

## أثر المسؤولية الاجتماعية في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية "دراسة تطبيقية بولاية المسيلة"

الأستاذ الدكتور: برو محمد

الأستاذ: خالد الحواس

جامعة المسيلة

### ملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة تأثير المسؤولية الاجتماعية (داخل المدرسة ، خارج المدرسة) على الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية بولاية المسيلة بالجزائر، وللوصول إلى أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتصميم استمارة استبيان أعدت لهذا الغرض بـ (50) عبارة موزعة على ثلاثة محاور هي: (المسؤولية الاجتماعية في البيئة الداخلية، المسؤولية الاجتماعية في البيئة الخارجية، الاغتراب الوظيفي) بعد عرضها على بعض الاختصاصيين لإضفاء صفة الثبات والصدق عليها، ووزعت على عينة قوامها (106) مديرا ومديرة، يمثلون المدارس الابتدائية بولاية المسيلة بـ (20%) من مجتمع الدراسة (530) فردا، وكانت نسبة الاستجابة (0.91) وقد مثلت العينة المجتمع الأصلي أصدق تمثيل ويرجع ذلك إلى الاختيار القصدي لها ونسبة التعميم. وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ )، حيث بلغت درجة التأثير داخل المدرسة (0.29)، وخارجها (0.42)، أي كلما ارتفعت قيم المتغير المسؤولية الاجتماعية ارتفع الشعور بالاغتراب الوظيفي، وكلما زاد حجم العينة زادت درجة التأثير بين المتغيرين.

الكلمات الافتتاحية: المسؤولية الاجتماعية- الاغتراب الوظيفي- مدير المدرسة الابتدائية.

### ABSTRACT:

The objective of the study was to determine the degree to which social responsibility (inside the school, outside the school) affected the feeling of functional alienation among primary schools principals in Msila /Algeria. In order to reach the objectives of the

study, the descriptive analytical method was used and a questionnaire form prepared for this purpose was constructed with (50) term divided into three fields:(Social responsibility in the internal environment, social responsibility in the external environment, expatriate employment) after presenting it to some specialists to establish the status of stability and honesty, and distributed to a sample of (106) managers and directors, representing the primary schools in the state of Msila (20%) of the study population (530) individuals, and the response rate (0.91) The sample represented the authentic society in the best way thanks to it's purposeful selection and to the percentage of generalization.

The study found that there is a statistically significant effect of social responsibility on the sense of functional alienation among primary schools principals at the level of  $(0.05 = \alpha)$ , where the influence was within the school (0.29) and outside (0.42), the more the variables of social responsibility increased the more the functional alienation increased too, and more the sample size increased the more the influence's degree between the two variables.

**The Key Words :** social responsibility- Functional alienation-school's principal.

#### مقدمة :

إن التغيرات الحديثة التي طرأت على الإدارة المدرسية أظهرت عدم اقتصار دور مدير المدرسة على الجوانب الإدارية فقط، بل يتعدى ذلك ليشمل الجوانب الاجتماعية والقيادية. إذ بغيرها لا يمكن تحقيق أيّ تغيير فعال، أو إصلاح حقيقي في المؤسسة. ومنه فالميدان الأساسي للدراسة الحالية هو التعرف على واقع المسؤولية الاجتماعية ومستوى الشعور بالاعتراب الوظيفي للمديرين في المدارس الابتدائية ومحاولة تقديمها أو وضعها كتجربة حية أمام المعنيين وأصحاب الاختصاص. و يؤمن الباحث أن هذه المواضيع شأنها إنارة الطريق أمام مدير المدرسة الجزائرية ومن خلاله المدير العربي ، لما لهذه القيم الاجتماعية من أثر على درجة الشعور بالاعتراب الوظيفي للموظفين بصفة عامة.

1- الخلفية النظرية للمشكل: يتوقف تحقيق أهداف المدرسة على مدى فعاليتها ونجاحها في مهامها المنوطة بها، ولعل من أهمّها تلك التي تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية. لأنها من القضايا الأساسية التي تعطى لها أهمية كبيرة من قبل المنظمات على اختلاف

أشكالها وطبيعتها أنشطتها، ولهذا كثرت في الفترة الأخيرة الدراسات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، مما أثرى هذا الموضوع بشكل واسع وأدى إلى ترسيخه ثقافة وقناعة وتطبيقا خصوصا في كبريات الشركات العالمية. مثل دراسة محمد التويجيري، (1988) التي هدفت إلى معرفة توافر المسؤولية الاجتماعية في الهيكل الإداري للمنشآت العامة في المملكة العربية السعودية من حيث النشاط الاجتماعي الذي تقوم به المنشأة، والمحافظة على البيئة الخارجية، فضلا عن تقديم فكرة مستنبطة من الدراسة الميدانية حول موضوع المسؤولية الاجتماعية ودورها في المجتمع وكيفية الاستفادة منها في المنشآت. وكانت النتيجة الرئيسية التي تم التوصل إليها هي عدم تجاوب وتفاعل المنشآت مع المجتمع. وأن المشاركات والإسهامات لا تزال محدودة قياسيا بالقدرات المالية والخبرات الإدارية التي تمتلكها. (1) كما أشارت دراسة (التركستاني حبيب، 1995) إلى وجود خلاف حول مفهوم المسؤولية الاجتماعية لدى المديرين والمسؤولين، وقد تمثل ذلك بوجود ثلاثة مفاهيم للمسؤولية الاجتماعية هي المفهوم الاجتماعي، المفهوم الديني، المفهوم الإداري أو الاقتصادي، كما توصلت الدراسة إلى أن هناك ارتباطا بين حجم الشركة ومدى قيامها بمهام المسؤولية الاجتماعية، بحيث أنه كلما كانت الشركة ذات مركز مالي قوي، أدى ذلك إلى زيادة ممارستها لمهام المسؤولية الاجتماعية. (2)

وفي نفس الإطار أجريت دراسات أجنبية كدراسة (carol Archie, 1991) التي زودت أدبيات إدارة الأعمال بأفكار أصيلة للمسؤولية الاجتماعية يعدها الباحثون ذات أهمية لتطوير آرائهم وصياغة بحوثهم هي :

- هرم المسؤولية الاجتماعية: المسؤولية الاقتصادية، المسؤولية القانونية، المسؤولية الأخلاقية والخيرة.

- مصفوفة مسؤولية المستفيدين: (العاملون والمجتمع ومجموعة النشاط الاجتماعي والجمهوري).

- تصنيف سلوك الإدارة: إلى الإدارة الأخلاقية والإدارة غير الأخلاقية والإدارة الوسيطة.  
- وضع حدود فاصلة بين كل نوع: مع مقارنة موسعة بين هذه الأنواع تجاه فئات المستفيدين. (3)

ومن جانب آخر هدفت دراسة (mariaelis, 1994) إلى معرفة أثر القيم والمفاهيم والمعتقدات في السلوك الشخصي لمديري المدارس الحكومية في ولاية تكساس، وأجريت

الدراسة على عينة من (361) مدير مدرسة حكومية استخدم الباحث فيها مقياسا يقيس قيم الاستقلالية وتقدير الآخرين للشخص، والدعم والإحسان. وقد أيدت نتائج الدراسة العلاقة المتوقعة بين القيمة الاستقلالية والالتزام بأهداف المؤسسة وكذا علاقة هذا الالتزام بالسلوك الشخصي للمدير وأثره على المفاهيم المؤسسية. (4)

كما أن المفهوم الحديث للإدارة المدرسية يؤكد أن مدير المدرسة قائد تربوي يتعرض لمشكلات متعددة منها الشعور بالاغتراب الوظيفي الذي ينعكس على أدائه الوظيفي ودوره الاجتماعي في البيئة الداخلية والخارجية للمدرسة لتحقيق الأهداف المرغوب فيها. وفي هذا الإطار جاءت العديد من الدراسات العربية التي تناولت موضوع الاغتراب الوظيفي منها دراسة عبد السلام رمضان (2000) وتمثلت مشكلة الدراسة في العوامل المحددة لظاهرة الاغتراب في العمل بشركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى باختلاف نوعهم وطبيعة عملهم، وقد خلص الباحث إلى أن 60% من العاملين يشعرون بالاغتراب في العمل ويميلون إلى العزلة وجلوس الفرد وحيدا لأوقات طويلة، وعدم القدرة على حل المشاكل، والقيام بأعمال غير مرغوبة، وأداء أعمال غير هامة، ومن أهم أسباب هذا الشعور هو عدم إشراك العاملين في صنع القرار، والشعور السائد بخصخصة المنظمة في وقت قريب. (5) كما هدفت دراسة أبو سلطان مياسة سعيد، (2008) إلى التعرف على الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية في قطاع غزة، بتطبيق الدراسة على الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، طبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية مكونة من (302) موظفا من مجتمع الدراسة المكون من (755) موظفا إداريا. وأثبتت النتائج ظهور الاغتراب الوظيفي بين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة عند مستوى دلالة  $a = 0.05$ . (6)

ومن الدراسات الأجنبية للاغتراب الوظيفي دراسة " وايت" ( Witt, 1993 ) حيث قام بدراسة العلاقة بين الجو النفسي والشعور بالاغتراب الوظيفي، وأجريت الدراسة على عينة قوامها (76) عاملا بقسم البحوث العسكرية ومخبر التطوير بالولايات المتحدة الأمريكية. وقد خلصت إلى أن الجو النفسي يرتبط ارتباطا سلبيا بالاغتراب الوظيفي. (7) كما هدفت دراسة "رجيبور" ( Rajaaepour, 2012 ) إلى معرفة العلاقة بين الهيكل التنظيمي والاغتراب في مدارس كرمان، وتمثل معيار الهيكل التنظيمي بالشكلية

والتعقيد والمركزية، وتمثل الاغتراب الوظيفي بخمسة مكونات: المشاعر والعجز والعزلة واللامعنى والاعتراب الذاتي، وتكون مجتمع الدراسة من مديري المدارس وعددهم (854)، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من (238) مديرا، وبناء استبياننا لجمع البيانات وتحليله باستخدام برنامج (Spss) الإحصائي. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة مباشرة بين الهيكل التنظيمي والاعتراب التنظيمي، وبالنظر إلى تعقيد العلاقة بين المنظمة والشكلية المركزية مع الاعتراب التنظيمي، ومن خلال تقييم الفرق والانحدار لوحظ أن تأثير المركزية للمنظمة كان أعلى على الاعتراب التنظيمي، وأظهرت أيضا أن الأقدمية في المستوى التعليمي لا تؤثر على الاعتراب التنظيمي. (8)

2- صياغة المشكل: ومما سبق يمكن صياغة مشكل البحث كما يلي: « أثر المسؤولية الاجتماعية في الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية ». وتبرز من خلال السؤال الرئيس التالي:

ما أثر المسؤولية الاجتماعية في الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية بولاية المسيلة بالجزائر؟

ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر للمسؤولية الاجتماعية (داخل المدرسة) في الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية بولاية المسيلة بالجزائر؟

- هل يوجد أثر للمسؤولية الاجتماعية (خارج المدرسة) في الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية بولاية المسيلة بالجزائر؟

1:3- فرضيات الدراسة :

1:3- الفرضية العامة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية في الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية بولاية المسيلة بالجزائر.

2:3- الفرضيات الجزئية: يتفرع عن الفرضية العامة الفرضيات الفرعية الآتية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية (داخل المدرسة) في الشعور بالاعتراب لدى مديري المدارس الابتدائية بولاية المسيلة بالجزائر.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية (خارج المدرسة) في الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية بولاية المسيلة بالجزائر.

4- أهمية الدراسة: تكمن أهميتها في الجوانب الآتية :

أ- مناقشة التطور الإداري لمديري المدارس الابتدائية، في ظل التوجهات الإدارية الحديثة.

ب- مدى إدراك مديري المدارس للمسؤولية الاجتماعية وانعكاسها على أداء المؤسسات التعليمية.

ج- تربط الدراسة المسؤولية الاجتماعية بالاعتراب الوظيفي كمؤشر لتقييم أداء مديري المدارس.

د- تجلية مظاهر الاعتراب الوظيفي وانعكاسها سلبا أو إيجابا على أداء مديري المدارس .

5- أهداف الدراسة: وتتمثل أهدافها فيما يلي :

أ- تأصيل المفاهيم الأساسية المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية في الإدارة المدرسية .

ب- كيفية ممارسة ودمج المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة وخارجها.

ج- استكشاف أثر المسؤولية الاجتماعية على الاعتراب الوظيفي لدى مديري المدارس.

د- تسليط الضوء ظاهرة الاعتراب الوظيفي لدى المسيرين الإداريين في مجال الإدارة المدرسية.

هـ- تقديم حلول تساعد على التخلص من الشعور السلبي للاعتراب الوظيفي (إن وجد) لدى مديري المدارس الابتدائية ويتعاملون على ضوءها ، بما ينعكس إيجابا على أدائهم.

## 2 - المسؤولية الاجتماعية:

1:2- مفهوم المسؤولية الاجتماعية: تعدد هذا المفهوم حسب وجهات النظر المختلفة ومنها:

- «موقف فلسفي وأخلاقي أكثر من كونها أداء وطريقة للتعامل مع المجتمع».(9) يشير التعريف إلى أن المسؤولية الاجتماعية تتضمن بمداهها الواسع علاقتها مع المجتمع وإنجازها

للمهام غير الاقتصادية وتمتد إلى عملية التثقيف الاجتماعي، وتعزيز التنمية الاجتماعية.

- «النزاع متخذ القرار في انتهاج أسلوب للعمل يؤمن خلاله حماية المجتمع وإسعاده ككل، فضلا عن تحقيق منفعته الخاصة».(10) يشير التعريف إلى تحقيق القيم الاجتماعية.

و يعرفه الباحث إجرائيا بأنه: درجة فهم الموظف لدوره واهتمامه بمشكلات جماعته ومجتمعه ومشاركته الفعالة في حلها، وهو بذلك يؤدي واجبه الشخصي والأخلاقي والاجتماعي نحو جماعته ومجتمعه.

## 2- الاغتراب الوظيفي:

2: 1- مفهوم الاغتراب الوظيفي: عرفه الباحثون من وجهات نظر متعددة منها:

- « شعور العاملين بعدم انتمائهم للمنظمة التي يعملون بها، وأنها لم تعد المكان المناسب للاستمرار به، ويرجع ذلك إلى أسباب تتعلق بالمنظمة أكثر مما تتعلق بالموظفين، وهو توجه

خطير يلامس علاقة الانتماء والولاء للمنظمة مما يترتب عليه نتائج وخيمة لكلا الطرفين. (11)

- ويعرفه الدكتور حمود الكنعان بأنه: « يشير إلى ضعف العلاقة بين الفرد والوظيفة ومستوى الاندماج وهذا الاندماج قد يكون نفسيا أو فكريا أو مهنيا ». (12)

- « شعور الفرد بالوحدة والتفكك وعدم الانتماء للوظيفة أو جماعة العمل، وهناك ثلاث مشكلات الرئيسية يواجهها العامل قبل أن يقع فريسة للاغتراب: يصبح عمله أقل معنى،

وينخفض المعنى الاجتماعي للوظيفة والتفكير المتسلط أي أن تتسلط مشكلة أو أكثر على عقل العامل». (13)

و يرى الباحث أن الاغتراب الوظيفي هو: شعور الموظف بعدم قدرته على القيام بمهامه الوظيفية ودوره الاجتماعي، والتمتع بمخرجات عمله، وهذا الشعور يفضي به إلى انهيار مشاعر التواصل والانتماء والولاء مع من تربطه بهم علاقة داخل وخارج المؤسسة، فينجر عن ذلك فتور الفاعلية الوظيفية والاجتماعية لديه التي تحول دون تحقيق الأهداف المنشودة لكلا الطرفين.

## 3- إجراءات الدراسة الميدانية: والتي تعرض فيها الباحث إلى:

3: 1- المنهج المعتمد: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته طبيعة البحث

3: 2- المجتمع والعينة: يتكون مجتمع البحث من مديري ومديرات المدارس الابتدائية وعددهم (530). أما العينة عددها (106) مدير ومديرة بنسبة (20 %) من مجتمع الدراسة.

3:3- أداة الدراسة: تم جمع المعلومات وفقا لفرضيات الدراسة و الدراسات السابقة.  
3:3:1- صدق المحتوى أو الصدق الظاهري: تم عرض الأداة على مجموعة من المحكمين وعددهم (10) وعلى ضوء آرائهم و توصياتهم أجرى الباحث التعديلات اللازمة لبنود الاستبيان.

3:3:2- صدق الاتساق الداخلي وثبات أداة الدراسة:

أولاً: استبيان المسؤولية الاجتماعية:

1- صدق الاتساق الداخلي لاستبيان المسؤولية الاجتماعية: وتم حسابه من خلال:

أ- المقارنة الطرفية أو صدق التمييزي:

جدول (01) يبين قيم إحصاء المجموعات لاستبيان المسؤولية الاجتماعية

بيانات قيم إحصاء المجموعات لاستبيان المسؤولية الاجتماعية				
الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	ن	متوسط حسابي	قيم الإحصاء
,479	1,356	8	81,13	القيم العليا
2,390	6,760	8	68,38	القيم الدنيا

جدول (02) يبين قيمة "تا" للفروق بين الطرفين(عليا-دنيا) للصدق التمييزي

لاستبيان المسؤولية الاجتماعية

مستوى الدلالة Sig	د.الحرية	اختبار"تا"	95% مستوى الثقة		خطأ معياري	انحراف معياري	متوسط حسابي
			ح.عليا	ح.دنيا			
			.003	7			

\* التعليق على نتائج الجدولين (1) و(2): من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (2)

تظهر قيمة مستوى الدلالة  $Sig=0.00$ ، لقيمة "T" للفروق بين الطرفين(عليا- دنيا) للصدق التمييزي لاستبيان المسؤولية الاجتماعية، وهي دالة إحصائيا لأنها أقل تماماً من  $\alpha$  في المستوى  $0.05$ ، كما يظهر في الجدول رقم (1) قيمتي المتوسطين الحسابيين أنهما متباينين(متوسط القيم العليا 81.13 أكبر من متوسط القيم الدنيا68.38)، ومنه تقبل الفرضية البديلة مما يسمح القول بأنه: توجد فروق بين بنود استبيان المسؤولية الاجتماعية، وهذا مؤشر لقبوله، إذن فالاستبيان صادق.

ب- الصدق الذاتي:أخذ الباحث معامل الثبات للتجزئة النصفية المقدر بـ0.77 ثم استعمل قانون الصدق الذاتي وهو الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاستبيان وعليه كان معامل الصدق الذاتي للاستمارة يساوي 0.87 ، وهذه النتيجة تشير إلى صدق عال، لذا يمكن الاطمئنان والاعتماد على هذه الاستمارة في الدراسة الحالية.

2- ثبات استبيان المسؤولية الاجتماعية وتم حسابه من خلال:

أ- حساب معامل الثبات بالتجزئة النصفية: كما يتضح في الجدول الآتي:

جدول (03) يبين الثبات بالتجزئة النصفية لاستبيان المسؤولية الاجتماعية المعد

لِلدراسة الحالية

الفا كرونباخ	الزوج 1	قيمة الزوج الأول	,697
		عدد العناصر	16 <sup>a</sup>
	الزوج 2	قيمة الزوج الثاني	,697
		عدد العناصر	15 <sup>b</sup>
مجموع العناصر			31
الارتباط الخارجي			,634
معامل سبيرمان براون	تصحيح الطول		,776
	طول غير مصحح		,776
معامل جيثمان للتجزئة النصفية			,776

ب- حساب معامل الثبات باستعمال ألفا كرونباخ: والجدول الآتي يوضح ذلك جدول (04) يبين الثبات ب ألفا كرونباخ لاستبيان المسؤولية الاجتماعية المعد

لِلدراسة الحالية

الفا كرونباخ	عدد العناصر
,813	31

\* التعليق على الجدولين رقم (3) و(4): من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم(03)

تظهر قيمة معامل سبيرمان براون للتجزئة النصفية 0.77، وهي قيمة مرتفعة تبين أن استبيان المسؤولية الاجتماعية ثابت بدرجة قوية، هذا ما تثبته قيمة ألفا كرونباخ

أيضا في الجدول رقم (4) والتي بلغت 0.81. وعليه فإن قيمة

معامل الثبات تعتبر موجبة وقوية مما يؤكد الوثوق بالاستبيان، وهذا مؤشر على صلاحية تطبيقه

ثانيا: استبيان الاغتراب الوظيفي

1- صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الاغتراب الوظيفي: وتم حسابه من خلال:

أ- الصدق بالمقارنة الطرفية: والجدولين الآتين يبينان طريقة الوصول إلى ذلك  
جدول رقم (5) يبين قيم إحصاء المجموعات لاستبيان الاغتراب الوظيفي

بيانات قيم إحصاء المجموعات لاستبيان الاغتراب الوظيفي				
	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	ن	متوسط حسابي
القيم العليا	,378	1,069	8	62,00
القيم الدنيا	2,299	6,503	8	44,00

جدول رقم (06) يبين قيمة "تا" الفروق بين الطرفين (عليا-دنيا) للصدق التمييزي  
لاستبيان الاغتراب الوظيفي

	بيانات الصدق التمييزي لاستبيان الاغتراب الوظيفي						
	مستوى Sig الدلالة.	د.الحرية	اختبار"تا"	95% مستوى الثقة		خ. معياري	ا. معياري
				ح.عليا	ح.دنيا		
-قيم دنيا -قيم عليا	,000	7	6,87	224,	11,808	2,619	7,40

\* التعليق على نتائج الجدولين (05) و(06) :

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (06) تظهر قيمة مستوى الدلالة  $0.00 = \text{Sig}$ ، لقيمة "T" للفروق بين الطرفين (عليا- دنيا) للصدق التمييزي لاستبيان الاغتراب الوظيفي ، وهي دالة إحصائيا لأنها أقل تماماً من  $0.05$  في المستوى  $0.05$ ، كما يظهر في الجدول رقم (05) قيمتي المتوسطين الحسابيين أنهما متباينين (متوسط القيم العليا 62 أكبر من متوسط القيم الدنيا 44)، ومنه تقبل الفرضية "توجد فروق بين بنود استبيان الاغتراب الوظيفي، و بالتالي فالاستبيان صادق ويمكن تطبيقه في الدراسة الحالية.

ب- الصدق الذاتي: أخذ الباحث الثبات لألفا كرونباخ المقدر بـ  $0.74$  وهو الجذر التربيعي له ليصبح الصدق الذاتي يساوي  $0.86$ ، وهو ذو قيمة عالية، إذن فالاستبيان صادق ويمكن الاعتماد عليه في الدراسة الحالية.

2- ثبات استبيان الاغتراب الوظيفي وتم حسابه من خلال:

أ- حساب معامل الثبات بالتجزئة النصفية: الجدول الآتي يبين حساب معامل ثبات استبيان الاغتراب الوظيفي.

جدول رقم (7) يبين الثبات بالتجزئة النصفية لاستبيان الاغتراب الوظيفي المعد للدراسة الحالية

الفاكرونباخ	الزوج 1	قيمة الزوج الأول	,663
		عدد العناصر	12*
	الزوج 2	قيمة الزوج الثاني	,597

	عدد العناصر	11 <sup>b</sup>
	مجموع العناصر	23
الارتباط الخارجي		,936
معامل سيرمان براون	تصحیح الطول	,967
	طول غير مصحح	,967
معامل جينمان للتجزئة النصفية		,709

ب- حساب معامل الثبات باستعمال ألفا كرونباخ:

جدول رقم (8) يبين الثبات بألفا كرونباخ لاستبيان الاغتراب الوظيفي المعد للدراسة الحالية

ألفا كرونباخ	عدد العناصر
,741	23

\* التعليق على نتائج الجدولين (7) و(8):

بالرجوع إلى النتائج المبينة في الجدول (7) تظهر قيمة معامل سيرمان براون للتجزئة النصفية 0.96 وهي قيمة قوية جدا تبين أن استبيان الاغتراب الوظيفي المعد للدراسة الحالية ثابت بدرجة قوية. كما تظهر في الجدول (8) قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لقياس ثبات استبيان الاغتراب الوظيفي من ناحية الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان الذي بلغ 0.74 وهي قيمة عالية مما يؤكد الوثوق بالاستبيان، وهذا مؤشر على صلاحيته للتطبيق في الدراسة الحالية.

مما سبق يتبين أن أداة الدراسة الحالية تميزت بالصدق والثبات العالين وأنها صالحة لتطبيقها.

4- الأساليب المستخدمة في التحليل: استخدم الباحث الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار فرضيات الدراسة بالاعتماد على الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية المعروفة بـ: (SPSS) نسخة وهي:

1:4- الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها لقياس صدق وثبات أداة الدراسة:

أ- طريقة ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach).

ب- معادلة التجزئة النصفية (Split half).

ج- معامل الارتباط (Rp): بين الدرجة الكلية في التطبيق الأول و الثاني.

2:4- الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها لوصف عينة الدراسة:

أ- التوزيعات التكرارية والنسب المئوية: تهدف إلى التعرف على تكرار إجابات المبحوثين.

ب- الوسط الحسابي والانحراف المعياري: للتعرف على مدى تشتت إجابات المبحوثين.

3:4- الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها لاختبار وتحليل فروض الدراسة:

أ- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Régression).

ب- تحليل الانحدار البسيط (Simple Régression).

5- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج فرضيات الدراسة:

- اختبار الفرضية العامة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية في

الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية بولاية المسيلة.

الجدول (9) اختبار تحليل الانحدار المتعدد لأثر المسؤولية الاجتماعية في الشعور

بالاعتراب الوظيفي

مستوى sig الدلالة	T المحسوبة	معامل الانحدار B <sub>j</sub>	مستوى sig الدلالة	درجات الحرية DF	F المحسوبة	معامل التحديد R <sup>2</sup>	الارتباط R	المتغير التابع
0.05	1.92	0.41	0.000	2	13.66	0.21	0.45	الشعور بالاعتراب الوظيفي
		داخل المدرسة		الانحدار				
		خارج المدرسة		البواقي				
0.000	4.02	0.74		103	/	/	/	
				105				
				المجموع				

\* عند  $\alpha=0.05$

استخدم الباحث تحليل الانحدار المتعدد، حيث أظهرت النتائج المبينة في الجدول (9) وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية بمجالها (داخل وخارجها) المدرسة في الشعور بالاعتراب الوظيفي وفقا لأبعاده (الشعور بالتشاؤم / العجز / اللارضا / الانعزالية / اللامعنى) لدى مديري المدارس الابتدائية بولاية المسيلة، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.45) عند ( $\alpha=0.05$ ). أما معامل تحديد R<sup>2</sup> فقد بلغ (0.21) أي أن المسؤولية الاجتماعية تفسر (21%) من الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائي بولاية المسيلة، ويؤكد معنوية هذا التأثير

قيمة F التي بلغت (13.66) في مستوى (Sig = 0.000) وهي دالة عند ( $\alpha=0.05$ ) ويشير إلى تحقق الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية في الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية بولاية المسيلة.

2:5- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية (داخل المدرسة) في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية بولاية المسيلة. والجدول يوضح هذا الأثر.

الجدول (10) تحليل الانحدار البسيط لأثر المسؤولية الاجتماعية داخل المدرسة في الشعور بالاغتراب الوظيفي

T	$\beta$	Sig*	R <sup>2</sup>	R	أثر المسؤولية الاجتماعية داخل المدرسة في الشعور بالاغتراب الوظيفي
المحسوبة	معامل الانحدار	مستوى الدلالة	معامل التحديد	الارتباط	
3.114	0.292	0.000	0.085	0.292	

\* عند  $\alpha=0.05$

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، حيث أظهرت النتائج المبينة في الجدول (10) وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية (داخل المدرسة) في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.29) عند ( $\alpha=0.05$ ). أما معامل التحديد R<sup>2</sup> فقد بلغ (0.08) أي أن المسؤولية الاجتماعية داخل المدرسة تفسر ما نسبته (8%) من الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية، وبلغت قيمة درجة التأثير (0.29)، ويعني أن الزيادة بقيمة واحدة في المسؤولية الاجتماعية داخل المدرسة يؤدي إلى الزيادة في الشعور بالاغتراب الوظيفي بقيمة (0.29)، ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة T المحسوبة التي بلغت (3.11) ومستوى الدلالة (Sig = 0.000) وهي دالة إحصائية عند ( $\alpha=0.05$ ). وهذا يؤكد تحقق الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية (داخل المدرسة) في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية بولاية المسيلة.

3:2- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية (خارج المدرسة) في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية بولاية المسيلة.

والجدول الآتي يوضح ذلك :

الجدول (11) تحليل الانحدار البسيط لأثر المسؤولية الاجتماعية خارج المدرسة في الشعور بالاغتراب الوظيفي

T	$\beta$	Sig*	R <sup>2</sup>	R	أثر المسؤولية الاجتماعية خارج المدرسة في الشعور بالاعتراب الوظيفي
المحسوبة	معامل الانحدار	مستوى الدلالة	معامل التحديد	الارتباط	
4.800	0.42	0.000	0.181	0.426	

\* عند  $\alpha=0.05$ 

ولاختبار الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط أيضا، حيث أظهرت النتائج المبينة في الجدول (11) وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية (خارج المدرسة) في الشعور بالاعتراب الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط R (0.42) عند (0.05  $\alpha$ =)، أما معامل التحديد R<sup>2</sup> فقد بلغ (0.18)، أي أن المسؤولية الاجتماعية خارج المدرسة تفسر (18%) من الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية، كما بلغت قيمة درجة التأثير (0.42)، أي أن الزيادة بقيمة واحدة في المسؤولية الاجتماعية خارج المدرسة يؤدي إلى الزيادة في الشعور بالاعتراب الوظيفي بقيمة (0.42)، ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة T التي بلغت (4.800) في مستوى الدلالة (Sig = .000) وهي دالة إحصائيا عند ( $\alpha=0.05$ )، أي تحقق الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية (خارج المدرسة) في الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية بولاية المسيلة.

و يستخلص من نتائج الجدولين أن الفرضيتين الفرعيتين قد تحققتا جزئيا حيث أنه يوجد تأثيرا للمسؤولية الاجتماعية في البيئة الداخلية للمدرسة وخارجها في الشعور بالاعتراب الوظيفي لمدير المدرسة الابتدائية، لكن درجة تأثير المسؤولية الاجتماعية خارج المدرسة (0.42) أكبر من درجة تأثيرها داخلها (0.29)، وهذا ما يفسر تباين معامل تحديد المسؤولية الاجتماعية خارج المدرسة بـ (0.18) بنسبة (18%) وخارجها بـ (0.08) بنسبة (8%) من الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية.

6- الخلاصة: مما سبق يمكن القول: أن أهداف الدراسة تحققت وتمثل في تأصيل مفاهيم المسؤولية الاجتماعية والاعتراب الوظيفي في مجال الإدارة المدرسية، وإمكانية دمج المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات التعليمية للاستفادة منها، وكلما أدرك المدير مفهوم المسؤولية الاجتماعية ارتفع مردوده الإداري والاجتماعي، وارتفع معها شعوره بالاعتراب الوظيفي. أي كلما ارتفعت قيم المتغير المسؤولية الاجتماعية ارتفع الشعور بالاعتراب الوظيفي، وكلما زاد حجم العينة زادت درجة التأثير بين المتغيرين.

**الهوامش:**

- 1- التويجيري محمد إبراهيم، (1988)، المسؤولية الاجتماعية في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للإدارة ، المجلد الثاني عشر ، العدد الرابع ، السعودية .
- 2- التركستاني حبيب الله محمد رحيم ، (1995)، مدى تطبيق الإدارة في القطاع الخاص لنشاط المسؤولية الاجتماعية ، المجلة العربية للإدارة ، المجلد السابع عشر ، العدد الأول ، السعودية.
- 3- Carol . Archie ;(1991) "The Pyramid of corporate Social Responsibility ; Toward The moral Management of Orqanizational Stakeholder ; Business Horizons.
- 4- محمد حسن محمد حمدات ، (2006)، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، الطبعة الأولى ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان، ص90.
- 5- عبد السلام رمضان محمود، (2000)، محددات ظاهرة الاغتراب في العمل، دراسة تطبيقية مقارنة على العاملين ، بشركة مصر للغزل و النسيج ، بالمحلة الكبرى، كلية التجارة، جامعة طنطة، مصر.
- 6- أبو سلطان مياسة سعيد، (2008)، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة ، فلسطين.
- 7- منصور بن زاهي، (2007)، الشعور بالاغتراب الوظيفي و علاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات" دراسة ميدانية" لشركة سونطراك بالجنوب الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم النفس العمل، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، ص95.
- 8-Rajaeepour.Saeed & Others, (2012), Relationship between Organizational Alienation, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business: Apr Vol.3, Issue12, p188.
- 9- Petit; Thomas; A ;( 1965) .The Doctrime. Of Social Responsible Management; Arizona Review;vol. 14,P3.
- 10-Chong; Y.N & Flores ; Filemon ;( 1980); C. Business. Policy And Strategy ;Good year. Publishing Co, Tnc, P90.
- 11- الشواف سعد، (2003)، جريدة عكاظ، العدد13521 ، المملكة العربية السعودية، الموقع الإلكتروني : [www.OKAZ.com.sa](http://www.OKAZ.com.sa)
- 12- يوسف القبيلان، (2008)، جريدة الرياض، العدد13521. الموقع الإلكتروني: [http : /www.alriyadh. Com/3969](http://www.alriyadh. Com/3969).
- 13- منشورات جامعة القدس المفتوحة، (2009)، مقرر السلوك التنظيمي، جامعة القدس المفتوحة ، فلسطين ص364