

الاغتراب النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي

لدى المعلمين المتعاقدين العاملين في مرحلة التعليم الابتدائي

أ/ مرباح أحمد تقي الدين ، جامعة الأغواط
أ/ ونوغي حبيبة، جامعة الجزائر-02-

ملخص:

هدفت هذه الدراسة الحالية إلى فحص العلاقة بين الإغتراب النفسي والرضا الوظيفي لدى عينة من المعلمين المتعاقدين العاملين في مرحلة التعليم الابتدائي من جهة، والكشف عن الفروق في درجة الرضا الوظيفي بين معلمي التعليم الابتدائي المتعاقدين ذوي الإغتراب النفسي المرتفع وذوي الإغتراب النفسي المنخفض من جهة أخرى. وبعد استخدام المنهج الوصفي وتطبيق مقياسي الإغتراب النفسي، والرضا الوظيفي على عينة من المعلمين المتعاقدين قوامها (100) معلم ومعلمة تابعين لمديرية التربية بولاية المسيلة. وذلك لتقدير درجات استجاباتهم حول المتغيرات السالفة الذكر. أسفرت النتائج عما يلي:

- وجود علاقة عكسية ودالة إحصائية بين الإغتراب النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين المتعاقدين العاملين في التعليم الابتدائي.
- وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي بين معلمي التعليم الابتدائي المتعاقدين ذوي الإغتراب النفسي المرتفع وذوي الإغتراب النفسي المنخفض.

الكلمات المفتاحية: الإغتراب النفسي، الرضا الوظيفي، الأساتذة المتعاقدين.

Résumé :

Notre éventuelle étude vise à étudier la relation entre l'aliénation psychologique et la satisfaction du travail chez les enseignants contractuels qui travaillent dans l'enseignement primaire et l'existence de différences statistiquement significatives entre les fort et faible de l'aliénation psychologique dans le degré de la satisfaction du travail.

L'échantillon de l'étude est constitué de 100 enseignants et enseignantes contractuels travaillent dans l'enseignement primaire de la wilaya de Msila.

Les résultats obtenus sont comme suit :

- Il ya une relation de corrélation statistiquement significative inverse entre l'aliénation psychologique et la satisfaction du travail chez les enseignants contractuels qui travaillent dans l'enseignement primaire.

- Il ya des différences statistiquement significatives entre les forts et les faibles de l'aliénation psychologique dans le degré de satisfaction du travail chez les enseignants contractuels qui travaillent dans l'enseignement primaire.

Les mots clés : L'aliénation psychologique, La satisfaction du travail, Les enseignants contractuels.

مقدمة:

نتيجة للتحويلات الإقتصادية التي شهدتها الجزائر في كافة المجالات، عمدت إلى اللجوء إلى العمل بنظام التعاقد في المجال الاقتصادي عموما والقطاع التربوي والتعليمي خصوصا، وهذا بعقد اتفاق بين مديرية التربية والمعلم المتعاقد في التعليم الابتدائي، إما لتغطية العجز الموجود في عدد المعلمين أو لغايات أخرى...والحقيقة أن العمل بالعقود المحددة المدة قد ينتج عنه عدم رضا المعلم المتعاقد عن عمله، ليس كمهنة في حد ذاتها، إنما لأن عمله لم يحقق له حاجاته الضرورية والأساسية، أو لأن عمله لا يتيح له سوى مهنة التعليم، أو لاختياره مهنة له عن غير قناعة، أو لعدم

إدماجه في منصبه... وغيرها من الأسباب المؤدية لعدم رضاه عن وظيفته في التعليم الابتدائي.

وهناك بعض العوامل المحددة التي تساهم في تكوين الرضا الوظيفي لدى المعلم المتعاقد منها: الأجر، فرص الترقية، نمط الإشراف والمعاملة اليومية من الرؤساء، مما يكسب ثقة ولائهم للمنظمة، ومحتوى العمل بمتغيراته: كطبيعة العمل، المسؤولية، أنشطة العمل، فرص الانجاز، تقدير الزملاء والآخرين لأداء المعلم المتعاقد، وكذا ساعات العمل وتوزيعها العادل، والظروف الفيزيائية للعمل، وجماعة العمل، فكلها تعتبر مصدر منفعة أو توتر للفرد.

حيث أن الرضا الوظيفي بقدر ما يوفر إلى المعلم المتعاقد من إشباع لحاجاته ويحسن دافعيته، فإنه يزيد من التزامه الوظيفي وارتباطه بعمله، وبالمؤسسة التربوية التي يعمل بها، ويعد عامل رئيسي لاستقراره في عمله والارتياح فيه، كما يحسن من انتمائه إلى مدرسته ووطنه، وقد يؤثر في شخصيته وبيعه عن مشاعر الاغتراب النفسي. أما عدم رضاه الوظيفي قد يؤدي به إلى عدم الإحساس بالمسؤولية، ويقصر في عمله بالغياب أو يتركه، مما يؤثر سلبا على سلوكه وفي علاقاته مع زملائه المعلمين والمديرين، وهذا قد يؤدي إلى اختلال توازنه النفسي وعدم الصحة النفسية، ويشعر بعدم الانتماء إلى مجتمعه ومنه باغترابه عن وطنه، وذلك نظرا لعدم الاستقرار في العمل، كون عقد العمل ينقضي بانتهاء مدة محددة، وقد يتجدد هذا العقد أو لا يتجدد، وهذا ما جعل مستقبله المهني مجهولا وغامضا، وقد يحقق له عدم الرضا الوظيفي، وهذا ما ينتج عنه عدم استقراره النفسي والاجتماعي ومن ثم اغترابه.

- مشكلة الدراسة:

تري سميرة أبكر أن: "انتشار ظاهرة الإغتراب في المجتمع الحديث تم تأكيدها من خلال علماء الاجتماع، حيث أنهم يسلّمون بأن معدل التغير الاجتماعي الذي يحدث في المجتمع، يؤدي إلى طريقة في الحياة فيها شعور بالاغتراب" (أبكر، س. 1989، ص 30). ويتفق العلماء إلى أن الحاجة إلى الانتماء من الحاجات الأساسية التي تدفع الفرد إلى الإشباع، والارتباط بجماعة أو أكثر فيها الأمن والتقدير والمكانة الاجتماعية (زهران، س. 2004، ص 40).

ويعد الأمن النفسي ضرورة لحياة كل فرد، ويسعى كل مجتمع إلى تحقيقها، وأساس استقرار كل أمة، وضعف هذه الحاجة قد تؤدي إلى اغتراب المعلم المتعاقد، ويشعر بالاستياء والتذمر وينتج عن ضعف الشعور بالانتماء للأسرة أو المدرسة أو المجتمع... وهذا يؤدي إلى عدم المبالاة، وعدم الإحساس بالمسؤولية، وعدم وضوح الأهداف والانطواء والعزلة السلبية التي قد تصل به إلى الانفصام عن ذاته، وفقدان مغزى الحياة وصعوبة مواجهة المواقف الصعبة والأزمات... ويفقد المعايير الاجتماعية التي تضبط سلوكه، ويشعر الفرد بوجود فجوة كبيرة بينه وبين أفراد مجتمعه.

فمن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لفحص العلاقة بين الاغتراب النفسي والرضا الوظيفي، لدى المعلمين المتعاقدين العاملين في التعليم الابتدائي بولاية المسيلة، وذلك من خلال الإجابة عن التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة بين الاغتراب النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين المتعاقدين العاملين في التعليم الابتدائي؟.

- هل توجد فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي بين معلمي التعليم الابتدائي المتعاقدين ذوي الإغتراب النفسي المرتفع وذوي الإغتراب النفسي المنخفض؟.

- فرضيات الدراسة: جاءت فرضيات الدراسة كإجابة مؤقتة على تساؤلات الدراسة كما يلي:

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الاغتراب النفسي والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.

- توجد فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي بين معلمي التعليم الابتدائي المتعاقدين ذوي الإغتراب النفسي المرتفع وذوي الإغتراب النفسي المنخفض.

- أهداف الدراسة:

يمكن حصر الأهداف التي نسعى إليها من خلال الدراسة الحالية فيما يلي:

- محاولة فهم وكشف بعض الأسباب الحقيقية المؤدية إلى الاغتراب النفسي لدى المعلمين المتعاقدين في التعليم الابتدائي في ولاية المسيلة.

- الكشف عن العلاقة بين الاغتراب النفسي والرضا الوظيفي، لدى المعلمين المتعاقدين في التعليم الابتدائي بولاية المسيلة.

- الكشف عن الفروق بين مرتفعي ومنخفضي الاغتراب النفسي في درجة الرضا الوظيفي.

- إبراز مكانة المعلم المتعاقد في المؤسسات التربوية، وتحديدًا في مرحلة التعليم الابتدائي.

- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

- اهتمام الموضوع بالمعلمين المتعاقدين باعتبارهم عنصر فعال في مرحلة التعليم الابتدائي، الذي يعد قاعدة المستويات التعليمية الأخرى.

- تعالج هذه الدراسة أحد المواضيع الهامة في علم النفس التربوي، والمتمثلة في الشعور بالاغتراب النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي، لدى المعلمين المتعاقدين بالتعليم الابتدائي بولاية المسيلة، حيث يحدث لهم شعور بالوحدة وعدم الارتياح، أو الانتماء إلى بيئتهم ووطنهم الذي يعيشون فيه، مما ينتج عنه عدم الرضا الوظيفي عن أدائهم المهني داخل ابتدائيات ولاية المسيلة.

- أهمية عينة الدراسة التي تمثل المعلمين المتعاقدين في التعليم الابتدائي بولاية المسيلة، وقلة الدراسات المحلية إن لم نقل منعدمة حسب اطلاعنا، والتي تناولت العلاقة بين متغيرات الدراسة الحالية الأخيرة تعد إضافة جديدة للمكتسبات المعرفية والعلمية.

- البحث دراسة وصفية ارتباطية للاغتراب النفسي لدى المعلمين المتعاقدين في التعليم الابتدائي، وتكمن أهميته في الوصول إلى معرفة العوامل التي تجعل من المعلمين المتعاقدين في التعليم الابتدائي في ولاية المسيلة غير راضين عن عملهم، وذلك بتوفير لهم مناصب عمل دائمة تلبي احتياجاتهم وطموحاتهم، الرضا الوظيفي لديهم.

- التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

* الإغتراب النفسي: الإغتراب النفسي في هذه الدراسة، هو حالة نفسية يشعر من خلالها المعلم المتعاقد بالانفصال عن ذاته وعن الآخرين (المجتمع) أو كليهما معا، ويعاني من مظاهر فقدان الشعور بالانتماء، والعزلة الاجتماعية والضياع والوحدة وفقدان الثقة، والإحساس بالقلق والعدوان ورفض القيم والمعايير الاجتماعية، والاغتراب عن الحياة الأسرية، والمعاناة من الضغوط النفسية، وعدم الالتزام بالمعايير الاجتماعية

وبالعجز والشعور باللامعيارية، وعدم الإحساس بالقيمة وفقدان الهدف والمعنى (اللامعنى) والتمركز حول الذات.

ويقاس هذا المتغير بما تدل عليه الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب (المعلم المتعاقد، ذكرا أو أنثى)، بعد تطبيق مقياس الاغتراب النفسي من إعداد الباحثين والمستخدم في الدراسة الحالية.

* الرضا الوظيفي: الرضا الوظيفي للمعلم المتعاقد، هو إحساس وجداني ناتج عن الفرق بين ما يقدمه معلم المدرسة الابتدائية، وبين الطموحات والحاجات التي يرغب في تحقيقها وما تحققه المدرسة له، والعمل في حد ذاته وظروفه والعلاقات التربوية، والأجر. فهو مجموعة من المشاعر الايجابية أو السلبية (السارة أو غير السارة)، للمعلم المتعاقد العامل بمرحلة التعليم الابتدائي بولاية المسيلة الموجهة نحو المحصلة النهائية (الكلية) للعمل أو الموجهة نحو جوانب محددة كالرضا عن: طبيعة العمل وظروفه الخاصة، ساعات العمل، تحقيق الذات، زملاء العمل، فرص التقدم في الوظيفة، الراتب والمزايا المادية، علاقة المعلم بمسؤوليه.

والرضا الوظيفي في الدراسة الحالية، هو الدرجة الكلية التي يتحصل عليها المستجيب بعد تطبيق مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الباحثين والمستخدم في الدراسة الحالية.

أولاً: الاطار النظري للدراسة

1- مفهوم الاغتراب:

1-1 يرى فرومان أن الإغتراب نوع من الخبرة التي فيها يرى الشخص نفسه كغريب عن ذاته، فيشعر أنه لا يمكنه التحكم في أفعاله، بل تسوقه أفعاله وينساق وراءها، مما يجعله بعيد الاتصال عن ذاته وعن أي فرد آخر (شقيز، ز. 2002، ص 3)

1-1 ترى تعريف سناء زهران أن الإغتراب هو: " شعور الفرد بعدم الانتماء، وفقدان الثقة ورفض القيم والمعايير الاجتماعية، والمعاناة من الضغوط النفسية وتعرض وحدة الشخصية للضعف والانهيار، بتأثير العمليات الثقافية والاجتماعية التي تتم داخل المجتمع " . (زهران، س. 2002، ص 18)

إذا الإغتراب ظاهرة نفسية اجتماعية، تنقص الفرد مقومات تكامله، وتجعله أكثر وعياً بالصراع القائم بين ذاته، وبين البيئة المحيطة به مما يفقده القدرة على إنجاز أهدافه، ويجعل توافقه الشخصي الاجتماعي أكثر صعوبة.

2- أبعاد ومكونات الإغتراب النفسي:

رغم عدم اتفاق الباحثين على معنى محدد لمفهوم الإغتراب واختلاف نظرتهم له إلا أنهم اتفقوا على العديد من مظاهره وأبعاده، ولقد تعددت الآراء حول الأبعاد المختلفة المكونة للإغتراب نذكر منها ما يلي:

فقد أوضح دين (1961) أن الإغتراب يمكن قياسه من خلال ثلاثة أبعاد هي: العجز، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية.

وقد اتفق العديد من الباحثين والخبراء في مجال علم النفس، وعلم الاجتماع، أمثال سيلفي سيمان (1959) Seeman و فروم (1959) وكنيستون (1964) Kaniston ومحمد عيد (1990) على أشمل وأعم الجوانب الممثلة للإغتراب، وتعتبر من أهم العوامل التي توضح أن الإغتراب ظاهرة نفسية اجتماعية متعددة الجوانب والمظاهر (شقيير، ز. 2002، ص 5-6).

وتتمثل هذه الأبعاد (المكونات) في:

1-1- العزلة الاجتماعية: ويقصد بها شعور الفرد بالوحدة والفراغ النفسي، والافتقاد إلى الأمن والعلاقات الاجتماعية الحميمة، والبعد عن الآخرين حتى وإن وجد بينهم، وعدم الإحساس بالانتماء، كما قد يصاحب العزلة الشعور بالرفض الاجتماعي والانعزال عن الأهداف الثقافية للمجتمع، والانفصال بين أهداف الفرد وبين قيم المجتمع ومعايير (خليفة، ع. 2003، ص 38-39).

2-2- اللامعيارية (الانوميا): أخذ سيمان اللامعيارية من وصف "دوركايم" لحالة الأنومي (Anomie) التي تصيب المجتمع، وهي انهيار المعايير المنظمة للسلوك وتوجهه. ويشير سيمان إلى أن "الأنومي" هو الموقف الذي تتحطم فيه المعايير الاجتماعية المنظمة لسلوك الفرد، فتصبح غير مؤثرة ولا تؤدي وظيفتها كقواعد للسلوك، فالأنومي لفظ اجتماعي يشير للحالة التي تغرق فيها القيم العامة في الرغبات الخاصة، التي تبحث عن الإشباع بأي وسيلة.

و"اللامعيارية" كما عرفها سيمان هي: "الحالة التي يتوقع فيها الفرد بدرجة كبيرة أن أشكال السلوك التي أصبحت مرفوضة اجتماعياً غدت مقبولة تجاه أية أهداف محددة، أي أن الأشياء لم يعد لها أية ضوابط معيارية، ما كان خطأ أصبح صواباً، وما كان صواباً أصبح ينظر إليه باعتباره خطأ من منطلق إضفاء صبغة الشرعية على المصلحة الذاتية للفرد وحجها عن المعايير وقواعد وقوانين المجتمع".

واللامعيارية: شعور الفرد بعدم وجود قيم أو معايير أخلاقية واحدة للموضوع الواحد، لذا يمكن أن يجد القيمة ونقيضها لنفس القضية أو الموضوع، ومنه تحدث الفجوة بين الغايات والوسائل "فالغاية تبرر الوسيلة"، مما يشعر الفرد بضياغ القيم وفقدان المعايير.

3-2- العجز: ويقصد به عدم قدرة الفرد على التحكم أو التأثير في مجريات الأمور الخاصة به، أو في تشكيل الأحداث العامة في مجتمعه، وبأنه مقهور ومسلوب الإرادة، ولا يقدر على الاختيار. (شقير، ز. 2002، ص 6-7).

4-2- فقدان المعنى: ويقصد به مدى إدراك الفرد وفهمه، أو استيعابه لما يدور حوله من أحداث وأمور عامة أو خاصة. ويعرفه سيمان بأنه توقع الفرد أنه لن يستطيع التنبؤ بدرجة عالية من الكفاءة بالنتائج المستقبلية للسلوك، فالفرد يغترب لما لا يتضح له ما يجب عليه أن يؤمن به أو يثق فيه، ولا يستطيع تحديد معنى لما يقوم به ويقره. وبوجه عام هو شعور وإحساس الفرد بأنه لا يمتلك مرشداً أو موجهاً للسلوك والاعتقاد، وأن الأحداث والوقائع المحيطة به قد فقدت دلالتها ومعقوليتها، ويرى الفرد المغترب أن الحياة لا معنى لها لكونه يسير وفق منطق غير مفهوم وغير معقول، ومنه يفقد واقعيته ويحيا باللامبالاة. (خليفة، ع. 2003، ص 32-37)

5-2- التمرد: هو إحساس الفرد بالإحباط والسخط والتشاؤم، مع رغبة جامحة في هدم أو تدمير أو إزالة كل ما هو قائم في الوضع الراهن. (شقير، ز. 2002، ص 7)

كما يقصد به شعور الفرد بالبعد عن الواقع، ومحاولته الخروج عن المألوف والشائع، والانصياع للعادات والتقاليد السائدة، والرفض والكراهية والعداء لكل ما يحيط بالفرد من قيم ومعايير، وقد يكون التمرد على النفس، أو على المجتمع بما يحتويه من أنظمة ومؤسسات، أو على موضوعات وقضايا أخرى. (خليفة، ع. 2003، ص 42)

6-2- الإغتراب عن الذات: استمد سيمان مفهوم الإغتراب عن الذات من كتاب أريك فروم الموسوم بـ "المجتمع السليم"، حيث يعتبر ما كتبه فروم من أكثر البحوث دقة وعمقا عن الموضوع، وتناول الإغتراب من زاوية نمو الشخصية وتطورها، وأنه نمط من التجربة يرى الفرد نفسه فيها كما لو كانت غريبة عنه ويصبح الفرد منفصلا عن نفسه. وعرف سيمان الإغتراب عن الذات بأنه: "عدم قدرة الفرد على التواصل مع نفسه، وشعوره بالانفصال عما يرغب في أن يكون عليه، حيث تسير حياة الفرد باللاهدف ويحيا لكونه مستجيب لما تقدم له الحياة دون تحقيق ما يريد من أهداف، وعدم القدرة على إيجاد الأنشطة المكافئة ذاتيا".

7-2- اللاهدف: ويرتبط الهدف ارتباطا وثيقا باللامعنى، وهو شعور المرء بأن حياته تمضي دون وجود هدف أو غاية واضحة، ومنه يفقد الهدف من وجوده ومن عمله ونشاطه وفق معنى الاستمرار في الحياة.

8-2- التشيؤ: تظهر جذور مفهوم التشيؤ من خلال تعريف الإغتراب لدى جون جاك روسو والذي عرفه بأنه: "التسليم أو البيع... فالإنسان الذي يجعل نفسه عبدا لآخر، إنسان لا يسلم نفسه، وإنما هو بالآخرى يبيع نفسه من أجل بقائه على الأقل". كما يشير التشيؤ إلى أن الفرد قد تحول إلى موضوع وفقد إحساسه بهويته، ومنه شعوره بأنه مقتلع حيث لا جذور تربطه بنفسه أو واقعه .

(خليفة، ع. 2003، ص 39-43)

9-2- الإنسحاب: هو وسيلة دفاعية يلجأ إليها الأنا للدفاع عن نفسه، حيث يعجز الفرد عن الابتعاد عن المواقف المهددة، ومنه يزبح عن نفسه القلق بانسحابه من الموقف، أو ينكر وجود العنصر المهدد . (زهران، س. 2004، ص 109)

10-2- الرفض: ويتمثل في الاتجاه السلبي الراض والمعادى نحو الآخرين أو نبذ بعض سلوكهم، والرفض الاجتماعي يتمثل في التمرد على المجتمع، وعدم التقبل الاجتماعي وحتى رفض الذات . (زهران، س. 2004، ص 110)

3- مراحل الإغتراب النفسي:

يرى السيد شتا (1998) أن ظاهرة الإغتراب تمر بثلاثة مراحل مرتبطة فيما بينها وكل منها تتضمن أبعادا معينة وهذه المراحل وهي:

1-3- مرحلة التهيؤ للاغتراب: وتشمل مفهوم فقدان السيطرة ببعديه هما: سلب المعرفة، وسلب الحرية، ومفهومي فقدان المعنى واللامعيارية على التعاقب، فشعور الفرد بالعجز أو فقدان السيطرة على الحياة والمواقف الاجتماعية وأنه لا حول ولا قوة له تتساوى معاني الأشياء عنده وتفقد معانيه ولا تحكمه معايير أو قواعد

(يونسى، ك. 2012، ص 521)

2-3- مرحلة الرفض والنفور الثقافي: وفيها تتعارض اختيارات الأفراد مع الأحداث والتطلعات الثقافية، والتناقض بين ما هو واقعي وما هو مثالي وصراع الأهداف، وينعزل الفرد عاطفيا ومعرفيا عن رفاقه وينظر إليهم كغرباء (بشرى، ع. 2008، ص 521).

3-3- مرحلة تكيف المغترب: وتتمثل في العزلة الاجتماعية ببعديها: الايجابية وصورها المجازاة المغتربة والتمرد والثورة، والسلبية بصورها المتمثلة في الانسحاب والعزلة، ويحاول الفرد التكيف مع المواقف بطرق منها: التمرد والثورة واحتجاج من الفرد، وهو موقف ايجابي نشط وموقف سلبي رافض للأهداف الثقافية، أي يكون الفرد داخل النسق الاجتماعي وخارجه، ومنه يكون إنسان هامشي (السيد، ش. 1998، ص 105).

4- أسباب ومصادر الإغتراب النفسي:

هناك عدة أسباب للإغتراب النفسي تتمثل في:

- 1-4- الأسباب والمصادر العامة للإغتراب عند أغلب الباحثين: أشار الباحثون إلى أن الشعور بالاغتراب، ينتج عن عوامل نفسية مرتبطة بنمو الشباب من الناحية النفسية والعضوية، وعوامل اجتماعية ترتبط بالمجتمع، فلا يقدر التغلب على مشكلات الحياة.
- التفاعل غير الناضج بين العوامل النفسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية.
- التنشئة الاجتماعية الخاطئة والتغير الاجتماعي، والتقدم الحضاري، الحياة المعاصرة، عدم قدرة الإنسان على القيام بالأدوار الاجتماعية بسهولة.
- الفجوة (الاقتصادية، الثقافية، المعرفية) بين الأجيال أو بين الفرد، والمجتمع الذي يعيش فيه.

- اختفاء قيم التعاطف، التراحم والمحبة... (يونسى، ك. 2012، ص 61).

- 2-4- أسباب ومصادر الإغتراب عند إجلال سري (1993): ترى أن أسباب الإغتراب تتمثل في:

4-2-1- الأسباب النفسية للإغتراب: وتشمل ما يلي:

- الصراع: بين الدوافع والرغبات المتعارضة، والحاجات الغير مشبعة في وقت واحد، مما يؤدي إلى التوتر والقلق واضطراب الشخصية.
- الإحباط: إن إعاقة الرغبات الأساسية أو الحوافز أو المصالح الخاصة بالفرد، تؤدي لإحباطه وخيبة أمله وفشله وعجزه، وكذا الشعور بالقهر وتحقير الذات.
- الحرمان: فالحرمان من الرعاية الوالدية، والاجتماعية مثلا يؤدي إلى عدم تحقيق الدوافع وإشباع حاجات الفرد.

- الخبرات الصادمة: تحرك العوامل المسببة للإغتراب كالأزمات الاقتصادية والحروب .

(زهرا، س. 2004، ص 107)

4-2-2- الأسباب الاجتماعية والثقافية للإغتراب: تؤثر البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها

- الفرد خاصة الثقافية في عملية التوافق النفسي والاجتماعي، وفي نشوء الاغتراب النفسي عند المعلم المتعاقد في التعليم الابتدائي، ومن بين الأسباب نذكر:
- الضغوط البيئية، والاجتماعية والفشل في مواجهتها.
- التطور الحضاري والتكنولوجي السريع، وصعوبة التكيف النفسي والاجتماعي معه.
- سوء التوافق المهني لاختيار العمل بالصدفة، وعدم مناسبتها لقدرات الفرد وانخفاض الأجور.
- سوء الأحوال الاقتصادية، وصعوبة الحصول على ضرورات الحياة.
- تدهور نظام القيم وتصارعها بين الأجيال.
- الضلال والبعد عن الدين، والضعف الأخلاقي وتفشي الرذيلة

(يونس، ك. 2012، ص 62-63).

ومنه يمكن القول أن المعلم المتعاقد هو جزء من النظام الاجتماعي، ويتأثر بالتغير الاجتماعي والثقافي الذي يحدث في بيئته الاجتماعية، وهذا قد يعوق من تحقيق دوافعه وحاجاته المختلفة خاصة الرضا الوظيفي، مما يسهم في تحقيق اغترابه النفسي.

4-2-3- الأسباب الاقتصادية للإغتراب: يرى مارك و كيري (2003) Marc et Cary: أن

هناك أربعة متغيرات تؤثر في عملية الاغتراب وتسببها وهي كالآتي:

- التحديات الكبيرة والمدركة ضمنيا لمهام عمل الفرد، قد تحول إلى صعوبات كبيرة في عمله، فينتج له السأم والملل واللامعنى.

- المبالغة في تنظيم العمل والبيئة يتطلب قوانين وأنظمة وإجراءات، وكذا الإشراف الصارم والقاسي ينشئ إعاقات مرهقة ومتعبة للفرد.
- التوظيف الاجتماعي لعمل الفرد وبيئته، وزيادته تؤدي إلى الإزعاج والتصادم مع عواطف الآخرين والأقران، وفقدان الاستقلالية، أما التقليل منها يؤدي للعزلة، وقلة الدعم والمساندة والمساعدة

5- مفهوم الرضا الوظيفي:

- 1-5- يعرفه فروم (1964)، بأنه: "اتجاه إيجابي من الفرد إلى عمله الذي يمارسه" (سلطان، م. 2002، ص 195-196).
- 2-5- أما لوك (Locke)، فيعرفه بأنه: "حالة انفعالية ايجابية أو سارة ناتجة عن نظرة الفرد لعمله أو لوظيفته". (ربيع، م. 2006، ص 257)
- ويعبر الرضا الوظيفي عن المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية، التي يشعر بها الفرد نحو عمله من السعادة، والأحاسيس نتيجة إشباع حاجاته من العمل، ومشاركته الجماعات فيه ومن سلوك رئيسه معه، وكذا بيئة العمل الداخلية (التنظيم) والخارجية (Louche, C. 2001, p 89)
- 3-5- ويعرفه كاتز (Katz) بأنه: "حالة شعورية تتولد لدى العامل عند ما تتحقق له الشروط التالية:

- أن يكون راضي عن الرواتب وإمكانية الترقية.
- أن يكون راضي عن الاتصال بالزملاء والمشرفين.
- أن يكون راضي عن المنطقة التي يعمل بها" (مجموعة باحثين، 2009، ص 104-105).

6- أبعاد الرضا الوظيفي:

- 1-6- الرضا بعناصر أو مكونات العمل: تتمثل في العلاقات بالآخرين في محيط العمل. وتشمل سياسات الأجور، والتعويضات، والإدماج والترقية، ونظام الادخار، والتقاعد....
- 2-6- الرضا بعلاقات العمل: وتتمثل في العلاقات بالآخرين في محيط العمل. وتشمل علاقات الرؤساء، والمرؤوسين، وزملاء العمل، والجمهور...

3-6- الرضا بالعمل ذاته: ويشمل أهميته وما يحتويه من واجبات ومسؤوليات ومدى ملائمتها مع مؤهلات العامل وقدراته البدنية والذهنية، وقدرة الوظيفة على إشباع دوافعه وحاجاته، ونجد اختلاف بين أفراد التنظيم في رضاهم عن الأبعاد الثلاثة، وهذا لاختلاف معاملة الرئيس من شخص لآخر، أو للعلاقة بين الزملاء في العمل، أو لاختلافهم في الأقدمية وقدراتهم على أداء أعمالهم، وفي نظرتهم لشخصيته تجاهها. (عبد الخالق، ن. 1992، ص6)

7- أساليب تحقيق الرضا الوظيفي:

يتحقق الرضا الوظيفي بأساليب منها:

- 1-7- الراتب: أكد علماء النفس التنظيميين أهمية الأجر في تحقيق الحاجات الضرورية، والأساسية للعامل حتى يشعر بالرضا الوظيفي.
- 2-7- الرعاية الصحية: وذلك بإنشاء المؤسسة مركزا طبيا يوفر العلاج المجاني للعاملين، أو تتعاقد مع أحد المستشفيات الخاصة، وقد يكون العلاج مجاني أو شبه مجاني
- 3-7 - الرعاية الاجتماعية: وتنطوي تحت مؤسسات التأمينات الاجتماعية التي توفر المعاشات التعاقدية للعمال، وتصرف لهم التعويضات في حالة الإصابة أو العجز، وتصرف الإعانات المادية عن تعرضهم لأزمة ما.
- 4-7- حضانة الأطفال: إن زيادة نسب الأمهات في القوة العاملة أدى ببعض المؤسسات إلى إلحاق دور الحضانة لرعاية أطفال العاملات، حتى يشعرن باهتمام المؤسسة بهن، وتفادي غيابهن عن العمل. (ربيع، م. 2006، ص 162)

ثانيا: الاجراءات الميدانية للدراسة

8- منهج الدراسة: بما أن الدراسة الحالية تتناول الاغتراب النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي، فإن ذلك يتطلب منا إتباع المنهج الوصفي، وهذا بدوره يتطلب منا جمع وتنظيم وترتيب وتصنيف المعلومات ثم تبويبها وتحليلها، للوصول إلى معرفة العلاقات والفروق وتفسير النتائج.

9- مجتمع وعينة الدراسة:

1-9 مجتمع الدراسة: يتمثل في مجموعة من معلمي التعليم الابتدائي المتعاقدين، والذين تم إحصائهم في (13) دائرة من دوائر ولاية المسيلة في (85) مدرسة ابتدائية بواقع (190) معلما ومعلمة متعاقدا، كما هو موضح في الجدول رقم(01):

الجدول رقم (1) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب الدوائر
(مديرية التربية بولاية المسيلة)

الدائرة	عدد المدارس	عدد المعلمين المتعاقدين	النسبة
سيدي عامر	19	34	17.98%
بن سرور	13	19	10%
الشلال	05	10	05.26%
أمجدل	04	11	05.77%
عين الحجل	03	08	04.21%
عين الملح	16	54	28.42%
سيدي عيسى	04	13	06.84%
جبل أمساعد	05	06	03.15%
مقرة	01	01	00.52%
المسيلة	04	04	02.10%
الخبانة	03	11	05.77%
أولاد سيدي ابراهيم	04	08	04.21%
بوسعادة	04	11	05.77%
المجموع الاجمالي	85	190	100%

2-9 عينة الدراسة: بلغ حجم عينة الدراسة الأساسية مائة (100) فردا بواقع (39) معلم متعاقد و (61) معلمة متعاقدة. ولاختيار عينة تتكون من (100) فردا من المؤسسات التعليمية التابعة لمديرية التربية لولاية المسيلة، اعتمدنا العينة العشوائية البسيطة.

9-2-1 خصائص عينة الدراسة: وتتمثل في:

- الجنس:

الجدول رقم (2) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	عدد المعلمين المتعاقدين	النسبة المئوية
ذكور	39	39%
إناث	61	61%
الإجمالي	100	100%

يتبين من الجدول (2) أن نسبة الإناث التي بلغت (61%) هي أعلى نسبة من الذكور والتي بلغت (39%)، وهذه النتيجة تدل على أن العنصر الأنثوي متواجد بشكل واضح لدى المعلمين المتعاقدين العاملين بالتعليم الابتدائي.

- سنوات العمل: كل أفراد عينة الدراسة متجانسين من حيث أقدمية سنوات العمل، حيث أن كل أفراد عينة الدراسة توزعوا في مجال واحد من 1 إلى 5 سنوات أقدمية.

- المؤهل العلمي: كل أفراد عينة الدراسة لديهم نفس المؤهل العلمي وهو الليسانس.

- مادة التدريس: الجدول رقم (3) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفق مادة التدريس والعدد والنسبة المئوية:

الجدول رقم (3) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مادة التدريس

مادة التدريس	عدد المعلمين	النسبة
عربية	55	55%
فرنسية	45	45%
الإجمالي	100	100%

يتبين من الجدول (3) أن نسبة المعلمين المتعاقدين العاملين في التعليم الابتدائي و المدرسين باللغة العربية بلغت (55%)، وهي أعلى نسبة من المعلمين المدرسين باللغة الفرنسية والتي بلغت (45%).

10- أدوات الدراسة:**10-1 مقياس الإغتراب النفسي:**

10-1-1 خطوات بناء المقياس: في ضوء تحقيق أهداف الدراسة تم بناء الاستبيان وفق الخطوات التالية:

- الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وقد استفدنا منها في بناء المقياس وصياغة فقراته.
- تحديد الأبعاد الرئيسة التي شملها المقياس.
- صياغة الفقرات التي تقع تحت كل بعد.
- إعداد صورة أولية للمقياس من أجل استخدامها في جمع البيانات والتي تكونت من (6) أبعاد و (70) عبارة
- عرض الصورة الأولية للمقياس على مجموعة من الأساتذة المحكمين لإبداء آرائهم.
- وفي ضوء التوجيهات والملاحظات التي أبداها المحكمون، تم القيام بإجراء التعديلات التي أوصى بها المحكمون وذلك من حيث:
- تحديد مدى مناسبة عبارات القياس وملائمتها للبعد.
- حذف بعض العبارات، واستقر الاستبيان في صورته شبه النهائية على (6) أبعاد و (65) عبارة.

10-1-2 مكونات المقياس وطريقة تقدير درجاته: يتكون استبيان الإغتراب النفسي في صورته النهائية من (6) أبعاد و (65) عبارة.

وقد قسم الاستبيان إلى قسمين:

- القسم الأول: يحتوي على بيانات شخصية عن المستجيب (المدرسة، الجنس، السن، المؤهل العلمي، مادة التدريس، سنوات الأقدمية).
- القسم الثاني: يتكون من (65) عبارة موزعة على (6) أبعاد، وقد تم استخدام سلم ليكرت لقياس عبارات المقياس. والجدول رقم (4) يوضح ذلك:

الجدول رقم (4) يوضح توزيع عبارات مقياس الاغتراب النفسي وفق الأبعاد

الأبعاد	عدد العبارات	أرقام العبارات
البعد الأول: الشعور بالعجز	10	2، 6، 7، 12، 19، 29، 37، 49، 56، 64.
البعد الثاني: الشعور بالعزلة الاجتماعية	13	1، 4، 9، 15، 17، 23، 27، 34، 41، 43، 47، 58، 65.
البعد الثالث: الشعور باللامعنى	10	5، 8، 22، 25، 32، 40، 46، 50، 61، 63.
البعد الرابع: الشعور باللامعيارية	13	3، 10، 16، 20، 24، 30، 35، 38، 42، 44، 48، 52، 53.
البعد الخامس: الشعور بفقدان الهدف	09	13، 18، 21، 26، 33، 36، 45، 57، 60.
البعد السادس: الشعور بفقدان القيمة	10	11، 14، 28، 31، 39، 51، 54، 55، 59، 62.
المجموع	65	65

كما يتضمن هذا المقياس عبارات موجبة وعددها (61) عبارة وعبارات سالبة وعددها (04).

والعبارات الموجبة هي ذات الأرقام: 1، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 23، 25، 26، 27، 28، 29، 30، 32، 33، 34، 35، 36، 37، 38، 39، 40، 41، 42، 43، 44، 45، 46، 47، 48، 49، 50، 51، 52، 53، 54، 55، 56، 57، 58، 59، 60، 61، 62، 63، 64، 65. والعبارات السالبة ذات الأرقام: 2، 22، 24، 31.

ويتبع في هذا الاستبيان طريقة تدرج الدرجات تبعاً لدرجة ايجابية العبارة أي أنه في العبارات الموجبة، تعطى الدرجات (5، 3، 4، 2، 1) على الترتيب، وفي العبارات السالبة ينعكس الترتيب السابق، حيث تعطى الدرجات (1، 2، 3، 4، 5) على الترتيب. وطبقاً لهذا النظام، فإن أقصى درجة يمكن أن يتحصل عليها المستجيب في الاستبيان كله هي

325 درجة أي $5 \times 65 = 325$ درجة، وأدناها هي 65 درجة أي $1 \times 65 = 65$ درجة ومعناه أن درجات الاستبيان تتراوح ما بين 65-325 درجة.

10-1-3- الخصائص السيكومترية:

10-1-3-1- صدق المقياس: تم تقنين المقياس وذلك للتأكد من صدقه وثباته وهي:

أ- الصدق الظاهري (صدق المحكمين): تم عرض المقياس في صورته الأولية على (10) أساتذة محكمين في علوم التربية وعلم النفس العيادي وعلم نفس العمل والتنظيم من جامعة المسيلة وطلبنا من الأساتذة الأفاضل إبداء آرائهم وملاحظاتهم في مدى وضوح العبارات ومدى ملائمة كل عبارة لمقياس ما وضعت لأجله ومدى انتماء كل عبارة للبعد الخاص بها بالإضافة إلى إدخال أية تعديلات على صياغة عبارات المقياس أو حذف بعضها أو الإضافة إليها.

الجدول رقم (5) يوضح التعديلات التي أدلت بها عينة المحكمين بالأرقام:

محك الحذف	الحكم على الاسئلة						عدد الاسئلة	عدد المحكمين
	تحذف		يعاد صياغتها		ملائمة			
	%	ن	%	ن	%	ن		
حذفت هذه البنود من المقياس لأنها غير مناسبة.	7.14%	5	10%	7	82.85%	58	70	10

يتبين من الجدول رقم (5) أن (82.85%) من جملة بنود الاختبار قد اقر المحكمون ملاءمتها ومنه فإن الصدق الظاهري للمقياس مرضي.

ب- صدق المحتوى: كان بطريقة الاتساق الداخلي للأداة، وتعتمد هذه الطريقة على حساب معاملات الارتباط بين الدرجة على كل عبارة (محك داخلي) والدرجة الكلية للأداة، فمن خلال تطبيق مقياس الاغتراب النفسي في الدراسة الحالية على عينة دراسة استطلاعية مكونة من (30) معلم متعاقد ومعلمة متعاقدة العاملين بالتعليم الابتدائي تم حساب معاملات الارتباط بين درجة عبارات كل بعد من أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية له كما هو موضح في الجدول.

الجدول رقم (6) يبين مصفوفة معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية له

البعد	الشعور بالعجز	الشعور بالعزلة الاجتماعية	الشعور باللامعنى	الشعور باللامعيارية	الشعور بفقدان الهدف	الشعور بفقدان القيمة	المقياس ككل
الشعور بالعجز	-	**0.551	*0.425	**0.588	0.253	**0.570	**0.790
الشعور بالعزلة الاجتماعية	**0.551	-	0.252	**0.653	0.324	0.284	**0.709
الشعور باللامعنى	*0.425	0.252	-	**0.541	**0.515	**0.487	**0.690
الشعور باللامعيارية	**0.588	**0.653	**0.541	-	**0.637	**0.464	**0.872
الشعور بفقدان الهدف	0.253	0.324	**0.515	**0.637	-	0.341	**0.659
الشعور بفقدان القيمة	**0.570	0.284	**0.487	**0.464	0.341	-	**0.717
المقياس ككل	**0.790	**0.709	**0.690	**0.872	**0.659	**0.717	-

** دالة عند 0.01 * دالة عند 0.05

كما يتبين من الجدول رقم (6) أنه تم حساب صدق هذا المقياس عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين الدرجة الكلية لكل محور وباقي المحاور، والدرجة الكلية

للمقياس ككل بمعامل الارتباط بيرسون، حيث جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وقد تراوحت قيم الارتباط بين (0.87) كأعلى قيمة، وكان بين الدرجة الكلية للمحور الرابع مع الدرجة الكلية للمقياس ككل، و(0.65) كأدنى ارتباط كان بين الدرجة الكلية للمحور الخامس والدرجة الكلية للمقياس ككل، وبالتالي يمكن القول بأن هذا المقياس صادق.

10-3-2- ثبات المقياس: لحساب ثبات مقياس الاغتراب النفسي في هذه الدراسة تم حساب التناسق الداخلي، وذلك من خلال استخدام معامل ألفا - كرونباخ كما هو موضح في الجدول (6):

الجدول رقم (7) يوضح ثبات مقياس الاغتراب النفسي بواسطة معامل ألفا -

كرونباخ

عدد العبارات	ألفا كرونباخ
65	0,783

يتبين من الجدول (7) أن مقياس الاغتراب النفسي يتمتع بدرجة مقبولة من الثبات، حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (0.78).

10-2- مقياس الرضا الوظيفي:

10-2-1- خطوات بناء المقياس: في ضوء تحقيق أهداف الدراسة تم بناء المقياس وفق المقياس السابق

وبعد إعداد صورة أولية للمقياس من أجل استخدامها في جمع البيانات والتي تكونت من (6) أبعاد و (39) عبارة.

- عرض الصورة الأولية للمقياس على مجموعة من الأساتذة المحكمين لإبداء آرائهم. واستقر المقياس في صورته شبه النهائية على (6) أبعاد و (34) عبارة.

- إجراء دراسة اختبارية ميدانية أولية للمقياس على عينة استطلاعية.

10-2-2- مكوّنات المقياس وطريقة تقدير درجاته: يتكوّن استبيان الرضا الوظيفي في صورته النهائية من (6) أبعاد و(34) عبارة.

وقد قسم المقياس إلى قسمين:

- القسم الأول: يحتوي على بيانات شخصية عن المستجيب (المدرسة، الجنس، السن، المؤهل العلمي، مادة التدريس، سنوات الأقدمية).

- القسم الثاني: يتكوّن من (65) عبارة موزعة على (6) أبعاد، وقد تم استخدام مقياس ليكرت لقياس عبارات المقياس.

الجدول رقم (8) يبين توزيع عبارات مقياس الرضا الوظيفي وفق الأبعاد

أرقام العبارات	عدد العبارات	الأبعاد
1، 5، 9، 34.	04	البعد الأول: الرضا عن الاعتراف والاحترام
2، 7، 10، 12، 25.	05	البعد الثاني: الرضا عن تقدير المسؤولين والزملاء المعلمين للمجهود المبذول
3، 8، 18، 29، 13.	05	البعد الثالث: الرضا عن العلاقة مع المسؤولين والزملاء المعلمين
4، 11، 17، 21، 22، 23، 24، 27، 31، 33.	10	البعد الرابع: الرضا عن طبيعة العمل وظروفه
14، 16، 20، 30.	04	البعد الخامس: الرضا عن فرص التقدم والترقية في المهنة
6، 15، 19، 28، 30، 32.	06	البعد السادس: الرضا عن الراتب والمزايا المادية
34	34	المجموع

كما يتضمن هذا المقياس عبارات موجبة وعددها (26) عبارة وعبارات سالبة وعددها (08). والعبارات الموجبة هي ذات الأرقام: 1، 2، 3، 4، 5، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 19، 20، 24، 25، 26، 28، 29، 30، 32، 34. والعبارات السالبة ذات الأرقام: 6، 18، 21، 22، 23، 27، 31، 33. ويتبع في هذا الاستبيان طريقة

تدرج الدرجات تبعاً لدرجة ايجابية العبارة أي أنه في العبارات الموجبة، تعطى الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، وفي العبارات السالبة ينعكس الترتيب السابق، حيث تعطى الدرجات (1، 2، 3، 4، 5) على الترتيب. وطبقاً لهذا النظام، فإن أقصى درجة يمكن أن يتحصل عليها المستجيب في المقياس كله هي 170 درجة أي $5 \times 34 = 170$ درجة، وأدناها هي 34 درجة أي $1 \times 34 = 34$ درجة. ومعناه أن درجات المقياس تتراوح ما بين 34-170 درجة.

10-2-3- الخصائص السيكومترية:

10-2-3-1- صدق المقياس:

أ- الصدق الظاهري (صدق المحكمين): تم بعرض المقياس في صورته الأولية على (10) أساتذة محكمين في علوم التربية وعلم النفس العيادي وعلم نفس العمل والتنظيم من جامعة المسيلة.

وقد طلبنا من الأساتذة الأفاضل إبداء آرائهم وملاحظاتهم في مدى وضوح العبارات ومدى ملائمة كل عبارة لمقياس ما وضعت لأجله ومدى انتماء كل عبارة للبعد الخاص بها بالإضافة إلى إدخال أية تعديلات على صياغة عبارات المقياس أو حذف بعضها أو الإضافة إليها.

الجدول رقم (9) يوضح التعديلات التي أدلت بها عينة المحكمين بالأرقام

محك الحذف	الحكم على الاسئلة						عدد الاسئلة	عدد المحكمين
	تحذف		يعاد صياغتها		ملائمة			
	%	ن	%	ن	%	ن		
حذفت هذه البنود من المقياس لأنها غير مناسبة.	12.82%	5	10.25%	4	87.17%	34	39	10

يتبين من الجدول رقم (9) أن (87.17%) من جملة بنود الاختبار قد أقر المحكمون ملائمتها ومنه فإن الصدق الظاهري للمقياس مرضي.

ب- صدق المحتوى: تم اعتماد طريقة الاتساق الداخلي للأداة، وتعتمد هذه الطريقة على حساب معاملات الارتباط بين الدرجة على كل عبارة (محك داخلي) والدرجة الكلية للأداة، فمن خلال تطبيق مقياس الرضا الوظيفي في الدراسة الحالية على عينة استطلاعية مكونة من (30) معلم متعاقد ومعلمة متعاقدة العاملين بالتعليم الابتدائي تم حساب معاملات الارتباط بين درجة عبارات كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية له كما هو موضح في الجدول رقم (10):

الجدول رقم (10): مصفوفة معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد

المقياس مع الدرجة الكلية له

المقياس ككل	الرضا عن الراتب والمزايا المادية	الرضا عن فرص التقدم والترقية	الرضا عن طبيعة العمل وظروفه	الرضا عن العلاقة مع المسؤولين	الرضا عن تقدير المسؤولين	الرضا عن الاعتراف والاحترام	البعد
0.538**	0.280	0.358	0.373*	0.147	0.159	-	الرضا عن الاعتراف والاحترام
0.432*	0.330	0.045	0.180	0.345	-	0.159	الرضا عن تقدير المسؤولين
0.562**	0.336	0.334	0.312	-	0.345	0.147	الرضا عن العلاقة مع المسؤولين
0.877**	0.398*	0.724**	-	0.312	0.180	0.373*	الرضا عن طبيعة العمل وظروفه
0.748**	0.278	-	0.724**	0.334	0.045	0.358	الرضا عن فرص التقدم والترقية
0.658**	-	0.278	0.398*	0.336	0.330	0.280	الرضا عن الراتب والمزايا المادية
-	0.658**	0.748**	0.877**	0.562**	0.432*	0.538**	المقياس ككل

* دالة عند 0.05

** دالة عند 0.01

مثلما يتضح من خلال الجدول رقم (10)، فإنه تم حساب صدق هذا المقياس عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين الدرجة الكلية لكل محور وباقي المحاور، والدرجة الكلية للمقياس ككل "بمعامل الارتباط بيرسون" حيث جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وقد تراوحت قيم الارتباط بين (0.87) كأعلى قيمة وكان بين الدرجة الكلية للمحور الرابع مع الدرجة الكلية للمقياس ككل، و(0.53) كأدنى ارتباط كان بين الدرجة الكلية للمحور الأول، والدرجة الكلية للمقياس ككل، في حين نجد أن ارتباط الدرجة الكلية للمحور الثاني مع الدرجة الكلية للمقياس ككل والذي قدر بـ (0.43) جاء دال عند ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي يمكن القول بأن هذا المقياس صادق.

10-2-3-2 ثبات المقياس: لحساب ثبات المقياس الرضا الوظيفي في هذه الدراسة تم حساب التناسق الداخلي وذلك من خلال استخدام معامل ألفا - كرونباخ كما هو موضح في الجدول رقم (11):

الجدول رقم (11) يوضح ثبات مقياس الرضا الوظيفي

بواسطة معامل ألفا - كرونباخ

ألفا كرونباخ	عدد العبارات
0,769	34

يتبين من الجدول رقم (11) أن مقياس الرضا الوظيفي يتمتع بدرجة مقبولة من الثبات حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (0.76).

11- الأساليب الإحصائية: وفي سبيل معالجة البيانات معالجة صحيحة تم استخدام الأساليب التالية:

11-1- الإحصاء الوصفي: المتوسطات والانحرافات المعيارية...

11-2- الإحصاء الاستدلالي: اختبار بيرسون واختبارات ...

12- عرض نتائج البحث:

12-1- الفرضية الاولى: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاغتراب النفسي والرضا الوظيفي لدى افراد عينة الدراسة.

الجدول رقم (12) يبين العلاقة بين الاغتراب النفسي والرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي	المتغيرات	
-0.295**	قيمة (ر)	الاغتراب النفسي
0.003	مستوى الدلالة	

**دالة عند 0.01

يتبين من الجدول (12) أن قيمة (ر) بلغت -0.295 وأن قيمة مستوى دلالتها التي هي 0.003 تنقص عن الحد المطلوب الذي هو 0.01 أي أن 0.003 أصغر من 0.01 ومعنى ذلك أنه توجد علاقة عكسية وذات دلالة إحصائية بين الاغتراب النفسي والرضا الوظيفي.

12-2- الفرضية الثانية: توجد فروق دالة إحصائية بين مرتفعي ومنخفضي الاغتراب النفسي في درجة الرضا الوظيفي.

الجدول رقم (13) يبين قيم "ت" لدلالة الفروق بين مرتفعي ومنخفضي الاغتراب النفسي في الرضا الوظيفي.

المتغير	العينة	م	ع	قيمة ت
الاغتراب النفسي	المرتفعون	264.12	33.42	-9.21**
	المنخفضون	130.21	19.35	

يتبين من الجدول رقم (13) أن قيمت "ت" بلغت -9.21 عند مستوى الدلالة 0.01 ومنه يتبين انه توجد فروق دالة احصائية بين مرتفعي ومنخفضي الاغتراب النفسي في الرضا الوظيفي لصالح مرتفعي الاغتراب النفسي.

13- مناقشة النتائج:

13-1- الفرضية الأولى: التي تنص على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب النفسي والرضا الوظيفي. وللتأكد من مدى صدقها استخدمنا معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين المتغيرات. تبين النتيجة الإحصائية للفرضية الموضحة في الجدول رقم (12) وجود علاقة ارتباطية (عكسية) دالة إحصائياً بين الاغتراب النفسي والرضا الوظيفي، وهذا يعني وجود ارتباط عكسي بين الاغتراب النفسي والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة حيث كلما ارتفعت درجات الاغتراب النفسي لديهم كلما انخفضت درجاتهم في الرضا الوظيفي والعكس صحيح.

وهذه النتيجة تسير في اتجاه توقع الفرضية، حيث تحققت على مستوى الدراسة. ووبربط نتائج الفرضية الأولى بنتائج الدراسات السابقة نجد أنها تتفق مع نتائج كل من دراسة إديث فوسيلو (1995) IdithFuslo، والتي أثبتت أن الاغتراب النفسي هو من بين أفضل منبئات الرضا المهني. (زهران، س. 2004، ص112)

وتفسر نتيجة الفرضية أيضاً على أساس النظريات المفسرة للاغتراب النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المعلمين المتعاقدين ومنها نظرية الوجوديين، فقد رأى فرانكل أن " المعنى " بعد صميمي للوجود الإنساني وقاعدة منيعة يتركز عليها الفرد للتغلب على الاغتراب، وقهره خاصة بشعوره بالمعنى في جوانب حياته (حب، صداقة، إنجاز، عمل...)، فالوجود الإنساني مشوب بالاغتراب، والإنسان ليس مخلوق متوازناً مع نفسه وبيئته، وأن قلقه واغترابه متأصلين في أعماقه؛ ولا يستطيع التخلص منها بالارضاءات الوقتية (كالعمل لمدة محددة)، فنجد المعلم المتعاقد حياته خاوية من الأهداف السامية ذات القيمة والمعنى كالعمل الدائم، فيشعر بعدم الرضا عن عمله ويحس بعدم الانتماء إلى جماعة العمل داخل المدرسة وكذا خارجها، مما يجعله يدخل في مشاعر الاغتراب وقد يدفعه إلى الثورة، فكما يقول " الإمام علي بن أبي طالب - رضي الله عنه - : " المال في الغربية وطن، والفقر في الوطن غربة ".

فوجود " المعنى والهدف " في حياة المعلم المتعاقد وأفعاله (عمله) يعني ديمومته واستمراره، وله قدرة لكشف ومعرفة أسرار ذاته، وإدماجه في مهنته يجد حياته ممتلئة بالأعمال مما قد يبعده عن الاغتراب الناشئ عن إحباط إرادة المعنى أو فقدانها لأنها

نتجت عن منطق غير مفهوم أو معقول، فكما قال فرانكل: " لكي تعيش عليك أن تعاني، ولكي تواصل الاستمرار والبقاء، عليك أن تجد معنى للحياة ".

2-13 - الفرضية الثانية: التي تنص على وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي بين معلمي التعليم الابتدائي المتعاقدين ذوي الإغتراب النفسي المرتفع وذوي الإغتراب النفسي والمنخفض. ونلاحظ من خلال النتائج التي جاءت في الجدول رقم (13) أن هناك فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي بين ذوي الإغتراب النفسي المرتفع وذوي الإغتراب النفسي المنخفض، والفروق جاءت لصالح ذوي الإغتراب النفسي المرتفع نظرا لأن متوسطهم الحسابي أكبر من ذوي الأغتراب النفسي المنخفض.

ويمكن تفسير نتيجة هذه الفرضية على أساس النظريات المفسرة للرضا الوظيفي، حيث نجدها تتفق مع نظرية إشباع الحاجات وتسلسلها لـ أبراهام ماسلو التي أظهرت أن الرضا الوظيفي يتحقق بما تقدمه الوظيفة أو المؤسسة من إشباع حاجات للعامل، الأخير هو راغب اجتماعي وسلوكه يتأثر عند عدم إشباع حاجة معينة لديه، والحاجات متسلسلة في ترتيب هرمي فإذا أشبعت الحاجات الفيزيولوجية الأساسية الدنيا (الأكل، الشرب...)، تظهر الحاجة المادية؛ الأمن، التأمين من الخوف، الانتماء، والشعور بالحماية من المخاطر المالية (المادية؛ الفشل في العمل وضياعه).

ويرجع تفسير هذه النتيجة أيضا إلى نظرية العاملين لـ فريدريك هيرزبيرغ التي نظرت إلى الرضا الوظيفي من منظور عوامل وقائية دافعية (خارجية) فعدم توفرها أو خلل في أحد عناصرها يؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي، ومنها نوعية الإشراف وعلاقة المعلم بالزملاء، الأجر، ظروف العمل المادية وغير المادية، توفرها يحقق السعادة للمعلم والرضا عن العمل، وضمانه واستقراره.

لذا يتوجب على الجهات الوصية بالعمل على إدماج المعلمين المتعاقدين في التعليم الابتدائي وتحسين أجورهم، حيث أشارت عدة دراسات على وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا الوظيفي، فكلما زاد مستوى دخلهم زاد رضاهم عن العمل والعكس صحيح، وهذا ما بينته نتائج دراسة كل من هند لسمان (1952) ونتائج دراسة ستوارت، سوبر، سميث، وكاندال (1963)، حيث يرى هيرزبورغ أن الأجر وسيلة تحقق الرضا، وإشباع الحاجات الفيزيولوجية أو الشعور بالأمن ويرمز للمكانة

الاجتماعية، أما دراسة فروم (1964) فقد توصلت إلى وجود علاقة طردية بين فرص الترقية والرضا عن العمل، وتتحدد بمستوى طموح الفرد وتوقعاته لفرص الترقية، فلما يكون فيها طموحه أكبر مما هو متاح فعلا، قل رضاه عن العمل، ولما يكون طموحه في الترقية أقل مما هو متاح فعلا زاد رضاه عن العمل. ففرص الإدماج أو الترقية مرتبطة بتوقعات (المعلم المتعاقد)، وتمثل زيادة الأجر والاعتراف من الإدارة (مديرية التربية) لقدراته وكفاءاته في العمل. كما يرجع تفسير هذه النتيجة كذلك إلى نظرية عدالة العائد لـ آدمس، إذ ترى أن الفرد يقارن معدل العوائد المسلمة من مخرجاته (مهاراته وخبراته)، ومستوى تعليمه من معدل عوائد الأفراد العاملين قياسا لمدخلاته؛ فإذا نقص معدل ما يتسلمه يشعر بعدم العدالة، لأن الآخرين أخذوا من حقه فينتج عنه عدم الرضا.

- خاتمة:

من خلال عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة الميدانية، تكون الدراسة الحالية قد حققت إلى حد بعيد أهدافها، حيث أسفرت النتائج على وجود علاقة ارتباطية سالبة (عكسية) بين الاغتراب والرضا الوظيفي، فكلما زادت مشاعر الاغتراب النفسي لدى المعلمين والمعلمين المتعاقدين في التعليم الابتدائي قل الرضا الوظيفي، كما بينت الدراسة وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي تبعا لارتفاع وانخفاض الاغتراب النفسي. وهذا لأن المعلم المتعاقد يشعر بعدم الأمن والاطمئنان على مستقبله حيال الواقع الذي يعيشه، خاصة بتجاهل طموحاته وآماله وأهدافه، وصار ينظر إلى الحياة بأنها غريبة عنه، نتيجة التناقض بين ما هو كائن (واقعي) ومثالي، وشعوره بعدم انتمائه إلى مجتمعه، وما ينتج عنه من مشاكل نفسية واجتماعية كالإحباطات، والصراعات النفسية التي تؤثر في شخصيته، وعدم استقراره النفسي وتؤدي به إلى عدم تحقيق السعادة النفسية.

وهذا ما يدعو إلى تحسين الظروف المحيطة بالمعلمين المتعاقدين، وتفهم حاجاتهم ومطالبهم قصد تحقيق الفائدة لهم بالدرجة الأولى بالاستقرار في مهنتهم، والرضا عنها من خلال العمل على إدماجهم في مناصب عملهم في أقرب الآجال، حتى يشبعون احتياجاتهم الأساسية والضرورية وتحقيق ذاتهم، وهذا ما يجعلهم يحسون بالتقدير

والمكانة الاجتماعية اللانقطة بهم، ومن ثم يحققون سعادتهم وصحتهم النفسية بعيدا عن مشاعر التهميش والإقصاء والاعترا ب، ويحسون بالانتماء إلى الجماعة، ويتفاعل معها ايجابيا ويكونون متوافقون مع ذواتهم ومجتمعهم الذي يعيشون فيه سواء كان أسرة أو مدرسة... ووطنهم ككل، ومن ثم تحقيق الأهداف المنشودة من العملية التربوية للمدرسة والتلاميذ والمنظومة التربوية.

- قائمة المراجع:

أولا/ مراجع باللغة العربية:

- 1- أبكر، سميرة.(1989). ظاهرة الاغتراب لدى طالبات كليات البنات بالمملكة العربية السعودية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية للبنات جدة.
- 2- السيد، شتا.(1998). الاغتراب الاجتماعي في ضوء نظرية التكامل المنهجي، جامعة القاهرة، كلية الآداب.
- 3- السيد، نغمات عبد الخالق.(1992). الإغتراب و علاقته بالعصابية و الدافعية للإنجاز لدى طلاب الجامعة، مجلة كلية التربية، المجلد الأول، العدد الثامن.
- 4- بشرى، علي.(2008). مظاهر الاغتراب لدى الطلاب السوريين في بعض الجامعات المصرية، العدد الأول، دمشق.
- 5- خليفة، عبد اللطيف. (2003). دراسات في سيكولوجية الاغتراب. د ط، القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر.
- 6- ربيع، محمد شحاتة (2006). أصول علم النفس الصناعي. ط3، القاهرة: دار غريب.
- 7- زهران، حامد سناء.(2004). إرشاد الصحة النفسية لتصحيح مشاعر ومعتقدات الاغتراب. ط1، القاهرة: عالم الكتب.
- 8- سلطان، محمد سعيد. (2002). السلوك الإنساني في المنظمات لفهم وإدارة الجانب الإنساني للعمل. ط1، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر.
- 9- شقير، زينب محمد (2002). مقياس الاغتراب النفسي. ط1، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية

- 10- مجموعة باحثين.(2009). دراسات اجتماعية. مركز البصيرة للبحوث والاستشارات، العدد الأول، أفريل، الجزائر: دار الخلدونية للنشر والتوزيع.
- 11- يونس، كريمة.(2012). الاغتراب النفسي وعلاقته بالتكيف الأكاديمي لدى طلاب الجامعة: دراسة ميدانية على عينة من طلاب جامعة مولود معمري بتيزي وزو، ماجستير منشورة، جامعة تيزي وزو، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس. ثانيا: مراجع باللغة الأجنبية:
- 12- Louche, Claude et Colin, Armand. (2001). **Psychologie sociale des Organisation** . Paris : Edition dunod.