مجلة تنمية الرافدين

اسم المقال: العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية والشعور بالاغتراب الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء عينة من معلمي المدارس الابتدائية بمحافظة نينوى
اسم الكاتب: أ.م.دز ناهده اسماعيل عبدالله الحمداني، سجى نذير حميد الصراف
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/3469
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 21:38 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة تنمية الرافدين كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

كلية الإدارة والاقتصاد -جامعة الموصل تنمية الرافدين ملحق العدد ١١٠ مجلد ٣٤ لسنة ٢٠١٢
ص ص[١٦٧ -١٨٤]

العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية والشعور بالاغتراب الوظيفي
دراسة استطلاعية لآراء عينة من معلمي المدارس الابتدائية بمحافظة نينوى*

الدكتورة ناهده اسماعيل عبدالله الحمداني
استاذ مساعد -قسم ادارة الاعمال
كلية الادارة والاقتصاد - جامعة الموصل
Naheda 2010 r@yahoo.com

سجى نذير حميد الصرّاف
باحثة
Saja_alsarraf@yaho.com

المستخلص

يهدف البحث إلى تحديد العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية لمعلمي المدارس الابتدائية بأبعاد الاغتراب الوظيفي في مدارسهم، والذين تم اختيارهم عشوائياً من بعض المدارس الابتدائية التابعة لمحافظة نينوى. وانطلاقا" من مخطط افتراضي يأخذ بنظر الاعتبار طبيعة وأبعاد العلاقات بين بعض المتغيرات الشخصية وأبعاد الاغتراب الوظيفي تم تصميم استمارة استبانة عدت لهذا الغرض، ووزعت على أفراد العينة الذين بلغ عددهم (٤٧). وبعد تحليل جملة البيانات المستحصلة بالإفادة من معامل ارتباط الرتب لـ (Spearman) و Chi-Square، والذي سبقه توفير إطار نظري أعدته الباحثتان بالإفادة من آراء الكتاب بخصوص مفهومي المتغيرات الشخصية والاغتراب الوظيفي، توصل البحث إلى جملة من النتائج التي تم في ضوئها بلورة ما يناسبها من الاستنتاجات.

الكلمات المفتاحية:
المتغيرات الشخصية، الاغتراب الوظيفي.

* بحث مستل من رسالة الماجستير الموسومة "***مسببات الاغتراب الوظيفي واساليب مواجهتها بالتطبيق على مديرية تربية محافظة نينوى***"، مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد-جامعة الموصل، غير منشورة.

تأريخ استلام البحث ٢٠١٢/٦/١٠ **تأريخ قبول النشر ٢٠١٢/١٠/٧**

The Relationship between Some Personal Variables and Alienation: Career Exploratory Study of the Views of a Sample of Primary School Teachers in Nineveh Province

Nahida I. Al-Hamdani (PhD)
Assistant Professor
Department of Business Administration
University of Mosul
Naheda 2010 r@yahoo.com

Saja N. H. Al-Sarraf
Researcher
Department of Business Administration
University of Mosul
Saja_alsarraf@yaho.com

Abstract

This research aims at to identify the relationship between certain personality variables of primary school teachers with the dimensions of the job alienation in their schools. The sample was selected randomly from some primary schools in Nineveh Governorate depending on the hypothesis that takes into consideration the nature and the dimensions of the relationship between the personality variables and the dimensions of job alienation. A questionnaire was designed for this purpose and the questionnaire forms were distributed to the respondents (47 teachers). Data were collected using of Spearman correlation coefficient and Chi Square, which were preceded by theoretical framework prepared depending on the opinions of some authors concerning the concepts of the personality variables and job alienation, the researcher reached a set of findings that resulted in several conclusions.

Key words:
Personal variables, Job alienation.

المقدمة

يشير مفكرو الإدارة عموما إلى الفرد في التنظيم بوصفه عنصراً مهماً وأساسياً يساعد في تحقيق الأهداف المحددة للمنظمة، لذا تم التركيز على هذا العنصر ودراسة سلوكه ومحاولة التأثير في هذا السلوك ليتوافق مع سلوك التنظيم، ومما لا شك في أن هناك متغيرات متعددة تؤثر في نحو واضح في سلوك الفرد، وتختلف المتغيرات من شخص إلى آخر، ولاسيما ونحن نعيش في عصر التغيرات السريعة الأمر الذي نتج عنه تطورات في جميع مجالات الحياة سواء أكانت ثقافية، سياسية، اقتصادية، اجتماعية، ورافق تلك التطورات سلبيات رغم إيجابياتها فقد نجم عن ذلك العديد من المشكلات كالقلق والتوتر والاكتئاب، وكان الاغتراب أكثر المشاكل وضوحاً، فهو ظاهرة إنسانية لها وجود في مختلف أنماط الحياة الاجتماعية، وما يلبث أن يتفاقم ويتعاظم أثره كلما ازدادت حدة ضغط التطورات على الأفراد. لذا يتناول البحث مفهوم لبعض المتغيرات الشخصية، فضلا عن مفهوم الاغتراب الوظيفي وأبعاده. ويخلص البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات والمقترحات.

منهجية البحث

أولاً- مشكلة البحث

يمكن عرض مشكلة البحث ضمن مجموعة من التساؤلات وكما يأتي:

١. ما مستوى وضوح مفهوم الاغتراب للعينة المبحوثة في المنظمات المبحوثة؟
٢. هل تهتم إدارات المنظمات المبحوثة بظاهرة الاغتراب الوظيفي؟

٣. هل توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين بعض العوامل الشخصية وأبعاد الاغتراب الوظيفي في المنظمات المبحوثة؟
٤. هل يوجد توافق ذو دلالة إحصائية بين بعض العوامل الشخصية وأبعاد الاغتراب الوظيفي في المنظمات المبحوثة؟

ثانياً- أهمية البحث

يمكن تحديد أهمية البحث على وفق المستوى الأكاديمي والميداني وعلى النحو الآتي:

يعد هذا البحث امتداداً لطروحات الباحثين في الإشارة إلى أهمية بعض المتغيرات الشخصية والتي لها علاقة بالاغتراب الوظيفي. فضلاً عن أن الاغتراب الوظيفي يمثل أحد المواضيع الحيوية في السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ضمن علاقة إفتراضية بين البعدين.

أمكانية أسهام البحث في محاولة تقديم الأسس العلمية التي يمكن أن تستند اليها المنظمات المبحوثة في ضوء توضيح الاغتراب الوظيفي وأبعاده وبعض المتغيرات الشخصية المؤثره فيه.

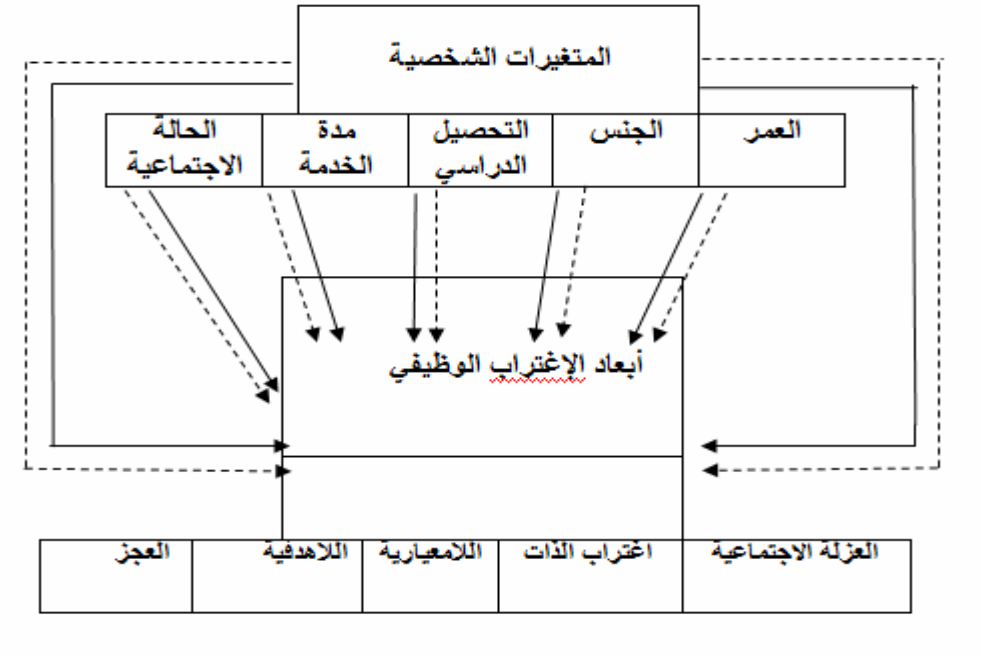
ثالثاً- أهداف البحث

يهدف البحث إلى:

١. التعرف على مستوى أبعاد الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المنظمات المبحوثة.
٢. يوضح إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى أبعاد الاغتراب الوظيفي لدى العينة المبحوثة يعزى لمتغيرات شخصية متمثلة (العمر، الجنس، التحصيل الدراسي، مدة الخدمة، الحالة الاجتماعية).

رابعاً- مخطط البحث

تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة البحث في ضوء إطارها النظري ومضامينها الميدانية تصميم مخطط إفتراضي يشير إلى العلاقة المنطقية بين متغيرات البحث تعبيراً عن الحلول المؤقتة التي إفترضتها الباحثتان للإجابة على الاستفسارات البحثية المنوه عنها في مشكلة البحث الشكل **١**.



الشكل ١
مخطط البحث

المصدر: الشكل من اعداد الباحثتان.

خامساً- فرضيات البحث

لتحقيق اهداف البحث واختبار مخططه فقد اعتمد الفرضيات الآتية:

١. توجد علاقة ارتباط معنوية بين بعض المتغيرات الشخصية (العمر، الجنس، التحصيل الدراسي، مدة الخدمة، الحالة الاجتماعية) وبين أبعاد الاغتراب الوظيفي في المنظمات المبحوثة.
٢. وجود توافق بين بعض المتغيرات الشخصية وأبعاد الإغتراب الوظيفي في المنظمات المبحوثة.

سادساً- حدود البحث

- **الحدود الزمانية:** انحصرت حدود البحث الزمانية في المدة التي تم فيها البحث والمحصورة بين شباط ٢٠١٢ وحزيران ٢٠١٢ .
- **الحدود المكانية:** تتحدد حدود البحث المكانية في بعض المدارس الابتدائية في الساحل الأيسر متمثلة بمدرسة (الخمائل للبنات، الخمائل للبنين) في حي الزراعي وفي الساحل الايمن متمثلة بمدرسة (بركة الرحمن، الصحابة) في حي ١٧ تموز في مدينة الموصل.

سابعاً- أساليب جمع البيانات

وظف البحث في تغطية بياناته المطلوبة لتنفيذ الجانب النظري والميداني أساليب عدة، فقد استعين في الجانب النظري بما تيسر من مرجعيات علمية عربية واجنبية ذات صلة بموضوع البحث، فضلاً عن مقابلة العديد من المهتمين بهذا المجال وصولاً إلى إطار علمي لمعالجة البحث، وفي الجانب الميداني اعتمدت استمارة الاستبانة بوصفها الأداة

الرئيسة في جمع البيانات، وتم صياغتها لتخدم أهداف البحث وتسهم في التحقق من صحة فرضياته بالاستناد إلى الجانب النظري والرجوع إلى دراسة (البياتي،٢٠١٠) ودراسة (الجبوري، ١٩٩٦) وتتضمن محورين:

- يشمل المحور الاول فقرات بعض المتغيرات الشخصية الخاصة بالأفراد المبحوثين.
- ويشمل المحور الثاني الفقرات الخاصة بأبعاد الاغتراب الوظيفي.

وفي جميع مقاييس الاستبانة تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي إذ خصص لكل خيار نقطة، وتعطي الباحثتان لإجابات المبحوثين درجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) إذ كانت إجابتهم مؤيدة للإتجاه (أتفق بشدة، أتفق، أتفق لحد ما، لا أتفق، لا أتفق بشدة) على التوالي الجدول ١.

الجدول ١
تركيب استمارة الاستبيان

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	تسلسل الفقرات
أولاً	المعلومات الشخصية	الجنس، العمر، التحصيل الدراسي، الحالة الاجتماعية، مدة الخدمة	
ثانياً	أبعاد الإغتراب الوظيفي	العجز اللاهدفية اللامعيارية العزلة الاجتماعية اغتراب الذات	X_1-X_5 X_6-X_{10} X_{11}-X_{15} X_{16}-X_{20} X_{21}-X_{25}

المصدر: الجدول من اعداد الباحثتان.

ثامناً- أساليب التحليل الإحصائي

تمت الاستعانة بمجموعة أساليب إحصائية من أجل اختبار فرضيات البحث منها التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف متغيرات البحث وتشخيصها. فضلاً عن معامل الارتباط البسيط ومعامل مربع كاي، وتم استخدام برنامج (SPSS) في إيجاد نتائج الأساليب أعلاه.

الاطار النظري

أولاً- المتغيرات الشخصية

تعد المتغيرات الشخصية من الأبعاد الأساسية في موضوع بحثنا، بوصفها متغيرات تؤثر بالاغتراب الوظيفي كما إنها متغيرات ذات صلة مباشرة بالعوامل النفسية والاجتماعية للفرد العامل، وهذه العوامل تتمثل بـ (العمر، الجنس، التحصيل الدراسي، مدة الخدمة، الحالة الاجتماعية) وفي ما يأتي تفسير مختصر لهذه المتغيرات:

- **العمر:** تحديد مفهوم العمر يعد أمراً ضرورياً، لأن القدرة على تحمل أعباء العمل تختلف من عمر إلى آخر بحسب طبيعة العمل الذي يمارسه، وإن المتغيرات المرتبطة بمتغير العمر مثل القابلية الجسمية والأداء المحسوس والشخصية ليس لها تأثير كبير في مخرجات (محصلة الأداء) كبار السن باستثناء ما يرتبط بالمهمات الجسدية أي المهمات التي تحتاج إلى قوة جسمية، فإن صفات الذكاء والمبادرات الخلاقة لا تنخفض مع تقدم العمر، كما إن حالات التغيب المتعمد عن العمل تقل بتقدم العمر، فضلاً عما سبق فإن ولاء كبار السن للمنظمة يكون أكبر مقارنة بالشباب، وهم اكثر رضا عن وظائفهم،

وأظهرت الأدلة أن القابلية الذهنية يمكن أن تمتد في نشاطها إلى ما بعد سن ٦٥ سنة (محمود، ٢٠٠٢، ٤٠٢).

- **الجنس:** يحظى متغير الجنس باهتمام العديد من الباحثين، من خلال دراسة مدى تأثير الجنس في اداء المهام الوظيفة ودوره في تحقيق اهدافه و اهداف المنظمة التي يعمل بها في الوقت نفسه هناك محددات تعمل على فئات محددة في ضوء الجنس، حيث تسمح هذه المحددات للذكور بالحرية والاعتراك بالحياة، ألا أنه في الوقت نفسه تحد من حرية وحركة الإناث (موسى،٢٠٠٣، ٢٣)
- **التحصيل الدراسي:** يعد التحصيل الدراسي أحد الجوانب الهامة للنشاط العقلي وينظر إليه على أنه عملية عقلية من الدرجة الأولى، وصنف التحصيل الدراسي باعتباره متغيراً معرفياً، ويمكن تعريفه بأنه (التحقيق الناجح لهدف معين يتطلب جهداً خاصاً ودرجة النجاح التي تحقق في واجب معين، كما إنه نتيجة لنشاط عقلي أو جسمي محدد طبقاً للمطالب الفردية أو الموضوعية أو كليهما معاً) (المهزع، ١٩٩٤، ١٤).

والجدير بالذكر أن التحصيل الدراسي قد يكون أحيانا سبباً في عدم الاستقرار في العمل، حيث أن الأفراد لا يملكون الكفاءة الذهنية نفسها للاستمرار في الاختصاصات الأكاديمية مما يضطرهم إلى تغيير مجرى اهتماماتهم في سبيل البقاء والاستمرار لأداء مهامهم الوظيفية.

- **مدة الخدمة:** يقصد بمدة الخدمة المدة الزمنية التي يقضيها الفرد العامل في عمله، حيث يقترن هذا المتغير بمتغيرات عديدة منها الخبرة، ممارسة العمل، الدورات التدريبية فكل ذلك يؤثر في مهارات وقدرات الفرد العامل وسلوكه داخل المنظمة، فكلما زادت سنوات الخدمة فهم الفرد العامل كيف يطور ويعدل سلوكه الخاص بوظائفه (صالح،١٩٩٠، ٣٦-٣٧).
- **الحالة الاجتماعية:** ويقصد بها كون الفرد العامل متزوجاً أو أعزباً أو مطلقاً أو أرملاً حيث تؤثر الحالة الاجتماعية على طبيعة الفرد العامل وعلاقته مع زملائه في العمل: فقد يحمل الفرد العامل مشاكله الأسرية ومعاناته إلى عمله، مما يؤثر على أدائه وسلوكه في العمل أو العكس، فقد ينقل معاناة عمله إلى الحياة الأسرية نتيجة الأزمات والضغوط التي يمر بها أثناء تأدية مهامه الوظيفية، كما إن الفرد العامل المتزوج يتحمل مسؤوليات والتزامات إضافية على عكس الاعزب الذي تكون التزاماته أقل، وهذا لا يعني أنه أقل كفاءة، بل قد يشعر الفرد الأعزب بمشاعر الوحدة والعزلة، وهذا أيضاً بالنسبة إلى الأرمل أو المطلق، ممن يعيشون حياة أسرية أحادية (محمود، ٢٠٠٢، ١٢).

ثانياً- مفهوم الاغتراب الوظيفي وأبعاده

١. مفهوم الاغتراب الوظيفي

تبرز في مجال العمل مجموعة من المعوقات تحول دون قيام العامل بدوره كاملاً، الأمر الذي يسهم في شعوره بالعجز، واللامبالاة عن تقديم العمل المطلوب منه بالمستوى الذي يتوقعه الآخرون، ومتى حدث ذلك فإن العلاقة التي تربط العامل بعمله تأخذ بعداً سلبياً له آثار مدمرة على العملية المهنية ككل،و يؤدي هذا الإحساس بالعجز أو اللامبالاة مع استنفاد الجهد إلى حالة من الضياع ويفقد حماسه وطموحاته، مع عدم الاهتمام بالمهنة وأخيراً عدم السعادة في عمله، وهذا ما يعبر عنه بالاغتراب الوظيفي. فالاغتراب ظاهرة إنسانية عامة سوية مقبولة حيناً، مرضية معوقة في أحيان أخرى، وهي خاصة مميزة

للإنسان قديمة ومتأصلة في وجوده، وإن اغترابه يعني قدرة الفرد على الانفصال عن وجوده الإنساني، واعتبر الاغتراب ظاهرة إنسانية متعددة الأبعاد، وتزداد حدته ومجال انتشاره كلما توافرت العوامل والأسباب المهيئة للشعور بالاغتراب.

واستخدم الاغتراب بطرائق مختلفة ومعانٍ عديدة حتى أصبح يعتريه الغموض، ونادراً ما يتفق الباحثون على تحديد مفهومه (بوعافيةَ، ٢٠٠٩، ١٠).

ولكن عند الرجوع إلى أصوله اللغوية تبين أنه يعنى بعدة معانٍ، فالمعاجم العربية تشير إلى (الغربة، الاغتراب)، تقول (تغرب) و(اغترب) بمعنى (غريب) و (غرب) والغرباء، الأباعد (الرازي، ١٩٨١، ٤٧٠).

كما جاء بمعنى (النوى البعيد) وأغرب القوم، أنوو، والغريب الغامض عن الكلام (الفراهيدي، ١٩٨٢، ٤٠٤-٤١٢)، كما يشير إلى (اغترب) فلان إذا تزوج إلى غير أقاربه (الرازي، ١٩٩٢، ١٢) ويعني كذلك الابتعاد عن الوطن أي الغربة (العقيلي، ٢٠٠٤، ١٠) ومن ثم يقابل مصطلح الاغتراب في اللغة العربية مصطلح (Alienation) في الانكليزية، ومصطلح (Ali'enation) في الفرنسية، ومصطلحي (Entausserung) (Entfemdung) في الالمانية، وشاع استخدام مصطلح الاغتراب في اللغة الدارجة اليوم للدراسات الاجتماعية والنفسية بصورة عامة، وفي النقد الاجتماعي من خلال المصطلح (Entausserung) الذي يشير للجوانب الخارجية للذات على ان تكون هذه الجوانب الخارجية نتيجة لبيع عمل الإنسان، ويتضمن المصطلح الثاني (Entfmdung) الإشارة إلى الغربة أو انفصال ذات المرء عن الآخرين (شتا، ١٩٨٤، ١٩)، وقد يعرف على أنه شعور الفرد بالضعف وسيطرة الآخرين عليه مع ضعف الانتماء إلى الجماعة لرفضه الالتزام بمعاييرها وقيمها وضعف قدرته عن الكشف عن أفكاره ومشاعره ونفسه (الجبوري، ١٩٩٦، ٣٢) كما يعني حالة نفسية يعاني منها الفرد، ويشعر بعدم الصلة بالواقع المعاش وبعد الهوة بينه وبين الآخرين على الصعيدين الأسري والاجتماعي، وبحيث يؤدي هذا الانفصال إلى ركون الفرد للعزلة والانطواء وتحقير الذات وذلك لعدم شعوره بأهمية ما يقوم به من عمل وبالتالي فإنه يعد حياته نوعاً من الهراء المعاش (المحمداوي، ٢٠٠٧، ٥٥) في حين يراه (القبلان، ٢٠٠٨، ١) ضعف العلاقة بين الفرد والوظيفة ومستوى الاندماج، وهذا الاندماج قد يكون نفسياً أو فكرياً أو مهنياً.

كما يؤكد (الجاسر، ٢٠٠٤، ١) أن اغتراب الفرد العامل في محيط عمله هو شعور الفرد بالغربة في عمله، حيث يفقد الانتماء الوظيفي والتنظيمي بسبب الانغماس في البيروقراطية والشعور بعدم الرضا وافتقار الفرد العامل للتفاعل الاجتماعي داخل محيط العمل وقصور العلاقات الانسانية، كما يعني قلة الاحساس بالحرية والسيطرة في العمل (Nair, 2010, 3).

أما (Nelson and O'donhue, 2006, 7) فقد عرفاه بأنه فقدان الإحساس أو عدم قدرة الفرد على تحديد الغرض من عمله كجزء من العملية الإنتاجية ككل.

وبهذا فإن الاغتراب الوظيفي حالة نفسية اجتماعية يشعر بها الفرد العامل نتيجة عدم انسجامه مع المهام والواجبات الموكلة اليه، مما يشعره بفقدان الأمن والاستقرار في كافة جوانبه سواء أكانت نفسية، اجتماعية أم تنظيمية، وهي تشكل بمجموعتها بعض الصفات السلبية مثل التوتر والميل إلى العزلة واللامسؤولية واتجاهات سالبة نحو العمل والزملاء، وهذا بدوره يسبب إرهاقاً انفعالياً وجسمانياً وسخطاً على الذات وعلى العمل.

٢. أبعاد الاغتراب الوظيفي

إن معظم الاستخدامات المعاصرة لمصطلح الاغتراب تتفق على أنه ظاهرة متعددة الأبعاد، وأن هذه الأبعاد تساعدنا على إدراك معنى لهذه الظاهرة بوصفها ظاهرة مركبة ومن تلك الأبعاد:

- **العزلة الاجتماعية:** يمكن التعبير عنها بأنها نوع من الاحساس بالإقصاء والرفض وهو نقيض للقبول الاجتماعي، وبالتالي شعور الفرد بالوحدة والفراغ النفسي والإفتقاد إلى الأمن والعلاقات الاجتماعية الحميمة والبعد عن الآخرين، وحتى إن كان بينهم (المحمداوي، ٢٠٠٧، ٥٤) ويشير كذلك إلى شعور الفرد بالغربة والعزلة عن المحيطين به سواء أكان داخل المنظمة أو خارجها، إذ يشعر الفرد بفقدان الانتماء للمجموعة وعدم قدرته الانسجام مع المنظمة وأهدافها(البياتي، ٢٠١٠، ٥٧).
- **اغتراب الذات:** يمكن تفسير اغتراب الذات بأنه انفصال الفرد عن ذاته، وشعوره بأن ذاته الخاصة وقدراته عبارة عن وسيلة أو أداة للغير، مما يعبر الفرد عن ذلك بعدم الانتماء أو اللامبالاة والى عدم الاهتمام بمجريات الأحداث الاجتماعية والعزوف عن المشاركة في النشاطات التي عادة ماتثير اهتمام الآخرين وتفاعلهم أو فقدان الدافع لتحقيق النجاح في الحياة ومحدودات الطموحات الشخصية (موسى، ٢٠٠٣، ٢٠) وتعني كذلك أن يفقد الفرد إتصاله مع الذات الحقيقة (Nelson and O'donhue, 2006, 13).
- **اللامعيارية (الانوميا):** حالة لا يلتزم فيها الفرد بمعايير المجتمع وقيمه، ويسعى لتحقيق أهدافه بوسائل مشروعة أو غير مشروعة ترضي طموحاته (العقيلي، ٢٠٠٤ ، ١٢) وتستخدم اللامعيارية (الانوميا) للدلالة على أن الأعراف الاجتماعية والقيم التي تنظم السلوك الفردي قد انهارت ولم تعد فعالة (Nair, 2010, 26)، كما عرف (الشيخي،٢٠٠٣، ٢١) ظاهرة اللامعيارية على أنها ضعف الالتزام بالمعايير الاجتماعية المتمثلة في التعاليم الدينية والقيم والأحكام القانونية، العرف، العادات والتقاليد، الحياء الاجتماعي.
- **اللاهدفية /اللا معنى:** شعور الفرد بأنه لا يوجد شيء له قيمة أو معنى في هذه الحياة نظراً لخلو هذه الحياة من الاهداف والطموحات أو نقص التواصل بين الحاضر والمستقبل، أي الإدراك بعدم وجود علاقة بين ما يقوم به الفرد من عمل الآن وبين الأدوار المستقبلية (علي، ٢٠٠٨، ٥١٩) كما تعني عدم القدرة على رؤية العلاقة بين عمل الفرد ونظام العمل (Nair, 2010, 25)، كذلك تشير إلى شعور الفرد بأنه يفتقر إلى مرشد أو موجه للسلوك والاعتقاد فضلاً عن شعوره بالفراغ الهائل نتيجة لعدم توفر أهداف أساسية تعطي معنى لحياته وتحدد اتجاهاته وتستقطب نشاطاته (المطرفي، ٢٠٠٥، ١٨).
- **العجز:** عدم قدرة الفرد على التحكم والتأثير في مجريات الأمور الخاصة به، أو تشكيل الأحداث العامة في مجتمعه والشعور بأنه مقهور أو مسلوب الإرادة ولا يقدر على الاختيار (عبد الحي، ٢٠٠٧، ٢٥) ويعني كذلك غياب السيطرة على الأحداث وعدم القدرة على التحكم في العملية مكان العمل (Sulu *et al.*, 2010, 30).

وبهذا فإن الاغتراب الوظيفي ما هو الا إنعكاس أو رد فعل لظروف العمل غير المحتملة التي تعرض الفرد للإحباط والعصاب والذهان والانحرافات السلوكية وغيرها من الأمراض الاجتماعية والنفسية المدمرة.

الإطار النظري

أولاً- وصف مجتمع البحث

تم إجراء البحث على عدد من معلمي عينة من مدارس مدينة الموصل وكما مبينة في الجدول الآتي:

الجدول ٢
وصف مجتمع البحث

اسم المدرسة	العينة	موقعها
مدرسة الخمائل للبنين	١٢	حي الزراعي
مدرسة الخمائل للبنات	١٢	حي الزراعي
مدرسة بركة الرحمن	١٢	١٧ تموز
مدرسة الصحابة	١١	١٧ تموز
المجموع	٤٧	

المصدر: الجدول من اعداد الباحثتان.

ثانياً- وصف عينة البحث

اتصفت العينة المبحوثة بعدد من السمات التي حددتها الخصائص الشخصية لأفرادها، وفيما يأتي توصيف لأفراد العينة في ضوء خصائصهم الشخصية.

الجدول ٣
وصف عينة الدراسة

الجنس																			
ذكر				أنثى															
ت		%		ت		%													
١٧		٣٦,٢		٣٠		٦٣,٨													
الفئات العمرية																			
٢٠-٢٦				٢٦-٣٥				٣٦-٤٥				٤٦-٥٥				٥٦-٦٥			
ت		%		ت		%		ت		%		ت		%		ت		%	
٢		٤.٣		٨		١٧		١٥		٣١,٩		١٧		٣٦,٢		٥		١٠,٦	
التحصيل الدراسي																			
اعدادية				دبلوم إداري				دبلوم فني				بكالوريوس							
ت		%		ت		%		ت		%		ت		%					
١٠		٢١,٣		٢٨		٥٩,٥		٢		٤,٣		٧		١٤,٩					
مدة الخدمة																			
١-٥				٦-١٠				١١-١٥				١٦-٢٠				٢١-٢٥			٢٦-فأكثر
ت		%		ت		%		ت		%		ت		%		ت		%	
٦		١٢,٨		٩		١٩,١		٥		١٠,٦		٧		١٤,٩		١٢		٢٥,٦	٨	١٧
الحالة الاجتماعية																			
غير متزوج				متزوج															
ت		%		ت		%													
١٠		٢١,٣		٣٧		٧٨,٧													

المصدر: الجدول من اعداد الباحثتان.

ثالثاً- مواقف المستبية وآراؤهم عن أبعاد الاغتراب الوظيفي

يتم في هذا المحور وصف متغيرات البحث وتشخيصها، إذ تم ترميز هذه المتغيرات وتصنيفها بهدف معالجتها ابتداءً من التحليل الأولي للبيانات المتعلقة بمتغيرات البحث مستخدمين التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ولكل متغيرات البحث.

١- بعد العجز

تشير معطيات الجدول ٤ إلى التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات تجاه الفقرات (X_1-X_5) الخاصة ببعد العجز، إذ تشير النسب إلى أن (٨٣.٤%) من الأفراد المبحوثين غير متفقين على هذه الفقرات مقابل (٨.٩٤٠%) منهم متفقين (٧.٦٦%) منهم محايدون في الإجابة على هذا المتغير، وجاء ذلك بوسط حسابي (٣.٩٥٨) وانحراف معياري (٠.٩٦٨) ومن خلال متابعة مدى إسهام كل فقرة في إغناء هذا البعد تبين أن إبراز الفقرات هي الفقرة (X_5) (أحس بانتمائي لما مكلف به من مهام وظيفية) بنسبة (٩٣.٦%) منهم لايتفقون على الفقرة بوسط حسابي (٣.٨٠٨) وانحراف معياري (٠.٩٢٤) كما جاءت الفقرة (X_4) (لدي الكثير جداً مما يمكنني عمله لتحسين أساليب العمل) بالمرتبة الثانية بنسبة (٨٧.٢%) غير متفقين بوسط حسابي (٤.١٤٨) وانحراف معياري (٠.٩٥٥) مما يدل على أن العينة المبحوثة تعاني من عدم قدرتها على التحكم بمجريات العمل مع ضعفهم في تحسين أساليب العمل.

الجدول ٤

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد العجز

الفقرة	أتفق بشدة		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
X_1	٢	٤.٣	١	٢.١	٥	١٠.٦	٢٣	٤٩	١٦	٣٤	٤.٠٦٣	٠.٩٦٤
X_2	٤	٨.٥	١	٢.١	٦	١٢.٨	٣٠	٦٣.٨	٦	١٢.٨	٣.٩٤٣	١.٠٥٩
X_3	-	-	٧	١٤.٩	٤	٨.٥	٢٦	٥٥.٣	١٠	٢١.٣	٣.٨٢٩	٠.٩٣٩
X_4	٢	٤.٣	١	٢.١	٣	٦.٤	٢٣	٤٨.٩	١٨	٣٨.٣	٤.١٤٨	٠.٩٥٥
X_5	٢	٤.٣	١	٢.١	-	-	٣٣	٧٠.٢	١١	٢٣.٤	٣.٨٠٨	٠.٩٢٤
المعدل		**٤.٢٨**		**٤.٦٦**		**٧.٦٦**		**٥٧.٤٤**		**٢٥.٩٦**	**٣.٩٥٨**	**٠.٩٦٨**

المصدر: الجدول من اعداد الباحثتان.

٢- بعد اللاهدفية

تشير معطيات الجدول ٥ إلى التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات تجاه الفقرات (X_6-X_{10})الخاصة ببعد اللاهدفية، إذ تشير النسب إلى أن (٨٤.٦٨ %) من الأفراد المبحوثين غير متفقين على هذه الفقرات مقابل (١٣.٢%) منهم متفقين ونسبة الإجابات المحايدة (٢.١٢%)، بوسط حسابي (٣.٨١٢) وانحراف معياري (١.١٢٨) وكانت أبرز الفقرات في إغناء هذا البعد الفقرة (X_6) (يلبي العمل الذي أمارسه حالياً طموحاتي ويمكنني من تحقيق ذاتي) بنسبة (١٠٠%) لايتفقون على هذه الفقرة وبوسط حسابي (٣.٦٣٨) وانحراف معياري (١.٢٥٨)، وجاءت الفقرة (X_9) بالمرتبة الثانية بنسبة عدم الاتفاق (٩١.٥%) على الفقرة (عملي له معنى كبير جداً بالنسبة للمنظمة التي أنتمي إليها) بوسط حسابي (٣.٦٨٠) وانحراف معياري (١.٤٣١) ومن النتائج أعلاه نستنتج أن العينة المبحوثة تفتقر إلى تحديد هدف ومعنى

لحياتها الوظيفية مع ضعف وجود علاقة بين ما تقوم به العينة المبحوثة من أعمال وبين نظام العمل.

الجدول ٥

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد اللاهدفية

الفقرة	أتفق بشدة		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
X_6	-	-	-	-	-	-	٣٣	٧٠.٢	١٤	٢٩.٨	٣.٦٣٨	١.٢٥٨
X_7	٥	١٠.٦	3	٦.٤	1	٢.١	٢٨	٥٩.٦	١٠	٢١.٣	٣.٦٣٨	١.١١١
X_8	٦	١٢.٨	٦	١٢.٨	-	-	٢٦	٥٥.٣	٩	١٩.١	٣.٨٧٢	٢.٢٤٤
X_9	١	٢.١	٣	٦.٤	-	-	٢٨	٥٩.٦	١٥	٣١.٩	٣.٦٨٠	١.٤٣١
X_{10}	٤	٨.٥	٣	٦.٤	٤	٨.٥	٢١	٤٤.٧	١٥	٣١.٩	٤.٢٣٤	٠.٥٩٧
المعدل	**٦.٨**		**٦.٤**		**٢.١٢**		**٥٧.٨٨**		**٢٦.٨**		**٣.٨١٢**	**١.١٢٨**

المصدر: الجدول من اعداد الباحثتان.

٣- بعد اللامعيارية

تشير معطيات الجدول ٦ إلى التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات تجاه الفقرات (X_{11}-X_{15}) الخاصة ببعد اللامعيارية، إذ تشير النتائج إلى أن (٨٤.٦٨%) من العينة المبحوثة غير متفقين على تلك الفقرات، مقابل (١٣.٦٢%) منهم متفقين على الفقرات بإجابات محايدة بنسبة (١.٧%) بوسط حسابي (٣.٨٦٣) وإنحراف معياري (١.٠٧١) ومن خلال متابعة مدى اسهام الفقرات في تعزيز هذا البعد تبين أن الفقرة (X_{11}) (بمقدوري الالتزام بالأنظمة والقيم السائدة في محيط عملي) بنسبة (٨٩.٣%) لايتفقون على تلك الفقرة بوسط حسابي (٣.٨٢٩) وانحراف معياري (٠.٨٤٢). وجاءت بالمرتبة الثانية الفقرة (X_{15}) (أنفذ رغباتي في العمل من دون الاهتمام لقيم العمل لعدم قناعتي بها) بنسبة عدم الاتفاق (٨٧.٣%) بوسط حسابي (٤.٠٨٥) وانحراف معياري (١.١٣٨) مما يدل أن العينة المبحوثة لديها شعور عالٍ بعدم تقبل المعايير السائدة في المنظمات المبحوثة، وبذلك يصعب عليها التكيف مع تلك المعايير.

الجدول ٦

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد اللامعيارية

الفقرة	أتفق بشدة		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
X_{11}	٢	٤.٣	٣	٦.٤	-	-	٢٨	٨٠.٨	٤	٨.٥	٣.٨٢٩	٠.٨٤٢
X_{12}	٣	٦.٤	٢	٤.٣	-	-	٣٢	٦٨	١٠	٢١.٣	٣.٨٧٢	١.٠١٣
X_{13}	٥	١٠.٦	٢	٤.٣	٣	٦.٤	٢٣	٥٣.٢	١٢	٢٥.٥	٣.٧٨٧	١.١٩٦
X_{14}	٥	١٠.٦	٥	١٠.٦	-	-	٢٨	٥٩.٦	٩	١٩.٢	٣.٧٤٤	١.١٦٩
X_{15}	٤	٨.٥	١	٢.١	١	٢.١	٢٢	٤٦.٨	١٩	٤٠.٥	٤.٠٨٥	١.١٣٨
المعدل	**٨.٠٨**		**٥.٥٤**		**١.٧**		**٦١.٦٨**		**٢٣**		**٣.٨٦٣**	**١.٠٧١**

المصدر: الجدول من اعداد الباحثتان.

٤- بعد العزلة الاجتماعية

تشير معطيات الجدول ٧ إلى التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات تجاه الفقرات (X_{16}-X_{20}) الخاصة ببعد العزلة الاجتماعية، إذ تشير النتائج إلى أن (٧٨.٧٤%) غير متفقين على الفقرات الخاصة بهذا البعد، مقابل (١٩.٥٤%) متفقون على الفقرات بإجابات محايدة بلغت (١.٧٢%) وبوسط حسابي (٣.٧٧٨) وانحراف معياري (١.٣١٢) ومن خلال متابعة مدى اسهام الفقرات في اغناء هذا البعد تبين ان الفقرة (X_{20}) (أرغب بالمشاركة في نشاطات المنظمة المختلفة) لم يتفق عليها أغلبية العينة المبحوثة وبنسبة (٨٣%) بوسط حسابي (٣.٩٧٨) وانحراف معياري (١.٢٢٤)، في حين جاءت الفقرة (X_{16}) (مكانتي الاجتماعية أفضل من المكانة الاجتماعية لبعض المهن الاخرى) بنسبة (٨٢.٩%) غير متفقين على الفقرة بوسط حسابي (٣.٩٥٧) وانحراف معياري (١.١٠٢) مما يدل أن العينة المبحوثة لديها الرغبة في اعتزال الآخرين وعدم الانتماء إلى المنظمات التي يعملون فيها.

الجدول ٧
التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد العزلة الاجتماعية

الفقرة	أتفق بشدة		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
X_{16}	٣	٦.٤	٣	٦.٤	٢	٤.٣	٢٤	٥١	١٥	٣١.٩	٣.٩٥٧	١.١٠٢
X_{17}	٤	٨.٥	٥	١٠.٥	-	-	٢٠	٤٢.٧	١٨	٣٨.٣	٣.٩١٤	١.٢٦٥
X_{18}	٩	١٩.١	٣	٦.٤	-	-	٢٥	٥٣.٢	١٠	٢١.٣	٣.٥١٠	١.٤١٢
X_{19}	١١	٢٣.٤	٢	٤.٣	-	-	١٩	٤٠.٤	١٥	٣١,٩	٣.٥٣١	١.٥٥٨
X_{20}	٥	١٠.٦	١	٢.١	٢	٤.٣	٢١	٤٤.٧	١٨	٣٨,٣	٣.٩٧٨	١.٢٢٤
المعدل		١٣.٦		٥.٩٤		١.٧٢		٤٦.٤		٣٢.٣٤	٣.٧٧٨	١.٣١٢

المصدر: الجدول من اعداد الباحثتان.

٥- بعد اغتراب الذات

تشير معطيات الجدول ٨ إلى التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات تجاه الفقرات (X_{21}-X_{25}) الخاصة ببعد اغتراب الذات،إذ تشير النسب إلى أن (٧٢.٢٤%) غير متفقين على فقرات البعد مقابل (٢٧.٣٤%) متفقون على تلك الفقرات بإجابات محايدة (٠.٤٢%) بوسط حسابي (٣.٥٣٥) وانحراف معياري (١.٤١٩) ومن خلال متابعة الفقرات وإسهامها في تعزيز البعد هذا تبين أن الفقرة (X_{22}) (أحس بأهمية منجزاتي في مسيرة حياتي الوظيفية) بنسبة (٨٧.٢%) غير متفقين على هذه الفقرة بوسط حسابي (٤.٠٤٢) وانحراف معياري(١.٠٤١) كما جاءت الفقرة (X_{25}) (شهادتي جعلتني قادراً على الحصول على ما أتمناه في حياتي العملية) بعدم اتفاق عينة البحث وبنسبة (٨٠.٤%) بوسط حسابي (٣.٦١٧) وانحراف معياري (١.٢٩٤) من النتائج أعلاه نلاحظ أن المنظمات المبحوثة لم تعط أهمية لما تحققه العينة المبحوثة من منجزات، فضلاً عن عدم حصول أفراد العينة المبحوثة على ما يتمنونه من المؤهل العلمي لديهم.

الجدول ٨
التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد اغتراب الذات

الفقرة	أتفق بشدة		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
X_{21}	١٠	٢١.٣	٧	١٤.٩	-	-	٢٢	٤٦.٨	٨	١٧	٣.٢٣٤	١.٤٦٢
X_{22}	٢	٤.٣	٤	٨.٥	-	-	٢٥	٥٣.٢	١٦	٣٤	٤.٠٤٢	١.٤١
X_{23}	١٣	٢٧.٦	٦	١٢.٨	-	-	١١	٢٣.٤	١٧	٣٦.٢	٣.٢٧٦	١.٧٠٢
X_{24}	٨	١٧	٦	١٢.٨	-	-	١٧	٣٦.٢	١٦	٣٤	٣.٥١٠	١.٥٩٩
X_{25}	٧	١٤.٩	١	٢.٦	١	٢.١	٣٠	٦٣.٤	٨	١٧	٣.٦١٧	١.٢٩٤
المعدل	١٧.٠٢		١٠.٣٢		٠.٤٢		٤٤.٦		٢٧.٦٤		٣.٥٣٥	١.٤١٩

المصدر: الجدول من اعداد الباحثتان.

رابعاً- اختبار فرضيات البحث

١- اختبار علاقات الإرتباط

في هذه الفقرة سيتم بيان طبيعة الارتباط المتوقع بين بعض المتغيرات الشخصية المتمثلة بـ (الجنس، العمر، التحصيل الدراسي،مدة الخدمة، الحالة الاجتماعية) وأبعاد الاغتراب الوظيفي في محاولة لاستكشاف قبول أو رفض الفرضيات الموضوعة، حيث تم استخدام معامل ارتباط الرتب لـ (Spearman) كونه يستعمل لتحديد العلاقة بين متغيرات البحث الخاصة بالمعلومات الوصفية (اللاّمعلمية) .

أولاً- اختبار علاقة الارتباط بين بعض المتغيرات الشخصية وأبعاد الاغتراب الوظيفي

يمثل مضمون هذه العلاقة السعي إلى معرفة مدى تحقيق الفرضية الأولى التي مفادها ((توجد علاقة ارتباط معنوية بين بعض المتغيرات الشخصية وأبعاد الاغتراب الوظيفي)) ويعرض الجدول ٩ نتائج تحليل قيمة الارتباط بينهما ،يعكسها معامل الارتباط البالغ (٠.٦٢)عند مستوى معنوية (٠.٠٥) وتقيس هذه العلاقة قوة المتغيرات الشخصية في التأثير بالاغتراب الوظيفي.

وبهدف الوصول إلى مؤشرات تفصيلية بين بعض المتغيرات الشخصية وأبعاد الاغتراب الوظيفي فقد تم تحليل علاقة الارتباط على النحو الآتي :

أ . **العلاقة بين الجنس وأبعاد الاغتراب الوظيفي:** يوضح الجدول ٩ أن معاملات الارتباط بين المتغيرات الرئيسة للاغتراب الوظيفي ومتغير الجنس للعينة المبحوثة كانت ضعيفة، إذ بلغ معامل الارتباط بين ضعف القدرة على التأثير والجنس (٠.١٣٦)، فيما بلغ معامل الارتباط بين اللاهدفية والجنس (٠.٠١٤)، ومعامل الارتباط بين اللامعيارية والجنس (٠.١٤٣)، فيما بلغ معامل الارتباط بين ضعف العلاقات مع الآخرين والجنس (٠.٠١٧٦) ومعامل الارتباط بين بعد الاغتراب الذاتي والجنس (٠.٠١٢)، أما معامل الارتباط بين المستوى العام للاغتراب والجنس فقد بلغ (٠.٠٩)، وهو ارتباط ضعيف أيضا، وهذا ما يؤشر ضعف العلاقة بين الجنس وأبعاد الاغتراب الوظيفي.

ب . **العلاقة بين العمر وأبعاد الاغتراب الوظيفي:** يتبين من الجدول ٩ أن معاملات الارتباط بين المتغيرات الرئيسة للاغتراب الوظيفي ومتغير العمر للعينة المبحوثة كانت

ضعيفة، إذ بلغ معامل الارتباط بين ضعف القدرة على التأثير والعمر (٠.٦٨٢)، فيما بلغ معامل الارتباط بين اللاهدفية والعمر (٠.٧٥٩)، ومعامل الارتباط بين اللامعيارية والعمر (٠.٥٢٩)، فيما بلغ معامل الارتباط بين ضعف العلاقات مع الآخرين والعمر (٠.٦٢٣) ومعامل الارتباط بين بعد الاغتراب الذاتي، والعمر (٠.٧٨١)، أما معامل الارتباط بين المستوى العام للاغتراب والعمر فقد بلغ (٠.٦٧٤) وهو ارتباط عالٍ أيضا وهذا ما يبرهن قوة العلاقة بين العمر وأبعاد الاغتراب الوظيفي .

ت.**العلاقة بين التحصيل الدراسي وأبعاد الاغتراب الوظيفي:** يبين الجدول ٩ أن معاملات الارتباط بين المتغيرات الرئيسة للاغتراب الوظيفي ومتغير التحصيل الدراسي للعينة المبحوثة كانت عالية جداً، إذ بلغ معامل الارتباط بين ضعف القدرة على التأثير والتحصيل الدراسي (٠.٨٥١٧)، فيما بلغ معامل الارتباط بين اللاهدفية والتحصيل الدراسي (٠.٦٣٢)، ومعامل الارتباط بين اللامعيارية، التحصيل الدراسي (٠.٤٠٣)، فيما بلغ معامل الارتباط بين ضعف العلاقات مع الآخرين والتحصيل الدراسي (٠.٧٩٥) ومعامل الارتباط بين بعد الاغتراب الذاتي والتحصيل الدراسي (٠.٦١٠) أما معامل الارتباط بين المستوى العام للاغتراب والتحصيل الدراسي فقد بلغ (٠.٦٥١)، وهو ارتباط عالٍ أيضا، وهذا ما يبرهن قوة العلاقة بين التحصيل الدراسي وأبعاد الاغتراب الوظيفي.

ث . **العلاقة بين الحالة الاجتماعية وأبعاد الاغتراب الوظيفي:** يبين الجدول ٩ أن معاملات الارتباط بين المتغيرات الرئيسة للاغتراب الوظيفي ومتغير الحالة الاجتماعية للعينة المبحوثة كانت عالية، إذ بلغ معامل الارتباط بين ضعف القدرة على التأثير والحالة الاجتماعية (٠.٦٥٩)، فيما بلغ معامل الارتباط بين اللاهدفية والعمر (٠.٧٧١)، ومعامل الارتباط بين اللامعيارية والحالة الاجتماعية (٠.٤٦٣)، فيما بلغ معامل الارتباط بين ضعف العلاقات مع الآخرين والحالة الاجتماعية (٠.٦٩٠) معامل الارتباط بين بعد الاغتراب الذاتي والحالة الاجتماعية (٠.٧٨١)، أما معامل الارتباط بين المستوى العام للاغتراب والحالة الاجتماعية فقد بلغ (٠.٦٠٥)، وهو ارتباط عالٍ أيضا، وهذا ما يبرهن قوة العلاقة بين الحالة الاجتماعية وأبعاد الاغتراب الوظيفي.

الجدول ٩

نتائج التحليل الإحصائي لعلاقات الارتباط بين المتغيرات الشخصية وأبعاد الاغتراب الوظيفي

المتغيرات الشخصية	المتغيرات	الاغتراب الوظيفي					المستوى العام
		ضعف القدرة على التأثير	اللا هدفية	اللامعيارية	ضعف العلاقات مع الآخرين	بعد الاغتراب الذاتي	
	المتغيرات الشخصية على المستوى الكلي	٠.٦٨٦*	٠.٥١٤*	٠.٦٦٩*	٠.٧١٢*	٠.٧١٢*	٠.٦٢٠
	المتغيرات الشخصية على المستوى الجزئي						
	الجنس	٠.١٣٦	٠.٠١٤	٠.١٤٣	٠.١٧٦*	٠.٠١٢	٠.٠٩٦
	العمر	٠.٦٨٢*	٠.٧٥٩*	٠.٥٢٩	٠.٦٢٣*	٠.٧٨١*	٠.٦٧٤
	التحصيل الدراسي	٠.٨١٧*	٠.٦٣٢*	٠.٤٠٣*	٠.٧٩٥*	٠.٦١٠*	٠.٦٥١
	الحالة الاجتماعية	٠.٦٥٩*	٠.٧٧١*	٠.٤٦٣*	٠.٦٩٠*	٠.٤٤٦*	٠.٦٠٥

المصدر: الجدول من اعداد الباحثتان.

٢. اختبار علاقات التوافق بين بعض المتغيرات الشخصية وأبعاد الاغتراب الوظيفي

بغية التعرف عمّا إذا كانت ثمة علاقة ذات دلالة معنوية بين المتغيرات الشخصية للمعلمين في بعض المدارس الابتدائية في نينوى والمتغيرات الرئيسة للاغتراب الوظيفي، سنحاول اختبار هذه العلاقات بالاستناد إلى نتائج اختبارات Chi-Square (X^2) بخصوص فرضيات البحث التي يوضحها الجدول ١٠على وفق المتغيرات الشخصية.

أ . العلاقة بين الجنس وأبعاد الاغتراب الوظيفي

يوضح الجدول ١٠ أن قيم (X^2) المحسوبة للمتغيرات الرئيسة للاغتراب المتمثلة بضعف القدرة على التأثير كانت أقل من الجدولية، إذ بلغت (٢٠.٨٩٠) مقابل (٢١.٠٣)، وأقل بالنسبة لبعد اللاهدفية، إذ بلغت نسبة (١٨.٢٦٨) مقابل (٢٥.٠)، أما فيما يتعلق باللامعيارية كانت القيم المحسوبة أكبر من القيم الجدولية إذ بلغت (٢٨.١١) مقابل (١١.٩٢)، أما ضعف العلاقات مع الآخرين كان النسبة أقل بالنسبة للمحسوبة (١٦.١٣) مقابل (١٨.١٢).

النتيجة: بلغت (X^2) المحسوبة للمستوى العام للاغتراب الوظيفي (٢٢.٣٦) مقابل الجدولية التي بلغت (١٨.٥٨)، وبما أن (X^2) المحسوبة أكبر من الجدولية فإن الفرق ذو دلالة معنوية.

ب. العلاقة بين العمر وأبعاد الاغتراب الوظيفي

يوضح الجدول١٠ أن قيم (X^2) المحسوبة للمتغيرات الرئيسة لأبعاد الاغتراب المتمثلة بضعف القدرة على التأثير كانت أكبر من الجدولية، إذ بلغت (١٥.٤٢) مقابل (١١.٠٧)، وبالنسبة لبعد اللاهدفية، إذ بلغت نسبة (١٦.٥٠١) مقابل (١١.٠٧)، أما فيما يتعلق باللامعيارية كانت المحسوبة أكبر من الجدولية، إذ بلغت (٢٢.١٩) مقابل (١٨.٢١)، أما ضعف العلاقات مع الآخرين كان النسبة المحسوبة (١٩.١٠) مقابل (١٧.١١) أما الاغتراب الذاتي فكانت النسبة (١٩.٢٨) مقابل (١٥.٣١).

النتيجة: بلغت (X^2) المحسوبة للمستوى العام للاغتراب الوظيفي(١٨.٥) مقابل الجدولية التي بلغت (١٤.٥٥)، وبما أن (X^2) المحسوبة أكبر من الجدولية فإن للفرق دلالة معنوية.

ت . العلاقة بين التحصيل الدراسي وأبعاد الاغتراب الوظيفي

يوضح الجدول ١٠ أن نتائج قيم (X^2) المحسوبة للمتغيرات الرئيسة لأبعاد الاغتراب المتمثلة بضعف القدرة على التأثير كانت أكبر من الجدولية، إذ بلغت (٢٣.٣٤٣) مقابل (٢١.٠٥) وأقل بالنسبة لبعد اللاهدفية، إذ بلغت نسبة (١٦.٥٠١) مقابل (١٨.١٦)، أما فيما يتعلق باللامعيارية فكانت المحسوبة أكبر من الجدولية إذ بلغت (١٨.١٢) مقابل (١٦.٢١)، أما ضعف العلاقات مع الآخرين فكانت النسبة أقل بالنسبة للمحسوبة (١٩.٩٩) مقابل (١٦.١٢)، والاغتراب الذاتي ظهر أن المحسوبة كانت أكبر من الجدولية، إذ تبين نسبة (١٨.٩٦) مقابل (١٣.٢٨).

النتيجة: بلغت (X^2) المحسوبة للمستوى العام للاغتراب الوظيفي (٢١٩.٣٨) مقابل الجدولية التي بلغت (١٣.٥٥)، وبما أن (X^2) المحسوبة أكبر من الجدولية فإن الفرق ذو دلالة معنوية.

ث. العلاقة بين الحالة الاجتماعية وأبعاد الاغتراب الوظيفي: إذ يوضح الجدول ١٠ أن قيم (X^2) المحسوبة للمتغيرات الرئيسة لأبعاد الاغتراب المتمثلة بضعف القدرة على التأثير كانت أكبر من الجدولية، إذ بلغت (١٩.٥٥) مقابل (٢٠.٧٤)، وبالنسبة لبعد اللاهدفية، إذ بلغت نسبة (٢٨.١١) مقابل (١٨.٤١)، أما فيما يتعلق بـ اللامعيارية كانت المحسوبة أكبر

من الجدولية، إذ بلغت (٢٥.١١) مقابل (١٨.٤١)، أما ضعف العلاقات مع الآخرين كانت النسبة المحسوبة (٢٢.٠١) مقابل (١٩.٣٠) والاغتراب الذاتي كانت النسبة (١٥.١٣) مقابل (١٤.١٦).

النتيجة: بلغت (X^2) المحسوبة للمستوى العام للاغتراب الوظيفي (٢١.٩٨) مقابل الجدولية التي بلغت (١٧.٧٦)، وبما أن (X^2) المحسوبة أكبر من الجدولية فإن للفرق دلالة معنوية، وعلى أساس ذلك تقبل الفرضية الثانية والتي مفادها ((يوجد توافق معنوي بين بعض المتغيرات الشخصية وأبعاد الاغتراب الوظيفي في المنظمات المبحوثة)).

الجدول ١٠
نتائج اختبار علاقات التوافق بين المتغيرات الشخصية للعينة المبحوثة وأبعاد الإغتراب الوظيفي

المتغيرات الشخصية / الاغتراب الوظيفي	الجنس		العمر		التأهيل العلمي		الحالة الاجتماعية	
	(X^2) محسوبة	(X^2) جدولية	(X^2) محسوبة	(X^2) جدولية	(X^2) محسوبة	(X^2) جدولية	(X^2) محسوبة	(X^2) جدولية
ضعف القدرة على التأثير	٢٠.٨٩٠	٢١.٠٣	١٥.٤٢٩	١١.٠٧	٢٣.٣٤٣	٢١.٠٥	١٩.٥٥	٢٠.٧٤
اللاهدفية	١٨.٢٨٦	٢٥.٠	١٦.٥٠١	١١.٠٧	١٦.٥٠١	١٨.١٦	٢٨.١١	١٨.٤١
اللامعيارية	٢٨.١١	١١.٩٢	٢٢.١٩	١٨.٢١	١٨.١٢	١٦.٢١	٢٥.١١	١٦.٢٣
ضعف العلاقات مع الآخرين	١٦.١٣	١٨.١٢	١٩.١٠	١٧,١١	١٩.٩٩	١٦.١٢	٢٢.٠١	١٩.٣٠
الاغتراب الذاتي	٢٨.٤١	١٦.٨٤	١٩.٢٨	١٥.٣١	١٨.٩٦	١٣.٢٨	١٥.١٣	١٤.١٦
المستوى العام	٢٢.٣٦	١٨.٥٨	١٨.٥	١٤.٥٥	١٩.٣٨	١٣.٥٥	٢١.٩٨	١٧.٧٦

المصدر: الجدول من اعداد الباحثتان.

الاستنتاجات والمقترحات

أولاً- الاستنتاجات

خلص البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات نعرضها تباعاً على وفق مايأتي:

١. كشفت نتائج التحليل الوصفي أن متغير اللاهدفية حصل على نسبة عدم اتفاق عالية، وهذا يشير إلى أن العينة المبحوثة تشعر بعدم وجود معان لما تقوم به نتيجة نقص التواصل بين الحاضر والمستقبل.
٢. تبين نتائج التحليل الوصفي أن بُعد اللامعيارية حصل على نسبة عدم اتفاق عالية، وهذا يشير إلى أن هناك حالة من اختلال القيم والمعايير لدى العينة المبحوثة ويمكن تفسير ذلك بأن القيم والمعايير أصبحت غير مؤثرة ولا تؤدي وظيفتها كقواعد للسلوك لدى الفرد داخل محيط العمل.
٣. أوضحت نتائج التحليل الوصفي أن متغير العجز حصل على نسبة عدم اتفاق عالية، وذلك يعكس أن انتماء أفراد العينة المبحوثة ضعيف للمهام الموكلة إليهم، فضلاً عن شعورهم بأنهم مسلوبو الارادة.
٤. كشفت نتائج التحليل الوصفي أن بُعد العزلة حقق نسبة عدم اتفاق عالية وهذا يشير إلى ضعف العلاقة بين العينة المبحوثة في منظمات مجتمع البحث مما يعني عدم قدرتهم على الانسجام والتكيف مع الآخرين.

٥. تبين نتائج التحليل الوصفي أن بُعد اغتراب الذات حقق نسبة عدم اتفاق عالية، وهذا يدل على أن المنظمات المبحوثة لم تأخذ بنظر الاعتبار التخصص الأكاديمي التي يحمله الفرد، مما يسهم بعدم قدرة الفرد على إيجاد الأنشطة المكافئة له ذاتياً.
٦. وجود علاقات ارتباطية عالية بين المتغيرات الشخصية المتمثلة بـ (العمر، التحصيل الدراسي، الحالة الاجتماعية) مع أبعاد الاغتراب الوظيفي.
٧. أظهرت نتائج التحليل الميداني وجود توافق بين المتغيرات الشخصية وأبعاد الاغتراب الوظيفي، وهذا يشير إلى قوة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد.

ثانياً- المقترحات

استناداً إلى الاستنتاجات التي توصلت إليها الباحثتان يمكن عرض مجموعة من المقترحات للمنظمات المبحوثة:

١. نشر ثقافة الحد من الشعور بالاغتراب الوظيفي ومحاولة السعي لاندماج المعلمين في حياتهم المهنية مع أقرانهم.
٢. محاولة قيام إدارات المدارس بربط تخصصات المعلمين بالمحاضرات التي يلقونها والتي يمكن من خلالها تقليل الإحساس بالاغتراب الوظيفي، فضلاً عن أنه يسهم في خلق الرغبة لديهم لتقديم الأفضل، والإبداع في مجال تخصصهم. توجيه الباحثين على التعامل مع موضوع الاغتراب الوظيفي في اتجاهات متعددة بغية إضفاء الشمولية له بوصفه يمثل هدفاً أساسياً يسعى كافة العاملين بغض النظر عن مستوياتهم الاجتماعية والسيكولوجية إلى تقليله أو القضاء عليه.
٣. تعزيز مجال التدريب والتأهيل العلمي في المدارس وفسح المجال للمعلمين بالإشتراك بالدورات التدريبية بما يخدم تحقيق ذاتهم وإشباع حاجاتهم العلمية.
٤. إقامة علاقات عمل عن طريق تعميق الانتماء الاجتماعي للفرد في محيط عمله من خلال التأكيد على الاخلاقيات الوظيفية والتعامل الإنساني، بما يضمن روح التعاون والانسجام بين الأفراد العاملين.
٥. ضرورة إنشاء وظيفة مرشد الصحة النفسية لتقديم خدمات الإرشاد والصحة النفسية للأفراد العاملين لتخطي المشكلات التي يتعرضون اليها.

المراجع

أولاً- المراجع باللغة العربية

١. بوعافية، حياه، ٢٠٠٩، الاغتراب في شعر أبي العلاء المعري، دراسة موضوعاتية فنية، رسالة ماجستير في الادب العربي، كلية الاداب والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد بوضياف بالمسلية.
٢. البياتي، سحراء انور حسين، ٢٠١٠، الاغتراب وعلاقته بالالتزام التنظيمي ،دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من المديرين التنفذيين في وزارة البلديات والاشغال العامة ،رسالة ماجستير غير منشورة في الادارة العامة ،كلية التربية والاقتصاد، جامعة بغداد.
٣. الجاسر، محمد حمد، ٢٠٠٤، الاغتراب الوظيفي، مقالات ،مجلة العربية العدد٣٢٤، السعودية.
٤. الجبوري، خضير مهدي عمران، ١٩٩٦، الاغتراب عند تدريسي الجامعات العراقية وعلاقته بجنس التدريسي وموقع الضبط والدخل الشهري ومنشأ الشهادة والمرتبة العلمية، اطروحة دكتوراه غير منشورة في علم نفس تربوي، كلية تربية، جامعة بغداد.
٥. الرازي، محمد بن ابي بكر عبد القادر، ١٩٨١، بيت الحكمة.
٦. الرازي، محمد بن ابي بكر عبد القادر، ١٩٩٢، لبنان، مكتبة لبنان.

٧. شتا، السيد علي، ١٩٨٤، نظرية الاغتراب من منظور علم الاجتماع، طبعة اولى، دار عالم الكتب للنشر والتوزيع، الرياض.
٨. الشيخي، حسن بن علي بن عبد الله، ٢٠٠٣، اللامعيارية (الانومي) ومفهوم الذات والسلوك الانحرافي لدى المنحرفين وغير المنحرفين في مدينة الرياض، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
٩. صالح، سرمد غانم، ١٩٩٠، تحليل المتوافر من اليد العاملة، اداة التخطيط للموارد البشرية، مجلة تنمية الرافدين، مجلد ١٢،عدد٢٩.
١٠. عبد الحي، هديل خليل، ٢٠٠٧، الاغتراب النفسي لدى المسنين الذين يعملون في اعمال خاصة بحث ميداني يدرس فئة المسنين الذين لم يتعرضوا لخبرة التقاعد ،كلية التربية الارشاد النفسي، جامعة دمشق.
١١. العقيلي، عادل بن محمد بن محمد، ٢٠٠٤، الاغتراب وعلاقته بالأمن النفسي، دراسة ميدانية على عينة من طلاب جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية تخصص الرعاية الصحية والنفسية، كلية الدراسات، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
١٢. علي، بشرى، ٢٠٠٨، مظاهر الاغتراب لدى الطلبة السوريين في بعض الجامعات المصرية، مجلة جامعة دمشق، العدد الاول، مجلد ٢٤.
١٣. الفراهيدي، الخليل بن احمد، ١٩٨٢، مؤسسة العين، وزارة الثقافة والأعلام طبعة اولى بغداد.
١٤. القبلان، يوسف، ٢٠٠٩، الاغتراب الوظيفي ورقة بحثية متوفرة على الرابط http://www.tatwier.net/articles.php
١٥. المحمداوي، حسن ابراهيم حسن، ٢٠٠٧، العلاقة بين الاغتراب والتوافق النفسي للجالية العراقية في السويد، اطروحة دكتوراه في علم النفس، كلية الاداب والتربية الدنمارك.
١٦. محمود، حيدر خضر سليمان، ٢٠٠٢، دور المتغيرات الشخصية في تحديد النمط القيادي لمديري المنظمات الخدمية في محافظة نينوى، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
١٧. المطرفي، شعيل بن بخيت، ٢٠٠٥، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء، دراسة مسيحية على العاملين بإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير في العلوم الادارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
١٨. المهزع، فهد مهيزع، ١٩٩٤، التحصيل الدراسي وعلاقته بالعادات والاتجاهات الدراسية لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير في علم النفس، كلية التربية جامعة الملك سعود .
١٩. موسى، محمود عوض محمد سليمان، ٢٠٠٣، مظاهر الاغتراب النفسي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين، رسالة ماجستير، الادراة التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس فلسطين.

ثانياً- المراجع باللغة الاجنبية

1. Nair, Nisha, 2010, Study of Alienation among knowledge workless, proposal Doctoral, India Institute of management, Ahmadabad (IIMA).
2. Nelson, Lindsay and O'Donohue, Wayne, 2006, Alienation psychology ande Human Rosouyce Management, Refereed paper proceeding of the 2nd Australian center for Research in Employment and work (ACREW), prato, Italy
3. Sulu, Seyfttin, Ceylan ,Adnan and Kaynak, Ramazan, 2010, work Alintion as a mediator of the Relation ship between organizational Injustics and organization commitment Implications for Health care professionals, International Journal of Business and Management, vol5, no8.