة هدفت إلى التعرف على التعرف على مدى إمكانية الإيفاء بالمتطلبات الإدارية والفنية للإدارة المرئية في مكاتب التربية والتعليم

بمنطقة مكة المكرمة، وعلى العلاقة بين تطبيق الإدارة المرئية في مكاتب التربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة وبين الدافعية لدى العاملين، ويتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وقد تكون مجتمع الدراسة من عدد (٤٥) مديراً ومساعداً بمكاتب التربية والتعليم الداخلية في منطقة مكة المكرمة ونظراً لأن مجتمع الدراسة محددًا تحديداً واضحاً، قام الباحث بتطبيق أداة الدراسة (الاستبانة) على جميع أفراد مجتمعها من مديري مكاتب ومساعد مديري المكاتب في التربية والتعليم (الداخلية) بمنطقة مكة المكرمة بأسلوب المسح الشامل، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: هناك إمكانية كبيرة لتطبيق المتطلبات الإدارية والفنية للإدارة المرئية في التربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد المجتمع حول تقديرهم لإمكانية تطبيق المتطلبات الإدارية للإدارة المرئية في مكاتب التربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة تعزى لمتغيرات هي: (المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (الدورات التدريبية)، ووجود علاقة ارتباطية متوسطة بين تطبيق متطلبات الإدارة المرئية في مكاتب التربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة ودافعية العاملين.

وأجرت رشيدة الساكر (٢٠١٥) دراسة هدفت إلى محاولة التعرف على علاقة دافعية الإنجاز بفاعلية الذات الأكاديمية لدى تلاميذ الثالثة ثانوي ببلدية المغير ولاية الوادي بالجزائر، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي مستخدمين أداتين لجمع البيانات: مقياس دافعية الإنجاز لمحمد جميل منصور ١٩٨٦م، ومقياس فاعلية الذات لنادية سراج جان ٢٠٠٠م، وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية طبقية مكونة من (٢٤) تلميذ وتلميذة يدرسون في السنة الثالثة ثانوي بفرعيه الأدبي والعلمي وقد تم اختيارهم من بين (٣٠٤) إناث، و(٧٠) ذكور، و(٢١٧) علمي، و(١٨٧) أدبي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، وقد أسفرت الدراسة على النتائج التالية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز وفاعلية الذات لدى تلاميذ الثالثة ثانوي بالمغير ولاية الوادي، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز وفاعلية الذات لدى التلميذات الإناث (تخصص علمي)، ووجود علاقة بين دافعية الإنجاز وفاعلية الذات لدى التلاميذ الذكور (تخصص أدبي)، ووجود علاقة بين دافعية الإنجاز وفاعلية الذات لدى التلاميذ الذكور (تخصص علمي).

وأجرى ميشيل بافر (Michael Buffer, 2015) دراسة هدفت إلى تحديد مستوى الاغتراب الوظيفي لمدراء المدارس في المدارس الأمريكية من خلال دراسة ميدانية في مدارس مدينة نيويورك الأمريكية للعام الدراسي ٢٠١٤ - ٢٠١٥م. وقد تكون مجتمع الدراسة من مديري المدارس في مدارس الولايات المتحدة الأمريكية، وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (٣٨٥) مديراً، واختار الباحثون عينة عشوائية بلغ عدد

أعضاءها (١٥٠) مديراً. وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي واستخدم الاستبيان كأداة لتطبيق هذه الدراسة التي تضمنت (٣٥) فقرة. وقد تم التأكد من صحة فقرات الاستبيان عن طريق صدق المحكمين، في حين تم التحقق من استقراره من خلال اختبار كرونباخ ألفا. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاغتراب الوظيفي بين مديري المدارس كان مرتفعاً، حيث بلغ متوسط درجاته (٣,٨١) للنتيجة الإجمالية، ولم تكن هناك فروق في مستوى الاغتراب بين مديري المدارس حسب الجنس والمدرسة. بينما تم العثور على فروق بين متوسطات ردود أعضاء عينة الدراسة على مستوى الاغتراب الوظيفي وفقاً للمؤهل الأكاديمي، وسنوات العمل في المدرسة، وعدد الأبحاث العلمية المنشورة.

وأجرت الرميساء البار(٢٠١٤) دراسة هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة سونطراك لولاية بسكرة في الجزائر، حيث افترضت الباحثة وجود علاقة طردية بين المناخ التنظيمي ودافعية الإنجاز حسب الأبعاد التالية (مرونة التنظيم التدريب أنماط الثواب و العقاب)، وللتأكد من هذه الفرضية اعتمدت في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي مع استعمال استبيانين المناخ التنظيمي و دافعية للإنجاز كأداة أساسية لجمع البيانات وتكون المجتمع الأصلي للدراسة من (١٩٢) فرداً من أفراد مؤسسة الصيانة لسونطراك، وأخذت الباحثة عينة مكونة من ٤٨ عامل أي بنسبة ٢٤,٩٧ % من المجتمع الأصلي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها: توجد علاقة طردية ارتباطية بين المناخ التنظيمي ودافعية الإنجاز لدى عمال مؤسسة سونطراك، ويؤثر المناخ التنظيمي على العديد من المتغيرات داخل التنظيم فهو يعبر عن الجو العام داخلها، وترتبط دافعية الإنجاز بمجموعة من الأمور والعديد من المتغيرات النفسية والظروف المحيطة بالفرد العامل والتي يمثلها المناخ التنظيمي.

وأجرى مالكولم روجر (Malcolm Roger, 2014) دراسة هدفت إلى تحديد العلاقة بين الاغتراب الوظيفي، والصراعات التنظيمية، وضغوط العمل لدى عينة من مدراء المدارس في كاليفورنيا بالولايات المتحدة الأمريكية، بالإضافة إلى معرفة الطرق الممكنة للقضاء على هذه الظاهرة. تم استخدام المنهج الوصفي لعينة الدراسة البالغ عددها (١٩٥) مديراً. وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات. اختتمت الدراسة بعدد من النتائج أهمها: مستوى تأثير الاغتراب الوظيفي على الصراع التنظيمي وضغوط العمل. وجود علاقة مباشرة بين مستوى الاغتراب الوظيفي ومستوى الصراع التنظيمي لمديري المدارس. وأوصت الدراسة بضرورة العمل على حل النزاعات والصراعات داخل بيئة العمل بسرعة حتى لا تؤثر في مستوى الإنتاجية الكلية للمدارس، والعمل على تقليل من مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المدراء وبالتالي تقليل مستوى الصراع التنظيمي وتقليل درجة ضغط العمل لدى المديرين.

وأجرى أبو سمرة وآخرون (٢٠١٤) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية (جامعتي القدس والخليل)، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي في دراستهم، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس والبالغ عددهم (٤٤٩) عضواً، وقام الباحثون باختيار عينة عشوائية طبقية بلغ عدد أفرادها (٢٠٠) عضو هيئة تدريس، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات وشملت ٣٣ فقرة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة مرتفعة، كما تبين عدم وجود فروق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغيرات الجنس والجامعة، ووجود فروق بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي وسنوات العمل في الجامعة.

التعليق على الدراسات السابقة:

ركزت بعض هذه الدراسات على الاغتراب الوظيفي والبعض الآخر على الدافعية للإنجاز، واستفاد الباحث من الدراسات السابقة فكرة بناء الدراسة الحالية وهي الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن، وفي اختيار منهج الدراسة، وبناء وتصميم الاستبانة وتحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات، والتعرف على نوع المعالجات الإحصائية المتبعة وكذلك الاستفادة من هذه الدراسات عند إعداد الأدب النظري وتفسير النتائج.

الإطار النظري:

المحور الأول: الاغتراب الوظيفي Job alienation

مفهوم الاغتراب الوظيفي Concept of job alienation

يرى الكثير من الباحثين أن مفهوم الاغتراب يستخدم بدلالات متعددة ومختلفة بسبب تعدد استعمالاته وكثرة العلوم والاتجاهات التي تناولته بالبحث والدراسة (زاهي، ٢٠٠٧، ١٦)، وفيما يأتي محاولة لتعريف الاغتراب الوظيفي:

الاغتراب الوظيفي: "ظاهرة مركبة وطبيعية إنسانية تتفاوت قوة وضعفاً لمواقف موضوعية وذاتية تمثل إفراطاً في الضغوط والمتطلبات البيئية التي ينجم عنها انعدام الشعور بالهوية وفقدان القدرة نسبياً على إنجاز الأهداف ووضع القرارات، كما يعني فقدان الحس أو غياب الوعي نسبياً والشروء الذهني بصور متفاوتة من شخص لآخر باختلاف المستوى الثقافي والمعرفي والعمق الديني والبناء النفسي ودرجة الضغوط والعوامل النفسية والمهياة" (شبات، ٢٠١٢، ٤)

وتعرفه وردية مزيان (٢٠١٢، ١٠) بأنه: "شعور الفرد بالعزلة وعدم الانتماء وفقدان ورفض القيم والمعايير الاجتماعية والمعاناة من الضغوط وتعرض وحدة الشخصية للضغط والانهيار بتأثير العمليات الثقافية والاجتماعية التي تتم في المجتمع".

والاغتراب الوظيفي هو: "شعور الفرد بعدم الانتماء وفقدان الثقة ورفض القيم والمعايير الاجتماعية والمعاناة من الضغوط النفسية، وتعرض وحدة الشخص للضعف والانهيار بتأثير العمليات الثقافية والاجتماعية التي تتم داخل المجتمع" (نجيب وحزمة، ٢٠١٧، ٨).

وعرفه سعيد (٢٠١٦، ٧) بأنه: "عبارة عن مجموعة من المشاعر السلبية تجاه العمل تكون نتيجة لمجموعة من العوامل أهمها شعور العامل بفقدان نتاج عمله ويؤدي ذلك بدوره إلى عدم تحقيق الإشباع الذاتي للفرد".

وعرفه عليا وشلاوة (٢٠١٢، ١٥) بأنه: "حالة نفسية يعاني منها العامل، ويشعر معها بعدم الثقة بالواقع المهني المعاش، وبعد الهوية بينه وبين زملائه في العمل، بحيث يؤدي هذا الانفصال إلى ركونه للعجز واللامعنى والعزلة واللامعيارية".

وعرفه بحر ومياسه أبو سلطان (٢٠١٣، ١٨٢): "بأنه شعور الموظف بالغربة في المنظمة التي يعمل بها، يأتي نتيجة لسوء التفاعل الاجتماعي بينه وبين كل من المنظمة وهيكلتها ومحيط العمل بهذا ونمط الإشراف الذي تتبعه، وبين زملاء العمل و الجمهور متلقي الخدمة، فيشعر الموظف بأن المنظمة لم تعد مكاناً مناسباً له، مما يؤدي إلى انخفاض انتمائه وولائه لهذا، فينعكس شعوره هذا سلبياً على تركيزه وقدراته والتزامه وبالتالي أدائه الوظيفي".

ويقصد بالاغتراب الوظيفي أنه: "عبارة عن شعور العاملين بعدم انتمائهم للمنظمة التي يعملون بها، وأنها لم تعد المكان المناسب للاستمرار به، ويرجع ذلك الى أسباب تتعلق بالمنظمة أكثر مما تتعلق بالموظفين، وهو توجه خطير يلامس علاقة الانتماء والولاء للمنظمة مما يترتب عليه نتائج وخيمة لكلا الطرفين" (سوزان دورزه وديما القواسمي، ٢٠١٤، ٣٠٠).

ويعرف الباحث الاغتراب الوظيفي اجرائياً بأنه: شعور قادة مدارس محافظة بلقرن بالغربة في المدارس التي يعملون بها نتيجة لسوء التفاعل الاجتماعي بينهم وبين كل العاملين معهم في المدرسة وهيكلتها ومحيط العمل بها ونمط الإشراف الذي تتبعه، وشعورهم بأن المدرسة لم تعد مكاناً مناسباً لهم، مما يؤدي إلى انخفاض انتمائهم وولائهم لها، فينعكس هذا الشعور سلبياً على تركيزهم وقدراتهم والتزامهم وبالتالي دافعيتهم للإنجاز.

النظريات النفسية المفسرة للاغتراب الوظيفي:

يرى نجيب وحمزة (٢٠١٧، ٢٣) أن من أهم النظريات النفسية المفسرة للاغتراب الوظيفي تتمثل في:

نظرية هيغل "Hegel":

أول ظهور لمفهوم الاغتراب في الفكر الغربي الحديث كان في فلسفة "هيغل" وبذلك يكون قد فتح الباب ومهد الطريق أما بقية الاتجاهات لهذه النظرية، كما يرى في كتابه (الاغتراب وقهر الاغتراب) أنه ذلك الازدواج للوعي الذاتي داخل النفس، والذي يكون أساساً في مفهوم العقل غير أن وحدة العنصرين ليست ماثلة بعد، ومن هنا يتكون الوعي النفس المغترية التي هي الوعي بالنفس باعتبارها طبيعة منقسمة إنها مجرد وجود مزدوج ومتناقض، كما أن النفس المباشرة هي النفس بدون غربة وأن الروح لا تشكل مجرد عالم واحد وتناول في نظريته قضية الحرية وفقدانها من خلال المراحل الثلاث التي مر بها الاغتراب:

أ- مرحلة العالم القديم: ويعني به عصر الجمهوريات الحرة في اليونان حيث كان البحث عن الحرية السياسية التي ضحى الكثير من أجلها.

ب- مرحلة العصور الوسطى: حيث سلبت الحرية وساد الاستبداد واللاهوت والمسيحية وظهر الاغتراب الديني أي يكون الإنسان غريباً عن إلهه نتيجة انقطاع الصلة بين الإنسان وخالقه.

ج- مرحلة العالم الحديث: حيث استرد الإنسان حريته بعد الثورة الفرنسية واستمرار الحرية يعني قهر الاغتراب أي إرجاع الحرية للإنسان.

ويذكر بركات (٢٠٠٦، ٣٧) أن هيغل اهتم بقيام وحدة حقيقية بين أفراد يملك كل واحد منهم وعيه الذاتي والفرد والمجتمع لتجاوز النزاعات الناشئة بينهم، لذلك يصبح هدف مثل هذه الفلسفة استعادة تلك الوحدة المفقودة بإجراء تحليل منظم وموسع في طبيعة التناقضات في سبيل قيام الوحدة المطلوبة.

ويشير أبو سمرة وآخرون (٢٠١٤، ٥٧) إلى أن هيغل يرى أن الاغتراب ينشأ نتيجة وعي الفرد بذاته كائناً متميزاً مستقلاً الوجود، مما جعله ينظر إلى المجتمع الذي كان متحداً معه من قبل، كائناً منفصلاً عنه، لذلك فإن الاغتراب عند هيغل حقيقة متأصلة في طبيعة وجود الفرد، ذلك أنه يوجد انفصال متأصل في وجود الإنسان كفاعل وكموضوع لأفعال الآخرين بين الفرد كقوة مبدعة في سعيه لتحقيق ذاته بين الإنسان كموضوع يتأثر ويتشكل بواسطة الآخرين، ويستخدم هيغل الاغتراب بمعنيين: الأول

تمتد جذوره إلى اللاهتف، والثاني تعود أصوله إلى فلسفة العقد الاجتماعي، لذا يرى هيجل أن الفرد معترب بالضرورة إما عن ذاته أو عن مجتمعه فهو يسير عبر مدارج نحو الاغتراب الاجتماعي، أو نحو الاغتراب الذاتي.

نظرية اغتراب الشباب عند كينستون "Keniston":

عرض كينستون ١٩٦٥م نظريته عن اغتراب الشباب في كتابه " اغتراب الشباب في المجتمع الأمريكي " حيث بين أن الاغتراب يحدث في كل المجتمعات باختلاف أنماطها الثقافية والسياسية والاجتماعية، فنظرية الاغتراب تحمل معاني تشاؤمية ولا يتحدد وجود الاغتراب بعوامل محددة، لو زالت هذه العوامل زال معه الاغتراب (زاهي، ٢٠٠٧، ١٩).

نظرية فرويد " Freud "

استخدم فرويد مصطلح الاغتراب بمعنى الانفصال وبصفة خاصة انفصال الفرد عن ذاته، بمعنى انعدام أو افتقاد الشعور بالذاتية وبالتلقائية الفردية، كما استخدم هذا المصطلح في مجالات أخرى، كالاغتراب عن الآخرين أو المجتمع، والاغتراب عن العمل وعن الأشياء التي يستهلكها الإنسان، كما استخدمه أيضاً للإشارة إلى أن شيئاً ما ليس على ما ينبغي أن يكون مثل طريقة الحياة المنتجة، أو طريقة الحياة المغتربة، وكذلك نمط العلاقة بين المعترب وبين الأشخاص، والصدقات المغتربة، واغتراب اللغة والفكر (عليا وشلاوة، ٢٠١٢، ٣٣).

ويرى فرويد أن تعاسة الإنسان تتمثل في ثلاث مصادر رئيسية وهي: تفوق قوة الطبيعة، وضعف الجسد، والحضارة المتحكمة في العلاقات الاجتماعية في العائلة والدولة والمجتمع، وقد اهتم فرويد بالدرجة الأولى بالمصدر الثالث، أي الحضارة معتبراً إياها المسئولة إلى حد بعيد عن تعاسة الإنسان (بركات، ٢٠٠٦، ٤٩)، حيث أوضح فرويد أن الاغتراب ينتج أساساً عن حاجات الحضارة ومتطلباتها وكان مقتنعاً بأن متطلبات البناء الاجتماعي تناقض جوهر الذات الذي يزداد خطورة نتيجة لوطأة الوجود الطبقي المسيطر، وقد عبر "فرويد" في مؤلفه "معالم التحليل النفسي" أن اغتراب الشعور (الوعي) إذ بدأت الأسباب التي تجعل تذكر بعض الحوادث والتجارب الشخصية الماضية أمراً صعباً ومؤلماً ومشيناً للنفس ومن ثم بدأ "فرويد" أن سبب نسيانها هو أنها مؤلفة أو مشينة، واغتراب الوعي كشف عن قضية هامة تتمثل في سلب المعرفة إذ أن الوعي يغترب عن حقيقة التجارب الشخصية والحوادث الماضية نتيجة سلب حرية اللاشعور من التداعي الحر والمدرسة السيكولوجية أصبحت لها أهمية بالغة في توضيح مفهوم الاغتراب وعلاقته بنمو الشخصية وفي علاقة الذات بالبيئة الاجتماعية التي يرتبط بها المعترب سواء كان في

حالات الاتصال أو الانفصال التي تعبر عن مدى شعور الفرد بالعزلة الاجتماعية في حالات الاتصال أو الانفصال والتي تعبر عن مدى شعور الفرد بالعزلة الاجتماعية أو الانتماء لمجمعه، و"فرويد" أقام نظريته على عدة محاور من بينها:

المحور الأول: فرض وجود بناء نفسي يتكون من ثلاث منظمات نفسية في حالة مواجهة مستمرة الأنا في مقابل الغرائز أي في مواجهة الهو من ناحية وفي مواجهة الأنا الأعلى من ناحية أخرى.

المحور الثاني: النزعة إلى العدوان استعداد فطري غريزي قائم بذاته (نجيب وحمزة، ٢٠١٧، ٢٤).

نظرية أزمة الهوية عند "أريكسون" Erikson

إن الهدف الأساسي لنظرية أريكسون هو اهتمام النظرية بتطور هوية الأنا، ويرى "أريكسون" ١٩٦٨م إن فترة المراهقة حاسمة في نمو هوية الأنا لدى الفرد حيث عندما يكون الفرد المراهق هدفاً مركزياً محدداً فإن ذلك يعطيه إحساساً بالتوحد، فتحدد هويته، ويدخل مرحلة الألفة والانتماء لأن عدم تحديد الهوية للمراهق وعدم توحيده يؤدي بالفرد إلى الشعور بالاغتراب (زاهي، ٢٠٠٧، ٢٠)، فالاغتراب لدى أريكسون ليس بالضرورة أمراً شاذاً أو غير مقبول، نظراً لأن المراهقة هي فترة تعليق يختبر الفرد خلالها أنواعاً متباينة من التطرف، لكي يحقق ما يصبو إليه، لذلك من الطبيعي أن يكون ثمة قدر من الاغتراب لدى الشباب دائماً، وفي مراحل النمو المبكرة التي يمكن عبورها بنجاح يصبح الاغتراب دالة على زيادة التغيير الاجتماعي (عليا وشلاوة، ٢٠١٢، ٣٧)، وكذلك يشير كينستون إلى أن حالات التمرد والعصيان والخروج عن الأعراف والقيم إنما تعبر عن أساليب الرفض لتقافة المجتمع والشعور بالغربة والاضطراب (خليفة، ٢٠٠٣، ٦٢).

نظرية إيرك فروم "Erik Fromm"

تناول فروم في نظريته مفهوم الاغتراب على أنه "استلاب" فالاغتراب بالنسبة لفروم هي تلك الحالة التي لا يشعر فيها الإنسان بأنه الملك الحقيقي لثرواته وطاقاته بل يشعر بأنه كائن ضعيف يعتمد كيانه على وجود قوى خارجية لا تمت لذاتيته بصلة، ويرى فروم أن المقصود بالاغتراب هو أنه نمط من التجربة يعيش فيه الإنسان نفسه كغريب، ويمكن أنه المقصود بالاغتراب هو أنه نمط من التجربة يعيش فيه الإنسان نفسه كغريب، ويمكن أنه أصبح غريباً عن نفسه فالشخص المغترب لا يعود على علاقة بنفسه بقدر أنه لا يعود على علاقة بأي شخص آخر (نجيب وحمزة، ٢٠١٧، ٢٥)، وقد استخدم فروم مصطلح الاغتراب في كافة مجالات الحياة المعاصرة

بصورة فعلية، حيث تناول اغتراب الإنسان عن الطبيعة وعن واغتراب الإنسان عن المجتمع واغتراب الإنسان عن ذاته (وردية مزيان، ٢٠١٢، ٢٨)، ويشير فروم إلى أن الاغتراب يتضح من في حالة الانفصال في العلاقة بين الإنسان وذاته، وغيره من الناس والطبيعة والعمل والأشياء المحيطة، ويرجع سبب هذا الانفصال إلى ذلك التطور الذي سلب الإنسان المعاصر هويته، وإحساسه بنفسه كقيمه في ذاته، بل عمق شعوره بالعجز واللامعنى والعزلة والقلق، ومن ثم كلما زاد الشعور بالحرية زاد معه ما يشعر به من عزله وعجز، ومن هنا يقوم الإنسان المعاصر بمحاولات الهروب من حرته بهدف الانتماء، ودفع الاغتراب والخلص منه (أبو سمرة وآخرون، ٢٠١٤، ٥٧)، ويرجع فروم أسباب الاغتراب إلى طبيعة المجتمع الحديث وسيطرة الآلة، وهيمنة التكنولوجيا الحديثة على الإنسان، وسطوة السلطة، وهيمنة القيم والاتجاهات والأيدولوجيات التسلطية، فحيث تكون التسلطية وعشق القوة والحض على العدوان يكون اغتراب الإنسان (عليا وشلاوة، ٢٠١٢، ٣٥).

النظرية السلوكية:

يرى أصحاب هذه النظرية بأن المشكلات السلوكية هي عبارة عن أنماط من الاستجابات الخاطئة أو الغير سوية المتعلمة بارتباطاتها بمثيرات منفردة وتحتفظ بها الفرد لفاعليتها في تجنب مواقف أو خبرات غير مرغوبة، وأن الفرد وفقاً لهذه النظرية يشعر بالاغتراب عن ذاته عندما ينصاع ويندمج بين الآخرين إلى رأي أو فكر محدد، حتى لا يفقد التواصل معهم، وبدلاً من ذلك يفقد تواصله مع ذاته (زليخة جديدي، ٢٠١٢، ٣٥٨).

أسباب الاغتراب الوظيفي Reasons of job alienation

إن الاغتراب الوظيفي في أبسط معانيه هو شعور العاملين بمؤسسة ما بأن هذه المؤسسة التي ينتمون إليها لم تعد المكان المناسب للاستمرار بها ويرجع ذلك لأسباب تتعلق بالمؤسسة أكثر ما تتعلق بالموظفين وهذا في حد ذاته توجه خطير يمس علاقة انتماء وولاء الموظف للمؤسسة ويترتب على ذلك نتائج وخيمة لكل من الطرفين (المطرفي، ٢٠٠٥، ٣).

ولقد أرجع الباحثون عبر الفكر الإداري وعلم النفس، الشعور بالاغتراب إلى عدة عوامل: التخصص، تقسيم العمل، والتركيز على القواعد والتعليمات في الأعمال، والإشراف الاستبدادي، والقصور في العلاقات الإنسانية في مجال العمل، والقصور في المعلومات، وقلة فرص التعلم والمعرفة، والتضارب بين مطالب الأدوار الملقاة على عاتق الفرد والشعور بعدم تحقيق التوقعات وفقدان الألفة ورضاء الانتساب خارج وداخل محيط العمل، وفقدان السيطرة والقدرة على التحكم

في تسيير دفة أمور الحياة للفرد للشعور بالخضوع للضبط الخارجي، والتقدم التكنولوجي والصناعي وعدم تناسب سياسات الأفراد أو عدم سلامة تطبيقها، وانخفاض مستوى التفاعل الاجتماعي داخل محيط العمل وخارجه (بحر ومياسه أبو سلطان، ٢٠١٣، ١٨٣).

وتذكر زليخة جديدي (٢٠١٢، ٣٥٤) أن من أسباب الاغتراب: طبيعة النمو ذاته فإن بداية مرحلة المراهقة عبارة ما يطلق عليه أزمة المراهقة مما ينعكس بالإحساس بالاغتراب، والظروف الحضارية التي يعيشها الفرد حيث تؤكد الدراسات النفسية أن أزمة المراهقة ليست ثابتة في كل الحضارات، ولهذا فإن طبيعة النظام الاجتماعي والثقافي الذي يعيش فيه الفرد يؤثر في تنمية الإحساس بالاغتراب النفسي، وكذلك احباطات الطفولة وأساليب التنشئة الاجتماعية وكذلك العوامل المعرفية والوجدانية والشخصية.

وتصنف وردية مزيان (٢٠١٢، ٣١) أسباب الاغتراب إلى: الأسباب النفسية: تتمثل هذه الأسباب في العوامل السيكولوجية التي تخص الجانب النفسي للشخص مثل الشعور بالإحباط والحرمان والصدمة، وكذا التعرض للصراعات المختلفة، والأسباب الاجتماعية: تتمثل في التفكك الثقافي والحضاري، والتحليل لمعايير المجتمع التي ترسم بنائه الفكري والاجتماعي، وفقدان الإحساس بالذات وما يؤدي إليه هو عدم وجود أسلوب متميز في الحياة الثقافية والحضارية والفكرية، من أجل التفاعل بين الفرد والمجتمع، وبين ماضيه وحاضره ومستقبله.

ويرى نجيب وحزمة (٢٠١٧، ٣٠) أن هناك بعض المسببات للاغتراب الوظيفي ومنها:

أولاً: الاغتراب الوظيفي الناجم عن سلبيات الإدارة البيروقراطية: حيث أوصت العديد من الدراسات بعدم اللجوء إلى هذا النوع من الإدارة في المؤسسات والمنظمات، ومن أهم صورها محاصرة العامل بالروتين، فالمشكلة الإنسانية مع الروتين أنه يسبب إزعاج وقلق واللامبالاة فهو لا يحب عمل شيء غير مفيد.

ثانياً: فقدان روح الألفة والمودة داخل محيط العمل: حيث أن العلاقات الاجتماعية السليمة والودية تشكل شرطاً لا غنى لتأقلم الفرد مع وظيفته، حيث أنها تساعد على تشكيل اتجاه الفرد تجاه العمل، وأن نزوع الفرد الالتصاق في العمل والمنظمة قد يكون جزءاً من عملية انتماء اجتماعي أكبر تكمن جذورها في محاولة الفرد غرس قيم واتجاهات الآخرين في ذاته وبذلك يقلل شعوره بالاغتراب.

وبناء على ما سبق ذكره يرى الباحث أن ظهور الاغتراب لدى الفرد يرجع نتيجة لأسباب معينة إما أن تكون هذه الأسباب نفسية أو اجتماعية أو لكليهما معاً، وعند ظهور الاغتراب لابد من محاولة إبعاد المغترب عن اغترابه وإعادته للحياة الطبيعية حتى يكون فرداً منتجاً في المجتمع.

أبعاد الاغتراب الوظيفي ومظاهره

تعد ظاهرة الاغتراب الوظيفي ذات ملامح ومظاهر متعددة قد تحدث أو تظهر في أي مجتمع من المجتمعات، وهي ذات طابع خطير ودليل على مرور المؤسسة بأزمة حقيقية ربما تدفع بها إلى الانحدار والفسل، كما أنها من الظواهر النسبية التي تختلف باختلاف المكان والزمان (المطرفي، ٢٠٠٥، ٤).

فعلى الرغم من أنه لا يوجد اتفاق تام بين الباحثين على معنى محدد لمفهوم الاغتراب، فإن هناك اتفاقاً بينهم على العديد من مظاهر الاغتراب وأبعاده، والتي توصلوا إليها من خلال تحليل هذا المفهوم وإخضاعه للقياس، وكان من أبرز هذه المحاولات محاولة ميلفن سيمان الذي أشار إلى خمسة أبعاد لمفهوم الاغتراب هي: العجز، واللامعنى، واللامعيارية، والعزلة الاجتماعية واغتراب الذات (خليفة، ٢٠٠٣، ٣٥).، وقد أسهمت دراسات "ميلفن سيمان" في تحديد الأبعاد المختلفة للاغتراب على النحو التالي: (عليا وشلاوة، ٢٠١٢، ٤١)

الإحساس بالعجز هو إحساس المرء أن مصيره وإرادته ليسا بيده بل تحددهما قوى خارجة عن إرادته الذاتية، ومن ثم فهو عاجز تجاه الحياة ويشعر بحاله من الاستسلام والخضوع وكذلك الإحساس

باللامعنى وهو إحساس الفرد أن الحياة لا معنى لها وأنها خالية من الأهداف التي تستحق أن يحيى، وأن يسعى من أجلها، ومنها الإحساس باللامعيارية: أي إحساس الفرد بالفشل في إدراك وفهم وتقبل القيم والمعايير السائدة في المجتمع، وعدم قدرته على الاندماج فيها، نتيجة عدم ثقته بالمجتمع ومؤسساته المختلفة، وكذلك العزلة الاجتماعية وهي إحساس الفرد بالوحدة ومحاولة الابتعاد عن العلاقات الاجتماعية السائدة في المجتمع الذي يعيش فيه.

ومنها كذلك الاغتراب الثقافي حيث يعاني المرء صراعاً قيمياً، كما يتجلى في حالات التمرد لدى الشباب وفئات من المثقفين على المجتمع ومؤسساته وتنظيماته والغربة عن الذات وهي إحساس الفرد وشعوره بتباعده عن ذاته، ويمثل هذا البعد النتيجة النهائية للأبعاد الأخرى.

ويضيف نجيب وحمزة (٢٠١٧، ٢٦) أبعاداً أخرى للاغتراب الوظيفي وهي: التشيؤ وهو شعور الفرد بأنه مجرد شيء لا يملك مصيره، بل تتحكم فيه قوى خارجية مستقلة عنه، والتشيؤ مظاهر الاغتراب ويقصد به أن الفرد يعامل كما لو كان شيئاً وقد تحول إلى موضوع فقد هويته أي انه فقد شخصيته التي هي مركز إنسانيته، والتطرف وهو تعبير عن تمرد المجتمع والانفصال عن معايير القيمة والحضارية، وكذا التاريخية والاجتماعية في شكل تركة تدميرية تتجه خارج الذات في شكل سلوك يتصف بالعنف والعدوانية ضد المجتمع ومعطياته الحضارية أو تتجه إلى داخل الذات في شكل عزلة وعدوان داخلي موجه إلى الذات.

وتشير وردية مزيان (٢٠١٢، ٣٩) إلى أن هناك أبعاداً أخرى للاغتراب ومنها: الرفض: وهو استنكار الفرد للأمور أو عدم قبول المواقف والسلوكيات من الأشخاص الآخرين أو المجتمع، وهو " اتجاه سلبي رافض ومعاد للآخرين أو عدم تقبل بعض السلوكيات والنبذ الاجتماعي والسخط والتمرد عليه، وحتى رفض الذات". التمرد: ويعني عدم الاستماع لقوانين المجتمع وعدم العمل بها كذلك لعاداته وتقاليده، بالإضافة إلى الشعور بالكره والعداء لنفسه ولكل المجتمع، "أي هو شعور الفرد بالبعد عن الواقع والخروج عن المألوف وعدم الانصياع للعادات والتقاليد والكره والعداء لكل ما يحيط به، وقد يكون التمرد على النفس والمجتمع بجميع مؤسساته".

وتذكر بشرى علي (٢٠٠٨، ٥٢٠) أن هناك أبعاداً أخرى للاغتراب بعضها يركز على ماهية الاغتراب نفسه، وبعضها يجمع بين الماهية ومظاهر الاغتراب، أما عن ماهية الاغتراب فهي حالة صراع أو خلل وانفصال في علاقة الفرد بذاته أو بالواقع أو بكليهما معاً، قد تؤدي إلى الاستسلام أو المواجهة أو الرفض النفسي والعقاب، وأما الأحاسيس النفسية والأعراض الاجتماعية التي تصاحب المغتراب فهي الإحساس بالقلق وهدم الارتياح وعدم الاستقرار والشعور بالضيق والإحساس باليأس وبعدم الفاعلية والأهمية، والانسحاب والعزلة الاجتماعية، والابتعاد عن المشاركة، واحتقار الذات ومركزية التحكم، وتضخيم الأنا والميل إلى العدوانية والعنف والتدمير، ومعاداة المجتمع والثقافة السائدة فيه.

ويرى خليفة (٢٠٠٣، ٤٤) أنه على الرغم من أهمية الأبعاد التي تم عرضها، فإن العامل الأساسي الذي يكمن وراء الاغتراب كما أشار سيمان هو الشعور بعدم القدرة أو العجز والذي يكمن في شعور الفرد بعدم القدرة على التحكم في نواتج السلوك أو الأحداث.

المحور الثاني: الدافعية للإنجاز Motivation for achievement

مفهوم الدافعية للإنجاز Concept of Motivation for achievement

لقد تناول العديد من الباحثين والمفكرين موضوع الدافعية للإنجاز بالدراسة، وسنحاول عرض التعاريف التي قدمها هؤلاء لمفهوم الدافعية للإنجاز.

تعرف الدافعية للإنجاز بأنها: " استعداد ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق وبلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز". (خليفة، ٢٠٠٠، ٩٠)

وعرفها زكريا (٢٠١٢، ٢٢) بأنها: " الرغبة المستمرة للسعي إلى النجاح وإنجاز أعمال صعبة والتغلب على العقبات بكفاءة وبأقل قدر ممكن من الجهد و الوقت وبأفضل مستوي من الأداء.

وعرفها عيد (٢٠١٣، ١٠) بأنها: " عبارة عن مجموعة البواعث الداخلية والخارجية التي توجه وتحرك الفرد بالاتجاه الإيجابي الذي يحقق له طموحاته وتطلعاته وخطته المستقبلية بما يحسن من معتقدات الفرد عن نفسه".

وعرفها الغامدي (٢٠٠٩، ١٥) بأنها: " استعداد الفرد للسعي في سبيل التفوق والاقتراب من النجاح، والرغبة في الأداء الجيد والمثابرة، والتغلب على الصعوبات، وتحقيق هدف معين في مواقف تتضمن مستويات من الامتياز والتفوق".

وعرفها قدوري (٢٠١٢، ١٥) بأنها: " حالة داخلية مرتبطة بمشاعر الفرد وتوجه نشاطه نحو التخطيط للعمل، وتنفيذ هذا التخطيط بما يحقق مستوى محدد من التفوق الذي يؤمن به ويعتقد به".

وعرفتها رشيدة الساكر (٢٠١٥،) بأنها: " حالة داخلية ترتبط بمشاعر الفرد وتوجه نشاطه نحو التخطيط للمستقبل وتنفيذ هذا التخطيط بما يحقق مستوى محدد من التفوق يؤمن به ويعتقد به".

ويعرف الباحث الدافعية للإنجاز إجرائياً بأنها: رغبة قادة مدارس محافظة بلقرن في إنجاز مهامهم والتغلب على العوائق التي تواجههم من أجل الوصول إلى هدف معين في وقت محدد.

أهمية الدافعية للإنجاز Importance of Motivation for achievement

يعد موضوع الدافعية من أكثر موضوعات علم النفس أهمية ودلالة على المستويين النظري والتطبيقي، فمن الصعب مواجهة العديد من المشكلات السلوكية دون الاهتمام بدوافع الفرد التي تقوم بالدور الرئيسي في تحديد سلوكه وتظهر أهمية دراسة الدوافع بشكل صريح في ميدان علم النفس التربوي وعلم النفس الاجتماعي علم النفس الصناعي(زكريا، ٢٠١٢، ١٣)، ويمثل الدافع للإنجاز أحد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية، وقد برز كأحد المعالم المميزة للدراسة والبحث في ديناميات الشخصية والسلوك بل يمكن اعتباره أحد منجزات الفكر الفلسفي المعاصر(الغامدي، ٢٠١١، ٩٨).

وتزايد أهمية الدافعية للإنجاز يوماً بعد يوم بشكل متسارع، بحيث أصبحت في هذا العصر من المواضيع ذات الأهمية البالغة في مجال علم النفس، ويعود الفضل في ذلك إلى الجهود الكبيرة التي بذلها العلماء والباحثون منذ زمن طويل حتى الآن، فقد سماها "Moray" في بداية الأمر بالغرناز، وتلاه بعد ذلك "FRIEND" الذي أعطى للدافعية وزناً كبيراً خاصة في نظريتي الجنس والعدوان، كما ظهر بشكل أساسي في دراسات "Fromm"، ويعتبر موضوع الدافعية هو الموضوع الأساسي في نظرية "Moray" (قدوري، ٢٠١٢، ٧٣).

وتؤدي الدافعية للإنجاز دوراً هاماً في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها، وهذا ما أكده "ماكليلاند" حيث يرى أن مستوى دافعية الإنجاز في أي مجتمع هو حصلة الطريقة التي ينشأ بها الطلاب في هذا المجتمع وهكذا تتجلى أهمية دافعية الإنجاز ليس فقط بالنسبة للفرد وتحصيله الدراسي، وإنما أيضاً بالنسبة للمجتمع الذي يعيش فيه الفرد(رشيدة الساكر، ٢٠١٥، ٢٦).

كما أن الدافعية تلعب الدور الأهم في مثابرة الإنسان على إنجاز عمل ما وربما كانت المثابرة من أفضل المقاييس المستخدمة في تقدير مستوى الدافعية عند هذا الإنسان، وأن الدافعية تستثير السلوك، فالدافعية هي التي تحث الإنسان على القيام بسلوك معين، مع أنها قد لا تكن السبب في حدوث ذلك السلوك، وقد بين علماء النفس أن أفضل مستوى من الدافعية (الاستثارة) لتحقيق نتائج إيجابية هو المستوى المتوسط ويحدث ذلك لأن المستوى المنخفض من الدافعية يؤدي إلى ارتفاع القلق والتوتر، والدافعية تؤثر في نوعية التوقعات التي يحملها الناس تبعاً لأفعالهم ونشاطاتهم، وبالتالي فإنها تؤثر في مستويات الطموح التي يتميز بها كل واحد منهم، والدافعية تؤثر في توجيه السلوك نحو المعلومات المهمة التي يجب الاهتمام بها لمعالجتها، وتدلل على الطريقة المناسبة لفعل ذلك (الرميساء البار، ٢٠١٤، ٦٤).

ولدافعية الإنجاز أهميتها البالغة، إذ يشير ماكلياند إلى دورها في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات، وإلى أن النمو الاقتصادي لأي مجتمع يعد محصلة للدافع للإنجاز لذلك يشير البعض إلى أن الحاجة للإنجاز أداة جيدة من أدوات التنبؤ بالنمو الاقتصادي في أمريكا لعشرين سنة تالية (عبدالحميد، ٢٠٠٣، ٢)، ويعد دافع الإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه، وكذا إدراكه للموقف فضلاً عن مساعدته في فهم وتفسير سلوكه وسلوك المحيطين به كما يعتبر دافع الإنجاز مكوناً أساسياً في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته وتأكيداها، وذلك من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف والتي تضمن نجاح العملية الإنتاجية المسطرة من طرف المنظمة (مريم عثمان، ٢٠١٠، ٦٦).

النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز:

لقد تحولت النظريات النفسية المستخدمة في تفسير السلوك في سياقات الإنجاز في ثلاثة عقود الأخيرة من القرن العشرين من التركيز على السلوك الجدير بالملاحظة للتركيز على المتغيرات النفسية مثل المعتقدات والقيم والأهداف التي يمكن أن يستدل عليها من السلوك، لكن لا يمكن ملاحظتها بصورة مباشرة (قدوري، ٢٠١٢، ٦٥)، ومن أهم هذه النظريات:

نظرية ماسلو A. Maslow التدرج الهرمي للحاجات: تعتبر نظرية الحاجات لإبراهام ماسلو من أشهر النظريات التي ناقشت موضوع الدوافع، وبناء على هذه النظرية فإن رغبة الفرد في سد احتياجاته غير المشبعة تعمل على توجيه سلوكه، وهذه الحاجات تأخذ شكلاً هرمياً تمثل قاعدته الحاجات الفردية الأكثر إلحاحاً وإن كانت في أدنى السلم الهرمي من ناحية الأهمية، الحاجات التي تليها في السلم الهرمي لا يمكن استخدامها لدفع الأفراد وتوجيه سلوكهم ما لم تلبى هذه الحاجات بدرجة معقولة، ففي هذه الحالة لا بد من أخذ الاختلافات الفردية لدى الأفراد في الحسبان بمعنى أن مستوى الكفاية من حاجة قد يختلف من شخص لآخر (الرميساء البار، ٢٠١٤، ٦٧)، وقدم ماسلو تنظيماً هرمياً للدوافع في عدة مستويات هي على التوالي: الحاجات الفيزيولوجية، وحاجات الأمن، وحاجات الانتماء والحب، وحاجات تقدير الذات وحاجات تحقيق الذات، وحاجات الفهم والمعرفة (زكريا، ٢٠١٢، ٢١)، ويرى ماسلو في هذا الترتيب للحاجات أن المستويات المتتالية للحاجات تظهر تباعاً وتحتل مكانها كلما تقدم الفرد في النمو والنضج فالمستوى الأول من الحاجات الفسيولوجية يظهر مع بداية الحياة، ويحتل مكان الصدارة في الدافعية ثم لا تلبث المستويات التالية من الحاجات الظهور على التوالي، وتكتسب الصدارة واحدة بعد الأخرى حتى تصل إلى مستوى تحقيق الذات لدى الفرد الناضج متصديراً

دوافعه، بينما تكون المستويات السابقة على التوالي أقل تأثيراً في دافعية الفرد (الغامدي، ٢٠١١، ١٠٨).

نظرية ماكلياند Mc Clelland: يعرف ماكلياند دافعية الإنجاز بأنها نظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجهة أو المرتبطة بالسعي من أجل بلوغ مستوى الامتياز والتفوق، وتنبع هذه النظرية من الرغبة الكبيرة في اكتشاف دافع الإنجاز عند مشاهدة أفراد وهم يؤدون أعمالهم لأنه يفصح عن ظاهرة جديرة بالاهتمام مؤداها أن الأفراد يختلفون في درجة المثابرة لتحقيق الأهداف ومدى السعادة التي يحصلون عليها من إنجازهم لهذه الأهداف. (مريم عثمان، ٢٠١٠، ٨١).

وقد أجرى ديفيد ماكلياند أبحاثاً تطبيقية متعددة وخرج من هذه الأبحاث بأن ثمة حاجات ثلاثة لها تأثير كبير في تحريك سلوك العاملين، وهذه الحاجات هي: الحاجة إلى الإنجاز: وهي الحاجة إلى أن يبذل الإنسان جهداً وأن يحقق إنجازات معينة وأن يتفوق وفقاً لمعايير معينة، والحاجة إلى القوة: وهي الحاجة إلى أن يكون الإنسان مؤثراً في الآخرين وأن يجعلهم يسلكون بطريقة معينة تتفق وما يريد، والحاجة إلى الصداقة والانتماء: وهي الحاجة إلى أن يكون للإنسان أصدقاء أو جماعة ينتمي إليها، وقد اعتقد ماكلياند أن كل إنسان يملك هذه الحاجات بالإضافة إلى حاجات أخرى وبدرجات متفاوتة (الرميساء البار، ٢٠١٤، ٧٠).

وقد أوضح "كورمان" ١٩٧٤ أن تصور "ماكلياند" في الدافعية للإنجاز له أهمية كبيرة لسببين:

السبب الأول: أنه قدم لنا أساساً نظرياً يمكن من خلاله مناقشة وتفسير نمو الدافعية للإنجاز لدى بعض الأفراد وانخفاضها لدى البعض الآخر حيث تمثل مخرجات أو نتائج الإنجاز أهمية كبيرة من حيث أثرها الإيجابي أو السلبي على الأفراد، فإذا كان العائد إيجابياً ارتفعت الدافعية، أما إذا كان سلبياً انخفضت الدافعية، ومثلها التصور قد أمكن من خلاله قياس دافعية الأفراد للإنجاز والتنبؤ بالأفراد الذين يؤدون بشكل جيد في مواقف الإنجاز مقارنة بغيرهم (رشيدة الساكر، ٢٠١٥، ٢٨).

السبب الثاني: ويتمثل في استخدام "ماكلياند" لفروض تجريبية أساسية لفهم وتفسير ازدهار وهبوط النمو الاقتصادي في علاقته بالحاجة للإنجاز في بعض المجتمعات (خليفة، ٢٠٠٠، ١٠٩).

نظرية العزو السببي: يعتبر "هايدر" هو المؤسس لنظرية العزو، ومن الأوائل المهتمين بدراسة دوافع الفرد الكامنة وراء تفسيراتهم السببية، حيث تقوم على تفسير سلوك العلاقات بين الأفراد، وما يستعمله هذا السلوك من إدراك الفرد الآخر، ومن تحليل

الفعل وتأثير المتغيرات البيئية في عملية العزو، ويعتبر هايدر أن هناك دافعين رئيسيين وراء التفسيرات السببية التي يقدمها الأفراد: الدافع الأول: حاجة الفرد لتكوين فهم مترابط على العالم المحيط، والدافع الثاني: حاجة الفرد للتحكم والسيطرة على البيئة، وذلك من خلال التنبؤ بسلوكيات الآخرين، والسيطرة عليها. (مريم عثمان، ٢٠١٠، ٨٦) ويفترض هايدر أن الأفراد يقومون بالعزو لأسباب النجاح أو الفشل عندهم وهو عبارة عن محاولة لربط السلوك بالظروف التي أدت إليه إذ أن إدراك الفرد للسبب يساعده في السيطرة على ذلك الجزء من البيئة، ويعتقد هايدر أن معتقدات الأفراد حول أسباب نتائجهم حتى ولو لم تكن حقيقة يجب أن تأخذ بعين الاعتبار عند تفسير توقعاً، وأشار إلى أن الأفراد يرجعون الأسباب إلى عوامل خارجية (بيئية) مثل الحظ وصعوبة العمل أو إلى عوامل داخلية تتعلق بهم مثل الجهد والقدرة (زكريا، ٢٠١٢، ٢٣)، وأكدت النظرية أن السلوك لا يعد مدفوعاً داخلياً أو خارجياً، ما لم يكن الكائن يقصد أو ينوي الوصول إلى هدف معين، وهكذا أصبح القصد أو التوقع مفاهيم أساسية في الاتجاه المعرفي لتفسير السلوك (الهذلي، ٢٠١٥، ٣٦).

نظرية التعلم الاجتماعي لروتر Rotter: يبني روتر نظريته من مدخل نظرية التعزيز فيرى أن معتقدات الفرد عن ما يجلب له المكافآت، وليس المكافآت في حد ذاتها هي التي تزيد من تكرار السلوك، فإن لم يدرك الفرد أن ما حصل عليه من مكافآت نتج عن أنماط معينة في سماتهم الشخصية أو سلوكياتهم، فإن هذه المكافآت لن تؤثر على سلوكياتهم في المستقبل (قدوري، ٢٠١٢، ٦٦)، وقد أشار البرتو بانديور أن نظرية التعلم الاجتماعي تتأسس على التعلم بالنمذجة من خلال القدوة الحسنة يتعلم الآخرون ووجود شخص معين وسط مجموعة متميزة أو متفوقة تنمي دافعية الإنجاز لديه وكما أن التعلم يرتبط أيضاً بالتعزيز الاجتماعي، فالسلوك الذي يتم تعزيزه أو تدعيمه يكون بمثابة دافع أو حافز للفرد لتكرار مثل هذا السلوك أو الأداء مرة أخرى (الرميساء البار، ٢٠١٤، ٦٩)، وهذه النظرية تصنف الدافعية إلى أسباب داخلية وأسباب خارجية بحث تفسر هذه النظرية دافعية السلوك على أساس موقع الضبط، وتحاول أن تفهم السلوك الاجتماعي للإنسان وتكشف عن العوامل المؤثرة فيه وهي محاولة الجمع بين اتجاهين في علم النفس هما الاتجاه السلوكي القائم على (المثير- الاستجابة) والاتجاه المعرفي (الهذلي، ٢٠١٥، ٣٥).

النظرية الارتباطية السلوكية: تعني هذه النظرية بتفسير الدافعية في ضوء نظريات التعلم ذات المنحى السلوكي، أو ما يطلق عليها عادة بنظريات المثير-الاستجابة، فيرى أصحاب هذه النظرية بأن الدافع يستثير نشاط الكائن الحي ويحركه وتستند في ذلك إلى نظريات التعلم، ويعد "ثروندايك" من أوائل المتناولين لهذه المسائل، وقال بمبدأ المحاولة والخطأ كأساس للتعلم وفسره بقانون الأثر، حيث يؤدي الإشباع الذي يتلو الاستجابة

إلى تعلم هذه الاستجابة و تقويتها في حين يؤدي الانزعاج أو عدم الإشباع إلى إضعاف تلك الاستجابة (زاهي، ٢٠٠٧، ٦٧).

الدافعية للإنجاز في ضوء منحى التوقع - القيمة: هناك العديد من نظريات التوقع ولكن أكثرها ارتباطاً بالسياق الحالي هي نظرية التوقع التي قدمها تولمان في مجال الدافعية، والتي أشار فيها إلى أن السلوك يتحدد من خلال الهاديات الداخلية والخارجية أو البيئة، كما أوضح تولمان أن الميل لأداء فعل معين هو دالة أو محصلة التفاعل بين ثلاث أنواع من المتغيرات هي: المتغير الدافعي: ويتمثل في الحاجة أو الرغبة في تحقيق هدف معين، ومتغير التوقع: الاعتقاد بأن فعل ما في موقف معين سوف يؤدي إلى موضوع الهدف، ومتغير الباعث: أو قيمة الهدف بالنسبة للفرد. ومن خلال هذه المتغيرات يستثار السلوك ويوجه نحو تحقيق الهدف المنشود وبشكل عام كلما كانت التوقعات المرتبطة بقيمة الإنجاز ضئيلة و محدودة كلما قلت شدة استثارة السلوك الموجه نحو الإنجاز و العكس صحيح (زكريا، ٢٠١٢، ٢٣)

نظرية التنشيط (الإثارة): أن المبدأ الذي تقوم عليه النظرية حسب ونتج (Witney) أن كل فرد لديه مستوى معين من الإثارة وأن السلوك يكون موجهاً للاحتفاظ بهذا المستوى فإذا كانت مثيرات البيئة عالية لدرجة كبيرة فإن السلوك موجهاً لمحاولة التنشيط - الإثارة أما إذا كان مستوى الاستثارة منخفضاً جداً فإن السلوك عندئذ يكون مدفوعاً لمحاولة الارتقاء بمستوى هذا الأخير فكلما ارتفعت مستويات الدافعية (الاستثارة - التنشيط) لدى الفرد كلما تحسن الأداء (الرميساء البار، ٢٠١٤، ٦٩).

نظرية التنافر المعرفي: تمثل نظرية التنافر المعرفي التي قدمها "ليون فستنجر" امتداداً لمنحى التوقع - القيمة، والتي تفترض أن لكل منا عناصر معرفية تتضمن معرفة بذاته (ما نحب وما نكره، أهدافنا وأشكال سلوكنا)، ومعرفة الطريقة التي يسير بها العالم من حولنا، فإذا ما تنافر عنصر من هذه العناصر مع عنصر آخر بحيث يقضي وجود أحدهما منطقياً غياب الآخر، حدث التوتر الذي يملئ على الفرد ضرورة التخلص منه (أسماء خويلد، ٢٠٠٥، ٥١).

نظرية التحليل النفسي: تعود نظرية التحليل النفسي في أصولها إلى فرويد الذي تحدث عن اللاشعور والكبت عند تفسيره لسلوك السوي والغير سوي، حيث يرى أن معظم أنواع السلوك الإنساني مدفوعين بحافزين هما الجنس والعدوان، يؤكد على أهمية تفاعل هذين الحافزين مع خبرات الطفولة المبكرة وأثرها في تحديد العديد من جوانب السلوك الإنساني (رشيدة الساكر، ٢٠١٥، ٢٨)، وترى النظرية التحليلية أن جوانب السلوك الإنساني مدفوع بالحافز الجنسي والحافز العدوانية؛ أي أن الدوافع اللاشعورية

هي التي تفسر الكثير من أنماط السلوك، التي لا نستطيع تفسيرها بدوافع ظاهرة، كما أنها تؤكد على الخبرات المبكرة التي يتعرض لها الطفل الصغير وقد تنعكس على السلوك المستقبلي له، ولهذا يجب أخذ هذه النظرية بعين الاعتبار نظراً لما لها من أهمية في تفسير دوافع الفرد (زاهي، ٢٠٠٧، ٦٧).

نظرية الغرائز: حاول أصحاب هذه النظرية تفسير دوافع السلوك على أساس الغرائز وأن كل نشاط يقوم به الإنسان مرتبط بها، والغريزة كما يراها "سيجموند فرويد" تصدر عن حالة إثارة بدنية أو دافع ملح أو توتر داخل الجسم بهدف تحقيق هدف معين لكي يحقق الإثارة والتوتر وبالتالي حدوث اللذة والإشباع فالفرد يكون مدفوعاً طول حياته بالطاقة الغريزية التي أطلق عليها مصطلح "الليبدو" (الرميساء البار، ٢٠١٤، ٦٩).

نظرية كيوكلا: Kaukla. A: تنبأت نظرية اندي كيو كلا بأن من يتمتع بناتج إنجاز مرتفع سوف يؤدي أفضل ممن يتمتع بناتج إنجاز منخفض في حالة إدراك أن العمل صعب، إلا أن ذلك سيكون أسوأ عندما يدرك أن العمل سهل وهنا تساوى ناتج الدافع للإنجاز بمفهوم القدرة المدركة، فعندما يعتقد الأفراد أن قدراتهم عالية نسبياً سيقررون في هذه الحالة أن ثمة جهداً بسيطاً يمكن بذله لضمان النجاح، لكن من يتميزون بانخفاض ناتج دافعهم للإنجاز (الذين لديهم تقدير متدن لقدرتهم) يتوقع منهم أن يبذلوا جهداً أكبر للنجاح، أما إذا كانت القدرة الحقيقية عند المجموعتين متكافئة فإن منخفضي الإنجاز في حالة إدراك أن العمل سهل سوف يؤديون أفضل من مرتفعي الإنجاز (الهذلي، ٢٠١٥، ٣٦).

العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز Factors affecting Motivation for achievement

يتوقع أن الأشخاص الذين لديهم دافعية الإنجاز عالية يكون إدراكهم للأشياء التي يؤديونها أو التي يطمحون الوصول إليها واضحة، وذلك مقارنة بالأشخاص الذين لديهم دافع الإنجاز منخفض، وذلك راجع إلى تداخل عدة عوامل وهي:

التحدي البيئي: إن البيئة التنظيمية التي تقدم فرصاً كافية للأفراد لوضع الأهداف الممكنة التحقيق المثيرة للتحدي، وتقدم سلوكاً إدارياً مسانداً تكون مهمة جداً في استثارة وتنمية الدافعية للإنجاز (عفاف وسطاني، ٢٠١٠، ٦٦)، ويذهب "ماكلياند" إلى القول بأن عملية قياس الدافعية للإنجاز تقوم على أساس طريقة تحدي الأفراد واستشارتهم لحثهم على الإنجاز، وإلى أن الناس يظهرون خاصية الدافعية العالية والنشطة إلى الإنجاز عندما يعاملون بطريقة غير عادية أو عندما يكونوا ضحايا للتعصب الاجتماعي حيث أنهم في تلك الحالة يلجئون للإنجاز، حتى يعوضوا الوضع الدوني الذي فرض عليهم، وتعتمد الاستجابة لمثل هذا التحدي كما يرى "ماكلياند" على المستوى

الأول لدافعية الإنجاز عند الجماعة فإذا كانت الدافعية عالية تكون الاستجابة قوية، أما إذا كانت الدافعية منخفضة فتتميل استجابة الجماعة إلى أن تكون نوعاً من الانسحاب والتراجع، وتبعاً لهذا الفرض فإن درجة التحدي تحدد قوة الاستجابة وذلك إذا ظلت دافعية الإنجاز في مستوى عالي، فإذا كان التحدي من البيئة معتدلة تكون الاستجابة قوية جداً بينما إذا كان التحدي البيئي كبيراً جداً أو صغيراً جداً فإن الاستجابة تكون أقل بعض الشيء وذلك على نحو ما ذهب إليه المؤرخ الإنجليزي "أرنولد توينبي" (قدوري، ٢٠١٢، ٧٤).

وتذكر رشيدة الساكر (٢٠١٥، ٣٠) أن درجة التحدي البيئي تعد عاملاً أساسياً للتأثير في درجة دافعية الإنجاز التي يستشعرها التحدي غير أن فاعليتها تتأثر كثير من المستويات الأولية لدافعية الإنجاز، إذ تستجيب بعض الجماعات في بلد ما أكثر قوة والبعض الآخر أقل قوة لنفس التحدي فالفرق في الاستجابة سبب المستوى الأول لدافعية الإنجاز عند كل جماعة.

القيم الدينية للوالدين: من المعروف أن أساليب تنشئة الطفل داخل الأسرة تتأثر إلى حد كبير بقيم الوالدين التي تمثلها آراءهم الدينية، وبالتالي فإنها "أي قيم الوالدين" تمارس تأثير غير مباشر على مستوى دافعية الإنجاز عند الأبناء (قدوري، ٢٠١٢، ٧٥)، ويذكر ماكلياند في كتابه مجتمع الإنجاز أن قيم الآباء التي يمثلها أدائهم الديني تؤثر في تنشئة الطفل وبالتالي في الدافعية للإنجاز عنده، فالإصلاح البروسانتيني ضد الكنيسة الكاثوليكية سبب التغيير الذي حدث في أساليب تربية الطفل والتي زادت من الدافعية للإنجاز وبالتالي إلى ظهور الثورة الصناعية، أما في الديانة الهندوسية أو البوذية لا تنتج دافعية إنجاز عالية لدى الأطفال فتعاليمها تعتبر الإنجازات الدنيوية ظلالاً ووهماً وبالتالي من المشكوك فيه أن يعتبر الوالدان الهندوس المستويات العالية من أداء أبنائهم امتيازاً أو يظهرون غبطة وسعادة لإنجازاتهم وبالتالي ينعكس سلباً على مستويات الدافعية للإنجاز (عفاف وسطاني، ٢٠١٠، ٦٦)

الأسرة: تتخذ الأسرة أشكالاً متباينة في الثقافات المختلفة، فقد تكون الأشكال الأسرية التي يكون فيها أحد الوالدين غائباً عن الأسرة ويعيش الابن مع أحدهما أكثر الأشكال الأسرية تأثيراً في الإنجاز (رشيدة الساكر، ٢٠١٥، ٣٠)، وقد تأكد هذا التفسير في الدراسات العديدة التي أجراها "ماكلياند" في الولايات المتحدة الأمريكية وفي العديد من بلدان العالم، حيث أن الأبناء يكونون دائماً ذوي دافعية منخفضة للإنجاز إذا ما تعرضت أسرهم إلى التفكك بسبب الطلاق أو وفاة أحد الوالدين أو غياب أحدهما، غير أنه باختلاف جاءت نتائج دراسات "ماكلياند" عكسية، حيث أوضحت دراساته عن المجتمع التركي أن آباء الأسرة التركية يتسمون بالتسلط والجمود في تنشئة أبنائهم، حيث لا

تنمو لدى الطفل دافعية عالية للإنجاز، لأن والده المتسلط يتسبب في جعله معتمد على نفسه للغاية، وينمي أبعاد الطفل في تركيبة عن تأثير والديه دافعيته للإنجاز ما دام الفصل بينهما لا يتم مبكراً جداً لدرجة تجعله يتمسك كثيراً بأمه (قدوري، ٢٠١٢، ٧٥).

أساليب تنشئة الطفل: يتفق معظم الباحثين في مجال الدافعية للإنجاز على أن الأساليب يتبعها الوالدان في تنشئة الطفل هي العامل المهم في ظهور سمة الدافعية للإنجاز وتحديد مستواها لديه، وبذلك تعد دافعية الإنجاز إحدى السمات المكتسبة في الشخصية (قدوري، ٢٠١٢، ٧٤)، وعن أثر أساليب التنشئة الأسرية على دافعية الإنجاز لدى الأبناء يوضح "ماكلياند" المضمون الذي توصل إليه بقوله: أن البيئات التي حصلنا عليها تؤدي بقوة الفرض الذي مؤداه أن الدافعية للإنجاز تنمو في الثقافات والأسر، حيث يكون هناك تركيز على ارتقاء الاستقلال عند الطفل وعلى النقيض من ذلك ترتبط الدافعية المنجزة بالمنخفضة بالأساليب التي تعود الطفل الاعتماد على والديه (الساكر، ٢٠١٥، ٣١)، وبالتالي فإن التنشئة الاجتماعية لها دور كبير في تكون دافعية الإنجاز لدى الفرد وذلك من خلال البيئة الاجتماعية التي يتعرّض فيها ويتفاعل معها، فإذا كانت المبادئ والأسس التي يقوم عليها المجتمع تدعو إلى العمل والمثابرة والاجتهاد فإن هذا ينعكس على الفرد بالضرورة، باعتبار أن القدوة التي يقتدي بها ويتبع خطاها هي جزء من هذا المجتمع (عفاف وسطاني، ٢٠١٠، ٦٥).

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

بما أن الهدف الرئيسي للدراسة هو الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن، أستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ومن ثم تحليل النتائج وبناء الاستنتاجات في ضوء الواقع الحالي، والكشف عن العلاقات الارتباطية بين الاغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع قادة المدارس الحكومية بمحافظة بلقرن والبالغ عددهم (٢٦٢) قائداً حسب إحصائيات مكاتب التعليم في محافظة بلقرن للعام الدراسي ١٤٣٨/١٤٣٩هـ.

جدول (١) يوضح إحصائية بعدد المدارس وقادة المدارس في محافظة بلقرن ومراحل التعليم بها وفق إحصائية مكتب التعليم ببلقرن للعام الدراسي ١٤٣٩ / ١٤٤٠هـ

المجموع	مراحل التعليم			بيان بالإحصائية
	ثانوي	متوسط	ابتدائي	
287	77	97	113	عدد المدارس
100%	26.8%	33.8%	39.4%	النسبة المئوية
262	77	91	94	عدد القادة
100%	29.4%	34.7%	35.9%	النسبة المئوية

عينة الدراسة:

نظرا لصغر حجم العينة تم اختيار مجتمع البحث كاملا، بعد استبعاد العينة الاستطلاعية التي تبلغ (٣٠) قائداً، حيث تم توزيع ٢٣٢ استمارة استبيان على أفراد عينة البحث وقد تم استرداد ١٩٠ استمارة استبيان، وبعد الفحص والتدقيق تم استبعاد ٢٩ استمارة استبيان، وقد بلغت العينة النهائية ١٦١ قائداً.

أداة الدراسة:

تم تصميم أداة الدراسة وهي الاستبانة بالاعتماد على الأدب النظري، والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة مثل دراسة نجيب وحمزة (٢٠١٧) ودراسة سعيد (٢٠١٦) ودراسة زاهي (٢٠٠٧)، تكونت الأداة (الاستبانة) من (٥٥) فقرة موزعة على محورين رئيسيين المحور الأول: الاغتراب الوظيفي ويحتوي على (٣٣) فقرة، موزعة على أربعة مجالات، المجال الأول: الروح المعنوية والحافزية ويتكون من (١٠) فقرات، المجال الثاني: فقدان المعايير والقيم التنظيمية ويتكون من (٧) فقرات، المجال الثالث: العزلة الاجتماعية ويتكون من (١٠) فقرات، المجال الرابع: غربة الذات المهنية ويتكون من (٦) فقرات، والمحور الثاني: الدافعية للإنجاز يحتوي على (٢٢) فقرة.

وتم تدرج أداة الدراسة تدرجاً خماسياً حسب مقياس ليكرت الخماسي وعلى النحو الآتي: (عالية جداً، عالية، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً).

صدق أداة الدراسة:

أولاً: الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة (الاستبانة) بعرضها على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والمتخصصين في مجال الإدارة التربوية والقياس والتقويم ومناهج وطرق التدريس، وذلك للحكم على مدى وضوح الصياغة اللغوية للعبارة، وإبداء رأيهم في أدوات الدراسة من حيث ملائمة الفقرات، وانتمائها للمجالات التي وضعت فيها، وكذلك اقتراح ما يروونه مناسباً ملحق رقم (١)، وتم تحليل نتائج التحكيم، وإجراء التعديل لبعض فقرات الاستبانة في ضوء آراء المحكمين وملاحظاتهم وإعادة ترتيب بعضها، وتم حذف العديد من العبارات حيث كانت الاستبانة في صورتها الأولية تتكون من ٢٦ فقرة، وبالنسبة للمحور الأول المتعلق بالاغتراب الوظيفي كان مكون من خمسة مجالات تم دمجها في أربعة مجالات ومن أمثلة الحذف والتغيير ما يلي: تم تغيير مسمى مجال انعدام الذات إلى الروح المعنوية والحافزية، وكذلك تم دمج مجالي ضعف المعنى وفقدان المعايير إلى مجال فقدان المعايير والقيم التنظيمية، فيما تم حذف فقرات مثل "صعوبة الاتصال بمكاتب التعليم عند محاولة إضافة أفكار جديدة تساهم في التطوير، وقدرتي على المشاركة في اتخاذ القرارات معدومة، وأجد صعوبة شديدة في مناقشة موضوع ما مع الرؤساء في مكاتب التعليم." حيث بلغ عدد الفقرات التي تم حذفها من هذا المجال ٢٧ فقرة، وتم إعادة صياغة لبعض الفقرات منها على سبيل المثال فقرة "لا أستطيع أن أغير الخطوات المتعلقة بأداء مهامى الوظيفية" إلى "أجد صعوبة في تغيير الخطوات المتعلقة بأداء مهامى الوظيفية"، ومنها "لا يمكننى أن أتحكم في مقدار العمل الذي أنجزه" إلى "التحكم في مقدار العمل الذي أنجزه غير محدد"، وفيما يتعلق بالمحور الثاني الدافعية للإنجاز تم حذف ٢٢ فقرة، منها على سبيل المثال الفقرة "أميل إلى الخوض في المخاطر والتحديات"، والفقرة "أكافح بشكل مستمر للسيطرة على متطلبات عملي"، وتم تعدي صياغة بعض الفقرات على سبيل المثال تم تعديل الفقرة "أقوم بعملى كما يمليه على واجبى وضميرى الدينى" إلى "أقوم بعملى كما يمليه على واجبى وضميرى"، والفقرة "أحاول الوصول إلى ما أرتب فؤىه بوقت قياسى" إلى "يهمنى إنجاز عملى بسرعة وجودة عالية"، وبذلك خرجت أدوات الدراسة بصورتها النهائية.

صدق البناء الداخلى لأداة الدراسة:

قام الباحث بحساب صدق الأداة الداخلى، وذلك باستخدام طريقة الصدق البنائى، والتي تعتمد على حساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات أداة الدراسة، والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمى إليه، تبعاً لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية البالغ عددها (٣٠) قائداً من مجتمع الدراسة، والجدول التالي يوضح ذلك.

أ- صدق البناء الداخلي لفقرات مجالات الاستبانة مع الدرجة الكلية لكل مجال.

تم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والمجال الذي تنتمي إليه الفقرة كما في الجدول التالي:

جدول (٢) معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين الفقرة والمحور التي تنتمي إليه

المحور الأول: الاغتراب الوظيفي							
المجال الأول:		المجال الثاني:		المجال الثالث:		المجال الرابع:	
الروح المعنوية والحافزية.		فقدان المعايير والقيم التنظيمية		العزلة الاجتماعية		غربة الذات المهنية	
م	ر	م	ر	م	ر	م	ر
1	.761**	11	.794**	18	.766**	28	.673**
2	.513**	12	.847**	19	.580**	29	.906**
3	.813**	13	.779**	20	.868**	30	.882**
4	.856**	14	.850**	21	.712**	31	.909**
5	.761**	15	.915**	22	.825**	32	.899**
6	.890**	16	.890**	23	.523**	33	.721**
7	.893**	17	.856**	24	.803**		
8	.784**			25	.851**		
9	.623**			26	.864**		
10	.936**			27	.939**		
المحور الثاني: الدافعية للإنجاز							
م	ر	م	ر	م	ر	م	ر
1	.371**	7	.684**	13	.652**	19	.642**
2	.579**	8	.785**	14	.611**	20	.635**
3	.764**	9	.902**	15	.832**	21	.688**
4	.685**	1	.796**	16	.772**	22	.763**
5	.880**	11	.833**	17	.678**		
6	.841**	12	.642**	18	.897**		

** دال احصائيا عند مستوى معنوية ٠,٠١

يتضح من بيانات جدول (٢) أن جميع قيم معاملات الارتباط موجبة وتراوحت بين (٠,٥١٣ - ٠,٩٣٩) وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، فقيما يتعلق بالمحور الأول: الاغتراب الوظيفي فقد تراوحت معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمجال الأول والذي يقيس الروح المعنوية والحافزية ما بين

(٠,٥١٣ - ٠,٩٣٦)، ولمجال فقدان المعايير والقيم التنظيمية ما بين (٠,٧٧٩ - ٠,٩١٥) أما مجال العزلة الاجتماعية ما بين (٠,٥٢٣ - ٠,٩٣٩)، أما مجال غربة الذات المهنية ما بين (٠,٦٧٣ - ٠,٩٠٩)، أما فيما يتعلق بالمحور الثاني: الدافعية للإجاز قد تراوحت معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمحور ما بين (٠,٥٧٩ - ٠,٩٠٢)، وهذه النتيجة تشير إلى صدق الاتساق الداخلي لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية على الأداة، وأن الفقرات ذات علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بالمجال الذي تنتمي إليه.

ب- صدق البناء الداخلي لمجالات الاستبانة

تم حساب معاملات الارتباط بيرسون (Pearson) لمجالات المحور مع الدرجة الكلية للمحور تبعاً لاستجابات أفراد العينة كما في الجدول:

جدول (٣) معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين المجال والدرجة الكلية للمحور

الذي ينتمي له المجال

المحور الأول: الاغتراب الوظيفي			
معامل بيرسون	رقم الفقرة	عدد الفقرات	المحاور
.945**	1-10	10	المجال الأول: الروح المعنوية والحافزية.
.933**	11-17	7	المجال الثاني: فقدان المعايير والقيم التنظيمية
.917**	18-27	10	المجال الثالث: العزلة الاجتماعية
.959**	28-33	6	المجال الرابع: غربة الذات المهنية

** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١).

يتضح من بيانات جدول (٣) أن قيم معاملات الارتباط لمجالات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية للمحور التي تنتمي له كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، حيث تراوحت معاملات الارتباط للدرجة الكلية للمحور الأول: الاغتراب الوظيفي ما بين (٠,٩١٧ - ٠,٩٥٩)، وهي قيم دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، وجميعها قيم موجبة. حيث بلغ معامل الارتباط لمجال الروح المعنوية والحافزية (٠,٩٤٥)، ولمجال فقدان المعايير والقيم التنظيمية (٠,٩٣٣)، ولمجال العزلة الاجتماعية (٠,٩١٧)، ولمجال غربة الذات المهنية (٠,٩٥٩)، وهذه النتيجة تشير إلى صدق الاتساق الداخلي لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية على الأداة، وأن المجالات ذات علاقة ارتباطية دالة

إحصائياً بالمحور الذي تنتمي إليه.

ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم حساب معامل الاتساق الداخلي معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) للتأكد من ثبات الاتساق الداخلي كما في الجدول التالي:

جدول (٤) معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) للتأكد من ثبات الأداة

م	المجال	عدد الفقرات	رقم الفقرة	معامل ألفا كرونباخ
1	المجال الأول: الروح المعنوية والحافزية.	10	1-10	0.930
2	المجال الثاني: فقدان المعايير والقيم التنظيمية	7	11-17	0.934
3	المجال الثالث: العزلة الاجتماعية	10	18-27	0.928
4	المجال الرابع: غربة الذات المهنية	6	28-33	0.916
	المحور الأول: الاغتراب الوظيفي	57	1-57	0.976
	المحور الثاني: الدافعية للإنجاز	22	1- 22	0.955

تشير نتائج الجدول (٥) إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة، فقد بلغت قيمة معامل الفاكرونباخ (Cronbach's alpha) للمحور الأول: المحور الأول الاغتراب الوظيفي (٠,٩٧٦)، كما بلغت قيمة معامل ألفا للمجال الأول الذي يقيس الروح المعنوية والحافزية (٠,٩٣٠)، ولمجال فقدان المعايير والقيم التنظيمية (٠,٩٣٤)، ولمجال العزلة الاجتماعية (٠,٩٢٨)، ولمجال غربة الذات المهنية (٠,٩١٦)، وقد بلغت قيمة معامل الفاكرونباخ (Cronbach's alpha) للمحور الثاني: الدافعية للإنجاز (٠,٩٥٥) وجميعها قيم مرتفعة للثبات، مما يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة كبيرة جداً من الثبات ويمكن الوثوق في نتائجها.

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

نتائج السؤال الأول ومناقشتها وتفسيرها:

الذي ينص على: " ما مستوى الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن؟" للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن كل مجال من المجالات وعلى الاستبانة ككل كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالاتها وعلى الاستبانة ككل مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

ترتيب المجال في الاستبانة	المجال	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الممارسة
1	المجال الأول: الروح المعنوية والحافزية.	161	2.90	0.714	1	متوسطة
2	المجال الثاني: فقدان المعايير والقيم التنظيمية	161	2.88	0.738	2	متوسطة
4	المجال الرابع: غربة الذات المهنية	161	2.84	0.899	3	متوسطة
3	المجال الثالث: العزلة الاجتماعية	161	2.61	0.815	4	متوسطة
	الدرجة الكلية لمحور درجة توافر الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن	161	2.81	0.709		متوسطة

يتضح من جدول (٥) أن المتوسطات الحسابية للمجالات الأربعة جميعها جاءت بدرجة عالية، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (٢,٦١ - ٢,٩٠)، حيث تمثل القيمة (٢,٩٠) المتوسط الأعلى وهو المجال الأول: الروح المعنوية والحافزية، أما المجال الثاني: فقدان المعايير والقيم التنظيمية جاء في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢,٨٨)، وانحراف معياري (٠,٧٣٨). أما المجال الرابع: غربة الذات المهنية جاء في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢,٨٤)، وانحراف معياري (٠,٨٩٩). أما المجال

الثالث: العزلة الاجتماعية جاء في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢,٦١)، وانحراف معياري (٠,٨١٥).

هذا وقد جاء المتوسط العام للمجالات ككل بقيمة (٢,٨١) وانحراف معياري (٠,٧٠٩) بما يعني درجة توافر الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن متوسطة وذلك من وجهة نظر قادة المدارس بمحافظة بلقرن.

وهذه الدرجة المتوسطة من الاغتراب الوظيفي بجميع عناصره تنبع من وجود معوقات تحول بين تحقيق الأهداف الشخصية والتربوية لقادة مدارس محافظة بلقرن، وهذا يعمل على خفض الروح المعنوية والحافزية لدى القادة فهناك عوائق تنظيمية تتمثل في المركزية الشديدة في اتخاذ القرارات المدرسية، ومعوقات في الإمكانيات المتاحة للمدرسة فبعض المهام التي توكل لقادة المدارس قد لا تكون واضحة في طريقة التطبيق مما يولد لدى القادة الشعور بفقدان المعايير والقيم التنظيمية، وبعض من هذه المهام لا تتوفر جميع الأدوات والوسائل التي يتطلبها تنفيذ الأمر وكذلك عدم الوصول إلى إتمام العمل بالشكل الذي يراه البعض مما يعني عدم الرضا عن العمل المنجز وهذا يولد شعور لدى القادة بغربة الذات المهنية، وفي ضوء ما يتطلبه العمل المدرسي من الاستغراق في الوقت وتمضية وقت طويل في العمل وخارج الدوام مما يعيق قائد المدرسة من الاشتراك في الأنشطة الاجتماعية المختلفة مما يزيد من العزلة الاجتماعية لدى القادة.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة كاسبر لوريد (Casper lured, 2016) التي توصلت إلى أن وجهات نظر أفراد عينة البحث حول مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي جاءت بمستوى متوسط، كما تتفق مع دراسة سوزان دروزة وديما القواسمي (٢٠١٤) التي توصلت إلى أن جاءت تصورات أفراد عينة البحث حول مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى المبحوثين بمستوى متوسط.

بينما تختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة نجيب وحمزة (٢٠١٧) التي توصلت إلى وجود اغتراب وظيفي لدى العاملين بنسبة ضئيلة جداً تكاد تنعدم، ودراسة فاطمة القربوطي (٢٠١٦) التي توصلت إلى أن درجة الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الخاصة في مديرية تربية وتعليم الزرقاء الأولى منخفضة.

كما تختلف مع دراسة سعيد (٢٠١٦) التي توصلت إلى أن مستوى الاغتراب الوظيفي وسلوك المواطنة لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشئون الدينية في محافظات غزة كان مرتفعاً، كما تختلف مع نتائج دراسة ميشيل بافر، Michael Buffer (2015) التي توصلت إلى أن مستوى الاغتراب الوظيفي بين مديري المدارس كان مرتفعاً، تختلف مع دراسة أبو سمرة وآخرون (٢٠١٤) التي توصلت إلى أن مستوى

الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة مرتفعة.

وللتحليل المتعمق لبيانات الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة درجة توافر الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن على مستوى كل مجال من مجالات محور درجة توافر الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن الأربعة كالآتي:

المجال الأول: الروح المعنوية والحافزية.

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مفردات المجال الأول " الروح المعنوية والحافزية "، وتم ترتيب هذه الفقرات حسب المتوسطات الحسابية تنازلياً، كما هو مبين بالجدول الآتي:

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الروح المعنوية والحافزية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
٥	احرص على ضرورة استحسان موافقة الرئيس الأعلى قبل البدء في أعماله.	3.51	1.013	1	عالية
٢	التحكم في مقدار العمل الذي أنجزه غير محدد.	3.21	0.918	2	متوسطة
٤	عملي تحت الرقابة المباشرة يعيقني عن أداء عملي بالصورة المطلوبة.	3.07	1.121	3	متوسطة
١	أجد صعوبة في تغيير الخطوات المتعلقة بأداء مهامي الوظيفية.	2.94	0.940	4	متوسطة
٩	دوري في اتخاذ القرارات المدرسية محدود.	2.91	1.063	5	متوسطة
٨	تعد ممارستي للحرية بالعمل محدودة للغاية.	2.88	1.045	6	متوسطة
٧	أجد صعوبة في مناقشة موضوع ما مع الرؤساء في مكاتب التعليم.	2.84	1.095	7	متوسطة

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
٣	أجد صعوبة في تحديد الطرق والإجراءات التي تؤدي بها عملي.	2.66	0.975	8	متوسطة
٦	أجد صعوبة في إتمام أي عمل أقوم به داخل المدرسة.	2.56	1.042	9	ضعيفة
١٠	غير قادر على إيجاد حلول للمشكلات التي تعترضني في عملي.	2.40	0.977	10	ضعيفة
	الدرجة الكلية لمجال الروح المعنوية والحافزية	2.90	0.714		متوسطة

يتبين من جدول (٧) أن هناك (٩) فقرات جاءت بمتوسطات حسابية تقع في درجة توافر (متوسطة)، وفقر واحدة جاءت بمتوسط حسابي يقع في درجة توافر (عالية).

فقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة (٥) "أحرص على ضرورة استحسان موافقة الرئيس الأعلى قبل البدء في أعمالي." بمتوسط حسابي (٣,٥١) وانحراف ومعيارى (١,٠١٣)، ودرجة ممارسة عالية، وفي المرتبة الثانية الفقرة (٢) "التحكم في مقدار العمل الذي أنجزه غير محدد." بمتوسط حسابي (٣,٢١) وانحراف ومعيارى (٠,٩١٨)، ودرجة ممارسة متوسطة، وفي المرتبة الثالثة الفقرة (٤) "عملي تحت الرقابة المباشرة يعيقني عن أداء عملي بالصورة المطلوبة." بمتوسط حسابي (٣,٠٧) وانحراف ومعيارى (١,١٢١)، ودرجة ممارسة متوسطة.

ويعزو الباحث الدرجة المرتفعة لحرص القادة على استحسان موافقة الرئيس الأعلى قبل البدء في أعمالهم إلى الثقافة السائدة لدى العاملين في ضرورة رضاء القائد وحتى لو كان يختلف قليلا مع بعض اللوائح، فقد يكون لدى الرئيس الأعلى وجهة نظر مختلفة عن الأدلة في طريقة إجراء بعض الأعمال أو هناك أسلوب معين لذلك، ومع التسليم بضرورة وجود مساحات لتطبيق بعض الأعمال بما يراه القائمين عليها مما ينتج عنه طرق إبداعية في تطبيق هذه الإجراءات هذا يتطلب مرونة في التسلسل الهرمي في الهيكل الإداري فعلى الرؤساء إعطاء مساحات كافية لتطبيق الأعمال لمن هم تحت قيادتهم على ألا يكون في تطبيقها الخروج عن الأهداف العامة التي تم وضعها.

وهنا يمكن لفت الانتباه إلى نقطة مهمة أن اختلاف إجراء العمليات ولا سيما في الحقل التربوي الذي يتقيد باللوائح والإجراءات لا بد إلا يخرج عن الأهداف العامة للعملية التربوية في التي تم وضعها من قبل الدولة أو الأهداف التي تم إقرارها من وزارة التعليم، إلا أن تطبيق هذه العمليات يمكن إجراؤه بعدة طرق وعلى كل قائد ومدرسة أن تقوم بها وفق ما تراه مناسب لها وظروف وإمكانات المدرسة التي يعمل بها، وعلى سبيل المثال هناك العديد من الفعاليات على مدار العام الدراسي منها مثلًا الانضباط السلوكي وغيره من الفعاليات لا يتوجب على جميع المدارس إجراء هذه الفعاليات بنفس النمط ونفس الأفكار بل على كل قائد والعاملين معه أن يطورا أفكار وأساليب تساعد من تحقيق الهدف لما وضع له وألا يكون الأمر روتينياً لإدراجه في التقرير أو التقييم المدرسي.

جاء المرتبة قبل الأخيرة الفقرة (٦) "أجد صعوبة في إتمام أي عمل أقوم به داخل المدرسة". بمتوسط حسابي (٢,٥٦) وانحراف ومعباري (١,٠٤٢)، ودرجة ممارسة ضعيفة، وفي المرتبة الأخيرة الفقرة (١٠) "غير قادر على إيجاد حلول للمشكلات التي تعترضني في عملي". بمتوسط حسابي (٢,٤) وانحراف ومعباري (٠,٩٧٧)، ودرجة ممارسة ضعيفة.

يقر القادة بعدم وجود معوقات تعيقهم بإتمام أعمالهم كما أنهم قادرين على إيجاد حلول للمشاكل التي تعترضهم ويمكن تفسير ذلك في ضوء وضوح كثير من الإجراءات التي يقوم بها قادة المدارس، فالإجراءات التي تتطلب إيجاد حلول لها هي إجراءات ضئيلة مقارنة بسير العمل بشكل عام، فهناك بعض المشكلات التي قد لا يجد القادة لها حلول وهي بطبيعة الحال قد لا تواجه جميع قادة المدارس.

وتشير هذه المتوسطات إلى توافر مجال " انعدام الروح المعنوية والحافزية " لدى قادة المدارس الحكومية بمحافظة بلقرن من وجهة نظر القادة بدرجة (متوسطة)، ويدعم ذلك المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة في هذا المجال والذي بلغ (٢,٩٠).

هذه النتائج تشير إلى توافر انعدام الروح المعنوية لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن بدرجة متوسطة، يعزو الباحث هذه النتائج إلى أن الحدود المفروضة لدى قادة المدارس وضرورة تطبيقها والتي قد لا تنجح في مواجهة بعض المشكلات اليومية الطارئة والتي تحتاج إلى قرارات فورية وبناء على تقدير القادة أنفسهم، مما يعني أن هناك ضرورة لإيجاد بعض المرونة في تطبيق الأدلة الإجرائية والتعميمات التي ترد وضرورة إعطاء مساحات كافية للقادة في تطبيق الأعمال وحل المشكلات.

المجال الثاني: فقدان المعايير والقيم التنظيمية

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مفردات المجال الثاني " فقدان المعايير والقيم التنظيمية "، وتم ترتيب هذه الفقرات حسب المتوسطات الحسابية تنازلياً، كما هو مبين بالجدول الآتي:

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال فقدان المعايير والقيم التنظيمية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الممارسة
١٧	يتم تفسير اللوائح المدرسية بطرق مختلفة.	3.17	0.959	1	متوسطة
١٣	تتم الترقيات على أسس ومعايير غير موضوعية.	3.01	1.025	2	متوسطة
١٤	هنالك ازدواجية في المعايير السائدة في المدرسة.	2.99	0.952	3	متوسطة
١٥	منظومة القيم المدرسية غير ثابتة.	2.98	1.054	4	متوسطة
١٦	أسس النجاح المهني في المدرسة غير محددة.	2.95	1.017	5	متوسطة
١٢	قناعاتي في العمل الإداري أهم من القيم التربوية.	2.57	1.077	6	ضعيفة
١١	ليس بمقدوري الالتزام بالأنظمة والقيم السائدة في المدرسة.	2.45	1.018	7	ضعيفة
	الدرجة الكلية لمجال فقدان المعايير والقيم التنظيمية	2.88	0.738		متوسطة

يتبين من جدول (٧) أن هناك (٥) فقرات جاءت بمتوسطات حسابية تقع في درجة توافر (متوسطة)، وفقرتين جاءت بمتوسطات حسابية تقع في درجة توافر (ضعيفة).

فقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة (١٧) "يتم تفسير اللوائح المدرسية بطرق مختلفة". بمتوسط حسابي (٣,١٧) وانحراف ومعباري (٠,٩٥٩)، ودرجة ممارسة متوسطة، وفي المرتبة الثانية الفقرة (١٣) "تم الترقيات على أسس ومعايير غير موضوعية". بمتوسط حسابي (٣,٠١) وانحراف ومعباري (١,٠٢٥)، ودرجة ممارسة متوسطة، وفي المرتبة الثالثة الفقرة (١٤) "هنالك ازدواجية في المعايير السائدة في المدرسة". بمتوسط حسابي (٢,٩٩) وانحراف ومعباري (٠,٩٥٢)، ودرجة ممارسة متوسطة.

وفي المرتبة الخامسة الفقرة (١٦) "أسس النجاح المهني في المدرسة غير محددة". بمتوسط حسابي (٢,٩٥) وانحراف ومعباري (١,٠١٧)، ودرجة ممارسة متوسطة، وفي المرتبة قبل الأخيرة الفقرة (١٢) "قناعاتي في العمل الإداري أهم من القيم التربوية" بمتوسط حسابي (٢,٥٧) وانحراف ومعباري (١,٠٧٧)، ودرجة ممارسة ضعيفة، وفي المرتبة الأخيرة الفقرة (١١) "ليس بمقدوري الالتزام بالأنظمة والقيم السائدة في المدرسة". بمتوسط حسابي (٢,٤٥) وانحراف ومعباري (١,٠١٨)، ودرجة ممارسة ضعيفة.

وتشير هذه المتوسطات إلى توافر مجال "فقدان المعايير والقيم التنظيمية" لدى قادة المدارس الحكومية بمحافظة بلقرن من وجهة نظر القادة بدرجة (متوسطة)، ويدعم ذلك المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة في هذا المجال والذي بلغ (متوسطة).

اتضح من خلال العرض السابق أن قادة المدارس بمحافظة بلقرن لديهم مشكلات في الاعترا ب الوظيفي من ناحية فقدان المعايير والقيم التنظيمية بدرجة متوسطة، وهذا بسبب أنه قد يتم تفسير اللوائح بطرق مختلفة، كما أنه أحيانا توجد ازدواجية في المعايير السائدة في المدرسة، كما تمثل الأعباء الملقة على عاتق قادة المدارس ومن هنا نجد أن بعض القادة ليس لديهم الوقت الكافي للاطلاع على جميع إجراءات الأعمال التي تصدر بشأنها تعميمات فورية قد لا يكون مخطط لها مسبقا مما يعني وجود أكثر من تفسير لطريقة تنفيذ المهام المنوطة بقيادة المدارس مما يؤدي إلى بعض الصعوبات التي تعيق القادة عن إجراء هذه المهام كما هو متوقع منهم.

تتفق هذه النتائج مع دراسة بحر ومياسة أبو سلطان (٢٠١٣) التي توصلت لظهور الاعترا ب الوظيفي بين العاملين في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة بدرجة متوسطة على جميع محاور الاعترا ب الوظيفي.

المجال الثالث: العزلة الاجتماعية

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مفردات المجال الثالث " العزلة الاجتماعية "، وتم ترتيب هذه الفقرات حسب المتوسطات الحسابية تنازلياً، كما هو مبين بالجدول الآتي:

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال العزلة الاجتماعية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الممارسة
٢٠	أرغب أن تكون معظم علاقاتي مع أفراد خارج إطار العمل المدرسي.	3.15	1.068	1	متوسطة
١٨	مكانتي الاجتماعية أدنى من المكانة الاجتماعية لبعض المهن الأخرى.	2.91	1.206	2	متوسطة
٢٧	مشاركتي في الأنشطة الاجتماعية خارج المدرسة محدودة.	2.76	1.064	3	متوسطة
٢٢	اهتمامي بالنشاطات المدرسية محدود.	2.75	1.002	4	متوسطة
٢١	لا أتلقى العون من زملائي بالمقدار الذي أتمناه.	2.53	1.049	5	ضعيفة
٢٦	ينتابني شعور بالتوتر أثناء وجودي في العمل.	2.47	1.151	6	ضعيفة
١٩	أشعر بعدم الاستقرار وضعف العلاقات والروابط الاجتماعية داخل محيط العمل.	2.45	1.083	7	ضعيفة
٢٤	أجد صعوبة في التكيف مع طبيعة العمل.	2.43	1.017	8	ضعيفة
٢٣	تفاعلي مع المعلمين في المدرسة ضعيف.	2.35	1.032	9	ضعيفة
٢٥	أعاني كثيراً من الوحدة وسط زملائي في العمل.	2.28	1.119	10	ضعيفة
	الدرجة الكلية لمجال العزلة الاجتماعية	2.61	0.815		متوسطة

يتبين من جدول (٨) أن هناك أربعة فقرات جاءت بمتوسطات حسابية تقع في درجة توافر (متوسطة)، وجاءت (٦) فقرات جاءت بمتوسطات حسابية تقع في درجة

توافر (ضعيفة).

فقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة (٢٠) "ارغب ان تكون معظم علاقاتي مع أفراد خارج إطار العمل المدرسي." بمتوسط حسابي (٣,١٥) وانحراف ومعيارى (١,٠٦٨)، ودرجة ممارسة متوسطة، وفي المرتبة الثانية الفقرة (١٨) "مكانتي الاجتماعية أدنى من المكانة الاجتماعية لبعض المهن الأخرى." بمتوسط حسابي (٢,٩١) وانحراف ومعيارى (١,٢٠٦)، ودرجة ممارسة متوسطة، وفي المرتبة الثالثة الفقرة (٢٧) "مشاركتي في الأنشطة الاجتماعية خارج المدرسة محدودة." بمتوسط حسابي (٢,٧٦) وانحراف ومعيارى (١,٠٦٤)، ودرجة ممارسة متوسطة.

وفي المرتبة الثامنة الفقرة (٢٤) "أجد صعوبة في التكيف مع طبيعة العمل." بمتوسط حسابي (٢,٤٣) وانحراف ومعيارى (١,٠١٧)، ودرجة ممارسة ضعيفة، وفي المرتبة قبل الأخيرة الفقرة (٢٣) "تفاعلي مع المعلمين في المدرسة ضعيف." بمتوسط حسابي (٢,٣٥) وانحراف ومعيارى (١,٠٣٢)، ودرجة ممارسة ضعيفة، وفي المرتبة الأخيرة الفقرة (٢٥) "أعاني كثيراً من الوحدة وسط زملائي في العمل." بمتوسط حسابي (٢,٢٨) وانحراف ومعيارى (١,١١٩)، ودرجة ممارسة ضعيفة.

يعزو الباحث هذه النتائج إلى طبيعة العمل التربوي الذي يتسم بالتعاون بين أفرادهِ وكذلك إلى كون قادة المدارس هم جزء من المدرسة قبل توليهم القيادة مما يعمل على عدم شعورهم بالتوتر او عدم التفاعل بين القادة والمعلمين، لذا يحرص القادة على تنمية روح التعاون بين أفراد المجتمع المدرسي وزيادة الثقة بينهم.

وتشير هذه المتوسطات إلى توافر مجال " العزلة الاجتماعية" لدى قادة المدارس الحكومية بمحافظة بلقرن من وجهة نظر القادة بدرجة (متوسطة)، ويدعم ذلك المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة في هذا المجال والذي بلغ (٢,٦١).

يعزو الباحث هذه النتائج إلى المهام الملقاة على عاتق قادة المدارس، ولا سيما في بداية الدراسة وكذلك عند التحضير للاختبارات الفصلية، مما يؤدي في النهاية إلى العمل خارج الدوام المدرسي لإتمام بعض الأعمال وهذا بدوره يعيق قادة المدارس على المشاركة في الأنشطة الاجتماعية.

تتفق هذه النتائج مع دراسة بحر ومياسة أبو سلطان (٢٠١٣) التي توصلت لظهور الاعتراض الوظيفي بين العاملين في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة بدرجة متوسطة على جميع محاور الاعتراض الوظيفي.

المجال الرابع: غربة الذات المهنية

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مفردات المجال الرابع " غربة الذات المهنية "، وتم ترتيب هذه الفقرات حسب المتوسطات الحسابية تنازلياً، كما هو مبين بالجدول الآتي:

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال غربة الذات المهنية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الممارسة
٣٢	العائد المادي هو السبب الرئيسي للعمل.	3.20	1.061	1	متوسطة
٣٣	أتطلع إلى اليوم الذي أتقاعد فيه وأتخلص من واجباتي المهنية.	3.12	1.272	2	متوسطة
٢٩	غير قادر على الحصول على ما أتمناه في حياتي العملية.	2.78	1.006	3	متوسطة
٣١	أشعر بصراع دائم بين قناعاتي وما أقوم به في المدرسة.	2.75	1.068	4	متوسطة
٢٨	افتقد إلى الإنجازات في مسيرة حياتي الوظيفية.	2.71	1.098	5	متوسطة
٣٠	أفتقد الأمن النفسي أثناء عملي بالمدرسة.	2.50	1.135	6	ضعيفة
	الدرجة الكلية لمجال غربة الذات المهنية	2.84	0.899		متوسطة

يتبين من جدول (٩) أن هناك خمسة فقرات جاءت بمتوسطات حسابية تقع في درجة توافر (متوسطة)، وفقرة واحدة جاءت بمتوسطات حسابية تقع في درجة توافر (ضعيفة).

فقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة (٣٢) "العائد المادي هو السبب الرئيسي للعمل". بمتوسط حسابي (٣,٢) وانحراف ومعيار (١,٠٦١)، ودرجة ممارسة متوسطة، وفي المرتبة الثانية الفقرة (٣٣) "أتطلع إلى اليوم الذي أتقاعد فيه وأتخلص

من واجباتي المهنية". بمتوسط حسابي (٣,١٢) وانحراف ومعيارى (١,٢٧٢)، ودرجة ممارسة متوسطة، وفي المرتبة الثالثة الفقرة (٢٩) "غير قادر على الحصول على ما أتمناه في حياتي العملية". بمتوسط حسابي (٢,٧٨) وانحراف ومعيارى (١,٠٠٦)، ودرجة ممارسة متوسطة، وفي المرتبة الرابعة الفقرة (٣١) "أشعر بصراع دائم بين قناعاتي وما أقوم به في المدرسة". بمتوسط حسابي (٢,٧٥) وانحراف ومعيارى (١,٠٦٨)، ودرجة ممارسة متوسطة، وفي المرتبة قبل الأخيرة الفقرة (٢٨) "افتقد إلى الإنجازات في مسيرة حياتي الوظيفية". بمتوسط حسابي (٢,٧١) وانحراف ومعيارى (١,٠٩٨)، ودرجة ممارسة متوسطة، وفي المرتبة الأخيرة الفقرة (٣٠) "أفتقد الأمن النفسي أثناء عملي بالمدرسة". بمتوسط حسابي (٢,٥) وانحراف ومعيارى (١,١٣٥)، ودرجة ممارسة ضعيفة.

وتشير هذه المتوسطات إلى تطبيق مجال " غربة الذات المهنية " لدى قادة المدارس الحكومية بمحافظة بلقرن من وجهة نظر القادة بدرجة (متوسطة)، ويدعم ذلك المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة في هذا المجال والذي بلغ (٢,٨٤).

يعزو الباحث هذه النتائج إلى أن العملية التربوية بطبيعتها تحتاج إلى جهود مضيئة طوال فترة العمل، فهي تحتاج دائما إلى القيام بالعديد من المهام بالإضافة إلى المتطلبات المتجددة، فالحقل التربوي متطور والمهام التي يقوم بها القادة هي أيضا في تزايد وتطوير، مما يجعل من العمل في القيادة التربوية ليس بالسهل ومن هنا يتمنى البعض الانتهاء من وأخذ قسط من الراحة، إلا أن هذا القسط لا يمكن الحصول عليه إلا بانتهاء أو التقاعد، وما قد يعمق هذا الشعور لدى القادة أن كثيراً من الإنجازات التي يحققها قد لا تكون واضحة بالقدر الكافي الذي يطمح إليه.

تتفق هذه النتائج مع دراسة بحر ومياسة أبو سلطان (٢٠١٣) التي توصلت لظهور الاغتراب الوظيفي بين العاملين في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة بدرجة متوسطة على جميع محاور الاغتراب الوظيفي.

نتائج السؤال الثاني ومناقشتها وتفسيرها:

الذي ينص على: " ما مستوى الدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن " للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن كل فقرة من فقرات مجال الدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن وعلى المحور ككل كما هو مبين في الجدول (١٠):

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محور درجة توافر الدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن ككل وعلى جميع فقراته مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
4	أعتقد أن عملي المهني هو جزء من مسؤوليتي تجاه وطني.	4.50	0.726	1	عالية جداً
1	أقوم بعمله كما يمليه على واجبي وضميري.	4.47	0.623	2	عالية جداً
3	يهمني إنجاز عملي بسرعة وبجودة عالية.	4.21	0.711	3	عالية جداً
11	أسعى دائما لأكون مثالا يحتذى به في العمل الجاد.	4.15	0.784	4	عالية
16	لدي إصرار على إنجاز المهام المطلوبة مني بالصورة الصحيحة.	4.14	0.723	5	عالية
14	أقوم بإنجاز العمل المطلوب بإتقان وتفان.	4.10	0.752	6	عالية
15	أحرص على إنجاز العمل بالوقت المحدد.	4.09	0.740	7	عالية
21	أسعى لتحقيق الأهداف التربوية بكفاءة وفاعلية.	4.03	0.737	8	عالية
10	أطلع لان أصبح قائدا مؤثرا في مجال عملي.	4.01	0.898	9	عالية
18	تقدير الآخرين لي يدفعني لبذل المزيد من الجهد.	3.98	0.862	10	عالية
20	أطلع لتطوير مستقبلي المهني.	3.96	0.821	11	عالية
2	أتولى حل المهمات الصعبة حتى وان تطلب ذلك نوعا من التحدي.	3.95	0.828	12	عالية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
13	أضع خطة مستقبلية لأداء عملي في الوقت المحدد.	3.94	0.846	13	عالية
6	يسعدني تحمل المسؤولية للقيام بأي أعمال مدرسية.	3.91	0.847	14	عالية
8	أبذل أكبر جهد ممكن من أجل تحسني قدراتي.	3.91	0.786	15	عالية
9	أودي عملي بحماس برغم ما يواجهني فيه من عقبات وصعوبات.	3.90	0.776	16	عالية
19	لدي الحافز لتطوير معرفتي العلمية والتربوية.	3.88	0.850	17	عالية
12	أفضل العمل في الحالات التي تتطلب مستوى عالياً من المهارة.	3.84	0.858	18	عالية
17	لدي القدرة تحمل مشاق العمل المدرسي.	3.84	0.865	19	عالية
5	أعترف بالفشل مثلما أعترف بالنجاح.	3.77	0.861	20	عالية
22	لدي الحماس للمشاركة في الأنشطة المدرسية.	3.66	1.060	21	عالية
7	اشعر أنني مفعم بالطاقة والحيوية أثناء ذهابي لعملي.	3.54	1.049	22	عالية
	الدرجة الكلية لمحور درجة توافر الدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن	3.99	0.592		عالية

يتبين من جدول (١٠) أن هناك (٣) فقرات جاءت بمتوسطات حسابية تقع في درجة توافر (عالية جداً)، و(١٩) فقرة جاءت بمتوسطات حسابية تقع في درجة توافر (عالية).

فقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة (٤) "أعتقد أن عملي المهني هو جزء من مسؤوليتي تجاه وطني". بمتوسط حسابي (٤,٥) وانحراف ومعيارى (٠,٧٢٦)، ودرجة ممارسة عالية جداً، وفي المرتبة الثانية الفقرة (١) "أقوم بعمله كما يمليه على واجبي

وضميري". بمتوسط حسابي (٤,٤٧) وانحراف ومعباري (٠,٦٢٣)، ودرجة ممارسة عالية جداً، وفي المرتبة الثالثة الفقرة (٣) "يهمني إنجاز عملي بسرعة وبجودة عالية". بمتوسط حسابي (٤,٢١) وانحراف ومعباري (٠,٧١١)، ودرجة ممارسة عالية جداً.

ويمكن تفسير هذه النتائج من خلال ارتفاع الحس الوطني والضمير لدى قادة المدارس، فطالما كان الانتماء الوطني ويقظة الضمير تؤثر في تأدية العمل بشكل دقيق ومميز.

وفي المرتبة العشرون الفقرة (٥) "أعترف بالفشل مثلما أعترف بالنجاح". بمتوسط حسابي (٣,٧٧) وانحراف ومعباري (٠,٨٦١)، ودرجة ممارسة عالية، وفي المرتبة قبل الأخيرة الفقرة (٢٢) "لدي الحماس للمشاركة في الأنشطة المدرسية". بمتوسط حسابي (٣,٦٦) وانحراف ومعباري (١,٠٦)، ودرجة ممارسة عالية، وفي المرتبة الأخيرة الفقرة (٧) "اشعر أنني مفعم بالطاقة والحيوية أثناء ذهابي لعملي". بمتوسط حسابي (٣,٥٤) وانحراف ومعباري (١,٠٤٩)، ودرجة ممارسة عالية. ويعزو الباحث هذه النتائج إلى

وتشير هذه المتوسطات إلى أن قادة مدارس محافظة بلقرن لديهم دافعية للإنجاز بدرجة عالية، ويدعم ذلك المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة في هذا المحور والذي بلغ (٣,٩٩).

ومن خلال ما سبق يتضح لنا أن قادة مدارس محافظة بلقرن لديهم مستوى مرتفع من الدافعية للإنجاز وذلك يفسر لما يتمتع به قادة المدارس من حس وطني ويقظة ضمير ووعي في البصرة، إلا أنه على الرغم من ذلك لم تكن الدافعية لديهم مرتفعة بدرجة عالية طوال الوقت، فبعض القادة لديهم دافعية للإنجاز مرتفعة ولكن لم تصل إلى مستوى عال جداً فهي مازال في مستوى عال وهذا بسبب المعوقات التي تواجه قادة المدارس في بعض المهام التي توكل إليهم، فتحبط من الهمم لديهم وتقلل عزيمتهم بعض الشيء إما لعدم وضوحها بالشكل الكافي أو لتقيد حرية القادة في التعامل مع المشكلات والمهام التي يتم تنفيذها.

نتائج السؤال الثالث ومناقشتها وتفسيرها:

الذي ينص على: "هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ظاهرة الاغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن؟" وللإجابة عن هذا التساؤل، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لتحديد العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١١) معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للتعرف على العلاقة ظاهرة الاغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن

الدرجة الكلية لمحور الدافعية للإنجاز			المجالات
الدلالة	مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	
دال إحصائيا	0.000	-0.309**	المجال الأول: الروح المعنوية والحافزية.
غير دال إحصائيا	0.145	-0.115	المجال الثاني: فقدان المعايير والقيم التنظيمية
دال إحصائيا	0.000	-0.338**	المجال الثالث: العزلة الاجتماعية
دال إحصائيا	0.000	-0.345**	المجال الرابع: غربة الذات المهنية
دال إحصائيا	0.000	-0.315**	الدرجة الكلية لمحور الاغتراب الوظيفي

** دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0,01

من خلال جدول (١١) يتضح ان قيم معامل ارتباط بيرسون دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠,٠١ وذلك لجميع العلاقات - عدا مجال المعايير والقيم التنظيمية، حيث جاءت العلاقات على النحو التالي:

- توجد علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائيا عند مستوى ٠,٠١ بين انعدام الروح المعنوية والحافزية والدافعية للإنجاز.
- توجد علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائيا عند مستوى ٠,٠١ بين العزلة الاجتماعية والدافعية للإنجاز.
- توجد علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائيا عند مستوى ٠,٠١ بين غربة الذات المهنية والدافعية للإنجاز.
- توجد علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائيا عند مستوى ٠,٠١ بين الاغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز.

ويعزو الباحث ذلك إلى التزام قادة المدارس بالمهام الموكلة لهم وتأديتها على أكمل وجه، كما يحتم عليه الحس الوطني وضميره على الرغم من وجود بعض المعوقات ولا سيما التي تواجههم في الاغتراب الوظيفي التي تم ذكرها سابقا، كما أن

طبيعة العمل التربوي تقوم على العطاء والبذل دون النظر إلى العوامل المختلفة الأخرى، ولا شك أن بعض العوامل قد تكون عائقا على تأدية المهام بالشكل الكامل، حيث يصعب تخطيها، وهن هذه المعوقات هو الإحساس بالاعتراب الوظيفي ومن ثم جاءت هذه العلاقة بين الاعتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى قادة مدارس محافظة بلقرن.

توصيات الدراسة:

- العمل على إزالة مسببات الاعتراب الوظيفي لدى قادة المدارس نظرا لتأثيرها على الدافعية للإنجاز لديهم، من خلال العمل على ترك بعض الصلاحيات لقادة المدارس وعدم إلزامهم بالرجوع في كافة الأمور المدرسية إلى مكاتب التعليم.
- إقامة ندوات وورش عمل لقادة المدارس لتوعيتهم بطرق تخطي المعوقات التنظيمية التي تواجههم.
- العمل على استغلال التقنيات الحديثة في العمل المدرسي لتقليل الأعباء الملغاة على كاهل قادة المدارس مما يتيح لهم وقاتا تمكنهم من التفاعل مع الأنشطة الاجتماعية.
- إقامة دورات تدريبية للقادة لتعريفهم بطرق تطبيق المهام المنوطة بهم المنصوص عليها في الأدلة والتعميمات ولا سيما المهام المستجدة لديهم.
- توفير كافة الوسائل والأدوات التي تمكن القادة من إتمام المهام والفعاليات التي تطلب منهم، ولا سيما المواد ذات الطبيعة الاستهلاكية.
- العمل على زيادة الدافعية للإنجاز لدى القادة واستغلال دافعيتهم المرتفعة للوصول بها إلى مستويات مرتفعة جدا من خلال دعم قادة المدارس وتشجيعهم على اتخاذ القرارات والثناء على أعمالهم وإنجازاتهم وتكريم المتميز منهم.

مقترحات الدراسة:

- تطبيق الدراسة الحالية على المدارس في محافظات أخرى في المملكة العربية السعودية.
- إجراء دراسة للتعرف على العلاقة بين المركزية في اتخاذ القرارات والاعتراب الوظيفي.
- دراسة العلاقة بين الاعتراب الوظيفي والعبء الوظيفي لدى القادة.
- دراسة أثر الدورات التدريبية لدى قادة المدارس على الاعتراب الوظيفي لديهم.
- دراسة أثر الدافعية للإنجاز في تحقيق الأهداف التربوية.
- دراسة أثر حجم المجتمع المدرسي على الاعتراب الوظيفي لدى القادة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أبو سمرة، محمود أحمد. شعبيات، محمد عوض. أبو مقدم، أروى. (٢٠١٤). الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية: دراسة ميدانية في جامعتي القدس وفلسطين. جامعة القدس. فلسطين. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، ٣٤(٢)، ٥٣ - ٧١.
- بحر، يوسف عبد عطية. أبو سلطان، مياسة سعيد. (٢٠١٣). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة. الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، ٥(٥)، ١٧٨ - ٢١٤.
- البغلي، حامد فايز حامد. (٢٠١٣). علاقة الاغتراب الوظيفي بالصراعات التنظيمية وضغوط العمل: بالتطبيق على قطاعات البنوك في دولة الكويت. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عين شمس، القاهرة.
- بركات، حليم. (٢٠٠٦). الاغتراب في الثقافة العربية: متاهات الإنسان بين الحلم والواقع. ط ١. بيروت، لبنان: مركز دراسات الوحدة العربية.
- جديدي، زليخة. (٢٠١٢). الاغتراب. جامعة وادي سوف. الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٨(٨)، ٣٤٦ - ٣٦١.
- خليفة، عبد اللطيف محمد. (٢٠٠٣). دراسات في سيكولوجية الاغتراب. ب ط. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- خليفة، عبد اللطيف محمد. (٢٠٠٠). الدافعية للإجاز. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- خويلد، أسماء. (٢٠٠٥). الدافعية للإجاز في ظل التوجيه المدرسي بالجزائر: دراسة ميدانية لدى تلاميذ السنة أولى ثانوي بمدينة ورقلة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة ورقلة، ورقلة، الجزائر.
- دروزة، سوزان صالح. القواسمي، ديما شكري. (٢٠١٤). أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي: دراسة تطبيقية- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية، الجامعة الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، ١٠(٢)، ٢٩٧ - ٣١٠.

الرميساء، البار. (٢٠١٤). المناخ التنظيمي وعلاقته بدافعية الإنجاز: دراسة ميدانية في مؤسسة سونطراك بسكرة . (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

زاهي، منصور. (٢٠٠٧). الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات: دراسة ميدانية بشركة سوناطراك بالجنوب الجزائري. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة منتوري - قسنطينة، الجزائر.

زكريا، عبدالستار (٢٠١٢). دافعية الإنجاز لدى أستاذ التربية البدنية و الرياضية في ظل فلسفة التدريس بالمقاربة بالكفاءات: دراسة ميدانية على مستوى متوسطات ولاية الوادي. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

الساكر، رشيدة. (٢٠١٥). دافعية الإنجاز وعلاقتها بفاعلية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي: دراسة ميدانية وصفية ارتباطية بثانوية الشهيد شهرة محمد بالمغرب ولاية الوادي. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، ولاية الوادي، الجزائر.

سالم، هبة الله محمد الحسن. قمبيل، كبشور كوكو. الخليفة، عمر هارون. (٢٠١٢). علاقة دافعية الإنجاز بموضع الضبط، ومستوى الطموح، والتحصيل الدراسي لدى طلاب مؤسسات التعليم العالي بالسودان. جامعة الخرطوم. السودان. المجلة العربية لتطوير التفوق، ٣(٤)، ٨١ - ٩٧.

سعيد، محمود عوده. (٢٠١٦). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطن التنظيمية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشئون الدينية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأقصى، القدس، فلسطين.

شبات، جلال إسماعيل. (٢٠١٢). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية في الجامعات الفلسطينية: دراسة حالة. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة القدس المفتوحة، غزة، فلسطين.

عبد الحميد، إبراهيم شوقي. (٢٠٠٣). الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية بدولة الإمارات العربية المتحدة. (رسالة دكتوراه)، جامعة القاهرة، المجلة العربية للإدارة، ٢٣(١)، ١ - ٤١.

عثمان، مريم. (٢٠١٠). الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية: دراسة ميدانية على أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بسكرة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

علي، بشرى. (٢٠٠٨). مظاهر الاغتراب لدى الطلبة السوريين في بعض الجامعات المصرية. جامعة دمشق. سوريا. مجلة جامعة دمشق. ٢٤ (١)، ٥١٣ - ٥٦١.

علي، عبد الحميد. شلاوة عبد الحميد. (٢٠١٢) الاغتراب الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية في مدينة ورقلة: دراسة ميدانية على أعوان الحماية المدنية في مدينة ورقلة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.

عنوز، عبد اللطيف ماجد. (١٩٩٩). الاغتراب الوظيفي ومصادره: دراسة ميدانية حول علاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية في القطاع الصحي الأردني بإقليم الشمال. (رسالة دكتوراه)، جامعة اليرموك، أربد، الأردن، مجلة الإدارة العامة، ٣٩ (٢)، ٣٤٣ - ٣٩١.

الغامدي، غرم الله عبد الرازق صالح. (٢٠١١). التفكير العقلاني والتفكير غير العقلاني ومفهوم الذات لدى عينة من المراهقين المتفوقين دراسيا والعاديين بمدينة مكة المكرمة وجدة. دراسات عربية في التربية وعلم النفس. المملكة العربية السعودية، ١٥ (١)، ١٤٥ - ١٥٠.

قدوري، خليفة. (٢٠١٢). الرضا عن التوجيه الدراسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي: دراسة ميدانية بثانويتي حاسي خليفة ولاية الوادي. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر.

القريوطي، فاطمة موسى أحمد. (٢٠١٦). درجة الأمن الوظيفي وعلاقتها بمستوى الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الخاصة في مديرية تربية وتعليم الزرقاء الأولى من وجهة نظر المديرين أنفسهم. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الهاشمية، الأردن.

مزيان، وردية. (٢٠١٢). الاغتراب الاجتماعي وتأثيره على الهوية الوطنية لدى الشباب الجزائري. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة العقيد آكلي محند ولحاج، الجزائر.

المطرفي، شعيل بخيت (٢٠٠٥). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء: دراسة مسحية على العاملين بإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

نجيب، الطاهر. حمزة، عموري. (٢٠١٧). الاغتراب الوظيفي وتأثيره على الولاء التنظيمي للموظفين بصيغة الإدماج المهني: دراسة ميدانية لموظفي الإدماج المهني بمديرية التربية لولاية الجلفة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجلفة، الجزائر.

الذهلي، واجد مطر. (٢٠١٥). إمكانية تطبيق الإدارة المرئية في مكاتب التربية والتعليم في منطقة مكة المكرمة وعلاقتها بدافعية العاملين. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

وسطاني، عفاف. (٢٠١٠). دافعية الإجاز لدى فريق العمل وعلاقتها بالانتماء القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية في ضوء مشروع مؤسسة: دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم المتوسط لمدينة سطيف. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Casper Lurde (2016), The degree of influence of the moral climate on the sense of career alienation, UK, London, 12, 78-90.

Malcolm Roger (2014), The Relationship of Functional Alienation to Organizational Conflict in a Sample of Principals, USA, California, 78(3), 367-409.

Michael Baffer (2015): Career Alienation from the American School Director, New York, NY: National Bureau of Economic Research, 5, 1- 20