



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، سجي نذير حميد الصراف

رابط ثابت: <https://political-encyclopedia.org/library/3469>

تاريخ الاسترداد: 2025/05/11 00:06 +03

الموسوعة السياسية 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 السياسية – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على

info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسية – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام

<https://political-encyclopedia.org/terms-of-use>

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة تنمية الراذدين كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل ورفده في مكتبة الموسوعة السياسية مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكرية ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي يتضمن المقال تحتها.



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

سجي نذير حميد الصراف

الدكتورة ناهدة اسماعيل عبدالله الحمداني

باحثة

استاذ مساعد-قسم ادارة الاعمال

Saja_alsarraf@yahoo.com

كلية الادارة والاقتصاد - جامعة الموصل

Naheda 2010 r@yahoo.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. وانطلاقاً من مخطط افتراضي يأخذ بنظر الاعتبار طبيعة وأبعاد العلاقات بين بعض المتغيرات الشخصية وأبعاد الاغتراب الوظيفي تم تصميم استماراة استبيانة عدت لهذا الغرض، وزوّزت على أفراد العينة الذين بلغ عددهم (٤٧). وبعد تحليل جملة البيانات المستحصلة بالإفادة من معامل ارتباط الرتب لـ (Chi-Square) و (Spearman)، والذي سبقه توفير إطار نظري أعدته الباحثان 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 مستقل من رسالة الماجستير الموسومة "أسباب الاغتراب الوظيفي واساليب مواجهتها بالتطبيق على مديرية التربية محافظة نينوى"، مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد-جامعة الموصل، غير منشورة.

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@yahoo.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 مفکرو الإدارة عموماً إلى الفرد في التنظيم بوصفه عنصراً مهماً وأساسياً يساعد في تحقيق الأهداف المحددة للمنظمة، لذا تم التركيز على هذا العنصر دراسة سلوكه ومحاولته 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 يليث أن يتفاقم وينتظم أثره كلما ازدادت حدة ضغط التطورات على الأفراد. لذا يتناول البحث مفهوم لبعض المتغيرات الشخصية، فضلاً عن مفهوم الاغتراب الوظيفي وأبعاده. ويخلص البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات والمقررات.

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 الموارد البشرية ضمن علاقة إقراضية بين البعدين.

إمكانية أسلوب البحث في محاولة تقديم الأسس العلمية التي يمكن أن تستند إليها المنظمات المبحوثة في ضوء توضيح الاغتراب الوظيفي وأبعاده وبعض المتغيرات الشخصية المؤثرة فيه.

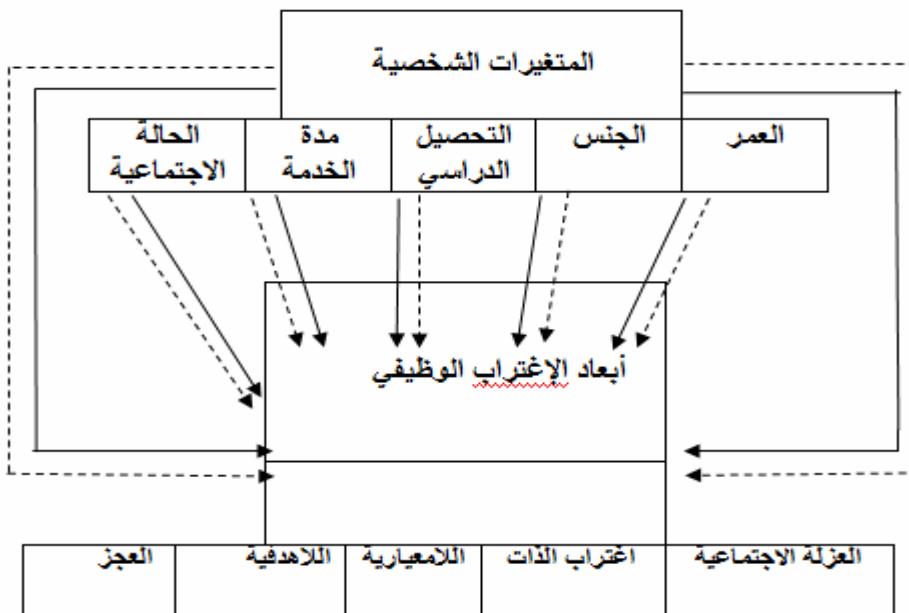
ثالثاً- أهداف البحث

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

تطلب المعالجة المنهجية لمشكلة البحث في ضوء إطارها النظري ومضمونها الميدانية تصميم مخطط إقراضي يشير إلى العلاقة المنطقية بين متغيرات البحث تعبيراً عن الحلول المؤقتة التي إفترضتها الباحثان للإجابة على الاستفسارات البحثية المنوطة بها في مشكلة البحث الشكل ١.



الشكل ١
مخطط البحث

المصدر: الشكل من اعداد الباحثان.

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 الإغتراب الوظيفي في المنظمات المبحوثة.
٢. وجود توافق بين بعض المتغيرات الشخصية وأبعاد الإغتراب الوظيفي في المنظمات المبحوثة.

سادساً- حدود البحث

- **الحدود الزمنية:** انحصرت حدود البحث الزمانية في المدة التي تم فيها البحث والمحسورة بين شباط ٢٠١٢ وحزيران ٢٠١٢.
- **الحدود المكانية:** تحدد حدود البحث المكانية في بعض المدارس الابتدائية في الساحل الأيسر متمثلة بمدرسة (الخمايل للبنات، الخمايل للبنين) في حي الزراعي وفي الساحل الايمان ممثلة 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 عدّة، فقد استعين في الجانب النظري بما تيسّر من مراجعات علمية عربية واجنبية ذات صلة ب موضوع البحث، فضلاً عن مقابلة العديد من المهتمين بهذا المجال وصولاً إلى إطار علمي لمعالجة البحث، وفي الجانب الميداني اعتمدت استمارنة الاستبانة بوصفها الأداة

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

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

وفي جميع مقاييس الاستبيان تم استخدام مقاييس ليكرت الخامسي إذ خصص لكل خيار نقطة، وتعطي الباحثان لإجابات المبحوثين درجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) إذ كانت إجابتهم مؤيدة للاتجاه (أتفق بشدة، أتفق، أتفق لحد ما، لا أتفق، لا أتفق بشدة) على التوالي الجدول ١.

الجدول ١ تركيب استماره الاستبيان

سلسل الفقرات	المتغيرات الفرعية	المتغيرات الرئيسية	ت
	الجنس، العمر، التحصيل الدراسي، الحالة الاجتماعية، مدة الخدمة	المعلومات الشخصية	أولاً
X ₁ -X ₅ X ₆ -X ₁₀ X ₁₁ -X ₁₅ X ₁₆ -X ₂₀ X ₂₁ -X ₂₅	الجزء اللاهدفية اللامعيارية العزلة الاجتماعية اغتراب الذات	أبعاد الاغتراب الوظيفي	ثانياً

المصدر: الجدول من اعداد الباحثان.

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 تمثل 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 بالمهامات الجسدية أي المهامات 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 أكثر 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 أداء المهام الوظيفية 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 والاعتراض بالحياة، إلا أنه في الوقت نفسه تحد من حرية وحركة الإناث (موسى، ٢٠٠٣، ٢٣).

- **التحصيل الدراسي:** بعد 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 تتحقق في واجب معين، كما إنه نتيجة لنشاط عقلي أو جسمي محدد طبقاً للمطالبات الفردية أو الموضوعية أو كليهما معاً) (المهزع، ١٩٩٤، ١٤).

والجدير بالذكر أن التحصيل الدراسي قد يكون أحياناً سبباً في عدم الاستقرار في العمل، حيث أن الأفراد لا يملكون الكفاءة الذهنية نفسها للاستمرار في الاختصاصات الأكademie 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 وكل 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 أرملأً 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 معاناته إلى الحياة الأسرية نتيجة الأزمات والضغوط التي يمر بها أثناء تأدية مهامه الوظيفية، كما إن الفرد العامل المتزوج يتحمل مسؤوليات والتزامات إضافية على عكس الأعزب الذي تكون التزاماته أقل، وهذا لا يعني أنه أقل كفاءة، بل قد يشعر الفرد الأعزب بمشاعر الوحيدة والعزلة، وهذا أيضاً بالنسبة إلى الأرمل أو المطلق، ومن 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، ويؤدي 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 ومتصلة 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 المهيأة للشعور بالاغتراب.
واستخدم الاغتراب بطرق مختلفة ومعانٍ عديدة حتى أصبح يعتريه الغموض، ونادرًا ما يتყق الباحثون على تحديد مفهومه (بو عافية، ٢٠٠٩، ١٠).

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

كما جاء بمعنى (النوى البعيد) وأغرب القوم، أنوو، والغريب الغامض عن الكلام (الفراهيدي، ١٩٨٢، ٤١٢-٤٠٤)، كما يشير إلى (اغتراب) فلان إذا تزوج إلى غير أقاربه (الرازي، ١٩٩٢، ١٢) ويعني كذلك الابتعاد عن الوطن أي الغربة (العقلاني، ٢٠٠٤، ١٠)، ومن ثم يقابل مصطلح الاغتراب في اللغة العربية مصطلح (Alienation) في الانكليزية، ومصطلح (Alienation) في الفرنسية، ومصطلحي (Entfemding) (Entausserung) في الألمانية، 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 أن تكون هذه الجوانب الخارجية نتيجة لبيع عمل الإنسان، ويتضمن المصطلح الثاني (Entfmdung) الإشارة إلى الغربية أو انفصال ذات المرأة 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 وتحقيير الذات وذلك لعدم شعوره بأهمية ما يقوم به من عمل وبالتالي فإنه يعد حياته نوعاً من الهراء المعاش (المحمداوي، ٢٠٠٧، ٥٥)، في حين يراه (القبيلان، ٢٠٠٨، ١) ضعف العلاقة بين الفرد والوظيفة ومستوى الاندماج، وهذا الاندماج قد يكون نفسياً أو فكرياً أو مهنياً.

كما يؤكّد (الجاسر، ٢٠٠٤، ١) أن اغتراب الفرد العامل في محيط عمله هو شعور الفرد بالغرابة في عمله، حيث يفقد الانتماء الوظيفي والتنظيمي بسبب الانغماض في البيروقراطية والشعور بعدم الرضا وافتقار الفرد العامل للتفاعل الاجتماعي داخل محيط العمل وقصور العلاقات الإنسانية، 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 الموكّلة إليه، مما يشعره بفقدان الأمان والاستقرار في كافة جوانبه سواء أكانت نفسية، اجتماعية أم تنظيمية، وهي تشكّل بمجموعتها بعض الصفات السلبية مثل التوتر والميل إلى العزلة واللامسؤولية واتجاهات سالبة نحو العمل والزماء، 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 تساعدها على إدراك معنى لهذه الظاهرة بوصفها ظاهرة مركبة ومن تلك الأبعاد:

- **العزلة الاجتماعية:** يمكن التعبير عنها بأنها نوع من الاحساس بالإقصاء والرفض وهو نقىض للقبول الاجتماعي، وبالتالي شعور الفرد بالوحدة والفراغ النفسي والإفقدان إلى الأمان وال العلاقات 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 تقسيم 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 بمحريات الأحداث الاجتماعية والعزوف عن المشاركة في النشاطات التي عادة ما تثير 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 (الأنوميا):** حالة لا يلتزم فيها الفرد بمعايير المجتمع وقيمته، ويسعى لتحقيق أهدافه بوسائل مشروعة أو غير مشروعة ترضي طموحاته (العقيلي، ٢٠٠٤، ١٢)، وتستخدم اللامعيارية (الأنوميا) 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 بمعايير الاجتماعية المتمثلة في التعاليم الدينية والقيم والأحكام القانونية، العرف، العادات والتقاليد، الحياة الاجتماعي.
- **اللاهديفة /اللامعنى:** شعور الفرد بأنه لا يوجد شيء له قيمة أو معنى في هذه الحياة نظراً لخلو هذه الحياة من الأهداف 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 وتسقط 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 إلا إنعكاس أو رد فعل لظروف العمل غير المحمولة 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

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

المصدر: الجدول من اعداد الباحثان.

ثانياً- وصف عينة البحث

تصف 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							
أنثى				ذكر			
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
٦٣,٨	٣٠	٣٦,٢	١٧				
الفئات العمرية							
٦٥-٥٦	٥٥-٤٦	٤٥-٣٦	٣٥-٢٦	٢٦-٢٠			
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
١٠,٦	٥	٣٦,٢	١٧	٣١,٩	١٥	١٧	٨
٤٠,٣	٢						
التحصيل الدراسي							
بكالوريوس		دبلوم فني		دبلوم إداري		اعدادية	
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
١٤,٩	٧	٤,٣	٢	٥٩,٥	٢٨	٢١,٣	١٠
مدة الخدمة							
٥-١		١٠-٦		١٥-١١		٢٠-١٦	
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
١٢,٨	٦	١٩,١	٩	١٠,٦	٥	١٤,٩	١٢
٢٥,٦	١٢	١٤,٩	٧				
الحالة الاجتماعية							
متزوج				غير متزوج			
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
٧٨,٧	٣٧	٢١,٣		١٠			

المصدر: الجدول من اعداد الباحثان.

ثالثاً- مواقف المستجيبة 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 وكل 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 (٤.٤%) من الأفراد المبحوثين غير متقيين على هذه الفقرات مقابل (٤٠.٩%) منهم متقيين (٦٦.٧%) منهم محابيون في الإجابة على هذا المتغير، وجاء ذلك بوسط حسابي (٣.٩٥٨) وانحراف معياري (٠.٠٩٦٨) ومن خلال متابعة مدى إسهام كل فقرة في إغناه هذا البعد تبين أن إبراز الفقرات هي الفقرة (X_5) (أحسن بانتصائي لما مكلف به من مهام وظيفية) بنسبة (٦.٣٩%) منهم لا يتقون على الفقرة بوسط حسابي (٣.٨٠٨) وانحراف معياري (٤.٠٩٢٤) كما جاءت الفقرة (X_4) (الذي الكثير جداً مما يمكنني عمله لتحسين أساليب العمل) بالمرتبة الثانية بنسبة (٢.٧٨%) غير متقيين بوسط حسابي (٤.١٤٨) وانحراف معياري (٠.٩٥٥) مما يدل على أن العينة المبحوثة تعاني من عدم قدرتها على التحكم بإجراءات العمل مع ضعفهم في تحسين أساليب العمل.

الجدول ٤

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية بعد العجز

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق بشدة	لا أتفق		محابي		أتفق		أتفق بشدة		الفقرة
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
٠.٩٦٤	٤.٠٦٣	٢٤	١٦	٤٩	٢٣	١٠.٦	٥	٢.١	١	٤.٣	٢ X_1
١.٠٥٩	٣.٩٤٣	١٢.٨	٦	٦٣.٨	٣٠	١٢.٨	٦	٢.١	١	٨.٥	٤ X_2
٠.٩٣٩	٣.٨٢٩	٢١.٣	١٠	٥٥.٣	٢٦	٨.٥	٤	١٤.٩	٧	-	- X_3
٠.٩٥٥	٤.١٤٨	٣٨.٣	١٨	٤٨.٩	٢٣	٦.٤	٣	٢.١	١	٤.٣	٢ X_4
٠.٩٢٤	٣.٨٠٨	٢٢.٤	١١	٧٠.٢	٣٣	-	-	٢.١	١	٤.٣	٢ X_5
٠.٩٦٨	٣.٩٥٨	٢٥.٩٦		٥٧.٤٤		٧.٦٦		٤.٦٦		٤.٢٨	المعدل

المصدر: الجدول من اعداد الباحثان.

٢- بعد الالاهدية

تشير معطيات الجدول ٥ إلى التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات تجاه الفقرات (X_6-X_{10}) الخاصة ببعد الالاهدية، إذ تشير النسب إلى أن (٦٨.٤%) من الأفراد المبحوثين غير متقيين على هذه الفقرات مقابل (١٣.٢%) منهم متقيين ونسبة الإجابات المحابية (١٢.٢%)، بوسط حسابي (٣.٨١٢) وانحراف معياري (١.٢٨) وكانت أبرز الفقرات في إغناه هذا البعد الفقرة (X_6) (يلبي العمل الذي أمارسه حالياً طموحاتي ويمكنني من تحقيق ذاتي) بنسبة (١٠.٠%) لا يتقون على هذه الفقرة وبوسط حسابي (٣.٦٣٨) وانحراف معياري (١.٢٥٨)، وجاءت الفقرة (X_9) بالمرتبة الثانية بنسبة عدم الاتفاق (١٥.١%) على الفقرة (عملني له معنى كبير جداً بالنسبة للمنظمة التي أتنمي إليها) بوسط حسابي (٣.٦٨٠) وانحراف معياري (١.٤٣١) ومن النتائج أعلاه نستنتج أن العينة المبحوثة تقصر 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 بعد الاهداف

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق بشدة	لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة		الفقرة
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
١.٢٥٨	٣.٦٣٨	٢٩.٨	١٤	٧٠.٢	٣٣	-	-	-	-	-	X ₆
١.١١١	٣.٦٣٨	٢١.٣	١٠	٥٩.٦	٢٨	٢.١	١	٦.٤	٣	١٠.٦	٥ X ₇
٢.٢٤٤	٣.٨٧٢	١٩.١	٩	٥٥.٣	٢٦	-	-	١٢.٨	٦	١٢.٨	٦ X ₈
١.٤٣١	٣.٦٨٠	٣١.٩	١٥	٥٩.٦	٢٨	-	-	٦.٤	٣	٢.١	١ X ₉
٠.٥٩٧	٤.٢٣٤	٣١.٩	١٥	٤٤.٧	٢١	٨.٥	٤	٦.٤	٣	٨.٥	٤ X ₁₀
١.١٢٨	٣.٨١٢	٢٦.٨		٥٧.٨٨		٢.١٢		٦.٤		٦.٨	المعدل

المصدر: الجدول من اعداد الباحثان.

٣ - بعد الامعيارية

تشير معطيات الجدول ٦ إلى التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات تجاه الفقرات (X₁₁-X₁₅) الخاصة ببعد الامعيارية، إذ تشير النتائج إلى أن (٨٤.٦٨%) من العينة المبحوثة غير متلقين على تلك الفقرات، مقابل (١٣.٦٢%) منهم متلقين على الفقرات بإجابات محايدة بنسبة (١١.٧%) بوسط حسابي (٣.٨٦٣) وإنحراف معياري (١.٠٧١) ومن خلال متابعة مدى اسهام الفقرات في تعزيز هذا البعد تبين أن الفقرة (X₁₁) (بمقدوري الالتزام بالأنظمة والقيم السائدة في محبيط عمل) بنسبة (٨٩.٣%) لا يتفقون على تلك الفقرة بوسط حسابي (٣.٨٢٩) وإنحراف معياري (٠.٨٤٢). وجاءت بالمرتبة الثانية الفقرة (X₁₅) (أنفذ رغباتي في العمل من دون الاهتمام لقيم العمل لعدم قناعتي بها) بنسبة عدم الاتفاق (٨٧.٣%) بوسط حسابي (٤.٠٨٥) وإنحراف معياري (١.١٣٨) مما يدل أن العينة المبحوثة لديها شعور عالي بعدم تقبل المعايير السائدة في المنظمات المبحوثة، وبذلك يصعب عليها التكيف مع تلك المعايير.

الجدول ٦ التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية بعد الامعيارية

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

المصدر: الجدول من اعداد الباحثان.

٤- بعد العزلة الاجتماعية

تشير معطيات الجدول ٧ إلى التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات تجاه الفقرات (X₂₀-X₁₆) الخاصة ببعد العزلة الاجتماعية، إذ تشير النتائج إلى أن (٧٤٪٧٨٪) غير متلقين على الفقرات الخاصة بهذا البعد، مقابل (٥٪١٩٪) متلقون على الفقرات بإجابات محايضة بلغت (٪٦٢٪١٪) وبوسط حسابي (٨٧٪٣) وانحراف معياري (١٢١٪١) ومن خلال متابعة مدى اسهام الفقرات في إغناء هذا البعد تبين ان الفقرة (X₂₀) (أرغم بالمشاركة في نشاطات المنظمة المختلفة) لم يتفق عليها أغلبية العينة المبحوثة وبنسبة (٪٨٣٪٨٢٪) وبوسط حسابي (٨٪٣٧٪٣) وانحراف معياري (٤٪٢٪١)، في حين جاءت الفقرة (X₁₆) (مكانتي الاجتماعية أفضل من المكانة الاجتماعية لبعض المهن الأخرى) بنسبة (٪٩٥٪٩٪٠١٪) غير متلقين على الفقرة وبوسط حسابي (٪٥٧٪٣) وانحراف معياري (٪١٠٪١٪٠١٪) مما يدل أن العينة المبحوثة لديها الرغبة في اعتزال الآخرين وعدم الانتفاء إلى المنظمات التي يعلمون فيها.

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

النحو	الوسط	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	الفقرة				
المعياري	الحسابي	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
١.١٠٢	٣.٩٥٧	٣١.٩	١٥	٥١	٢٤	٤.٣	٢	٦.٤	٣	٦.٤	٣
١.٢٦٥	٣.٩١٤	٣٨.٣	١٨	٤٢.٧	٢٠	-	-	١٠.٥	٥	٨.٥	٤
١.٤١٢	٣.٥١٠	٢١.٣	١٠	٥٣.٢	٢٥	-	-	٦.٤	٣	١٩.١	٩
١.٥٥٨	٣.٥٣١	٣١.٩	١٥	٤٠.٤	١٩	-	-	٤.٣	٢	٢٣.٤	١
١.٢٢٤	٣.٩٧٨	٣٨.٣	١٨	٤٤.٧	٢١	٤.٣	٢	٢.١	١	١٠.٦	٥
١.٣١٢	٣.٧٧٨	٣٢.٣٤		٤٦.٤		١.٧٢		٥.٩٤		١٣.٦	المعدل

المصدر: الجدول من اعداد الباحثان.

٥ - بعد اعتراض 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 (٤٢.٢٤٪) غير متتفقين على فقرات البعد مقابل (٣٤.٢٧٪) متتفقون على تلك الفقرات بإجابات محايدة (٤٠.٤٪) بوسط حسابي (٥٣.٥٪) وانحراف معياري (١٩.٤٪) 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 متتفقين على هذه الفقرة بوسط حسابي (٤٢.٤٪) وانحراف معياري (٤١.٠٪) كما جاءت الفقرة (X_{25}) شهادتي جعلتني قادراً على الحصول على ما أتمناه في حياتي العملية بعدم اتفاق عينة البحث وبنسبة (٤٠.٦٪) بوسط حسابي (٦١.٣٪) وانحراف معياري (٩٤.٢٪) 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 يتنونه من المؤهل العلمي لديهم.

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

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة		الفقرة
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
١.٤٦٢	٣.٢٢٤	١٧	٨	٤٦.٨	٢٢	-	-	١٤.٩	٧	٢١.٣	١٠	X ₂₁
١.٤١	٤.٤٠٤	٣٤	١٦	٥٣.٢	٢٥	-	-	٨.٥	٤	٤.٣	٢	X ₂₂
١.٧٠٢	٣.٢٧٦	٣٦.٢	١٧	٢٣.٤	١١	-	-	١٢.٨	٦	٢٧.٦	١٣	X ₂₃
١.٥٩٩	٣.٥١٠	٣٤	١٦	٣٦.٢	١٧	-	-	١٢.٨	٦	١٧	٨	X ₂₄
١.٢٩٤	٣.٦١٧	١٧	٨	٦٣.٤	٣٠	٢.١	١	٢.٦	١	١٤.٩	٧	X ₂₅
١.٤١٩	٣.٥٣٥	٢٧.٦٤		٤٤.٦		٠.٤٢		١٠.٣٢		١٧.٠٢		المعدل

المصدر: الجدول من اعداد الباحثان.

رابعاً- اختبار فرضيات البحث

١- اختبار علاقات الارتباط

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

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

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

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

ب . العلاقة بين العمر وأبعاد الاختلاف الوظيفي: يتبيّن من الجدول ٩ أن معاملات الارتباط بين المتغيرات الرئيسية للاختلاف الوظيفي ومتغير العمر للعينة المبحوثة كانت

ضعيفة، إذ بلغ معامل الارتباط بين ضعف القدرة على التأثير والعمر (٠.٦٨٢)، فيما بلغ معامل الارتباط بين اللاهدافية 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 أيضاً 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 الرئيسية للاغتراب الوظيفي ومتغير التحصيل الدراسي للعينة المبحوثة كانت عالية جداً، إذ بلغ معامل الارتباط بين ضعف القدرة على التأثير والتلتحصيل الدراسي (٠.٨٥١٧)، فيما بلغ معامل الارتباط بين اللاهدافية والتلتحصيل الدراسي (٠.٦٣٢)، ومعامل الارتباط بين اللامعيارية، التلتحصيل الدراسي (٠.٧٩٥) فيما بلغ معامل الارتباط بين ضعف العلاقات مع الآخرين والتلتحصيل الدراسي (٠.٦١٠) أما معامل الارتباط بين بعد الاغتراب الذاتي والتلتحصيل الدراسي فقد بلغ (٠.٦٥١)، وهو ارتباط عالٍ أيضاً وهذا ما يبرهن قوة العلاقة بين التلتحصيل الدراسي وأبعاد الاغتراب الوظيفي.

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

الجدول ٩

نتائج التحليل الإحصائي لعلاقات الارتباط بين المتغيرات الشخصية وأبعاد الاغتراب الوظيفي

المستوى العام	الاغتراب الوظيفي					المتغيرات	متغيرات الشخصية
	بعد الاغتراب الذاتي	ضعف العلاقات مع الآخرين	اللامعيارية	اللا هدافية	ضعف القدرة على التأثير		
٠.٦٢٠	*٠.٧١٢	*٠.٧١٢	*٠.٦٦٩	*٠.٥١٤	*٠.٦٨٦	المتغيرات الشخصية على المستوى الكلي	
المتغيرات الشخصية على المستوى الجزئي							
٠.٠٩٦	٠.٠١٢	٠.١٧٦	٠.١٤٣	٠.٠١٤	٠.١٣٦	الجنس	
٠.٦٧٤	*٠.٧٨١	*٠.٦٢٣	٠.٥٢٩	*٠.٧٥٩	٠.٦٨٢	العمر	
٠.٦٥١	٠.٦١٠*	*٠.٧٩٥	*٠.٤٠٣	*٠.٦٣٢	*٠.٨١٧	التحصيل الدراسي	
٠.٦٥٠	٠.٤٤٦*	٠.٦٩٠*	٠.٤٦٣*	٠.٧٧١*	*٠.٦٥٩	الحالـة الاجتماعية	

المصدر: الجدول من اعداد الباحثان.

٢. اختبار علاقات التوافق بين بعض المتغيرات الشخصية وأبعاد الاغتراب الوظيفي بغية التعرف عما إذا كانت ثمة علاقة ذات دلالة معنوية بين المتغيرات الشخصية للمعلمين في بعض المدارس الابتدائية في نينوى والمتغيرات الرئيسة للاغتراب الوظيفي، سنجاول اختبار هذه العلاقات بالاستناد إلى نتائج اختبارات Chi-Square (X^2) بخصوص فرضيات البحث التي يوضحها الجدول ١٠ على 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 (٢٠.٩٠) مقابل (٢١.٠٣)، وأقل بالنسبة بعد 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 الجدول ١٠ 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 بعد 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 الفرق ذو 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 بعد 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 بعد اللاهدفية، إذ بلغت نسبة (٢٨.١١) مقابل (١٨.٤١)، أما فيما يتعلق بـ اللامعيارية كانت المحسوبة أكبر

من الجدولية، إذ بلغت (٢٥.١١) مقابل (٢٥.٤١)، 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

الحالات الاجتماعية		التأهيل العلمي		العمر		الجنس		المتغيرات الشخصية
(X^2) جدولية	(X^2) محسوبة	(X^2) جدولية	(X^2) محسوبة	(X^2) جدولية	(X^2) محسوبة	(X^2) جدولية	(X^2) محسوبة	الاغتراب الوظيفي
٢٠.٧٤	١٩.٥٥	٢١.٠٥	٢٣.٣٤٣	١١.٠٧	١٥.٤٢٩	٢١.٠٣	٢٠.٨٩٠	ضعف القدرة على التأثير
١٨.٤١	٢٨.١١	١٨.١٦	١٦.٥٠١	١١.٠٧	١٦.٥٠١	٢٥.٠	١٨.٢٨٦	اللامعارية
١٦.٢٣	٢٥.١١	١٦.٢١	١٨.١٢	١٨.٢١	٢٢.١٩	١١.٩٢	٢٨.١١	اللاهدفية
١٩.٣٠	٢٢.٠١	١٦.١٢	١٩.٩٩	١٧.١١	١٩.١٠	١٨.١٢	١٦.١٣	ضعف العلاقات مع الآخرين
١٤.١٦	١٥.١٣	١٣.٢٨	١٨.٩٦	١٥.٣١	١٩.٢٨	١٦.٨٤	٢٨.٤١	الاغتراب الذاتي
١٧.٧٦	٢١.٩٨	١٣.٥٥	١٩.٣٨	١٤.٥٥	١٨.٥	١٨.٥٨	٢٢.٣٦	المستوى العام

المصدر: الجدول من اعداد الباحثان.

الاستنتاجات والمقررات أولاً- الاستنتاجات

خلص البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات نعرضها تباعاً على وفق ما يأتي:

- كشفت نتائج التحليل الوصفي أن متغير اللاهدفية حصل على نسبة عدم اتفاق عالية، وهذا يشير إلى أن العينة المبحوثة تشعر بعدم وجود معانٍ لما تقوم به نتيجة نقص التواصل بين الحاضر والمستقبل.
- تبين نتائج التحليل الوصفي أن بعد اللامعارية 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.
- أوضحت نتائج التحليل الوصفي أن متغير العجز حصل على نسبة عدم اتفاق عالية، وذلك يعكس أن انتفاء أفراد العينة المبحوثة ضعيف للمهام الموكلة إليهم، فضلاً عن شعورهم بأنهم مسلوبو الإرادة.
- كشفت نتائج التحليل الوصفي أن بعد 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 بعد اغتراب الذات حق 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 المكافحة 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- المقترنات

استناداً إلى الاستنتاجات التي توصلت إليها الباحثتان يمكن عرض مجموعة من المقترنات 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 تعزيز الانتماء الاجتماعي للفرد في محیط عمله من خلال التأكيد على الأخلاقيات 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 إليها.

المراجع

أولاً- المراجع باللغة العربية

١. بو عافية، حياد، ٢٠٠٩، الاغتراب في شعر أبي العلاء المعربي، دراسة موضوعية فنية، رسالة ماجستير في الآداب العربي، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد بوضياف بالمسليلية.
٢. البياتي، سحرا، انور حسين، ٢٠١٠، الاغتراب وعلاقته بالالتزام التنظيمي ، دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من المديرين التنفيذيين في وزارة البلديات والاسغال العامة ، رسالة ماجستير غير منشورة في الادارة العامة ، كلية التربية والاقتصاد، جامعة بغداد.
٣. الجاسر، محمد حمد، ٤، ٢٠٠٢، الاغتراب الوظيفي، مقالات ، مجلة العربية العدد ٣٢٤، السعودية.
٤. الجبوري، خضير مهدي عمران، ١٩٩٦، الاغتراب عند تدريسي الجامعات العراقية وعلاقته بجنس التدريسي وموقع الضبط والدخل الشهري ومنشا الشهادة والمرتبة العلمية، اطروحة دكتوراه غير منشورة في علم نفس تربوي، كلية تربية، جامعة بغداد.
٥. الرازي، محمد بن أبي بكر عبد القادر، ١٩٨١، بيت الحكم.
٦. الرازي، محمد بن أبي 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. الشيشي، حسن بن علي بن عبد الله، ٢٠٠٣، اللامعيارية (الأنومي) ومفهوم الذات والسلوك الانحرافي لدى المنحرفين وغير المنحرفين في مدينة الرياض، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
٩. صالح، سرمد غانم، ١٩٩٠، تحليل المتوافر من اليد العاملة، اداة التخطيط للموارد البشرية، مجلة تنمية الرافدين، مجلد ١٢، عدد ٢٩.
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 الأمنية.
١٢. علي، بشري، 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 والتواافق 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. المطRFI، 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 الأمنية.
١٨. المهزع، فهد مهزيز، 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، الادارة التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس فلسطين.

ثانياً- المراجع باللغة الأجنبية

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 and 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.