



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة وهران 2 محمد بن أحمد  
كلية العلوم الاجتماعية  
قسم علم النفس والأرطوفونيا  
تخصص علم النفس عمل و التنظيم  
و تسيير الموارد البشرية



مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم النفس العمل و التنظيم

## الإغتراب الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بثانوية - عمر مختار -

تحت إشراف الأستاذة:

قدور بن عباد هوارية

من إعداد الطالبين :

- مزيان محمد العربي
- بن شعبان عبد القادر

السنة الجامعية: 2023/2024

# شكر و عرفان

الحمد لله أولاً و آخر ، و الحمد لله ظاهراً و باطناً  
و الحمد لله الذي ألهمنا الصبر و العزيمة لإنجاز هذا العمل المتواضع و نشكره تعالى و  
نحمده على ما وهبنا من التوفيق و السداد .  
و نتقدم بعد ذلك بجزيل الشكر و عظيم الإمتنان إلى أستاذتنا المشرفة " بن عباد هوارية "  
التي مدت لنا يد العون بكل سخاء و نبل و أعانتنا في عملنا بالنصيحة الطيبة والدعم و  
التوجيه ، فلها خالص التقدير .  
ولا ننسى أن نرف كل معاني التقدير و الإحترام إلى كل السادة الأساتذة أعضاء لجنة  
المناقشة و إلى كل أساتذة تخصص علم النفس العمل و التنظيم .  
كما نشكر كل من قدم لنا يد المساعدة من قريب أو بعيد لإتمام هذا العمل .

مزيان محمد العربي

بن شعبان عبد القادر

## الإهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيدنا محمد أشرف المرسلين والسائرين على

نهجه إلى يوم الدين وبعد:

أهدي ثمرة جهدي إلى من حملتني وهن على وهن .. إلى من علمتني الصبر و ربنتني على

مكارم الأخلاق ... إلى من كان دعائها سبب في توفيقني إلى ما كانت الجنة تحت أقدامها

"أمي الغالية " أطال الله بعمرها و حفظها لي.

إلى معلمي الأول وقودوتي في الحياة ومرشدي.... أبي الغالي حفظه الله و أطال في عمره .

إلى كل زملاءنا في مشوارنا الدراسي.

إلى كل الأساتذة الذي كان لهم الدور البارز في كل ما وصلنا إليه من علم ومعرفة .

و إلى كل من تمنى لنا النجاح و مد لنا يد العون و المساعدة من بعيد أو قريب .

نهدي هذا البحث المتواضع راجين من المولى عز وجل أن يجد القبول و النجاح .

## ملخص الدراسة :

انطلقت هذه الدراسة من محاولة معرفة مستوى الإغتراب الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي و الكشف عن الفروق في مستواه في ظل متغير الجنس والعمر ، و كذا تقديم حلول و سبل مواجهة هذه الظاهرة ،

و قد تمحورت الإشكالية العامة حول ما يلي :

- ما مستوى درجة الإغتراب لدى أساتذة التعليم الثانوي ؟

أما عن فرضية الدراسة فجاءت كما يلي :

نتوقع مستوى مرتفع من الإغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة-

-يختلف مستوى الإغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف الجنس.

-يختلف مستوى الإغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف العمر

-الإغتراب الوظيفي يكون أكثر حدة كلما كان للأستاذ أقدمية في مجال التعليم

كانت الدراسة موجهة لأساتذة التعليم الثانوي الذين بلغ عددهم 60 أستاذ و أستاذة يعملون بثنائية عمر مختار ، و لغرض جمع البيانات تم الإعتماد على المقياس المطبق في دراسة (يوسف خوجة عادل) تحت عنوان: "إنقطاع العقد النفسي وعلاقته بالإغتراب الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من الباحثين في المراكز البحثية الجزائرية" ، و تم إتباع المنهج الوصفي لأنه المناسب لرصد ومتابعة ظاهرة الإغتراب الوظيفي كما أنه يسمح لنا بتطبيق كل أدوات جمع البيانات وكل الأساليب الإحصائية . و تم أيضا استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية ( spss ) لمعالجة بيانات الدراسة الأساسية .

و كانت النتائج المتحصل عليها كالآتي :

وجود مستوى الإغتراب الوظيفي منخفض لدى أساتذة التعليم الثانوي .و أيضا تم التوصل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب الوظيفي تبعا لمتغير الجنس، مما يدل على أن متغير الجنس لا يؤثر في الإغتراب الوظيفي و عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب الوظيفي تبعا لمتغير المستوى التعليمي، مما يدل على أن متغير المستوى التعليمي لا يؤثر في الإغتراب الوظيفي.

**الكلمات المفتاحية : الإغتراب الوظيفي ، أساتذة التعليم الثانوي .**

**The summary:** the study focuses on the level of job alienation among secondary education teachers, examining differences based on gender and age, and proposing solutions to address this phenomenon. The general problem revolves around determining the level of job alienation among secondary education teachers. The study hypothesized that there would be a high level of job alienation among the study sample, with differences based on gender and age. The study targeted secondary education teachers, totaling 30 male and female teachers working at Omar Mukhtar Secondary School. Data collection relied on a scale used in a study by Youssef Khoudja Adel titled "Psychological Contract Breach and its Relationship with Job Alienation: A Field Study on a Sample of Researchers in Algerian Research Centers." A descriptive approach was employed to monitor and follow up on the phenomenon of job alienation, allowing for the application of data collection tools and statistical methods. The Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) was used to process the primary study data. The results obtained were as follows: There is a low level of job alienation among secondary education teachers. Additionally, there were no statistically significant differences in job alienation based on gender or educational level, indicating that these variables do not affect job alienation. Key words: Job alienation, secondary education teachers.

## الفهرس:

- أ ..... شكر و عرفان
- ب ..... الإهداء
- ج ..... ملخص الدراسة :

### الفصل الأول

#### الجانب النظري

- 1 ..... مقدمة:
- 3 ..... 1- إشكالية الدراسة
- 4 ..... 2- تساؤلات الدراسة
- 4 ..... 3- فرضيات الدراسة
- 4 ..... 4- أهمية الدراسة
- 5 ..... 5- أهداف الدراسة
- 5 ..... 6- المفاهيم الأساسية للدراسة
- 6 ..... 7- منهجية الدراسة
- 7 ..... 8- الدراسات السابقة :

### الفصل الثاني

#### الإغتراب الوظيفي

- 12 ..... 1- لمحة تاريخية عن الإغتراب
- 12 ..... 2- تعريف الإغتراب
- 13 ..... 3- مراحل الإغتراب
- 15 ..... 4- أنواع الإغتراب
- 16 ..... 5- مفهوم الإغتراب الوظيفي

17	6- أبعاد الإغتراب الوظيفي
20	7- أسباب الإغتراب الوظيفي
22	8- نظريات الإغتراب الوظيفي
24	9- سبل مواجهة الإغتراب الوظيفي
26	10- الإغتراب في الميدان التربوي

### الفصل الثالث

#### الإجراءات المنهجية

30	- تمهيد :
31	أولاً: الدراسة الإستطلاعية:
31	1-مكان الدراسة :
31	2-مدة الدراسة:
31	3-أدوات الدراسة الإستطلاعية :
32	4-عينة الدراسة الإستطلاعية :
38	ثانياً: الدراسة الأساسية:
38	1-منهج الدراسة الأساسية :
41	الأساليب الإحصائية المستخدمة:

### الفصل الرابع

#### عرض و مناقشة النتائج

43	تمهيد:
45	1-عرض النتائج وتحليلها:
48	مناقشة النتائج:
53	الخلاصة:

54 ..... خاتمة:

55 ..... التوصيات:

57 ..... قائمة المراجع :

الفصل

الأول

مدخل

الى الدراسة

## ❖ مقدمة:

يشهد عالم العمل في العصر الحديث تحولات كبيرة . وامتسارعة، حيث أصبحت الضغوط النفسية والمهنية جزءاً لا يتجزأ من حياة الموظف اليومية. وسط هذه التغيرات، يبرز مفهوم الإغتراب الوظيفي كظاهرة إنسانية يتميز بها الإنسان دون غيره من الكائنات، فهو الكائن الوحيد الذي يستطيع أن ينفصل عن ذاته وقد ينفصل عن مجتمعه أو عن كليهما معاً، وتختلف درجة الإحساس بالإغتراب باختلاف الظروف التي تحيط بالفرد، إضافة إلى أن الأفراد يتباينون في شدة إحساسهم بالإغتراب، إذ أن مشكلة الإغتراب تعد ظاهرة بارزة ومتميزة في العصر الحديث، لأنه عصر يعكس أزمات سياسية واجتماعية وفكرية وأخلاقية.

تعد كلمة الإغتراب من أكثر الكلمات تداولاً في الدراسات التي تعالج مشكلات المجتمع المعاصر، بل أن المفكرين المعاصرين يصفون الإنسان المعاصر بأنه إنسان مغترب . فمع التقدم الذي شهده العالم في السنوات الأخيرة من تغيرات سريعة في المجال التكنولوجي، والثقافي و الاجتماعي و الإقتصادي ما زاد من حدة هذه الظاهرة و ذلك بتحويلها من حالات فردية شاذة إلى شعور جماعي يتسم به المجتمع، كشعور الفرد بعدم الرضا ، والتهميش والعزلة والتشاؤم و عدم الانتماء، و عدم التكيف، والشعور بالظلم ، و اللاهفية سواء في الحياة الاجتماعية أو العمل.

و يعتبر الإغتراب الوظيفي أحد أهم الظواهر التنظيمية التي تقلل من دافعية العاملين و تحد من أدائهم، وتنعكس سلباً على شعورهم و على اتجاهاتهم نحو ذواتهم ونحو بيئة العمل و نحو مجتمعهم أيضاً.

وهذا التقديم يقودنا إلى البحث أكثر عن موضوع الإغتراب الوظيفي لدى لدى أساتذة التعليم الثانوي، ومعرفة مستوى الإغتراب وقد تضمنت هذه الدراسة جانبين جانب نظري وجانب ميداني.

الجانب النظري ويحتوي على فصلين:

الفصل الأول وهو تقديم الدراسة، تضمن العناصر التالية مشكلة الدراسة، تساؤلات الدراسة، وأيضا فرضياتها، كما تطرقنا فيه إلى أهداف و أهمية الدراسة، وأخيرا التعاريف الاجرائية لمتغيري الدراسة وحدودها البشرية والزمانية والمكانية)، ثم خلاصة الفصل.

واحتوى الفصل الثاني خاص بمتغير الإغتراب الوظيفي تطرقنا إلى لمحة تاريخية عن الإغتراب أولا ومفهوم الإغتراب ومراحل أنواعه وتعريف الإغتراب الوظيفي، ثم تطرقنا إلى أبعاده أسبابه نظرياته التي فسرت الإغتراب الوظيفي.

أما الجانب التطبيقي يتضمن على فصلين وهما:

الفصل الثالث خصص لإجراءات الدراسة الميدانية، تضمن العناصر التالية: المنهج المتبع الدراسة الإستطلاعية، ثم وصف أدوات الدراسة، وبعض الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة، أخيرا تطرقنا إلى الإجراءات الدراسة الأساسية، ثم خلاصة الفصل.

بينما الفصل الرابع كان خاص بعرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها، وتضمن العناصر التالية:

عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضيات في إطار الدراسات السابقة وأخيرا ختمت الدراسة بخلاصة.

## 1- إشكالية الدراسة

ظاهرة الإغتراب عن العمل خصائص ومظاهر متعددة يمكن أن تحدث في أي مجتمع. وهي ظاهرة نسبية تختلف باختلاف الزمان والمكان، وبالتالي فهي ذات طبيعة خطيرة ودليل على أن المؤسسة تمر بأزمة حقيقية قد تؤدي إلى التراجع أو الفشل.

حيث يقول عبد الحفيظ بوخلوه -الجماعات غير الرسمية داخل الإدارة المدرسية وأثرها في الإغتراب الوظيفي، لأستاذ التعليم الثانوي (دراسة ميدانية لمجموعة من الأساتذة المدرسين بالطور الثانوي بمدينة ورقلة بالجزائر)- 2022م توصل الى أنه يذهب أغلب المبحوثين إلى أن القيادة الضعيفة هي المسبب الأول للإغتراب الوظيفي لأستاذ التعليم الثانوي، مقارنة بالقيادة المتسلطة والقيادة الديمقراطية

دراسة نسرين صالح عرفه، أشرف محمد أبو خيران، محمود أحمد أبو سمرة 2021

بعنوان : مستوى الإغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاء بدرجة منخفضة، وبمتوسط حسابي

وعلى الرغم من أهمية دراسة موضوع ، إلا أن الدراسات العربية حول ظاهرة الإغتراب الوظيفي بشكل عام قليلة جدا، والدراسات التي تناولت العلاقة بين الظاهرة وبعض المتغيرات في المجتمع الجزائري بشكل خاص قليلة جدا..

دراسة بيلتزر وآخرين 2008 بعنوان: العلاقة بين ضغوط العمل والإغتراب الوظيفي، وانتشار الامراض المرتبطة بالضغوط لدى المعلمين . وأظهرت النتائج؛ ارتفاع مستويات الإغتراب الوظيفي بشكل كبير بين المعلمين كما بينت وجود علاقة بين ضغوط العمل والإغتراب عن العمل مع معظم الأمراض المرتبطة بالضغوط مثل؛ ارتفاع ضغط الدم، وأمراض القلب، وقرحة المعدة والاضطرابات النفسية.

يعتبر المعلم في المرحلة الثانوية أهم عنصر في العملية التعليمية، فهو الذي يضمن تكوين إطاره المرجعي المستقبلي. وغالبا ما يعمل في ظروف قاسية تؤثر على نوعية المادة العلمية

التي لا يقدمها وعلى ولائه لمؤسسته، مما قد يؤدي إلى انسحابه وانعزاله السلبي أو عجزه عن السيطرة على المشكلات وعدم قدرته على مواجهة المواقف الصعبة في حياته المهنية والاجتماعية هناك وظاهرة الاغتراب الوظيفي لها سمات وأعراض متعددة قد تحدث أو تظهر في أي مجتمع وهي ذات طبيعة خطيرة وهي دليل على المرور بأزمة حقيقية قد تؤدي إلى تراجع أو فشل المؤسسات التعليمية.

## 2-تساؤلات الدراسة

-ما مستوى درجة الإغتراب الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي؟

-هل يختلف مستوى الإغتراب الوظيفي باختلاف الجنس؟

- هل يختلف مستوى الإغتراب الوظيفي باختلاف المستوى التعليمي

## 3-فرضيات الدراسة:

-نتوقع مستوى مرتفع من الإغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.

- يختلف مستوى الإغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف الجنس.

- يختلف مستوى الإغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف المستوى التعليمي.

## 4-أهمية الدراسة

تكتسي الدراسة الحالية أهمية بالغة كونها تحاول الكشف عن مستوى الإغتراب الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، مما قد يساعد في الإرتقاء بمستوى الأداء، ذلك أن عمل الأستاذ في الثانوي غياب انتماءه الوظيفي يعين غياب الدافعية والروح المعنوية لديه، و لا شك أن هذه الأخيرة مظاهر سلبية غير مقبولة في الثانويات الجزائرية التي تسعى إلى الارتقاء ضمن مصاف الراقية.

**5- أهداف الدراسة**

- معرفة مستوى الإغتراب الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي  
- الكشف عن الفروق في مستوى الإغتراب الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ظل متغير الجنس والعمر.

**6- المفاهيم الأساسية للدراسة**

الإغتراب الوظيفي : هو اغتراب العاملين عن ذواتهم في نشاط العمل .و يعرف أيضا أنه: شعور المغترب بأنه عبد لعمله، وأن العمل غريب عنه وأنه لا يرى نفسه في العمل المنتج بالإضافة إلى فقدان الحرية والقدرة على التعبير عن الذات(محمد حضر عبد المختار، 1999م،ص47)

**التعريف الإجرائي للإغتراب الوظيفي :**

إنه شعور بالفراغ والعزلة والإحساس بعدم الانتماء عاطفياً وعاطفياً ومعنوياً إلى مؤسسة مكان العمل، وهي حالة يشعر فيها العامل بعدم الرضا والملل من بيئة العمل والوظيفة نفسها.

**تعريف الطور الثانوي:**

هو المرحلة التي تلي المرحلة الأساسية بجميع أنواعها وفروعها، وهو حلقة وصل بين التعليم القاعدي من جهة وبين التعليم العالي والتكوين المهني وعالم الشغل من جهة أخرى. (خديجة بن فليس، 2014م،ص37)

**التعريف الإجرائي الطور الثانوي:**

وهي مرحلة تعليمية يتعلم فيها الطلاب سلسلة من الخبرات والكفاءات العلمية والأخلاقية على يد أساتذة متخصصين في مجموعة من المواد، ويدخلون في النهاية الجامعة بمؤهل البكالوريا.

**7- منهجية الدراسة**

ولقد اعتمدنا في هذه الدراسة المنهج التحليلي الوصفي لأنه المنهج المناسب لدراسة الظواهر الاجتماعية، حيث يصف الظاهرة وصفا موضوعيا من خلال البيانات المتحصل عليها باستخدام تقنيات وأساليب البحث العلمي، خاصة منها ظاهرة الاغتراب الوظيفي ومن ثم التغلغل والتدخل في المهام الرسمية للأعمال التربوية والتي أفرزت نوعا من التمييز والتميز في التعامل مع أساتذة التعليم الثانوي والذي بعث في شعورهم اغتراب في الوسط المهني خاصة فيما يتعلق بتغيير طريقة معاملة القيادة التربوية تجاههم.

**8- الدراسات السابقة**

**8-1- دراسة عبد الحفيظ بوخلوه -الجماعات غير الرسمية داخل الإدارة المدرسية وأثرها في الإغتراب الوظيفي، لأستاذ التعليم الثانوي (دراسة ميدانية لمجموعة من الأساتذة المدرسين بالطور الثانوي بمدينة ورقلة بالجزائر) - 2022م**

فقد تم اختيار 12 عشر مدرسة ثانوية حيث بلغ مجتمع البحث 720 أستاذا وأستاذة، وفي إطارها تم اختيار عينة من الأساتذة بلغ 189 أستاذا وأستاذة، وتم اختار هذه الأخيرة وفق شروط محددة تخدم أغراض البحث وهي عينة غير احتمالية وإنما قصدية إذ تم استبعاد. و الأساتذة الذين هم في وضعية انتداب أو استيداع، وكذا المتعاقدين لفترات قصيرة بمناسبة العطل المرضية أو عطل الأمومة أي في مناصب غير شاغرة. أما السحب فتم بالطريقة العشوائية. حيث أخذنا العينة من مجتمع البحث بنسبة تقارب 26.50 % وكان عدد الأساتذة 80 أستاذا بنسبة 42.32 % أما عدد الأساتذات 109 أستاذة بنسبة 57.67 %، ومن نتائج

الدراسة للفرضيات الثلاثة: (عبد الحفيظ بوخلوه 2022م، ص304)

تساؤلات الدراسة :

- هل أدى وجود جماعات غير رسمية داخل إدارة المؤسسة التربوية إلى السيطرة على الحياة المهنية للأستاذ إلى درجة الإغتراب الوظيفي؟

- هل استطاعت تلك الجماعات غير الرسمية أن تززع التقاليد التي كرسها واحتكم إليها

الاتصال الرسمي؟

- ما مظاهر الإغتراب الوظيفي للأساتذة المدرسين بالطور الثانوي جراء وجود جماعات غير رسمية داخل الإدارة المدرسية؟

- فرضيات الدراسة:

- الإغتراب الوظيفي يكون أكثر حدة كلما كان للأساتذ أقدمية في مجال التعليم

- للجماعات غير الرسمية أثر في الاغتراب الوظيفي للأساتذة أكثر من الأستاذات

- كلما كان مدير الثانوية ضعيفا ومتساهلا كلما زادت حدة الإغتراب الوظيفي لدى أستاذ

التعليم الثانوي.

نتائج الفرضية الأولى: - نجد عددا كبيرا من المبحوثين يشعرون بالإحباط والعزلة والغربة في

محيط العمل .

- أن الأستاذ كلما كانت له أقدمية في مجال التعليم كلما كان أكثر شعورا بالكآبة والعزلة والإحباط في محيط العمل، وذلك بشكل متسارع ومطرّد .

أن الأساتذة مرتاحين بانتسابهم لمهنة التعليم في المراحل العمرية الأولى، وأن ذلك الارتياح يقل مع تقدم العمر .

نتائج الفرضية الثانية:

- أن وجود جماعات غير رسمية ذات طابع انتهازي داخل مؤسسة التعليم الثانوي ليس له تأثير على العطاء المهني للأساتذات، مقارنة بالأساتذة الذين يرون في وجود تلك الجماعات تأثير على عطائهم المهني .

- الأساتذة يغلب على تعاملهم الطابع الرسمي، بينما الأستاذات يغلبن الطابع غير الرسمي في التعامل .

نتائج الفرضية الثالثة:

- يذهب أغلب المبحوثين إلى أن للطريقة التي يعتمدها المدير في تسيير المؤسسة التربوية علاقة بالإغتراب الوظيفي الأستاذ التعليم الثانوي

-يذهب أغلب المبحوثين إلى أن القيادة الضعيفة هي المسبب الأول للإغتراب الوظيفي لأستاذ التعليم الثانوي، مقارنة بالقيادة المتسلطة والقيادة الديمقراطية(عبد الحفيظ بوخلوه 2022م،ص323)

8-2-دراسة نسرين صالح عرفه ،أشرف محمد أبو خيران،محمود أحمد أبو سمرة 2021  
**بعنوان : مستوى الإغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل**  
 هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى الإغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل خلال العام الدراسي 2018-2019 والبالغ عددهم 8663 ومعلمة، في حين تكونت العينة، وهي عشوائية طبقية، من 717 ومعلمة ومعلم . وقد تمثلت أداة الدراسة في الإستبانة وتكونت من 14 فقرة، موزعة على 5 مجالات تمثل أبعاد الاغتراب الوظيفي، وتم التحقق من صدق وثبات الأداة بالطرق الإحصائية التربوية المناسبة. وقد تمت الإجابة عن أسئلة الدراسة والتحقق من فرضياتها باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاء بدرجة منخفضة، وبمتوسط حسابي مقداره 2.18 وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة و مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغيرات: الجنس لصالح الذكور، المديرية لصالح مديرية جنوب الخليل ، سنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة من 5-10 سنوات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير مستوى المدرسة(نسرين صالح عرفه وآخرون ،2021م،ص85)

8-3-دراسة عائشة سيف الأحمدى 2021م

**بعنوان : واقع الإغتراب الوظيفي لدى معلمات التعليم العام بالمدينة المنورة**

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الإغتراب الوظيفي لدى معلمات التعليم العام بالمدينة المنورة، وللتحقق من ذلك؛ استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي في مدخلة المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (505) معلمة من مختلف مراحل التعليم العام بالمدينة المنورة، وأعدت

الباحثان استبياناً للتعرف على واقع الإغتراب الوظيفي لدى المعلمات، ومدى تأثيره ببعض المتغيرات، وتكونت الأداة من (44) عبارة موزعة على خمسة محاور هي: محور فقدان المعايير، ومحور فقدان الثقة، ومحور العزلة الإجتماعية، ومحور فقدان السيطرة والشعور بالعجز، ومحور اغتراب الذات، وتمّ تطوير الأداة، والتأكد من صدقها وثباتها، وأظهرت النتائج ما يلي :

- انتشار الإغتراب الوظيفي بين معلمات التعليم العام بالمدينة المنورة بدرجة متوسطة وذلك بالنظر إلى قيمة المتوسط العام للمحاور، البالغ 30 أعلى مظاهر الإغتراب الوظيفي ظهوراً لدى معلمات التعليم العام بالمدينة المنورة، تلك المتعلقة بمحوري (فقدان القيم) و(فقدان الثقة).  
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ، بين متغير (المرحلة)، وبين إنتشار مظاهر الإغتراب الوظيفي لدى معلمات التعليم العام بالمدينة المنورة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير (المؤهل العلمي)، وبين مظاهر الإغتراب الوظيفي لدى معلمات التعليم العام بالمدينة المنورة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير (سنوات الخبرة).  
توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير (التخصص)، وبين مظاهر الإغتراب الوظيفي المتعلقة بمحاور (فقدان الثقة والمحور العام لصالح معلمات التخصصات الأدبية). (عائشة سيف 2021م، ص516)

#### 8-4-دراسة بيلتزر وآخرين 2008

بعنوان: العلاقة بين ضغوط العمل والإغتراب الوظيفي، وانتشار الامراض المرتبطة بالضغط لدى المعلمين .

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

## 8-5-دراسة نيشا 2010

## بعنوان: عوامل إغتراب الموظفين في مجال المعرفة

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

## 8-6-دراسة كاجلار 2013م

## بعنوان: العلاقة بين تصورات نزاهة وعدالة بيئة التعلم ومستوى الاغتراب

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

الفصل

الثاني

الإغتراب

الوظيفي

**1-لمحة تاريخية عن الإغتراب**

يعد الإغتراب ظاهرة قديمة ، وقد لا تتبالغ إذا قلنا أنها قديمة قدم الإنسان نفسه ، إذ منذ اللحظات الأولى لتكوين التجمعات السكانية صاحبها مجموعة من الأزمات أو المشكلات التي تنتج عنها بعض مظاهر الإغتراب التي عانى منها وكان أول مظهر من مظاهر الإغتراب الذي عرفته البشرية، يعود إلى تلك اللحظة المتعالية التي غربت فيها الجنة بنعيمها عن آدم عليه السلام، ونزل الأرض "مغترباً" عنها وعن المعية الإلهية التي كان يحظى بها قبل عصيان أمر ربه فتلك هي أول مشاعر الإغتراب وهكذا شاءت القدرة الإلهية أن تجعل حقيقة الوجود الإنساني وجوداً مغترباً بالقدرة الإلهية قبل الضرورة الفلسفية . كما تعد ظاهرة الإغتراب إحدى الموضوعات التي تفرض نفسها وتستحوذ على إهتمام الفلاسفة وعلماء النفس وعلماء الاجتماع، وقد عكست هذه الاهتمامات مدى إلحاح فكرة الإغتراب على ذهن الإنسان وتفكيره ، ومدى طغيان طبيعة الإغتراب على العلاقات بين أفراد المجتمع ، كما تنعكس أبعادها في كل مناحي الوجود الاجتماعي والثقافي حيث أول من استخدم مصطلح الإغتراب "هيجل" (1770-1831) استخداماً منهجياً مقصوداً ومفصلاً، بل ونظر له في كتابه الموسوم "فيمولوجيا الروح عام (1807) واستخدامه قبله وبعده كثير من الفلاسفة والمتخصصين في مختلف العلوم السلوكية والاجتماعية (شتا السيد علي ، ص 1984 )

**2-تعريف الإغتراب**

تدلنا المعاجم والموسوعات على أن لكلمة الإغتراب لغة معاني كثيرة فنجد " غرب" أي ذهب وتتحى من الناس و"التغرب" يعني البعد و"الغربة والغرب " يعني النزوح عن الوطن، أما " الغريب" فهو البعيد عن وطنه و الإشتقاق لكلمة "إغتراب" تنحدر من الأصل اليوناني " Alienatio" وبصفة أدق من الفعل " Alienus" بمعنى الإلتواء إلى شخص آخر، وتقابلها في اللغة الإنجليزية Alienation " ، أما الفرنسية "Aliénation" وتشير الكلمة إلى إنتقال ملكية شيء ما إلى آخر، أو إنتزاعه. أما عن التعاريف الاصطلاحية للإغتراب نذكر منها ما يلي :

يرى فروم في محاولته لتحديد الإغتراب بأنه: " الحالة التي لا يشعر فيها الإنسان أنه المالك الحقيقي لثرواته وطاقته، بل يشعر بأنه كائن ضعيف يعتمد كيانه على وجود قوى خارجية، لا تمت لذاتيته بصلة. "

- ويعرف بارسونز الإغتراب: "بأنه وظيفة للتنشئة الإجتماعية، وقوة تعمل على تحريك الإنعزال عن القديم تجاه الجديد، وبذلك يعني التكامل في نظره مزيدا من الإغتراب عما هو خاص وقديم "

- أما حلیم بركات فقد إهتم بوضع مفهوم الإغتراب في سياق التفاوت بين ما هو واقعي

وفعلي وما هو مرغوب ومثالي. ( معدن شريفة، العمري سليمة، 2018، ص 278)

يعرف كينستون Keniston الإغتراب بأنه الرفض الواضح للقيم السائدة في المجتمع والإنسحاب منه والتمرد عليه بدون قضية. وترى هورني Horney في الإغتراب تعبيراً عما يعانيه الفرد من انفصال عن ذاته، حيث ينفصل الفرد عن مشاعره الخاصة ورغباته ومعتقداته، وهو فقدان الإحساس بالوجود الفعال، وبالقدرة على التصميم في حياته الخاصة ومن ثم يفقد الفرد الإحساس بذاته باعتباره كلاً عضويًا ويتحدث عن نفسه كما لو كانت موجودا آخر منفصلاً وغريباً عنه. ويعرف فروم Fromm (1976) الإغتراب بأنه شكل من إشكال الخبرة التي يمارسها الإنسان ويشعر فيها بأنه غريب عن ذاته، ولا يجد نفسه كمركز لعالمه وكخالق لأفعاله أو إنتاجه وإنما أفعاله هي التي تصبح لها السيادة عليه وعليه أن يطيعها. ( عطية محمد، ب.س، ص 13)

### 3- مراحل الاغتراب

#### 1.3. مرحلة الإغتراب الذهني:

و تتميز هذه المرحلة بشعور الموظف بأن العلاقة بينه و بني المؤسسة التي يعمل بها تعد طبيعية ، أنه أصبح يسودها شئ من التوتر ، و يعزو الموظف ذلك إلى أن المؤسسة أو من يقومون بتمثيلها أصبح لديها موقف سلب اتجاه ، و أنه يعد له نفس القدر من الأهمية الوظيفية و المنزلة الإجتماعية لديها إلى أن يدخل في دائرة النسيان و الإهمال في المؤسسة يستمر الموظف في تكوين المشاعر السلبية تجاه المؤسسة ، و قد يرتأى له أن كل ما يعاين من

مشاكل و صعوبات إنما تصيح له المؤسسات ، ويصبح الموظف نتيجة ذلك مهموما و مشغولا لم يجد أحد من المسؤولين في المؤسسة من يتحدث إليه عن مشاعره و عن المشكلات يعاني منها . عندئذ يبحث الموظف عن بديل لبيث همومه و شجونه إليه ، قد يكون هذا البديل من داخل أو خارج المؤسسة ، وفي كلتا الحالتين سوف يمتد الضرر إلى كل من الموظف و المؤسسة و الخطورة ليست عندما تكون هذه مشكلة موظف اثنين أو ثلاثة و لكن الخطورة تبدأ إذا أصبح مثل هذا الشعور سائدا بين العاملين عندئذ ينشغلون بالحديث عن همومهم و المشكلات يواجهونها في المؤسسة و تتحول الأحاديث إلى بلبلة و شائعات تصبح بيئة العمل في المؤسسة بيئة غري منتجة و تدني الإنتاجية ، ويتصرف العاملون إلى بحث مشاكلهم و التشاور في حلها بدلا من قضاء وقت الدوام الرسمي في انجاز الأعمال و تطويرها ، و من أخطر العواقب الاغتراب النفسي انعدام روح المبادرة و الإبداع و انتشار اللامبالاة بني العاملين ( فيصل بن ناصر بن سعيد الشهرين ، 2013 ، ص 52 )

### 2.3. مرحلة الإغتراب الذهني :

و هي في الحقيقة امتدادهم لمرحلة الاغتراب النفسي و لكنها أكثر خطرا على المنظمة و العاملين ، حيث تتميز هذه المرحلة بالشروء الذهني و عدم القدرة على التركيز لدى العاملين ، وتبدو على بعض العاملين مظاهر الحزن و الإكتئاب و تكثر أخطاء الأداء الوظيفي إلى حد ملحوظ ، وتتدنى لدى العاملين القدرة على التعلم و يفقدون الرغبة في التدريب على أي مهارات جديدة ، و يكثر الطلب على الإجازات و البحث عن أي ممكن أن يعطي الموظف مبررا للإبتعاد عن المنظمة (فيصل بن ناصر بن سعيد الشهراني ، 2013 ، ص 52 )

### 3.3. مرحلة الاغتراب الجسدي

وهي المرحلة التي يصبح فيها الإغتراب الوظيفي اغترابا كليا حيث يكثر الغياب ، و التأخر عن الدوام و الانصراف قبل نهاية الدوام و تكثر الإستقالات الجماعية في المؤسسة أو تصبح الصراعات بين العاملين المشرفين واضحة و يفقد الرؤساء المباشرون القدرة و السيطرة على الأمور أن مشكلة الإغتراب الوظيفي تتطور و تتفاقم عندما تكون الإدارة العليا قابضة في برج عالي ، و في غياب كامل عن الواقع السيئ للمؤسسة يسبب عدم إيصال المعلومات الصحيحة

لها أو أنها لا تريد أن تسمع إلا الجوانب المضيئة و الأخبار المفرحة و إن كانت غير صحيحة و عندما تصلها الأخبار الصحيحة و هي في غفلة من أمر المؤسسة عندئذ تحل الكارثة و لا تصدق الإدارة العليا حقيقة ما يحدث وتبدأ حلقة جديدة من العلاقات المشدودة في هذه المرة بين مديري الإدارات و بين الإدارة العليا فيتبادلون الإتهامات بالتخاذل و التقصير و عدم تحمل المسؤولية ، و تشهد المؤسسة في هذه المرحلة موجة من الآفاق و الإستقلالات بين المديرين و المشرفين و رؤساء الأقسام . إنها أزمة حقيقية تواجه المؤسسة و تدفع بها إلى هاوية الإنحدار و الفشل و تصبح سمعتها الخارجية سيئة مما يؤثر على كسب ثقة المتعاملين معها ، و إذا كانت حالة الإستقلالات و الإقالات كبيرة بين العاملين المهرة و المتخصصين فإن المؤسسة لا محالة تتعرض لخسائر معنوية ومادية كبيرة لا تستطيع بعدها النهوض فتكون هي الضربة القاضية للمؤسسة و لن تقوم لها قائمة. (فيصل بن ناصر بن سعيد الشهراني ، 2013 ، ص 55)

#### 4- أنواع الإغتراب

##### 1.4. الإغتراب الديني:

تكلمت كل الأديان عن الإغتراب الديني فيما معناه الانفصال و الإبتعاد عن الذات الإلهية ، وفي الإسلام يأخذ الإغتراب المفهوم ذاته ؛ حيث يعنى به الإبتعاد عن الله.

##### 2.4. الإغتراب السياسي:

ويقصد بالإغتراب السياسي شعور الفرد بالعجز إزاء المشاركة في اتخاذ القرارات السياسية ، فهو " شعور المرء بعدم الرضا وعدم الإرتياح للقيادة السياسية والرغبة في الإبتعاد عنها وعن التوجهات السياسية الحكومية والنظام السياسي برمته ... شعور الفرد بأنه ليس جزء من العملية السياسية وان صانعي القرارات السياسية لا يضعون له اعتبارا "؛ بمعنى ان الفرد يشعر بعدم القدرة على التأثير في المجال السياسي عاجز عن 11 إصدار قرارات سياسية فاقد لمعايير تشكيل نظام سياسي ، وفي المقابل غير مرتاح ولا يشعر بالإنتماء لما هو عليه الوضع القائم. (جديدي زليخة، جوان 2012، ص350)

**3.4. الإغتراب النفسي:**

اختلف الباحثين في إعطاء تعريف للإغتراب النفسي كل على حسب وجهة نظره فمنهم من يرى بأنه : "حالة نفسية يشعر الإنسان من خلالها بانفصاله عن الآخرين وعدم الإنسجام معهم، وعدم القدرة على التكيف الإجتماعي مما يضطره إلى الإنعزال"

أنواع الإغتراب هذه لا يمكن فصلها عن بعضها البعض بصورة مستقلة نظرا لأنها تشكل وحدة من المشاعر التي يعايشها الإنسان وتؤثر ببعضها البعض ، فالإغتراب السياسي مثلا يؤدي إلى تشوه في نمو الشخصية كما قد يؤدي إلى انفصام عرى العلاقات الاجتماعية ، وهكذا... لذلك كان الإغتراب ظاهرة تتأثر بجوانب عديدة فكانت لها مجموعة من الأبعاد . ( جديدي زليخة، جوان 2012، ص350)

**5- مفهوم الإغتراب الوظيفي**

ومن بين التعاريف الغربية والعربية للإغتراب الوظيفي نذكر ما يلي :

تعريف ميتشال وآخرون: الإغتراب الوظيفي عبارة عن حالة معرفية معمقة للإنفصال النفسي عن العمل ناشئة من الإدراك بأن العمل ذاته غير قادر على الوفاء بالاحتياجات الشخصية والتوقعات الضرورية، إنه يعكس موقفا يهتم فيه الفرد إهتماما بسيطا بالعمل، ويؤدي العمل بطاقة بسيطة، ويعمل أساسا للحصول على مكافآت خارجية

-تعريف هوى وآخرون: حالة أو شعور يصف الصلة بين الفرد والوظيفة التي تؤديها، فارتفاع درجة الإغتراب تشير إلى عالقة ضعيفة بين الفرد والوظيفة

- تعريف السيد علي شتا : الشعور بالغربة أحد الظواهر التي شاع وجودها في مجال العمل وزادت مخاطرها بالنسبة لكل من العاملين وأصحاب الأعمال

- ومن التعاريف الشائعة للإغتراب الوظيفي: "ما هو إلا تلك المشاعر والأحاسيس التي يشعر بها العاملين في أنشطة التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، أو تلك التي يشيع تواجدها بين الطبقات الإدارية في المنظمات، سواء كانت مواقعهم التنظيمية والوظيفية تقع ضمن الإدارة العليا أو الإدارة الوسطى أو الإدارة الإشرافية(معدن شريفة، العمري سليمة، 2018، ص278)

## 6- أبعاد الإغتراب الوظيفي

للإغتراب الوظيفي عدة أبعاد تناولها العديد من الباحثين في ظاهرة الإغتراب بشكل عام والإغتراب الوظيفي بشكل خاص، وقد لوحظ أن هناك بعض الباحثين قد أسماها "مظاهر الإغتراب" وبعضهم أسماها "أبعاداً للإغتراب"، وقد تعددت هذه المظاهر والأبعاد وتنوعت من حيث درجة أهميتها لدى الباحثين، فنجد بعضها أكثر تداولاً في الأدب التربوي والدراسات السابقة من البعض الآخر، فقد أشار مساعدية إلى أن ميلفن سيمان قد ذكر خمس سمات يتشكل منها مفهوم الإغتراب، أما خليفة وجابر، وابن مسعود بريشي ويوب وحلس فقد أشاروا لستة أبعاد وأورد المغربي سبعة أبعاد للإغتراب، هي: (نسرين صالح عرفه و ، أشرف محمد أبو خيران، محمود أحمد أبو سمرة، 2021، ص90)

## 1.6. العجز أو افتقاد القدرة: (Powerlessness)

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

## 2.6. اللامعنى Meaninglessness

شعور المرء بأنه لا يوجد شيء له قيمة أو معنى في هذه الحياة، نظراً لخلو هذه الحياة من الأهداف والطموحات، ويمثل شعوراً لدى الفرد يوحي بأن الحياة التي يعيشها بكل الوقائع والأحداث قد فقدت دلالتها ومعناها ومعقوليتها، وأنها حياة لا جدوى منها حلس، ويتولد هذا الشعور لدى الفرد عندما يجد أنه لا يوجد له دور في المؤسسة التي يعمل فيها ولا يرتبط بالأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها ويرتبط هذا البعد ببعد العجز، فعندما يكون الموظف

غير قادر على التحكم في الأحداث، فمن الطبيعي أن لا يتمكن من فهمها، أو توقع القادم في مستقبلها : (نسرين صالح عرفه و، أشرف محمد أبو خيران، محمود أحمد أبو سمرة، 2021، ص90)

### 3.6. اللامعيارية (Normlessness)

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

### 3.6. العزلة: (Isolation)

و يقصد بها شعور الفرد بالانفصال وافتقاد العلاقات الاجتماعية، وكذلك الشعور بالبعد عن الآخرين حتى وإن وجد بينهم. وقد أورد جابر، وبن مسعود (2015) أن العزلة تعبر عن إخفاق (الأنا) في إقامة علاقة مع لا (نحن)، والشعور الحاد بالعزلة الذي ينشأ عن هذا الإخفاق يمهد لنشأة شعور الذات المتزايد بنفسها. وتعني شعور الفرد بالوحدة وانسحابه وانفصاله عن تيار الثقافة السائدة وشعوره بعدم الاندماج وتبني مبادئ أو مفاهيم مخالفة مما يجعله غير قادر

على مسايرة الأوضاع القائمة بحيث يكون الفرد في حالة تناقض بين ما هو مادي وبين ما هو نفسي فهو موجود في المجتمع من الناحية المادية لا من الناحية النفسية .

#### 4.6. الإغتراب الذاتي أو النفور من الذات (Self-Alienation)

حينما يشعر الإنسان بالوحدة والغربة والعجز بسبب انقطاع الروابط بينه وبين مجتمعه لا بد أن يحاول أن يظهر هذا الإحساس، ولتحقيق ذلك لديه اتجاهين:

##### الإتجاه الأول:

يتجاوز فيه الإنسان واقعه الذي يغترب عنه ويتمسك بحريته، فيوجد لنفسه عالماً جديداً يعبر عن قدراته الحسية والعقلية الأصيلة، ويستعيد وحدته مع العالم دونما التنازل عن ذاته الأصيلة الاتجاه الثاني: ومن المحتمل أن لا يستطيع الإنسان تحمل العيش وحيداً، فيضطر للإستسلام والخضوع لسلطة المجتمع، سواء كانت سلطة سياسية، أم سلطة عادات وتقاليد وأخلاق سائدة فيه، فيتحول هذا الإنسان تدريجياً لآلة بشرية، وتبدأ ذاته الأصيلة بالاختفاء، ويكتسب ذاتاً جديدة زائفة يفرضها عليه المجتمع ويصبح بذلك متشياً .وقد وضح (فروم) هذا البعد من خلال الحديث عن الذات الأصيلة والتي تمثل الصورة المثالية لذات الفرد كما يتمناها والذات الزائفة وهي الذات الواقعية والموجودة بالفعل والتي تتحدد من خلال الظروف السائدة في مجال العمل، مما قد يؤدي إلى طمس الذات الحقيقية (الأصيلة) للفرد (محاميد سماح 2016،ص45).

فالإنسان المغترب يفقد القدرة على التواصل ذاته وتلازمه الرغبة في الهروب والانعزال ويفقد القدرة لأن يجد مكافأة لذاته ويشعر أن ذاته الخاصة وقدراته بعيدة عنه (الشفلو، 2014). ويعرف (سيمان) هذا البعد بأنه عدم قدرة الفرد على التواصل مع نفسه وشعوره بالإنفصال عما يرغب في أن يكون عليه، حيث تسير حياة الفرد بلا هدف ويحيا كونه مستجيباً لما تقدم له الحياة دون تحقيق ما يريد من أهداف مع انعدام القدرة على إيجاد الأنشطة التي تكافئ ذاته" اللاهدف (Aimlessness) يرتبط اللاهدف ارتباطاً وثيقاً باللامعنى ويعني شعور الفرد بالإفتقاد إلى وجود هدف واضح ومحدد لحياته، وليست لديه أية طموحات مستقبلية وإنما يعيش

لحظته الراهنة فقط. التمرد (Rebelliousness) يأتي التمرد من شعور الفرد بعدم الرضا عن المناخ الذي يسود بيئة العمل من نظم وقيم، فيتولد لديه شعور بالسخط والإحباط ينتج عنه رغبة شديدة في تغيير المؤسسة إلى الصورة التي يتمناها ويرغب بها وتحقق له رغباته. وقد يكون تمرد الفرد ضد ذاته أو ضد المؤسسة التي يعمل بها، وقد يظهر هذا التمرد على شكل مشاعر من الرفض وعدم الرضا، أو بدرجة أكبر تتجلى في ممارسة العنف والاعتداء على ما يتصوره الفرد سبب إحباطه (نسرين صالح عرفه و ، أشرف محمد أبو خيران، محمود أحمد أبو سمرة، 2021، ص90)

## 7- أسباب الإغتراب الوظيفي

### 1.7. أسباب ترتبط بالفرد:

-الإكتئاب والإحباط، فعندما توجد مشكلات تقف عائقاً في طريق الفرد وتمنعه من تحقيق رغباته وأهدافه، يشعر بالعجز والضعف والفشل وبخيبة الأمل التي تقود في النهاية إلى الإحباط وتحقير الفرد لذاته، ومن ثم شعوره بالإغتراب الوظيفي. تعرض الفرد لحالات مختلفة من الحرمان مثل الحرمان العاطفي أو الحرمان الاجتماعي أو الحرمان المادي، وجميعها تؤدي إلى عدم تلبية رغبات وحاجات الفرد ومن ثم تكون سبباً في إحساسه بالإغتراب) (<https://www.annajah.net>)

-حالة عدم الاستقرار في المحيط الاجتماعي، مثل عيش الفرد في ظل الحروب أو في حالة حدوث أزمات اقتصادية. الغزو الثقافي الذي يتعرض له الفرد وما يحويه من عوامل هدم وتخريب للقيم والمعايير التي نشأ عليها الفرد والضغوطات الاجتماعية المتنوعة وعدم قدرة الفرد على التعاطي بطريقة صحيحة معها وتحملها .

- عدم قدرة الفرد على مواكبة تغيرات العصر السريعة أو عدم امتلاكه الكفاءة لمواكبتها المشكلات الأسرية التي يعاني منها الفرد التي تمنعه من التركيز في عمله . .الفشل في اختيار العمل المناسب للفرد الذي يلائم طموحه وإمكاناته .

-انخفاض الأجر وعدم تناسبها مع ما يبذله الفرد من جهد ومع ما يمضيه من وقت في العمل

-الملل من تكرار العمل وفقدان العامل لدوره في العملية الإنتاجية. (

<https://www.annajah.net>)

## 2.7. أسباب ترتبط بالمنظمة :

-الهيكل التنظيمية المعقدة التي تمنع العامل من تنفيذ أي عمل دون صدور أوامر من المستوى الإداري الأعلى .

-نمط القيادة الموجود في المنظمة، فالسلطة المستبدة التي تعامل العامل بعدم الاحترام تدفعه إلى الملل من العمل وعدم الرغبة بالحضور إليه .شعور الفرد بفقدان القوة نتيجة للمركزية الشديدة أو اللامركزية المفرطة.

-الإنخفاض في مستوى العلاقات الإجتماعية والعلاقات السيئة مع أفراد العمل التي تؤدي إلى نشوء الخلافات والمشاحنات، وتجعل من العمل مكاناً متوتراً وغير مريح.

-سوء أدوات تقييم أداء العاملين؛ إذ تعتمد أغلب المنظمات في تقييم العاملين لديها على التقارير التي يقدمها المدير المباشر للعامل والتي غالباً ما تكون خاضعة للآراء الذاتية للمدير وتقلباته المزاجية.

-اختلاف الأدوار وتناقضها، فقيام الفرد العامل بأكثر من دور في المجتمع، مثل دور المربي والعطوف على أولاده ورب الأسرة إلى عامل مرؤوس في وظيفته يخلق حالة من عدم الرضى والاغتراب.

- غياب التدريب في المنظمة وعدم تطوير قدرات العاملين ومهاراتهم.

- غياب القيم الأخلاقية عن العمل التي تحدد ما هو مرغوب وما هو ممنوع

-المنافسة الشديدة و إتباع طرق غير شرعية فإن الموظفين سوف يشعرون باليأس و الإحباط الذي من شأنه أن يوصلهم إلى حالة الإغتراب الوظيفي (العيسوي؛1995)

## 8- نظريات الإغتراب الوظيفي

## 1.8. نظرية إيميل دوركايم

لقد تأثر دوركايم كغيره من المنظرين بأفكار هيجل خاصة في تركيزه على فهم العالقة بين الذات والموضوع، الذي يرى فيه المدخل المناسب لدراسة العملية الاجتماعية الإغترابية، فإنصب إهتمام دوركايم حول عزلة الإنسان في العصر الحديث مقارنة بالمجتمع التقليدي، وهذا عبر مؤلفاته المعروفة كتقسيم العمل والانتحار إعتد دوركايم في تفسيره لإغتراب كظاهرة إجتماعية على ضعف المجتمع، إذ يرى أن المجتمع عاجز عن تحقيق الفردية، ذلك أن سلوك الفرد يخضع لإرادة المجتمع أو روابط القرابة والطوقسية... إلخ، إلا أن ما يترتب عن تلك التبعية في المجتمع الحديث حدوث

الإغتراب لفقدان المعايير والقيم الأخلاقية كموجه لسلوك الأفراد وهذا ما أسماه دوركايم بإضعاف الضمير الجمعي.

وأشار الدكتور السيد شتا في مؤلفه الموسوم نظرية الإغتراب من منظور علم الاجتماع إلى فكرة مشتركة بين ماركس ودوركايم في قوله: "على نحو ما ذهب ماركس، بتأكيد على السمة المتصارعة لتقسيم العمل الحديث في النسق الرأسمالي، والتي نظر إليها باعتبارها الحالة التي يغترب فيها الناس عن بعضهم، وعن أنفسهم. (معدن شريفة، العمري سليمة، 2018، ص280)

## 2.8. نظرية كارل ماركس :

إنطلق كارل ماركس في دراسته للإغتراب من نقده لأفكار هيجل وما تضمنه الإقتصاد السياسي الكلاسيكي من مبادئ، "ففي المجتمع السياسي الفرد يتصرف بنفس الطريقة وجها لوجه مع الحالة، بينما في الحياة اليومية توضع لو تبنى على المصالح الخاصة، أنانية كل واحد "

- طرح ماركس الإغتراب من منظور تاريخي، إقتصادي وسياسي محدد، ويبيدي ماركس نقدا شديدا للإغتراب الديني الذي حسبه يعكس الإغتراب الإقتصادي والإجتماعي
- ركز ماركس على الإغتراب الإقتصادي بشكل كبير لأنه إعتبره إغتراب في الحياة الواقعية للإنسان.

- ينشأ الإغتراب -الإقتصادي- من وجود طبقة عظمى محرومة من الملكية، في المقابل وجود طبقة الأقلية المالكة وشديدة الثراء، ومن خلال العمل تبذل الطبقة الأولى كامل قوتها من أجل زيادة الإنتاج، في حين يكون نتاج العمل ليس ملكا لها وبالتالي تغترب الذوات عن أصحابها (معدن شريفة، العمري سليمة، 2018، ص280)

### 3.8. نظرية ماكس فيبر

قامت دراسات كثيرة حاولت الكشف عن سلبيات النموذج البيروقراطي ومن أهمها دراسة بونجان وجرمز التي ركزت على خصائص البيروقراطية المتمثلة في تسلسل السلطة، التخصص ونسق القواعد والإجراءات و من بين ما توصلت إليه أنه هناك عالقة بين خصائص البيروقراطية ومظاهر الإغتراب. وجدير بنا أن نستحضر رأي ملفن سيمان حول إسهامات ماكس فيبر والاعتراب "الذي أعتبر أن أعمال فيبر ما هي إلا إمتداد أبعد من المجال الصناعي لفكرة ماركس حول فقدان السيطرة والتي تقوم في الأصل على فكرة سلب الحرية نتيجة السيطرة على العامل بواسطة الإدارة المنظمة والإجبارية للعمل

ويتمحور إهتمام ماكس فيبر بموضوع الإغتراب من حيث ثلاثة أبعاد أساسية وهي: الإعتماد ويأتي نتيجة القواعد والقوانين التي تضعها الإدارة والذي من شأنه أن يبعد العامل عن روح الإبداع والابتكار وال يفكر سوى في تطبيق تلك القواعد والقوانين، كما أن الوسائل التي تحدث عنها كارل ماركس والتي تعود ملكيتها إلى الرأسمالية، نجدها في نظرية ماكس فيبر هي ملك للإدارة أي أن هذه الأخيرة تملك هامش الحرية في التحكم في العامل ما يجعله يفقد سيطرته على المواقف المختلفة، ويصبح غير قادر على تحقيق أهدافه التي لا تخرج عن كونها أهداف بيروقراطية . أو تنظيمية. من ناحية أخرى، وبناء على الخضوع وفقدان السيطرة يأتي بعد سلب الحرية وهو أن العامل بحسب فيبر يكون حبيسا للعقلانية المفرطة وهذا ما يتفق مع ما جاء به ماركس، ومن ثمة إنتهى ماكس فيبر إلى أن العقلانية تؤدي بالإنسان إلى الاغتراب في العمل لامتثاله المفرط للعقلانية الزائدة وهذا ما يؤدي إلى سلب حريته، ومع ذلك فالمفارقة

موجودة في فكرة العقلانية التي لطالما نادى بها فيبر فلا يبدو فيما يبدو أنه يعترم على بدائل أو حلول توفيقية معقولة. (معدن شريفة، العمري سليمة، 2018، ص280).

#### 4.8. نظرية روبرت بلونر:

يرى بلونر أن الإغتراب يوجد عندما يكون العمال غير قادرين للسيطرة على عمليات عملهم المباشرة، وغير قادرين على تطوير الشعور بالفرص، وبالعلاقة وظائفهم بكل إنتاج التنظيم، وغير قادرين على الإنتماء للمجتمعات الصناعية المتكاملة (السيد علي شتا، 1993، ص35) فالشخص في نظره مغترب عندما يكون موضوعا مسيطرا عليه ومحتكرا بواسطة أشخاص آخرين أو بواسطة أي نسق غير شخصي مثل التكنولوجيا ويذكر بلونر أن المجتمعات الصناعية لها جملة من المعايير والقواعد رسمية كانت أو غير رسمية، وهي بمثابة المرشد والموجه لسلوك أعضائها، وتلعب هذه المعايير دور كبير في تحقيق التكامل المعياري لدى العمال وخلق الشعور بالولاء لديهم (السيد علي شتا، 1993، ص35)

#### 9- سبل مواجهة الإغتراب الوظيفي

ذكر الطهطاوي العديد من الآثار السلبية لشعور الفرد بالإغتراب في مجال العمل حيث يفقد الإنسجام والتأقلم، ويزيد شعور الفرد بالوحدة وعدم الرضا وفقدان الإنتماء التنظيمي واختفاء روح المبادرة والمسؤولية وارتفاع معدلات الغياب وارتفاع معدل دوران العمل، وانخفاض مستوى الأداء، والمساعدة على تكوين الإتجاهات السالبة لدى الأفراد في محيط العمل، ولا شك أن هذه المظاهر السلبية تؤثر سلباً على كل من الفرد والمنظمة وللتغلب على هذه الآثار لابد من اتباع بعض السبل في مواجهة الإغتراب والتي من أهمها :

#### 1.9. الوعي بالإغتراب والقدرة على تحمل العزلة :

-يعرف (فرومان) الوعي بعملية الإيقاظ ورؤية ما يكون أمام الإنسان فالوعي يعني طرح الأوهام، ولكي ينمو لابد أن تختفي التناقضات الإجتماعية وكل النزاعات اللاعقلية التي فرضت على الإنسان عبر تاريخه .

-تنظيم العمل بين العاملين من خلال تنمية الإتصالات الفعالة وتسهيل ترقيةهم وتوليفهم مناصب إدارية أعلى وإتاحة الفرصة للترقية والنمو الوظيفي وتغذية احتياجاتهم التدريبية وتوفير روح التعاون وبناء علاقات اجتماعية إيجابية في المنظمة .

### 2.9. الموضوعية والشفافية:

لابد من الإلتزام بالموضوعية والشفافية في إعداد التقارير وتقييم الأداء ووضوح الأهداف للعاملين، وذلك بالتركيز على برامج التنمية الإدارية لتنمية الاتصالات الفعالة في جميع الجهات (علي صالح الشايح، أمالك سليمان إبراهيم الصلال، 2020، ص 121)

- المشاركة في اتخاذ القرار أكد سيمان أن مشاركة العاملين في صنع القرار في المنظمة تقلل الشعور بفقد القوة، ويتم ذلك من خلال إحلال تنظيم جديد من خلال مساهمة العاملين في تكوينه وإبعاد التنظيم البيروقراطي والتسلط الذي يؤدي في غالب الأحيان إلى ضعف العمل وظهور روح اللامبالاة من قبل العاملين.

- تحسين بيئة العمل إن إحداث بعض التغييرات في بيئة العمل من حين لآخر يجعل العامل لا يمل من بيئة العمل وذلك عن طريق توفير فترات للراحة وتحسين وتكييف الجو والتخفيف من حدة الظروف السيئة.

-تحقيق حرية إيجابية للشخص و هو مرهون بجانب الاجتماعي و الاقتصادي التي تسمح للإنسان أن يعبر عن نفسه ( بن زاهي.2007؛ص67) و قهر الإغتراب مرهون بالحرية التلقائية لو تجعل الإنسان يعبر عن نفسه (حماد.2005ص257)

### 3.9. المساعدة المالية:

إن تقديم بعض القروض للعاملين من أجل حل المشاكل الأسرية ومساعدتهم على حل مختلف المشاكل وهذا لإعادة الاعتبار للعامل بأنه يتمتع بثقة الإدارة واهتمام المشرفين وهذا يدل على تحسين جو العاملين .تقوية علاقات العاملين في المنظمة وتتضمن النقاط التالية: (علي صالح الشايح، أمالك سليمان إبراهيم الصلال، 2020، ص 122)

**4.9. تقوية علاقة العاملين بالمؤسسة:**

وذلك من خلال إنشاء وحدة للبحوث النفسية والاجتماعية والتي من أهدافها دراسة مشكلات العاملين والوقوف على المصادر الخاصة بها، ودراسة المتغيرات يمكن أن يساعد على وضع الحلول الوقائية والعلاجية لمشكلات العاملين والعمل على تقوية عوامل الرضا والإرضاء لديهم .

- خلق الانسجام بين العامل وعمله، ويتم ذلك من خلال عدة اعتبارات منها أن تكون العلاقة بين الرئيس والمرؤوس قائمة على الإحترام المتبادل وأن يكون قوامها الود والدفء وأن يكون للعاملين حضور وتمثيل قوي في مجلس الإدارة والنقابة حتى يشعرون بذواتهم ويقوى انتمائهم للعمل.

- تقوية علاقة زملائه، وتعتمد علاقة العامل على اعتبارين رئيسيين هما التعاون والمنافسة فضلا عن إثراء الحياة الإجتماعية داخل المؤسسة ولن يتم ذلك إلا من خلال تعددية الأنشطة وإثرائها بالقيام بالرحلات والحفلات والمسابقات. (علي صالح الشايح، أمالك سليمان إبراهيم الصلال، 2020، ص 122)

**10- الإغتراب في الميدان التربوي**

هناك عدة عناصر ضرورية لنجاح العملية التعليمية تعود في مجملها إلى أربعة عناصر أو أركان هي:

المعلم والطالب والمنهاج والبيئة التعليمية ولكل عنصر من هذه العناصر أهميته ودوره في إنجاح العملية التعليمية. ولكن دور المعلم يعد من أهم أركان العملية التعليمية وأهم أسس نجاحها، ولعظم دوره الفاعل والمؤثر، فإن تحسين ظروفه وتحسين نوعية أدائه يتطلب تضافر الجهود من جميع من له علاقة بمنظومة التربية والتعليم أن أهم أدوار المعلم هو إثارة الدافعية لدى المتعلمين ورفع مستوى طموحهم بدرجة تعادل درجة استعداداتهم وميولهم وقدراتهم نحو الأنشطة المختلفة حتى يتسنى لهم النجاح والاستمرارية. وعدم التعرض للإحباط مع الأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية في التعلم، ويجب على المعلم الإهتمام بحاجات التلاميذ العقلية والنفسية والاجتماعية والعمل على إثارة حب الاستطلاع لديهم من خلال تقديم مادة تعليمية

بطرق مشوقة فيها تنوع في مستويات الأسئلة المطروحة، وفتح المجال للمتعلمين لمناقشة المشكلات وإيجاد الحلول، وذلك يؤدي إلى إيجاد طالب مستعد للمضي في حياته المستقبلية، قادر على تخطي الصعاب، واثق في نفسه وفي قدراته وتعتبر مهنة التدريس من المهن التي تتأثر بالعلاقات الإنسانية وبالوضع الاجتماعي والسياسي والإقتصادي السائد وهي أيضا واحدة من المهن التي تكون عرضة لمشاعر الغربة. ومن الواضح أن القوانين والتعليمات التنظيمية تقيد حرية المعلمين الفكرية والعملية ؛ وقد لا يجد المعلمون الناجحون من يقدر جهودهم، ولا يلقون الاهتمام والتقدير المناسبين ؛ إضافة إلى أن فرص الترقية محدودة، فمن البديهي أن يولد ذلك شعوراً بعدم الرضا والنفور من هذه المهنة. وقد أظهر الأدب التربوي والعديد من الدراسات أن الغربة تقلل من الرضا الوظيفي وتزيد من الإرهاق، وتؤثر سلباً على التوافق التنظيمي ويعتبر الإغتراب الوظيفي أحد الظواهر التنظيمية التي تحد من تقدم العاملين وتطورهم في شتى المجالات، وتأثر بشكل سلبي على أدائهم الوظيفي مما يكون له بالغ الأثر في أداء المنظمة بشكل عام، لذلك فإنه يعد من المفاهيم الهامة كونه يرتكز حول المورد البشري والذي هو الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها تطور المنظمة وتقدمها. وإن شعور العاملين بالاغتراب الوظيفي يعني عجزهم عن التحكم في أنفسهم من جهة، وعن الأحداث المحيطة بهم من جهة أخرى، كما يولد الشعور بالاغتراب الوظيفي إحساس الفرد باللامعنى أو عدم وجود هدف محدد لعمله في الوظيفة التي يقوم بها في المنظمة، كما أن الفرد يشعر باللامعيارية، فلا يلتزم بالمعايير والقوانين الخاصة بالمنظمة، إضافة إلى ذلك شعور الفرد بالعزلة الاجتماعية والاغتراب عن الذات وقد تبين لدى أن ظاهرة الاغتراب في التعليم هي مشكلة تؤثر على المعلمين مباشرة، فيصبح الموظفون في المؤسسات التعليمية معزولين عن المهام المتعلقة بالتعليم والتدريس و تجعل هذه الظاهرة الأفراد يشعرون باللامعنى حيث يفقدون الاهتمام بعملية التدريس ويصبح التعليم عملية مملة وكتيبة. ولا يمكن صرف النظر عن ظاهرة الاغتراب الوظيفي على أنها مشكلة مؤقتة ويمكن معالجتها بسهولة. بل هي جزء من عملية التعليم والتي مع الأسف تمنع المعلمين من الإبداع ، وتحد من كونهم نموذجا للطلاب والمجتمع ، ويقف الاغتراب الوظيفي عائقاً أمام المعلمين لتحسين أنفسهم فيما يتعلق بوظائفهم ، ومساهماتهم في

التنمية الاجتماعية ومن كونهم فعالين في عملية التعليم والتعلم، ومن كونهم منتجين في التدريس وعاملين متعاونين مع الإدارات المدرسية ومع زملائهم. (نسرين صالح عرفه و ، أشرف محمد أبو خيران، محمود أحمد أبو سمرة، 2021، ص94)

الفصل

الثالث

الإجراءات

المنهجية

**- تمهيد :**

إن الدراسة الميدانية هي الجانب الأكثر أهمية في البحوث الإجتماعية, والهدف منها تدعيم الدراسة النظرية ويتبين ذلك من خلال البحث و الاستطلاع و المتحددة التي تخص الظاهرة المدروسة و تجتمع تلك المعطيات المسقاة من الميدان و تحليلها وتفسيرها للتوصل إلى النتائج.

فنجاح أي دراسة ميدانية يتوافق على كيفية معالجة موضوعها لأن صحتها وسلامتها تقوم على المنهجية المتبعة وهذا عن طريق تحديد مراحلها ومجالاته وهذا يجب على الباحث إتباع جملة من القواعد والمراحل المنظمة والمرتبطة من أجل معرفة مدى تأثير هذه الظاهرة وتوصل إلى النتائج المترتبة عنها بتحديد مجالات الدراسة ومكانها وزمانها وتحديد العينة وكيفية اختيارها.

فبكل فصل الدراسة الميدانية محمل الخطوات والإجراءات التطبيقية التي تم اتخاذها كخطوات تحضيرية متمثلة في الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية لهذا البحث، وهذا ما سيتم عرضه تفصيلاً في هذا الجزء من البحث.

**أولاً: الدراسة الإستطلاعية:****1- مكان الدراسة :****تعريف بالمؤسسة :**

ثانوية عمر مختار المسماة على الشهيد عمر مختار المتواجدة بولاية وهران الجزائر في حي العقيد لطفي التابع لبلدية بئر الجير , تاريخ بنائها كان يوم 16 جوان 2007 و طاقة إستيعابها 1000 تلميذ ومساحتها الكلية المقدرة ب 10800 هكتار منها 6000 هكتار مبني و 4800 هكتار غير مبني , لديها جناح بيداغوجي وجناح إداري و فضاء تربوي و سكنات وظيفية و أجهزة الإعلام الآلي.

**2- مدة الدراسة:**

لقد تم إجراء الدراسة ابتداء من 2024/04 /30 إلى غاية 2024/05 /07 بثانوية عمر مختار.

**3- أدوات الدراسة الاستطلاعية :****1- - مقياس الإغتراب الوظيفي :**

لقد استخدم الباحثان المقياس من أجل جمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، وقد تم الاعتماد على المقياس المطبق في دراسة (يوسف خوجة عادل) تحت عنوان: "إنقطاع العقد النفسي وعلاقته بالإغتراب الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من الباحثين في المراكز البحثية الجزائرية" والذي احتوى على (26) فقرة مقسمة على (03) أبعاد وهي كالتالي: (08) فقرات تقيس بعد الشعور بالتشاؤم والرضى المهني، (09) فقرات تقيس بعد الشعور بالعزلة والعجز في العمل، (09) فقرات تقيس بعد غياب معيار ومعنى العمل.

- 08 عبارة تقيس بعد الشعور بالتشاؤم والرضى المهني.

- 09 عبارة تقيس بعد الشعور بالعزلة والعجز في العمل.

- 09 عبارة تقيس بعد غياب معيار ومعنى العمل.

وللتوضيح أكثر سيتم إدراج الفقرات الخاصة بكل بعد.

الفقرات التي تحدد بعد الشعور بالتشاؤم والرضى المهني:

(9، 14، 17، 18، 21، 22، 25، 26).

الفقرات التي تحدد بعد الشعور بالعزلة والعجز في العمل:

(1، 2، 3، 5، 12، 13، 15، 23، 24).

الفقرات التي تحدد بعد غياب معيار ومعنى العمل:

(4، 6، 7، 8، 10، 11، 16، 19، 20)

ويكون تقييم كل عبارة في سلم ليكرت ذو خمسة درجات، تتراوح ما بين الدرجات (1،

2، 3، 4، 5) المعبرة عن موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض جدا.

#### 4- عينة الدراسة الاستطلاعية :

والجداول التالية تبين خصائص وسمات عينة الدراسة الاستطلاعية كالتالي :

#### جدول رقم (01): توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
23.3%	7	ذكر
76.7%	23	أنثى
100%	30	المجموع

يبين الجدول رقم (01) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس حيث تمثل نسبة الذكور

(23.3%) بينما تمثل نسبة الإناث (76.7%) وتعتبر أكبر نسبة.

## جدول رقم (02): توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن

المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	السن
40.07	6.772	

يوضح الجدول رقم (02) متوسط أعمار عينة الدراسة الإستطلاعية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (40.07) والإنحراف المعياري (6.772).

## جدول رقم (03): توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
46.7%	14	ليسانس
53.3%	16	ماستر
100%	30	المجموع

يوضح رقم (03) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي، حيث أن مستوى ليسانس جاء بنسبة (46.7%)، وبلغت نسبة مستوى ماستر أكبر نسبة مقدرة بـ(53.3%).

## جدول رقم (04): توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير الأقدمية

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأقدمية
6.733	12.20	

يوضح الجدول رقم (04) متوسط الأقدمية في العمل لعينة الدراسة الإستطلاعية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (12.20) والإنحراف المعياري (6.733).

## 2- الخصائص السيكومترية لمقياس الإغتراب الوظيفي :

## 1.1- صدق مقياس الإغتراب الوظيفي :

قام الباحثان بحساب الاتساق الداخلي للمقياس على عينة متكونة من ( )، وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون باستعمال الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) كما هي موضحة في الجدول التالي:

## 1.2- جدول رقم (01) يوضح معامل ارتباط الفقرات مع أبعاد الإغتراب الوظيفي :

معامل الارتباط مع بعد غياب معيار ومعنى العمل	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع بعد الشعور بالعزلة والعجز في العمل	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع بعد الشعور بالتشاؤم والرضى المهني	رقم الفقرة
0.525**	04	0.687**	01	0.495*	09
0.809**	06	0.820**	02	0.596**	14
0.812**	07	0.454*	03	0.655**	17
0.802**	08	0.493**	05	0.737**	18
0.772**	10	0.577**	12	0.649**	21
0.561*	11	0.253	13	0.777**	22
0.772**	16	0.427*	15	0.520**	25
0.485**	19	0.609**	23	0.592**	26
0.516**	20	0.645**	24		

\* يوجد دلالة عند 0.05

\*\* يوجد دلالة عند 0.01

جميع الفقرات دالة إحصائياً ماعدا الفقرة ( 13).

جدول رقم (02) يوضح معامل الارتباط بين كل بعد والمجموع الكلي لمقياس الإغتراب الوظيفي.

معامل الارتباط	الأبعاد
0.580**	الشعور بالتشاؤم والرضى المهني
0.702	الشعور بالعزلة والعجز في العمل
0.722	غياب معيار ومعنى العمل

\*\* يوجد دلالة عند 0.01

## 2.1. - ثبات مقياس الإغتراب الوظيفي :

قام الباحثان بحساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ (a) Alphacronbach وذلك باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS) الإصدار رقم (27)، حيث تم حساب ثبات الإغتراب الوظيفي على مستوى الأبعاد والمقياس الكلي كما هو موضح في الجدول التالي:

## جدول رقم (03) يبين قيمة معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد الإغتراب الوظيفي

الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
الشعور بالتشاؤم والرضى المهني	08	0.774
الشعور بالعزلة والعجز في العمل	09	0.698
غياب معيار ومعنى العمل	09	0.855
الاستبيان الكلي	26	0.807

يبين الجدول رقم (01) قيمة معاملات ألفا كرونباخ بالنسبة لأبعاد مقياس الإغتراب الوظيفي حيث تتراوح ما بين (0.698) كحد أدنى و (0.855) كحد أقصى، وهي قيمة مقبولة، بينما كانت مرتفعة بالنسبة لقيمة معامل ألفا كرونباخ التي بلغت (0.807) مما يبين تناسق فقرات المقياس وتمتعه بدرجة جيدة من الثبات.

وبناء على ما سبق فإنه يمكن القول بأن إستبيان الإغتراب الوظيفي، صادق في قياس ما وضع لقياسه، كما انه ثابت بدرجة جيدة، ويتمتع بقدر كبير من الاستقرار في نتائجه، وهذا تأكيدا لنتائج الصدق والثبات المحصل عليها في الدراسة الاستطلاعية.

**ثانياً: الدراسة الأساسية:****1- منهج الدراسة الأساسية :**

- **المنهج الوصفي :** يقوم المنهج الوصفي على جمع الحقائق والمعلومات ومقارنتها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعليمات مقبولة أو دراسة و تحليل وتفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها وأبعادها وتوصيف العلاقات بينها بهدف الوصول إلى وصف علمي متكامل.

ولقد تم اختيارنا لهذا المنهج كونه يتماشى مع موضوعنا حيث قمنا بجمع البيانات ووصف ظاهرة الإغتراب الوظيفي.

- **مواصفات عينة الدراسة الأساسية:** توضح الجداول التالية خصائص عينة الدراسة الأساسية كالتالي:

**جدول رقم (01): توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس**

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
26.7%	16	ذكر
73.3%	44	أنثى
100%	60	المجموع

يبين الجدول رقم (01) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس حيث تمثل نسبة الذكور (26.7%) بينما تمثل نسبة الإناث (73.3%) وتعتبر أكبر نسبة.

## جدول رقم (02): توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن

المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	السن
40.07	7.600	

يوضح الجدول رقم (02) متوسط أعمار عينة الدراسة الاستطلاعية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (40.07) والإنحراف المعياري (7.600).

## جدول رقم (03): توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
45%	27	ليسانس
55%	33	ماستر
100%	60	المجموع

يوضح الجدول رقم (03) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي، حيث أن مستوى ليسانس جاء بنسبة (45%)، وبلغت نسبة مستوى ماستر أكبر نسبة مقدرة بـ (55%).

## جدول رقم (04): توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الأقدمية

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأقدمية
5.736	11.67	

يوضح الجدول رقم (04) متوسط الأقدمية في العمل لعينة الدراسة الاستطلاعية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (11.67) والإنحراف المعياري (5.736).

## ❖ الأساليب الإحصائية المستخدمة:

استخدم الباحثان في معالجة بيانات الدراسة الأساسية الأساليب الإحصائية المناسبة للفرضيات المقترحة من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار رقم (27)، وذلك على النحو التالي:

- التكرارات والنسب المئوية: لحساب مواصفات أفراد عينة الدراسة (الجنس، المستوى التعليمي).
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: لحساب (السن والأقدمية).
- معامل ارتباط بيرسون: تم استخدامه لحساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس.
- معامل ألفا كرونباخ: تم استخدامه لحساب ثبات المقياس.
- اختبار التوزيع الطبيعي: مقاييس النزعة المركزية لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
- اختبار "ت" (T test) للعينات المستقلة: لاختبار الفروق بين متوسطي عينتين مستقلتين.

الفصل  
الرابع  
عرض  
و مناقشة النتائج

**تمهيد:**

بعدما تطرق الباحثان في الفصل السابق إلى الإجراءات المنهجية لدراسة الميدانية، سوف نتحقق في هذا الفصل من صحة هذه الفرضيات عن طريق عرض و تحليل الجداول الإحصائية و استنتاج النتائج.

**❖ إختبار التوزيع الطبيعي (normality distribution test):**

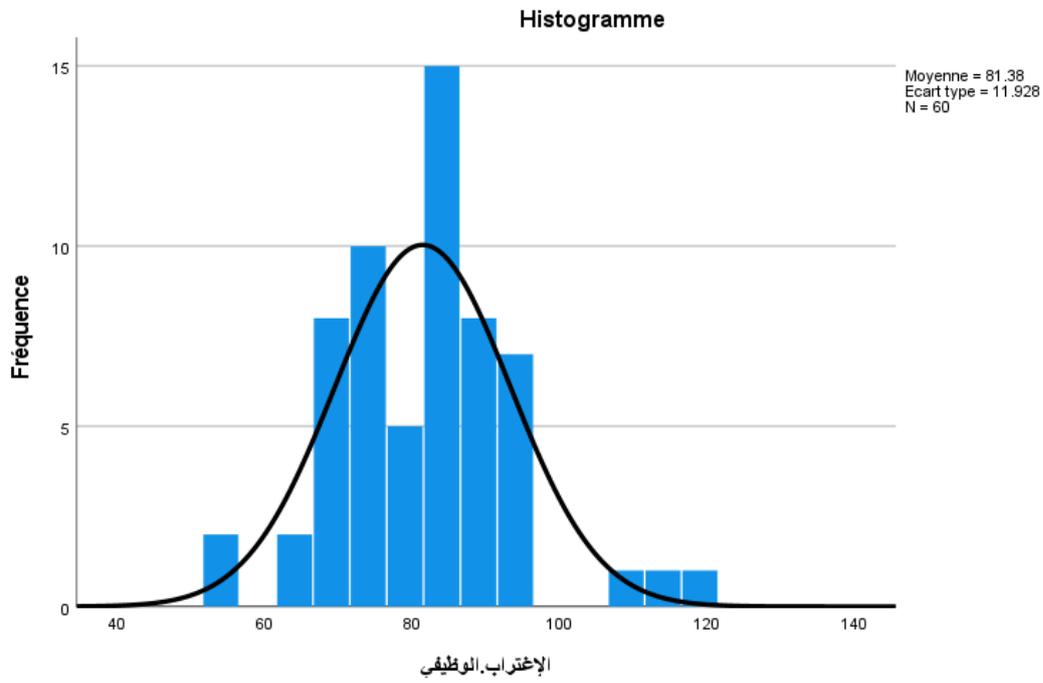
للتحقق من أن بيانات الدراسة الحالية تخضع للتوزيع الطبيعي، استخدمنا مقياس النزعة المركزية (tendances centrale)، وقد قمنا بالعمليات الإحصائية لاستبيان الإغتراب الوظيفي

- الأداة : الإغتراب الوظيفي

جدول رقم (01): يوضح مقياس النزعة المركزية

مقاييس النزعة المركزية	الإغتراب الوظيفي
المتوسط الحسابي	81.38
الوسيط	83
المنوال	83

يبين الجدول رقم (01) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لاستبيان الإغتراب الوظيفي باستخدام مقياس النزعة المركزية، حيث اتضح أن قيمة المتوسط الحسابي (81.38)، وقيمة الوسيط (83) وقيمة المنوال (83) متقاربة مما يدل على تقارب اعتدالية التوزيع (التوزيع طبيعي).



الشكل رقم (1): بين منحنى gnaas

## 1- عرض النتائج وتحليلها:

## 1.1- عرض نتائج الفرضية الأولى :

- نتوقع مستوى مرتفع من الإغتراب الوظيفي لدى أساتذة الثانوي.

جدول رقم (01): يبين مستوى الانفصال العاطفي.

المتغير	عدد الأفراد	النسبة المئوية
مستوى منخفض من الإغتراب الوظيفي	27	45%
مستوى متوسط من الإغتراب الوظيفي	26	43.3%
مستوى مرتفع من الإغتراب الوظيفي	7	11.7%
المجموع	60	100%

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن عدد الأفراد الذين يصنفون في فئة الإغتراب الوظيفي المنخفض بلغ عددهم (27) فردا، وهو ما يعكس نسبة (45%) من أفراد العينة الكلية، بينما الفئة الثانية المصنفون في فئة الإغتراب الوظيفي المتوسط بلغ عددهم (26) فردا، وهذا ما يقابله نسبة (43.3%) من أفراد العينة الكلية، والفئة الأخيرة من المستوى المرتفع من الإغتراب الوظيفي بلغ عددهم (7) أفراد، وهو ما يعكس نسبة (11.7%) من العينة الكلية، مما تبين أن الفرضية لم تتحقق ومستوى الإغتراب الوظيفي منخفض لدى أساتذة الثانوي.

## 1.2- عرض نتائج الفرضية الثانية :

- تتص هذه الفرضية على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس.

ولاختبار هذه الفرضية، قامت الباحثتان باستخدام اختبار (ت) للتأكد من وجود فروق في الإغتراب الوظيفي بين مجموعتي الذكور والإناث كما هو موضح في الجدول التالي:

**جدول رقم (2): يبين نتائج اختبار (ت) للفروق بين مجموعتين مستقلتين (الذكور والإناث) في الإغتراب الوظيفي.**

المتغير	الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الإغتراب الوظيفي	الذكور	16	81.44	15.765	58	0.021	0.98
	الإناث	44	81.36	10.417			

يتبين من خلال الجدول رقم (2) بأن قيمة (ت) المحسوبة 0.021 هي أصغر من قيمة (ت) الجدولية والتي تساوي 2.38 عند مستوى الدلالة P-VALEU (0.98) وهي قيمة تجاوزت 0.05 بمعنى أن قيمة sig أكبر من 0.05 مما يؤدي إلى استنتاج بأن قيمة (ت) المحسوبة هي قيمة غير دالة عند درجة الحرية 58، وبذلك تم رفض الفرض البديل وقبول الفرض الصفري الذي ينص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس، وبالتالي يتضح بأن الفرضية لم تحقق.

**1.3- عرض نتائج الفرضية الثالثة :**

- تتص هذه الفرضية على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

ولاختبار هذه الفرضية، قامت الباحثتان باستخدام اختبار (ت) للتأكد من وجود فروق في الإغتراب الوظيفي بين مجموعتي ليسانس وماستر كما هو موضح في الجدول التالي:

**جدول رقم (3): يبين نتائج اختبار (ت) للفروق بين مجموعتين مستقلتين (ليسانس وMASTER) في الإغتراب الوظيفي.**

المتغير	المستوى التعليمي	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الإغتراب الوظيفي	ليسانس	27	80.93	10.145	58	0.267	0.79
	ماستر	33	81.76	13.356			

يتبين من خلال الجدول رقم (3) بأن قيمة (ت) المحسوبة 0.267 هي أصغر من قيمة (ت) الجدولية والتي تساوي 1.12 عند مستوى الدلالة P-VALEU (0.79) وهي قيمة تجاوزت 0.05 بمعنى أن قيمة sig أكبر من 0.05 مما يؤدي إلى استنتاج بأن قيمة (ت) المحسوبة هي قيمة غير دالة عند درجة الحرية 58، وبذلك تم رفض الفرض البديل وقبول الفرض الصفري الذي ينص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، وبالتالي يتضح بأن الفرضية لم تحقق.

## مناقشة النتائج:

## 1- مناقشة الفرضية الأولى:

أظهرت نتائج هذه الفرضية على وجود مستوى منخفض للإغتراب الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بوهران، تم التوصل من خلال الدراسة أن الأساتذة الذين يصنفون في فئة الولاء التنظيمي المنخفض بلغ عددهم (27) فردا، وهو ما يعكس نسبة (45%) من أفراد العينة الكلية، بينما الفئة الثانية الذين يصنفون في فئة الإغتراب الوظيفي المتوسط بلغ عددهم (26) فردا، وهذا ما يقابله نسبة (43.3%) من أفراد العينة الكلية، أما الفئة الثالثة الذين يصنفون في فئة الإغتراب الوظيفي المرتفع بلغ عددهم (7) أفراد أي بنسبة (11.7%) من أفراد العينة الكلية وهذا يعني أن الفئة الأكبر من الأفراد عينة الدراسة تمتاز بمستوى منخفض من الإغتراب الوظيفي.

فيبدو أن طبيعة العمل في التعليم الثانوي، التي تتطلب تفاعلا مستمرا مع الطلاب وزملاء العمل، قد تساهم في تقليل مشاعر الإغتراب، مما يعزز الانتماء والرضا الوظيفي بين الأساتذة.

وتتقارب النتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (نسرين صالح عرفه)، (2021)، والتي توصلت إلى مستوى الإغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاء بدرجة منخفضة، وبمتوسط حسابي مقداره (218).

كما تتفق مع النتيجة التي توصلت إليها الدراسة (Yilmaz & Altinkurt & Yorulmaz 2015) وأظهرت نتائجها كالتالي مستوى الإغتراب الوظيفي لدى المعلمين قد كان منخفضا وقد اعتبر المعلمون الإغتراب عن المدرسة هو أكثر أبعاد الإغتراب تأثيرا عليهم ثم يأتي في الدرجة الثانية العجز ثم العزلة واللامعنى وقد اختلف مستوى الإغتراب الوظيفي تبعا للجنس. نوع المدرسة سنوات الخبرة و سنوات الخدمة في المدرسة الحالية .

حيث اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (ملاك سليمان إبراهيم الصلال)، (2020)، مستوى الإغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة، والتي توصلت إلى مستوى الإغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة جاء متحققاً بدرجة متوسطة أقرب للضعيفة الحد الأدنى للمستوى متوسط (26) بمتوسط حسابي 2,626 وانحراف معياري 1,149.

كما لم تتفق مع نتيجة الدراسة التي قامت بها (العسال, رنا محمد مصطفى)، (2009)، التي أشارت نتائجها إلى هناك مستوى متوسط من الإغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة بشكل عام وفي كل مجال من المجالات التالية : فقدان المعنى، فقدان المعايير الإنعزال الاجتماعي فقدان السيطرة واللامبالاة .

ولم تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (رشيد سعاده )، (2019)، الإغتراب الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية، إلى نسبة مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي المتوسط هي (61.76) بينما نسبة مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي المنخفض بلغت (21.57)، في حين بلغ مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي المرتفع نسبة (16.67).

## 2- مناقشة الفرضية الثانية:

أظهرت نتائج هذه الفرضية على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب الوظيفي تبعا لمتغير الجنس، إذ بلغت قيمة (ت) المحسوبة 0.021 وهي قيمة غير دالة إحصائيا تفسر هذه النتيجة أن متغير الجنس لا يؤثر في متغير الإغتراب الوظيفي بمعنى أن كلا المجموعتين الذكور والاناث لهما نفس الاستجابة اتجاه الإغتراب الوظيفي حيث بلغ المتوسط الحسابي لمتغير الإغتراب الوظيفي للذكور (81.44) وللإناث (81.36) وهما أكبر من المتوسط الفرضي الذي يفرضه هذا المقياس والمقدر 78 ب: وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل كلا المجموعتين الذكور والاناث على هذا المتغير.

وبالتالي يشير ذلك إلى أن الإغتراب الوظيفي يتأثر بعوامل أخرى غير الجنس، مثل بيئة العمل وثقافة المؤسسة والدعم الإداري.

حيث اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (نسرین صالح عرفه)، (2021)، مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل، حيث توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (005) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغيرات الجنس لصالح الذكور المديرية الصالح مديرية جنوب الخليل.

واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (موسى لطفي خالد عابد)، (2018)، الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بالمناخ التنظيمي، حيث توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير الجنس ذكر، أنثى لصالح الذكور.

ولم تتفق نتيجة هذه الدراسة مع ما جاءت به نتيجة دراسة (أملاك سليمان إبراهيم الصلال)، (2020)، مستوى الإغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة والتي تنص على وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ثقة في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالدرجة الكلية وبعدي فقدان السيطرة واللامعيارية ترجع لاختلاف الجنس، والفروق لصالح الذكور.

كما لم تتفق مع نتيجة الدراسة التي قامت بها (رشيد سعاده )، (2019)، الإغتراب الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية، التي أشارت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإغتراب بين الذكور والإناث أي أنهم متساوون في هذه السمة و يمكن تفسير ذلك أن كل الأساتذة بغض النظر عن جنسهم لديهم نفس الحقوق والواجبات فهم ينتمون إلى نفس الجامعة ويعملون في نفس الظروف التعليمية كما يخضعون إلى نفس القوانين ونفس العلاوات والحوافز والإجازات إضافة إلى أنهم يواجهون نفس التغيرات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية.

كما لم تتفق مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (العسال, رنا محمد مصطفى)، (2009)، والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05 - 1) في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن بشكل عام وفي جميع المجالات، تعزى إلى متغير الجنس حيث إن الذكور كانوا أكثر اغتراباً من الإناث.

### 3- مناقشة الفرضية الثالثة:

أظهرت نتائج هذه الفرضية على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، إذ بلغت قيمة (ت) المحسوبة 0.267 وهي قيمة غير دالة إحصائياً تفسر هذه النتيجة أن متغير المستوى التعليمي لا يؤثر في متغير الإغتراب الوظيفي بمعنى أن كلا المجموعتين ليسانس وماستر لهما نفس الاستجابة اتجاه الإغتراب الوظيفي حيث بلغ المتوسط الحسابي لمتغير الإغتراب الوظيفي لمستوى اليسانس (80.93) وللمستوى الماستر (81.76) وهما أكبر من المتوسط الفرضي الذي يفرضه هذا المقياس والمقدر 78 ب: وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل كلا المجموعتين ليسانس وماستر على هذا المتغير.

وهذا يمكن أن يكون بسبب أن المستوى التعليمي يؤثر على مدى توفر المهارات والمعرفة اللازمة للتعامل مع الضغوطات الوظيفية وتحديد مدى رضا الموظف عن عمله وفهم متطلبات العمل، مما يقلل من احتمالية شعوره بالإغتراب الوظيفي.

حيث اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (نسرین صالح عرفه)، (2021)، مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل والتي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير مستوى المدرسة.

كما تساوت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (عائشة سيف الأحمدی)، (2021)، واقع الاغتراب الوظيفي لدى معلمات التعليم العام بالمدينة المنورة والتي توصلت كذلك إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير (المؤهل العلمي) وبين مظاهر الإغتراب الوظيفي لدى معلمات التعليم العام بالمدينة المنورة.

## 4- المناقشة العامة:

يتضح من خلال النتائج أن مستوى الإغتراب الوظيفي منخفض لدى أساتذة التعليم الثانوي، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه بعض الدراسات السابقة التي أثبتت أن مستوى الإغتراب الوظيفي منخفض واقتربت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (نسرین صالح عرفه 2021)، (Yilmaz & Altinkurt & Yorulmaz.2015)، في حين اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (ملاك سليمان إبراهيم الصلال، 2020)، (العسال, رنا محمد مصطفى، 2009)، (رشيد سعاد، 2019).

كما أثبتت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس، مما يدل على أن متغير الجنس لا يؤثر في الإغتراب الوظيفي، بمعنى أن كلا المجموعتين (الذكور والإناث) لهما نفس الاستجابة، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (نسرین صالح عرفه، 2021)، (موسى لطفي خالد عابد، 2018)، (أملك سليمان إبراهيم الصلال، 2020)، (رشيد سعاد، 2019)، (العسال, رنا محمد مصطفى، 2009).

كما أثبتت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، مما يدل على أن متغير المستوى التعليمي لا يؤثر في الإغتراب الوظيفي، بمعنى أن كلا المجموعتين (ليسانس وماستر) لهما نفس الاستجابة اتجاه الإغتراب الوظيفي، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه بعض الدراسات السابقة التي أثبتت أن عدم وجود فروق في الإغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي واقتربت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (نسرین صالح عرفه، 2021)، ودراسة (عائشة سيف الأحمد، 2021).

## ❖ الخلاصة:

استعرض هذا الفصل نتائج التحليل الإحصائي للفرضيات المتعلقة بالإغتراب الوظيفي، وتمت مناقشة هذه النتائج بشكل تفصيلي لفهم عمق ومستوى الظاهرة تناولت الفرضيات الأساسية التي تم اختبارها مستوى الإغتراب الوظيفي والفروق حسب متغير الجنس والمستوى التعليمي.

حيث أظهرت النتائج وجود مستوى منخفض للإغتراب الوظيفي لدى أساتذة الثانوي، كذلك كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس والمستوى التعليمي لدى عينة الدراسة.

## ❖ خاتمة:

لقد تم التطرق من خلال هذه الدراسة إلى متغير الاغتراب الوظيفي، حيث تعرفنا على أن ظاهرة الاغتراب الوظيفي ظاهرة إنسانية لما وجود في مختلف أنماط الحياة وقد تزايدت مشاعر هذا الاغتراب وتعددت وكان من أبرزها ما عرف بين الباحثين والكتاب بالاغتراب الشخصي والاغتراب الاجتماعي، كما أوضحت المنظمات اليوم تمتلئ بشواهد وصنوف شتى من أعراض عدم الرضا وفقدان الانتماء الوظيفي والتنظيمي، وقد أرجعت أسباب هذه المشاعر السلبية إلى ظاهرة الاغتراب الوظيفي لأن الموظف لا يشعر برابط وحافز يشده لعمله، لذلك تنمو وتترعرع نواة الاغتراب لدى الموظف وقد تحدث الكثيرون عن جذور هذا الاغتراب وأسبابه من التحول الصناعي وسيطرة الأدوات والتكنولوجيا الحديثة والاعتماد على رأس المال الفكري إضافة إلى اشتداد حدة المنافسة والعولمة التي طرقت أبوابنا بالإضافة إلى طبيعة النظم الحديثة وما لحق وسائل الإنتاج من تطور، مما خلق لدى الفرد شعور بالعزلة وفقدان المعايير والإحساس بالعجز والشعور بالقلق المستمر والتشاؤم وحالة اليأس التي قادت كلها إلى الاغتراب والبحث عن جذورها ومسبباتها.

حيث اتضح مما سبق أن العامل أثناء تأديته لمهامه يتعرض المجموعة من الضغوطات، تحول دون قيامه بأدائه على أكمل وجه، ما يشعره بانعزاله عما يحيط به، وغياب الرغبة في أداء عمله، وبالتالي عدم الانتماء لمنظمتهم، وينجم كل هذا من مصادر مختلفة تخلق الشعور بالاغتراب عن العمل لدى العامل، ما يستدعي اتباع استراتيجيات وأساليب مثلى للتعامل مع هذه الظاهرة.

## ❖ التوصيات:

- تشجيع الشركات على توفير قنوات فعالة للتواصل بين الإدارة والموظفين لتحسين فهم الأهداف والتوجيهات وتعزيز الشعور بالانتماء والمشاركة.
- تقديم سياسات تشجع على التوازن بين العمل والحياة الشخصية، مثل العمل عن بعد، وإجازات مرنة، وبرامج الرعاية العائلية.
- تقديم خدمات الدعم النفسي للموظفين، مثل الاستشارة والتدريب على إدارة الضغوط والتوجيه الوظيفي.
- إنشاء بيئة عمل إيجابية وداعمة من خلال تعزيز العلاقات الاجتماعية بين الموظفين وتوفير فرص التطوير المهني والشخصي.
- توفير فرص متساوية للتطوير والترقية والمكافآت وضمان الشفافية والعدالة في عمليات اتخاذ القرارات داخل المؤسسة.
- تعزيز مهارات الموظفين وتطوير قدراتهم من خلال تقديم برامج تدريبية وورش عمل منتظمة.
- إعادة النظر في سياسات التوظيف والتقاعد وإدارة الأداء لضمان مواءمتها مع احتياجات وتطلعات الموظفين الحالية.

# قائمة المراجع

قائمة المراجع :

- 1) محمد حضر عبد المختار، 1999، الاغتراب والتطرف نحو العنف، جمهورية مصر العربية، القاهرة، دار غريب للنشر والتوزيع، ت
- 2) .خديجة بن فليس، 2014، المرجع في التوجيه المدرسي والمهني، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون
- 3) عبد الحفيظ بوخلوه 2022م الجماعات غير الرسمية داخل الإدارة المدرسية وأثرها في الاغتراب الوظيفي، لأستاذ التعليم الثانوي (دراسة ميدانية لمجموعة من الأساتذة المدرسين بالطور الثانوي بمدينة ورقلة بالجزائر 02)مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية -بحوث ودراسات -المجلد 09، العدد 02 جامعة البليدة 2 ( لونييسي علي)
- 4) نسرین صالح عرفه، أشرف محمد أبو خيران، محمود أحمد أبو سمرة 2021م -مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل ، مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، العدد 9، المجلد 02.
- 5) دراسة عائشة سيف الأحمدى 2021م، واقع الاغتراب الوظيفي لدى معلمات التعليم العام بالمدينة المنورة مجلة التربية، العدد: (190)، الجزء ( 2، كلية التربية بالقاهرة
- 6) شتا السيد علي، ص 1984 نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، ط1، دار عم الكتاب لنشر والتوزيع، الرياض، ط1، السعودية.
- 7) معدن شريفة، العمري سليمة، 2018، الاغتراب الوظيفي في ضوء مقاربات سوسيولوجية، مجلة العلوم الإنسانية - المركز الجامعي علي كافي تندوف - الجزائر.
- 8) الاغتراب النفسي والطمأنينة النفسية والدافع للإنجاز الأكاديمي لدي المعاقين بصريا (دراسة عاملية) ب.س.
- 9) فيصل بن ناصر بن سعيد الشهرانين، 2013م اغتراب الإنسان المعاصر وشقاء الوعيط 1، دار املنهل اللبنانيين للنشر. 17 والتوزيع، بيروت، لبنان .

- (10) جديدي زليخة، جوان 2012م، الإغتراب، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد الثامن ،جوان 2012، جامعة وادي سوف الجزائر
- (11) نسرين صالح عرفه و ، أشرف محمد أبو خيران، محمود أحمد أبو سمرة 2021، مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث
- (12) محاميد سماح 2016م الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالثقافة التنظيمية لدى معلمي لواء الأغوار الجنوبية في محافظة الكرك. رسالة ماجستير، جامعة مؤتة
- (13) السيد علي شتا، نظرية الاغتراب من منظور علم الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، إسكندرية 1993
- (14) علي صالح الشايع، أمالك سليمان إبراهيم الصلال ،2020، مستوى الاغتراب لوظيفي لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة،المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية،جامعة القصيم - المملكة العربية السعودية
- (15) بن زاهي منصور (2007) الشعور بالإغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدي الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات ، دراسة ميدانية بشركة سونطراك ، رسالة دكتوراه في علم النفس العمل و التنظيم ،جامعة قسنطينة .
- (16) -حماد حسين ( 2005 ) الإنسان المغترب عن إريك فروم مكتبة دار الكلمة ، القاهرة مصر .
- (17) العيسوي عبد الرحمان ( 1995 ) علم النفس و مشكلات الفرد ، المكتب العربي الحديث ، إسكندرية مصر .
- (18) خوجة يوسف عادل ( 2020 ) إنقطاع العقد النفسي و علاقته بالإغتراب الوظيفي ، دراسة ميدانية على عينة من الباحثين في المراكز البحثية الجزائرية ، رسالة دكتوراه في علم النفس العمل و التنظيم ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة .



وهران لي 2024/04/29

مديرية التربية لولاية وهران

مصلحة التنظيم التربوي

الرقم: 04/2024/م.ت. و.و.م.ت.ت/ 2024

إلى

السيد رئيس قسم علم النفس و الأطفونيا

كلية العلوم الاجتماعية

جامعة وهران 02 - محمد بن أحمد

لأقوية عمر المختار

المستفيد من

تاريخ 2024/05/02

رقم 364

الموضوع: رخصة القيام بتدريس تطبيقي

المرجع: مراسلة رئيس قسم علم النفس والأطفونيا

وفا على مراسلتكم لتشار إليها في المرجع أعلاه، وسهلا لهمة الطالبين، "مزبان محمد العربي" و"بن شعلان

عبد القادر" التابعين لقسم علم النفس و الأطفونيا.

يشرفني منح الطالبين رخصة الإتصال بقائوية عمر المختار - وهران - قصد إجراء نصها التطبيقي في إطار تحضير

مذكرة التخرج لئيل شهادة الماستر تخصص علم النفس والعمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية على أن يتم التقيد بمايلي:

- تقديم موضوع البحث وحصوله الإستقصاء والدراسة للمصلحة المعنية .
- تحدد فترة الترخيص من 2024/04/30 إلى غاية 2024/05/07.
- تسطير برنامج الزيارات بالتنسيق مع مدير(ة) المؤسسة المعنية.
- التقيد بالنظام الداخلي واحترام التنظيم التربوي للمؤسسة .
- عدم تقديم دروس للتلاميذ لتتال ومضامين المقررات الوزارية.
- عدم طلب مستحقات عالية مقابل هذه الدراسة.

مدير التربية

عن مدير التربية وهران  
رئيس مصلحة التنظيم التربوي  
أ. شيبان: هاتفي 041.40.99.33



# الملاحق

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة التربية الوطنية

31050	رقم المكاتو غـ رالي :	أهران	مديرية التربية لولاية :
1344/60	رقم حساب الخزينة ( RIB ) :	أثابوية عمر المختار	الموسسة :
أهران	الدائرة :	41871811	رقم الهاتف :
بلد الجور	البلدية :	إحي العقيد لطفى	العنوان الكامل :
			البريد الإلكتروني للموسسة :

### البطاقة الوصفية نموذج (933)

السنة الدراسية : 2023 / 2022

ترسل عن طريق السلم الإداري إلى مديرية تسيير الموارد المالية و المالية. المديرية الفرعية لدراسة تسيير المؤسسات العمومية تحت الرضامة قبل : 31 ديسمبر من كل سنة.

#### 1. المعلومات العامة :

66/038/2007	رقم وتاريخ قرار إنشاء أو تحويل الموسسة :	2007/07/16	تاريخ بناء الموسسة :
	شوية متحدة الأطوار	داخلية ابتدائية	نوع الموسسة :
	شوية	متوسطة	نوع التسليم :
	0	قاصدة	داخلي
		خارجي	طبيعة الإستهلاك :
nd562212821310409	رقم وتاريخ مقرر إنشاء النظم أو إلغاءه :		طبيعة البناء :
	1000	صليب	مساحة الموسسة بالمتر المربع :
	صليب وجازر	صليب	المبينة :
	10800	4800	غير المبينة :
	المجموع :	6000	

#### 2. معلومات حول المحلات :

##### أ. الجناح البيداغوجي :

نوع المحلات	حجرات الدراسية	مخابر العلوم الطبيعية والعلوم الفيزيائية والتكنولوجيا	مخابر المعلوماتية والتكنولوجيا	ورشة للتربية التشكيلية	ورشة للتربية الموسيقية	قاعة متعددة النشاطات	مكتبة وقاعة مطالعة	الفرج	المجموع (1)
متصلة	24	06					01	01	32
غير المتصلة		00							
المجموع	24	06	00	00	00	00	01	01	32

##### ب. الجناح الإداري :

نوع المحلات	مخاب الإدارة	قاعة الأستاذة	قاعة الاجتماعات	قاعة التوثيق والإعلام المعرفي	قاعة الأرشيف	الحجامة وقاعة الانتظار	المجموع (2)
متصلة	09	01			01	01	12
غير المتصلة							
المجموع	09	01			01	01	12

##### د. مرافق أخرى :

##### ج. فضاعات ترفيهية :

نوع المحلات	مخاب رياضية	فضاءات للنادي الثقافي والجمعية	المجموع (3)
متصلة	01		01
غير المتصلة			
المجموع	01		01

- \* هل يستفيد تلاميذ الموسسة في مؤسسة أخرى من الأبناء ؟  نعم  لا
- \* هل يستفيد تلاميذ الموسسة في مؤسسة أخرى من الأاطام ؟  نعم  لا
- \* هل تقيم بالموسسة العمليات التالية :  إيواء المقلنين  التكوين  التجميع  التصحيح
- \* هل تتوفر الموسسة على ربط بشبكة الإنترنت ؟  نعم  لا

#### 3. أجهزة الإعلام الآلي :

عدد الأجهزة تستعمل في :  مخاب الإعلام الآلي :  قاعات التدريس :  الإدارة :  المجموع :

#### 4. أجهزة التكييف :

عدد الأجهزة تستعمل في :  قاعات التدريس :  مخاب الإعلام الآلي :  المجموع :

#### 5. حظيرة السيارات : الحصص النظرية :

الطراز	الصف	سنة أول استعمال	رقم التسجيل	حالة السيارة

أدخل على العنصرات غير المتضمنة

# الملاحق

6. تعداد التلاميذ إلى نهاية الفصل الأول من السنة الدراسية :

## 1.6 الدخول الابتدائية :

عدد التلاميذ	عدد التلاميذ				المجموع
	بناتي	بنائي	بناتي	بنائي	
1	1	1	1	1	4
2	2	2	2	2	8
3	3	3	3	3	9
4	4	4	4	4	16
5	5	5	5	5	20
6	6	6	6	6	24
7	7	7	7	7	28
8	8	8	8	8	32
9	9	9	9	9	36
10	10	10	10	10	40
11	11	11	11	11	44
12	12	12	12	12	48
13	13	13	13	13	52
14	14	14	14	14	56
15	15	15	15	15	60
16	16	16	16	16	64
17	17	17	17	17	68
18	18	18	18	18	72
19	19	19	19	19	76
20	20	20	20	20	80
21	21	21	21	21	84
22	22	22	22	22	88
23	23	23	23	23	92
24	24	24	24	24	96
25	25	25	25	25	100
26	26	26	26	26	104
27	27	27	27	27	108
28	28	28	28	28	112
29	29	29	29	29	116
30	30	30	30	30	120
31	31	31	31	31	124
32	32	32	32	32	128
33	33	33	33	33	132
34	34	34	34	34	136
35	35	35	35	35	140
36	36	36	36	36	144
37	37	37	37	37	148
38	38	38	38	38	152
39	39	39	39	39	156
40	40	40	40	40	160
41	41	41	41	41	164
42	42	42	42	42	168
43	43	43	43	43	172
44	44	44	44	44	176
45	45	45	45	45	180
46	46	46	46	46	184
47	47	47	47	47	188
48	48	48	48	48	192
49	49	49	49	49	196
50	50	50	50	50	200

## 2.6 التعليم المتوسط :

عدد التلاميذ	عدد التلاميذ				المجموع
	بناتي	بنائي	بناتي	بنائي	
1	1	1	1	1	4
2	2	2	2	2	8
3	3	3	3	3	12
4	4	4	4	4	16
5	5	5	5	5	20
6	6	6	6	6	24
7	7	7	7	7	28
8	8	8	8	8	32
9	9	9	9	9	36
10	10	10	10	10	40
11	11	11	11	11	44
12	12	12	12	12	48
13	13	13	13	13	52
14	14	14	14	14	56
15	15	15	15	15	60
16	16	16	16	16	64
17	17	17	17	17	68
18	18	18	18	18	72
19	19	19	19	19	76
20	20	20	20	20	80
21	21	21	21	21	84
22	22	22	22	22	88
23	23	23	23	23	92
24	24	24	24	24	96
25	25	25	25	25	100
26	26	26	26	26	104
27	27	27	27	27	108
28	28	28	28	28	112
29	29	29	29	29	116
30	30	30	30	30	120
31	31	31	31	31	124
32	32	32	32	32	128
33	33	33	33	33	132
34	34	34	34	34	136
35	35	35	35	35	140
36	36	36	36	36	144
37	37	37	37	37	148
38	38	38	38	38	152
39	39	39	39	39	156
40	40	40	40	40	160
41	41	41	41	41	164
42	42	42	42	42	168
43	43	43	43	43	172
44	44	44	44	44	176
45	45	45	45	45	180
46	46	46	46	46	184
47	47	47	47	47	188
48	48	48	48	48	192
49	49	49	49	49	196
50	50	50	50	50	200

## 3.6 التعليم الثانوي :

الفرع	عدد التلاميذ	عدد التلاميذ			المجموع	بناتي	بنائي	بناتي	بنائي
		بناتي	بنائي	بناتي					
أ. الفرع المشترك	9	293	0	0	286	0	0	0	0
ب. الفرع	3	72	0	0	72	0	0	0	0
ج. الفرع	6	214	0	0	214	0	0	0	0
المجموع (أ+ب+ج)	9	286	0	0	286	0	0	0	0
د. الفرع الثانوي العام والتفويحي	5	88	52	0	88	52	0	0	0
هـ. الفرع	2	46	44	0	46	44	0	0	0
و. الفرع	9	171	149	0	171	149	0	0	0
ز. الفرع	2	35	36	0	35	36	0	0	0
المجموع (د+ه+و+ز)	18	340	280	0	340	280	0	0	0
ح. الفرع الرياضي	2	16	12	0	16	12	0	0	0
ط. الفرع	8	10	8	0	10	8	0	0	0
ي. الفرع	10	17	10	0	17	10	0	0	0
المجموع (ح+ط+ي)	2	73	43	30	73	43	30	0	0
المجموع العام (أ+ب+ج+د+ه+و+ز+ح+ط+ي)	27	286	340	30	286	340	30	0	0

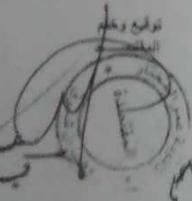
عدد التلاميذ : 286  
عدد نصف الداخلي : 0

4.6 تغذية وإيواء تلاميذ المؤسسات الأخرى

## 7. النشاط التربوي الإستهلاكي :

عدد التلاميذ	المتوسط				المجموع
	م1	م2	م3	م4	
0	0	0	0	0	0

حرر بـ : بتاريخ 2023/01/15



توقيع وختم  
الملاحظ

توقيع وختم  
مستشار التربية

مدير الثانوي  
ب. بوممد