

الجماعات غير الرسمية داخل الإدارة
المدرسية وأثرها في الاغتراب الوظيفي،
لأستاذ التعليم الثانوي
(دراسة ميدانية لمجموعة من الأساتذة
المدرسين بالطور الثانوي بمدينة ورقلة
بالجزائر)

**Unofficial Collectives inside School
Administrations and Their Impact in the
Functional Alienation of a Secondary School
Teacher
(Field Study of a set of secondary school teachers
in province of Ouargla in Algeria)**

الزهرة مولاي علي

zouzoumiracle@gmail.com

جامعة البليدة 2 (لونيسي علي)

تاريخ القبول: 2022/10/29

عبد الحفيظ بوخلوه*

boukheluo2@gmail.com

جامعة البليدة 2 (لونيسي علي)

تاريخ الاستلام: 2022/10/28

ملخص:

تأخذ الجماعات غير الرسمية في كثير من الأحيان أشكالاً تنظيمية متطورة تماثل في قوتها قوة التنظيم في المؤسسة ذاتها، بل وتزيد عليه. وقد تنمي هذه الجماعات أهدافاً اقتصادية وسياسية واجتماعية متباينة. وتستمد هذه الجماعات غير الرسمية قوة التنظيم من شدة الارتباط بين مصالح أفراد المكونين لها، والتي تأتي في أغلب الأحيان بعيدة عن أهداف المؤسسة وغاياتها، بل مناقضة لها.

نحاول من خلال هذه الدراسة إبراز أثر الجماعات غير الرسمية في المؤسسات التربوية خاصة أنها متوغلة في بنية السلطة لتحقيق أغراض شخصية بالدرجة الأولى، وما أحدثته من مظاهر الاغتراب الوظيفي وتذمر المهني لدى الأستاذ في الطور الثانوي. ويعود ذلك إلى الاستغلال هذه الجماعات غير الرسمية لنفوذ وسلطة التنظيم الرسمي الذي يمثل مديراً المؤسسة في خدمة مصالحها، حيث أصبح هذا الأخير يديرها بطريقة شخصية بعيدة كل البعد عن الإدارة البيروقراطية. ولقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

الكلمات المفتاحية: الجماعات غير الرسمية، الإدارة المدرسية، الاغتراب الوظيفي، الطور الثانوي.

* المؤلف المرسل

Abstract :

Informal groups often take advanced organizational forms that are similar in strength to the strength of the organization in the institution itself, and even more so. These groups may develop varying economic, political, and social goals. These informal groups derive the strength of the organization from the strong link between the interests of the members of its components, which often come far from the goals and objectives of the institution, or even contradict it.

Through this study, we try to highlight the impact of informal groups in educational institutions, especially as they penetrate into the power structure to achieve personal purposes in the first place, and the manifestations of occupational alienation and professional grumbling of the professor in the secondary phase. This is due to the exploitation by these informal groups of the influence and authority of the official organization represented by the director of the institution in the service of their interests, as the latter has become run in a personal way far from the impersonal bureaucratic administration.

Keywords: informal groups, school administration, job alienation, the secondary stage.

مقدمة:

إن وجود جماعات غير رسمية داخل الإدارة المدرسية بقدر ما سمح بالقضاء على الجمود الذي تعرفه المعاملات الإدارية التي تأخذ غالبا الطابع الرسمي، إلا أنه منح الأساتذة فرصة التقرب من بعضهم، وطرح مشاكلهم بعيدا عن التكلفة الإداري. لكن هذا الوضع كثيرا ما أدى إلى نتائج عكسية، لأن ذلك التقارب استغلته بعض الأطراف لتغليب مصالحها الشخصية على حساب المصلحة العامة، فكثيرا من الأساتذة ممن لم يتمكنوا من القيام بالمهام الموكلة إليهم يلجؤون إلى التقرب من رؤساء العمل بشتى الوسائل لأجل تحقيق مصالح متبادلة فيما بينهم، فمن جهة الأساتذة العمل على نقل جميع الأخبار وما يدور من أحداث داخل المؤسسة للإدارة، وفي بعض الأحيان نقل صورة قاتمة عن بقية الزملاء لرؤساء العمل، ونشر الإشاعات عنهم، إرضاء لرؤساء العمل، فهي بمثابة العين والأذن التي يرى ويسمع بها رؤساء العمل، وفي المقابل فإن الإدارة تمنح هذه الفئة امتيازات كبيرة غير مستحقة ومن ذلك المناصب الإدارية العليا كما تحظى بالمكانة العالية لديها لدرجة التغاضي عن قيامها بواجباتها المهنية، وبمجرد تشكل هذه العلاقة الحميمة تظهر الزمرة Clique في شكل تحالف باطني غير معلن عنه لكنه سرعان ما يظهر للعلن، من خلال أسلوب المعاملة الخاصة والتميزة لهذه الفئة دون بقية الفئات الأخرى من قبل رؤساء العمل، ومن هنا يبرز لدى الأساتذة المجدين على المستويين على المستويين الشخصي والمهني والذين لم ينجذبوا لهذا التيار الشعور بالتهميش والعزلة والاغتراب عن محيطهم التربوي وبالتالي الشعور لدى أعضاء المؤسسة بفقدان الجهاز الإداري التحكم في السير الحسن للمؤسسة والقيام بالمهام البيداغوجية والتربوية.

وتدور إشكالية الموضوع حول وجود جماعات غير رسمية ذات طابع انتهازي وماله من أثر بشكل كبير على سلوك المدرسين المجدين على المستويين الشخصي والمهني، ما جعل التنظيم الرسمي متمثلاً في إدارة المؤسسة يفقد فعاليته في التحكم في السير الحسن للمؤسسة التربوية، كما وأصبح في بعض الأحيان أداة في يد التنظيم غير الرسمي.

وانطلاقاً مما سبق طرحنا السؤال التالي: هل لوجود جماعات غير رسمية داخل الإدارة المدرسية أثر على الاغتراب الوظيفي للأستاذ داخل مؤسسة التعليم الثانوي؟ ويندرج تحت هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- هل أدى وجود جماعات غير رسمية داخل إدارة المؤسسة التربوية إلى السيطرة على الحياة المهنية للأستاذ إلى درجة الاغتراب الوظيفي؟
- هل استطاعت تلك الجماعات غير الرسمية أن تززع التقاليد التي كرسها واحتكم إليها الاتصال الرسمي؟

- ما مظاهر الاغتراب الوظيفي للأساتذة المدرسين بالطور الثانوي جراء وجود جماعات غير رسمية داخل الإدارة المدرسية؟
ولقد تم صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي:

الفرضية العامة: كلما توسع نطاق الجماعات غير الرسمية داخل إدارة المدرسة الثانوية كلما أدى ذلك إلى اغتراب وظيفي لأستاذ التعليم الثانوي. وأكثر فئات تعرضاً للاغتراب هم الأساتذة أكثر من الأستاذات، ومن يتمتعون بأقدمية أكبر في مجال التعليم.

الفرضيات الجزئية:

- 1 - الاغتراب الوظيفي يكون أكثر حدة كلما كان للأستاذ أقدمية في مجال التعليم.
- 2 - للجماعات غير الرسمية أثر في الاغتراب الوظيفي للأساتذة أكثر من الأستاذات.
- 3 - كلما كان مدير الثانوية ضعيفاً ومتساهلاً كلما زادت حدة الاغتراب الوظيفي لدى أستاذ التعليم الثانوي.

الهدف من الدراسة:

ولقد هدفنا من خلال هذه الدراسة إلى: التعرف لظاهرة وجود جماعات غير رسمية داخل الإدارة المدرسية بشكل أعمق، بالإضافة إلى محاولة فهم وتحليل الجماعات غير الرسمية ومدى أثر موقعها الاستراتيجي في إدارة المؤسسة التربوية في تفاقم ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى أساتذة الطور الثانوي، ومدى انعكاس ذلك على الجانب العلائقي خاصة منها علاقات العمل التي تجمع من جهة الأساتذة والمدير من جهة، ومن جهة أخرى الأساتذة فيما بينهم، من خلال

العلاقات الخفية غير المصرح بها، ومعرفة الفروق الموجودة بين أساتذة الطور الثانوي، ومدى تأثير تلك الفروق في تعرض الأساتذة للاغتراب الوظيفي.

منهجية الدراسة:

ولقد اعتمدنا في هذه الدراسة المنهج التحليلي الوصفي لأنه المنهج المناسب لدراسة الظواهر الاجتماعية، حيث يصف الظاهرة وصفا موضوعيا من خلال البيانات المتحصل عليها باستخدام تقنيات وأساليب البحث العلمي، خاصة منها ظاهرة الاغتراب الوظيفي وعلاقتها بالجماعات غير الرسمية في إدارة المؤسسة التربوية، ويقصد بالمنهج طريقة تصور وتنظيم البحث الذي نظم بطريقة يصف ظاهرة بروز الجماعات غير الرسمية في إطار التنظيم الرسمي، والذي أصبح يشكل قوة وسلطة في إدارة شؤون المؤسسة البيداغوجية والتربوية ومن ثم التغلغل والتدخل في المهام الرسمية للأعمال التربوية والتي أفرزت نوعا من التحيز والتمييز في التعامل مع الأساتذة والذي بعث في شعورهم اغتراب في الوسط المهني خاصة فيما يتعلق بتغيير طريقة معاملة القيادة التربوية تجاههم.

مجتمع البحث وعينة الدراسة:

بمجرد تحديد موضوع الدراسة يتحدد بالمقابل مجتمع البحث الذي تجرى فيه الدراسة الميدانية، وما دام موضوع الدراسة يتعلق بالجماعات غير الرسمية وأثرها على الاغتراب الوظيفي في المؤسسة التربوية ونظرا لكثرة المؤسسات التربوية واختلاف أطوارها (الابتدائي، المتوسط، الثانوي) يتعذر علينا القيام بمسح شامل في ظل الإمكانيات الزمنية والمادية والبشرية المحدودة المتاحة لباحث الدكتوراه، وعليه وقع اختيارنا على مجتمع البحث المتمثل في مدارس التعليم الثانوي في مدينة ورقلة بالجنوب الجزائري، وباعتباري أستاذا مدرسا بإحدى ثانوياتها، ذلك عاملا مساعدا لنا لإجراء البحث الميداني، وبناء عليه فقد تم اختيار 12 عشر مدرسة ثانوية حيث بلغ مجتمع البحث 720 أستاذا وأستاذة، وفي إطارها تم اختيار عينة من الأساتذة بلغ 189 أستاذا وأستاذة، وحاولنا أن تكون عينة البحث متنوعة وممثلة قدر الإمكان لمجتمع البحث، وتم اختار هذه الأخيرة وفق شروط محددة تخدم أغراض البحث وهي عينة غير احتمالية وإنما قصدية إذ تم استبعاد

الأساتذة الذين هم في وضعية انتداب أو استيداع، وكذا المتعاقدين لفترات قصيرة بمناسبة العطل المرضية أو عطل الأمومة أي في مناصب غير شاغرة. أما السحب فتم بالطريقة العشوائية. حيث أخذنا العينة من مجتمع البحث بنسبة تقارب 26.50 % وكان عدد الأساتذة 80 أستاذا بنسبة 42.32 % أما عدد الأساتذات 109 أستاذة بنسبة 57.67 %،

$$\%26.50 = \frac{\quad}{720}$$

تقنيات البحث:

يقوم الباحث في الخطة التالية من البحث العلمي باختيار التقنية التي يستطيع من خلالها جمع المعلومات من المبحوثين، والتقنية هي نقطة الاتصال بين الباحث والمبحوث، وكما هو معلوم فإن طبيعة الموضوع والهدف المراد الوصول إليه هو الذي يفرض علينا نوع المنهج والتقنية المرافقة له، وما دام أن الفئات الفاعلة في المدارس الثانوية هم الأساتذة ارتأينا استخدام تقنية الاستمارة لجمع المعلومات عن ظروف ومناخ العمل في هذه المدارس الذي يهيكل الجانب العلائقي، وتناول المعلومات بين الأساتذة والمدير من جهة، والأساتذة فيما بينهم من جهة أخرى، ومدى تأثير كل ذلك على شعور الأستاذ بالاغتراب في هذا المناخ.

أولاً: تحديد مفاهيم الدراسة:

1 الجماعات غير الرسمية:

« التنظيم غير الرسمي» يعرف معجم مصطلحات التنظيم والإدارة التنظيم غير الرسمي بأنه "...تلك العلاقات الشخصية والاجتماعية المتنوعة التي ينشئها العمال، ويستمررون في إقامتها، وهي علاقات لا تخططها الإدارة أو تقيّمها بصفة مباشرة، لكنها تنشأ وتستمر بسبب العمل، وبسبب وجود العمال في أمكنة واحدة أو متقاربة..." ويذهب الدكتور عبد الباسط محمد حسن إلى أن "... البناء غير الرسمي يتمثل أساساً في الجماعات التي تتكون بطريقة تلقائية، والتي تنشأ للاتصال المستمر، والتفاعل الحر بين الأفراد والجماعات في محيط العمل⁽¹⁾..."

التعريف الإجرائي للجماعات غير الرسمية: هي تلك الجماعة من الموظفين التي تنشأ بين أعضائها علاقات مؤقتة بمناسبة ظروف العمل، ويتخذون لهم كيانا مستقلاً موازياً للإدارة المسيرة داخل مؤسسة العمل، متفاعلين فيما بينهم وفقاً لاعتبارات مختلفة، أساسها المصلحة والنفع والانتهازية.

2 الإدارة المدرسية:

يشير محمد سيف الدين فهمي وحسين عبد المالك محمود إلى أن الإدارة المدرسية: "هي جميع الجهود والنشاطات المنسقة التي يقوم بها فريق العاملين بالمدرسة الذي يتكون من المدير ومساعديه والمدرسين والإداريين والفنيين بغية تحقيق الأهداف التربوية داخل المدرسة وخارجها، وبما يتمشى مع ما يهدف إليه المجتمع من تربية أبناءه تربية صحيحة وعلى أسس سليمة"⁽²⁾

التعريف الإجرائي للإدارة المدرسية:

هي ذلك الجهاز التي توكل إليها مهمة الإشراف على العملية التعليمية من خلال تطبيق البرامج الدراسية وتنفيذ التعليمات الصادرة عن وزارة التربية الوطنية، والتنسيق بين جميع الفاعلين التربويين من أساتذة وتلاميذ وموظفين إداريين ومهنيين لتحقيق أعلى النتائج العلمية.

3 الاغتراب الوظيفي:

هو اغتراب العاملين عن ذواتهم في نشاط العمل. ويعرف أيضا أنه: شعور المغترب بأنه عبد لعمله، وأن العمل غريب عنه وأنه لا يرى نفسه في العمل المنتج بالإضافة إلى فقدان الحرية والقدرة على التعبير عن الذات⁽³⁾.

التعريف الإجرائي للاغتراب الوظيفي:

هو حالة الفراغ والعزلة والشعور بعدم الانتماء العاطفي أو الوجداني أو الأدبي لمؤسسة العمل. بحيث يشعر بحالة من التذمر والملل تجاه محيط العمل ومن العمل ذاته. العامل

4 تعريف الطور الثانوي:

هو المرحلة التي تلي المرحلة الأساسية بجميع أنواعها وفروعها، وهو حلقة وصل بين التعليم القاعدي من جهة وبين التعليم العالي والتكوين المهني وعالم الشغل من جهة أخرى⁽⁴⁾.

التعريف الإجرائي:

الطور الثانوي: هو مرحلة تعليمية يزود فيها التلميذ بجملة من الخبرات والكفاءات العلمية والأخلاقية بواسطة أساتذة مختصين في مختلف المواد، تنتهي بحصوله على شهادة البكالوريا لدخول الجامعة، أو التوجيه لأحد مراكز التكوين والتعليم المهنيين في حالة الإخفاق في نيل هذه الشهادة.

ثانيا: خلفية الدراسة (الجماعات غير الرسمية والاعتراب الوظيفي):

1 الجماعات غير الرسمية:

1.1 أسباب نشوء الجماعات غير الرسمية:

ومن أهمها: القرب المكاني، تشابه الوظيفة، السن والأقدمية في العمل، المكانة الاجتماعية، جمود التنظيم الرسمي، انعدام العدالة في المؤسسة، تفكك المؤسسة، التجسس على أعضاء التنظيم، دكتاتورية الإدارة والمركزية المفرطة، اتساع المؤسسة⁽⁵⁾.

2.1 وظائف الجماعات غير الرسمية:

وأهم هذه الوظائف ما يلي:

• الوظائف الإيجابية: ومنها:

- الشعور بالذات ومدى التقبل من الآخرين.
- تحديد مكانة العامل ليس كما هي مقررة في الهيكل التنظيمي، بل كما يقررها التنظيم غير الرسمي.
- زيادة تماسك الجماعة وتضامنها في مواجهة المشاكل الاجتماعية والمهنية تجاه الإدارة الدكاتورية خاصة..

• الوظائف السلبية: ومنها:

- اللجوء إلى التوقف عن العمل كمظهر من مظاهر الاحتجاج.
- عدم الجدية والصرامة في العمل، وخاصة من طرف الجماعات غير الموالية للسلطة الإدارية.
- نشوء بعض الظواهر الدخيلة والتي لا يتقبلها التنظيم الرسمي إلا في حدود ضيقة. (6)

3.1 أنواع الجماعات غير الرسمية:

الأنواع الشائعة للجماعات غير الرسمية نوعين هما: - جماعات المصالح: هي التي " تجمع الأفراد غير المنتمين إلى نفس مجموعة العمل الرسمية معا لتحقيق بعض المصالح أو الأهداف المشتركة".

- جماعات الصداقة: وتتكون تلك الجماعات من مجموعة من الأفراد يشتركون في صفات معينة مثل السن، الوظيفة، الديانة... الخ، ولقد فرق دالتون بين ثلاثة أنواع من الجماعات وهي: (الجماعة الأفقية، الجماعات العمودية، الجماعة المختلطة) وهناك تصنيفات أخرى للجماعات غير الرسمية وهي: (مجموعات الزمر، مجموعات شبه الزمرة، الجماعات المعزولة)

4.1 خصائص الجماعات غير الرسمية:

تتميز بالخصائص التالية:

- هذا النوع ينتشر داخل المنظمة بشكل غير مقنن بقوانين ولوائح رسمية.
- السرعة الفائقة والمرونة والتلقائية في نقل البيانات والمعلومات.
- عدم القدرة على البقاء لفترة طويلة لكونه غير مضبوط بقوانين لا يمكن اختراقها.
- يعد الطريقة المثلى لتنشيط العلاقات الاتصالية كما ينمي الشعور بالانتماء لدى العاملين.
- يساعد على تيسير عملية التفاوض مع النقابات العمالية. (7)

5.1 مؤشرات وجود جماعات غير رسمية داخل مؤسسة التعليم الثانوي:

تتمثل فيما يلي:

- الانتشار الواسع والسريع للأخبار والمعلومات المتعلقة بميدان العمل.
- محاولة فض أو إنكفاء النزاعات التي قد تنشأ بين الإدارة والأساتذة أو بين الأساتذة فيما بينهم.
- تبادل الزيارات وأرقام الهواتف، والتواصل عبر المواقع الاجتماعية.
- المشاركة في النشاطات التطوعية والنوادي المدرسية، وإحياء المناسبات الوطنية والدينية.
- الوشاية بزملاء العمل، وترويج الإشاعات عنهم وتزييف الحقائق المتعلقة بهم لدى المدراء.
- المداومة على حضور الاجتماعات بغض النظر عن طريقة الإعلان عنها.
- رسم صورة قاتمة عن القيادة الإدارية في الوسط التربوي.
- عدم قدرة الموظفين الجدد خاصة على الانسجام والتوافق مع الوسط التربوي
- حصر الموظفين للأحاديث مع من يشاركونهم نفس الأفكار أو الأقدمية في المؤسسة أو في المهنة.

2 الاغتراب الوظيفي:

1.2 عوامل الاغتراب الوظيفي:

لقد حدد بلونر أربعة عوامل للاغتراب الوظيفي (اغتراب العامل عن محصلات الإنتاج النهائية، عجزه عن التأثير في السياسات الإدارية العامة، فقدان القدرة على التحكم في ظروف العمل أو ضبطها، فقدان القدرة على التحكم في عملية العمل المباشر).⁽⁸⁾

2.2 مراحل الاغتراب الوظيفي:

يمر الاغتراب الوظيفي بثلاث مراحل أساسية تتمثل فيما يلي:

- مرحلة الاغتراب النفسي: وفيها يشعر الموظف بأن علاقته بالمؤسسة التي يعمل بها غير منسجمة، وأنه لم يعد يحظى بنفس المكانة التي يحظى بها زملاؤه في المستوى والدرجة الوظيفية.
- مرحلة الاغتراب الذهني: وتتميز هذه المرحلة بالشروذ الذهني وعدم القدرة على التركيز وتظهر على الموظف مظاهر الحزن والاكتئاب، كما تزداد أخطاؤه المهنية بشكل مطرد.
- مرحلة الاغتراب الجسدي: وفيها يغترب الموظف كلياً عن عمله ومن مظاهر ذلك عدم الحضور في الوقت الرسمي لبداية العمل، والانصراف قبل نهاية الدوام، إلى الغياب باستمرار عن العمل⁽⁹⁾.

3.2 نتائج الاغتراب:

يرى الدكتور حليم بركات أن نتائج الاغتراب هي:

1. الانسحاب أو اللامواجبة.
2. الخضوع أو الرضوخ والاستسلام للأمر الواقع.
3. المواجهة بالتمرد الفردي أو العمل الثوري.⁽¹⁰⁾

4.2 أبعاد الاغتراب ومظاهره:

تعد محاولة (ملفن سيمان) من أبرز المحاولات المحددة لأبعاد الاغتراب ومظاهره حيث أشار إلى خمسة أبعاد لمفهوم الاغتراب: هي (العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية، واغتراب الذات). وعالج باحثون آخرون مظاهر أخرى على أنها حالة من حالات الاغتراب كالانتحار، وفقدان الانتماء، وازدياد الهوة بين الأجيال، والتمرد، وتعاطي المخدرات... وأبرز أبعاد الاغتراب كما وردت في الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت الموضوع منها: (السيد شتا 1984 وأحمد النكلوي، 1989 عطيات فتحي، أبو العنين 1997 مديحة أحمد عيادة وآخرون 1998 تتمثل في ما يلي: (العجز ، اللامعنى، اللامعيارية (الأنومي)، العزلة الاجتماعية.⁽¹¹⁾ الاغتراب عن الذات، اللاهدف، التمرد، التشيؤ.⁽¹²⁾

5.2 مؤشرات الاغتراب الوظيفي لدى أستاذ التعليم الثانوي:

منها ما يلي:

- عدم المشاركة في إحياء المناسبات الوطنية والدينية مثل، يوم المعلم، يوم العلم.
- عدم الاهتمام بأفراح الآخرين أو مشاركتهم أحزانهم، أو تلبية دعواتهم.
- الصرامة في المعاملة، وعدم تقبل المزاح أو النقد.
- عدم الاكتراث للنتائج المتحصل عليها في الامتحانات الرسمية والمنافسات الفكرية.
- عدم حضور الاجتماعات الرسمية، وحتى لو حضر تهربا من المساءلة الادارية فقط.
- عدم تقبل الشكر والثناء وعدم الاكتراث لذلك باعتبار أن أي امتياز تحصل عليه التلميذ أو المؤسسة هو من المتطلبات التي تملئها الوظيفة وأنه لم يعد في حاجة إلى التشجيع والشكر.
- اللامبالاة والقلق وعدم الارتياح في محيط العمل وانتهاز الفرص لمغادرة المؤسسة.
- عدم الانتماء لأي من النقابات المهنية باختلاف مرجعياتها وايدولوجياتها.

ثالثاً: الدراسات السابقة:

1 الدراسات التي تناولت الجماعات غير الرسمية:

• **دراسة عباس أحمد (2006)** بعنوان التنظيمات الإدارية غير الرسمية في المؤسسات التربوية - دراسة ميدانية- وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة التنظيمات الإدارية غير الرسمية في المؤسسات التربوية والكشف عن الأسباب المؤدية إلى ظهور التنظيمات الإدارية غير الرسمية في المدارس، وكذا الآثار الإيجابية والآثار السلبية لهذه التنظيمات، وطبق الباحث هذه الدراسة بمدارس منطقة كرري بمحافظة أم درمان ولاية الخرطوم بجمهورية السودان، واتبع الباحث المنهج الكمي، واعتمد الاستبانة في جمع البيانات، من خلال توزيع الاستبانة على عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها 72 معلماً ومعلمة. وتوصل الباحث في هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- الانتماءات القبلية أو الجهوية لا تمثل سبباً رئيساً لتكوين التنظيمات غير الرسمية.
- الأسباب التي تؤدي إلى ظهور التنظيمات غير الرسمية هي الرغبة في الانتماء والحماية لدى الأفراد، المصالح المشتركة الرسمية، البطء في اتخاذ القرارات (13)

• **دراسة حسان الجليلي، (1980)** حول الجماعات غير الرسمية في التنظيم وهي دراسة ميدانية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، وتدور مشكلة الدراسة حول سؤال مركزي هل تؤثر الجماعات غير الرسمية في التنظيم تأثيراً سلبياً أم تأثيراً واستخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي، كما استعان بالقياس السوسيومترى في تحديد الجماعات غير الرسمية، وتم تطبيق الدراسة على 111 عاملاً، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن الجماعات غير الرسمية تنشأ وتتشكل انطلاقاً من عدة محددات منها تشابه المهن والوظائف والقرب المكاني والأقدمية في العمل والسن والجنس وتقارب المكانة الاجتماعية، والانتماء لبيئة واحدة.
- إذا كان التنظيم السائد في المؤسسة لا يحقق رغبات العمال فإن ذلك يؤدي بالنتيجة إلى اتخاذ مواقف سلبية تجاه المنظمة منها التمرد، عدم التعاون، انخفاض الأداء، انتشار الإشاعات، ظهور الصراع السلبي، تراجع الولاء التنظيمي. (14)

2 الدراسات التي تناولت الاغتراب الوظيفي:

• **دراسة العسال، رنا محمد مصطفى، (2009)** بعنوان: الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظرهم وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر

مديري مدارسهم. وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في الأردن من وجهة نظرهم وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري مدارسهم. كما هدفت الدراسة إلى بيان أثر كل من الجنس والإقليم في متغير الاغتراب الوظيفي. واشتملت عينة الدراسة على (110) مديرا ومديرة، و(330) معلما ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية. ولجمع البيانات، قامت الباحثة بتطوير استبانتين ودليل مقابلة، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: هناك مستوى متوسطا من الاغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة بشكل عام وفي كل مجال من المجالات التالية: فقدان المعنى، فقدان المعايير، الانعزال الاجتماعي، فقدان السيطرة، واللامبالاة. إن الذكور كانوا أكثر اغترابا من الإناث. وأنه كلما زاد مستوى الاغتراب انخفض مستوى الأداء، أهم مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظرهم كانت فقدان المعنى، وفقدان المعايير، والانعزال الاجتماعي، وفقدان السيطرة واللامبالاه وعدم الانتماء. (15)

• دراسة عبد الله عويدات (1993) وكانت حول مظاهر الاغتراب عند معلمي المرحلة الثانوية بالأردن، وطبق الدراسة الميدانية على عينة عشوائية طبقية مكونة من 966 معلما ومعلمة في المدارس الحكومية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى شيوع ظاهرة الاغتراب بدرجة كبيرة لدى أفراد العينة، وقد كان عامل الجنس العامل الوحيد من بين العوامل المستقلة الذي أظهر أثرا ذو دلالة إحصائية، حيث كان الذكور أكثر اغترابا من الإناث في العينة. (16)

3 الدراسات التي تناولت الجماعات غير الرسمية والاعتراب الوظيفي:

• دراسة شارل بيرو وآخرون (1998) حيث قام بقياس العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والخبرة داخل الجماعة غير الرسمية، لدى عينة مكونة من 182 عاملا من منطقة كيبك بكندا، وهدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة الممكنة بين الاغتراب الوظيفي والخبرة داخل الجماعة والانتماء إلى جماعة غير رسمية حيث انطلقت الدراسة من الفرضية التالية: أن الشعور بالانتماء إلى جماعة غير رسمية يقلل من درجة شعور العامل بالاعتراب الوظيفي وتوصلت الدراسة إلى نتيجة أن هناك علاقة سلبية بين الشعور بالاعتراب الوظيفي والخبرة داخل الجماعة غير الرسمية. وأيضا دراسة فانسو روسو وآخرون (2001) وكان موضوع الدراسة حول علاقة الاغتراب بدور الجماعات غير الرسمية، وهدفت الدراسة إلى البحث عما إذا كان هناك علاقة بين مختلف أبعاد الاعتراب الوظيفي والمتمثلة في (الانفصال النفسي، الشعور بالعجز، اللامعنى، اللامعيارية) والانتماء إلى جماعة غير رسمية واشتملت

عينة الدراسة على 217 عاملا من مختلف قطاعات العمل، وأكدت نتائج الدراسة أن العمال الذين ينتمون إلى جماعات غير رسمية أقل انفصالا نفسيا وأقل شعورا بالعجز مقارنة بالعمال الذين لا ينتمون إلى جماعات غير رسمية. (17)

4 التعليق على الدراسات السابقة:

- **من ناحية اتحاد الأهداف:** نجد دراسة عباس أحمد التي هدفت إلى معرفة طبيعة التنظيمات الإدارية غير الرسمية في المؤسسات التربوية والكشف عن الأسباب المؤدية إلى ظهور التنظيمات الإدارية غير الرسمية في المدارس، وكذا الآثار الإيجابية والآثار السلبية لهذه التنظيمات و دراسة حسان الجيلالي، والتي هدفت إلى معرفة تأثير الجماعات غير الرسمية في التنظيم تأثيرا سلبيا أم تأثيرا إيجابيا ونجد دراسة العسال، رنا محمد مصطفى، التي هدفت إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في الأردن من وجهة نظرهم وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري مدارسهم. و إلى بيان أثر كل من الجنس و الإقليم في متغير الاغتراب الوظيفي ونجد دراسة عبد الله عويدات (التي هدفت إلى استكشاف العلاقة الممكنة بين الاغتراب الوظيفي والخبرة داخل الجماعة والانتماء إلى جماعة غير رسمية نجد دراسة شارل بيرو وآخرون (هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة الممكنة بين الاغتراب الوظيفي والخبرة داخل الجماعة والانتماء إلى جماعة غير رسمية ودراسة فانسو روسو وآخرون التي هدفت إلى البحث عما إذا كان هناك علاقة بين مختلف أبعاد الإغتراب الوظيفي والمتمثلة في (الانفصال النفسي، الشعور بالعجز، اللامعنى، اللامعيارية والانتماء إلى جماعة غير رسمية.
- **من ناحية العينة:** هناك ثلاث دراسات عينة البحث فيها اعتمدت على المعلمين والأساتذة ومدراء المؤسسات التربوية، وبالأخص أساتذة التعليم الثانوي. ومنها دراسة العسال، وعويدات.
- **من ناحية متغيرات الدراسة:** نجد اختلافا بين دراستنا والدراسات الأخرى فمنها من اعتمدت الجماعات غير الرسمية كمتغير مستقل وهذا ما ذهبنا إليه كدراسة حسان الجيلالي، وبالمقابل نجد دراسات أخرى اختلفت عن دراستنا من هذه الناحية ومنها دراسة عباس أحمد التي اعتمدت الجماعات غير الرسمية كمتغير تابع ودراسة العسال التي اعتمدت الاغتراب الوظيفي كمتغير مستقل، أما الدراسات التي تطابقت مع دراستنا من ناحية اعتماد الجماعات غير الرسمية كمتغير مستقل والاعتراب الوظيفي كمتغير تابع نجد دراسة عبد الله عويدات ودراسة شارل بيرو ودراسة فانسو روسو وآخرون.

• من ناحية النتائج المتوصل إليها: نجد أن دراستنا قد توصلت إلى نفس النتائج التي توصلت إليها معظم الدراسات على غرار دراسة حسان الجيلالي والعسال وعوديات، كونها ترى الجماعات غير الرسمية تنشأ انطلاقاً من تشابه الوظائف والقرب المكاني والأقدمية في العمل والجنس وتقارب السن والمكانة الاجتماعية، والانتماء لبيئة واحدة، وأن التنظيم الرسمي قد يكون المسبب الرئيس لاتخاذ العمال مواقف سلبية تجاه المنظمة منها التمرد، عدم التعاون، انخفاض الأداء، وتراجع الولاء التنظيمي، فالذكور كانوا أكثر اغتراباً من الإناث، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء، وفقدان المعنى، المعايير، الانعزال الاجتماعي، السيطرة واللامبالاة وعدم الانتماء، وبالمقابل نجد من الدراسات من يرى بأن الانتماء إلى جماعات غير رسمية يشكل عامل حماية للعمال ويجعلهم أقل انفصالاً نفسياً وأقل شعوراً بالعجز والاعتراب مقارنة بالعمال الذين لا ينتمون إلى جماعات غير رسمية ومنها دراسة فانسو روسو وآخرون ودراسة شارل بيرو وآخرون

رابعاً: عرض النتائج ومناقشتها:

• البيانات الشخصية لأفراد العينة:

جدول (1)

توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة (%)
ذكر	80	42,3
أنثى	109	57,7
المجموع	189	100,0

من خلال الجدول يتضح أن أفراد العينة الممارسين لمهنة التعليم من الذكور كان بنسبة 42.3% أما الإناث فبنسبة 57.7%، ويرجع ذلك حسب نتائج المقابلات التي أجريناها إلى أن هذه المهنة لا تتعارض مع طبيعة المرأة، كما أن العمل في المرفق العام لم يعد يلبي الاحتياجات المادية لأرباب الأسر، ولذلك نجدها أصبحت تشجع بناتها على العمل، كما أن المرأة في الغالب تكون أقل احتياجاً للمال كما الرجل. كما أنها في الغالب تكون تحت مسؤولية رجل إذا كانت متزوجة أو تحت مسؤولية رجل غير الزوج أماً كان أو أباً أو ابناً، وبعد هذا الالتزام أدبيا لا قانونياً بحكم العادات والتقاليد والأعراف التي تحتكم إليها الأسرة الجزائرية في

الغالب، إذا استثنينا الحالات التي تكون فيها المرأة مطلقة أو أرملة، كما نجد لذلك دلالات اجتماعية فالوظيفة تعطي نوعا من الأمان والمظهر الاجتماعي الراقى للمرأة خاصة في الحالات التي تتغير فيها أحوال الأسرة مثل فقد رب الأسرة لمنصب عمله أو وفاته أو وقوع انفصال بين الزوجين، مما لا يضطرها للتسول أو ممارسة مهن غير شريفة، كما أن الكثير من المقبلين على الزواج أصبحوا يفضلون المرأة العاملة.

الجدول (02)

توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة (%)	التكرار	السن
26,5	50	أقل من 30 سنة
45,0	85	من 30 إلى أقل من 40 سنة
20,6	39	من 40 إلى أقل من 50 سنة
7,9	15	من 50 سنة وأكثر
100,0	189	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أنه تم تقسيم أفراد العينة إلى 4 فئات عمرية، فالفئة الأولى تضم الأفراد الذين أعمارهم أقل من 30 سنة بنسبة تقدر ب 26.5 % وتتميز بكونها حديثة العهد بالتوظيف في مهنة التعليم، وبالتالي فهي أقل خبرة من بقية الفئات، تليها الفئة الثانية وتضم الأفراد الذين تتراوح أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة بنسبة 45 % وهي الفئة الأكثر انتماء لقطاع التربية والتعليم الذي يعتبر أكثر استقطابا لطالبي العمل. أما الفئة من 50 سنة فما فوق فإنها تمثل 7.8 % وأغلب من وصلوا إلى هذا السن طلبوا الإحالة على التقاعد طلبا للراحة لعدم القدرة على تحمل الضغوط المهنية. ويمكن الإشارة هنا أن الكثير من طالبي التوظيف في قطاع التربية والتعليم ونظرا لكثرة المحاولات للالتحاق بوظيفة التعليم مع عدم التوفيق في النجاح مع ما يقابل ذلك من تقدم العمر ومتطلبات الحياة فإنهم يفقدون الأمل، فتجدهم يلجؤون إلى ممارسة مهن وأنشطة أخرى قد لا تتوافق مع تخصصهم الجامعي.

جدول (3)

توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية المهنية

الأقدمية المهنية	التكرار	النسبة (%)
أقل من 5 سنوات	78	41,3
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	44	23,3
من 10 إلى أقل من 20 سنة	31	16,4
من 20 سنة فأكثر	36	19,0
المجموع	189	100,0

نلاحظ من خلال الجدول أن الفئة المزاوله لمهنة التعليم والتي تتمتع بأقدمية أقل من 05 سنوات تدريسا كانت بنسبة 41.3% وهي أكثر الفئات استفادة من التكوين تليها الفئة التي تتمتع بأقدمية من 5 إلى أقل من 10 سنوات كانت بنسبة 23.3 %، أما الفئة من 10 إلى أقل من 20 سنة بنسبة 16,4 % وهاتين الفئتين أيضا قد استفادتتا من تكوين معمق وفي مواد متعددة بعد النجاح في مسابقة التوظيف بالتعليم، أما الفئة التي لها أكثر من 20 سنة تدريسا فكانت بنسبة 19% وهي الفئة الأكثر خبرة حيث درست في المنظومة القديمة وهي من مواليد الستينات والسبعينات من القرن الماضي.

جدول (04)

توزيع أفراد العينة حسب الوضعية المهنية

الوضعية المهنية	التكرار	النسبة (%)
مرسم	152	80,4
متربص	27	14,3
متعاقد	10	5,3
المجموع	189	100,0

نلاحظ من خلال الجدول أنّ أغلبية الأساتذة المدرسين بثانويات مدينة ورقلة مرسمين حيث سجلت أعلى نسبة 80.4 %، وهذا يتشجع الأستاذ على الاستقرار النفسي، وهو ما يبحث عنه

معظم المدراء حيث يحاولون استقطاب أكبر عدد ممكن من الأساتذة المرشحين لأجل تحصيل نتائج مشرفة في شهادة البكالوريا وطلبا للاستقرار، أما فئة المترشحين فنسبة 14.3%، أما فئة المتعاقدين فنسبة 5.3% لأن الأستاذ قد يضطر لأخذ عطلة مرضية. فيتم استخلافه بأستاذ مؤقت، من أجل استمرار العملية التعليمية، وعملا بمبدأ تكافؤ الفرص بين التلاميذ.

تحليل الفرضية الأولى: الاغتراب الوظيفي يكون أكثر حدة كلما كان للأستاذ أقدمية في مجال التعليم.

جدول (5)

شعور الأساتذة بالكآبة والعزلة والاعتراب في محيط العمل وعلاقته بالأقدمية المهنية

المجموع		لا		نعم		الشعور بالاعتراب في محيط العمل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	الأقدمية المهنية
100	78	58.97	46	41.02	32	أقل من 5 سنوات
100	44	61.36	27	38.63	17	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
100	31	48.38	15	51.61	16	من 10 إلى أقل من 20 سنة
100	26	30.55	11	69.44	25	من 20 سنة فما فوق
100	189	52.38	99	47.61	90	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أنّ الأساتذة الذين يشعرون بالكآبة والعزلة والاعتراب هي الفئة التي تتمتع بأقدمية مهنية تفوق 20 سنة فما فوق بنسبة 69.44%. بينما الفئة الأقل شعورا بالاعتراب هي الفئة التي تتمتع بأقدمية مهنية من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات بنسبة 61.36%، إذن كلما زادت أقدمية الأستاذ في المهنة ارتفع معه الشعور بالاعتراب، وسبب ذلك أن الأستاذ في السنوات الأولى للالتحاق بالوظيفة يكون أكثر حيوية ونشاطا، فقد يتعرض لبعض المشاكل ولكن لا يعيرها أهمية بحكم قلة الخبرة والفرحة بالمنصب الجديد، ولكن الوضع يتغير باستمراره في العمل لأن البرامج التعليمية لم تعد منسجمة مع قيم المجتمع، ولم يشارك في

وضع تلك البرامج، بل أحيانا يكون عاجزا عن فهمها، وأكبر من ذلك كله اهتزاز صورة الأستاذ في محيطه المهني أو محيطه الاجتماعي.

جدول (06)

شعور الأساتذة بالكآبة والعزلة والاعتراب في محيط العمل وعلاقته بالسن

المجموع		لا		نعم		الشعور الاغتراب في محيط العمل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	السن
100	50	60	30	40	20	أقل من 30 سنة
100	85	54.11	46	45.88	39	من 30 إلى أقل من 40 سنة
100	39	43.58	17	56.41	22	من 40 إلى أقل من 50 سنة
100	15	40	06	60	09	من 50 سنة فما فوق
100	189	52.38	99	47.61	90	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن الأستاذ يشعر بالكآبة والعزلة والغربة والإحباط من محيط العمل كلما تقدم في السن، ففي الفئة العمرية من 50 سنة فما فوق نجد نسبة الشعور بالكآبة والعزلة والاعتراب والإحباط 60 % وأن نسبة 40 % تمثل الأفراد الذين لا يشعرون بالكآبة والعزلة والغربة والإحباط أما الفئة الأقل شعورا بالكآبة والعزلة والاعتراب هي الفئة العمرية أقل من 30 سنة حيث نجد 40% من أفرادها يشعرون بالغربة والإحباط من محيط العمل بينما 60 % من أفراد العينة لا ينتابهم هذا الشعور، وبالنتيجة فإن الشعور بالاعتراب والإحباط يسير بشكل مطرد مع تقدم الأستاذ في السن ما يجعله الأستاذ غير قادر على مواجهة الضغوط المهنية، التي يتعرض لها أثناء مزاولته مهنة التعليم أو بمناسبتها باختلاف مسبباتها وأسبابها من إدارة أو موظفين أو تلاميذ أو أولياء، كل ذلك يؤثر على نفسية الأستاذ حيث لم يعد ذلك الأستاذ الذي يتحكم في صفه الدراسي بمجرد نظرة أو كلمة في غياب الاحترام ووجود حالات الاستفزاز من قبل فئة من التلاميذ المتهورين، أو حتى الاستفزاز الصادر من زملائه الأساتذة،

كما لم يعد بوسعه مواجهة التعسف الإداري حيث أصبح يفضل الصمت وعدم الرد طلبا للسلامة وحفاظا على كرامته وصحته النفسية والجسدية. كما أن تفكير الأستاذ في مرحلة التقاعد وفي الحياة الجديدة بعد نهاية الخدمة وسنوات من العطاء المهني تجعله يصاب بتلك الحالة من الإحباط والاعتراب.

جدول (7)

شعور الأساتذة بالارتياح بالانتماء لمهنة التعليم وعلاقته بالأقدمية المهنية

المجموع		لا		نعم		الارتياح لمهنة التعليم
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	الأقدمية المهنية
100	78	02.56	02	97.43	76	أقل من 5 سنوات
100	44	06.18	03	93.18	41	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
100	31	12.90	04	87.09	27	من 10 إلى أقل من 20 سنة
100	36	44.44	16	55.55	20	من 20 سنة فما فوق
100	189	13.22	25	86.77	164	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن الفئة الرابعة التي تمتعت بسنوات تدريس من 20 سنة فما فوق، أن الأساتذة الذين يشعرون بالارتياح بالانتماء لمهنة التعليم كان بنسبة 55.55 % أما الذين ليس لديهم ذلك الشعور نسبتهم 44.44 %، وهي أعلى نسبة في عدم الارتياح بالانتماء للمهنة، أما الفئة التي نجد أفرادها أكثر ارتياحا بانتمائهم للمهنة هي التي تمتعت بسنوات تدريس أقل من 5 سنوات حيث كان الذين يشعرون بالارتياح بالانتماء لمهنة التعليم بنسبة 97.43 % بينما الذين لا ينتابهم ذلك الشعور نسبتهم 02.56 %، وإن كان ذلك الشعور يتقلص بمرور سنوات الخدمة، وهذا يدل على قيمة هذه المهنة على الرغم من المشاق والضغوط والأمراض النفسية والمهنية التي يتعرض الأستاذ أثناء العمل.

تحليل الفرضية الثانية: للجماعات غير الرسمية أثر في الاغتراب الوظيفي للأساتذة أكثر من الأساتذات.

جدول (8)

أثر وجود جماعات غير رسمية على العطاء المهني وعلاقته بالجنس

المجموع		لا		نعم		أثر وجود جماعات غير رسمية
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100	41	40.54	20	51.21	21	الأساتذة
100	148	59.45	88	48.78	60	الأستاذات
100	189	57.14	108	42.85	81	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أفراد العينة الذين ذكروا بأن وجود جماعات غير رسمية داخل الثانوية لا يؤثر على العطاء المهني لأستاذ التعليم الثانوي من الأستاذات بنسبة 59.45 % أما الأساتذة فبنسبة 40.54 %. أما الذين أجابوا بنعم من الأستاذات نسبتهم 48.78 %، بينما كانت نسبة الأساتذة 51.21 %. وعلية يمكن القول بأن الأستاذات أكثر تقبلا لوجود جماعات غير رسمية داخل إدارة مؤسسة التعليم الثانوي باعتبارها لا تؤثر على عملهن وذلك مقارنة بالأساتذة الذين يمتازون بالتشاؤم وعدم الارتياح لوجود جماعات غير رسمية داخل الثانوية كونه يؤثر على السير الحسن لعمل الأستاذ.

جدول رقم (9)

العلاقة بين الجنس والطابع الغالب في التعامل

المجموع		الطابع غير الرسمي		الطابع الرسمي		الطابع الغالب في التعامل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100	80	20	16	80	64	الأساتذة
100	109	47.70	52	52.29	57	الأستاذات
100	189	35.97	68	64.02	121	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أفراد العينة الذين يغلب على تعاملهم الطابع الرسمي هم الأساتذة وذلك بنسبة 80% أما الأستاذات فقد بلغت نسبتهم 52.29% أما بالنسبة للفئة التي يغلب على تعاملها الطابع غير الرسمي كانت نسبة الأستاذات 47.70% بينما كانت نسبة الأساتذة

20 % ونجد هنا فارقا كبيرا بين الأساتذة والأستاذات، حيث أن اتجاه الأستاذات يذهب إلى تغليب الطابع غير الرسمي بينما الأساتذة يتجهون إلى تغليب الطابع الرسمي، ويعود ذلك إلى طبيعة الرجل وتحفظه أكثر من المرأة سواء في حياته الاجتماعية أو في حياته المهنية حتى مع أبناء جنسه من الأساتذة فهو كثيرا ما يغلب العقل كما في معاملاته، بينما المرأة حتى وإن أصبحت ذات مستوى علمي فإنها تغلب عاطفتها ليس على المستوى الاجتماعي فحسب بل حتى على المستوى المهني، حيث تنقصر إلى الحزم في كثير من المواقف.

تحليل الفرضية الثالثة: كلما كان مدير الثانوية ضعيفا ومتساهلا كلما زادت حدة الاغتراب الوظيفي لدى أستاذ التعليم الثانوي.

جدول (10)

العلاقة بين الأقدمية المهنية وطريقة التسيير الإداري المؤدية للاغتراب

المجموع		لا		نعم		طريقة التسيير المؤدية للاغتراب
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	الأقدمية المهنية
100	78	41.02	32	58.97	46	أقل من 05 سنوات
100	44	27.27	12	72.72	32	من 05 إلى أقل من 10 سنوات
100	31	29.03	09	70.96	22	من 10 إلى أقل من 20 سنة
100	36	30.55	11	69.44	25	من 20 سنة فما فوق
100	189	33.86	64	66.13	125	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الذي نتطرق فيه إلى وجهة نظر الأساتذة من ناحية وجود علاقة بين طريقة التسيير الإداري للمؤسسة والاعتراب الوظيفي حسب أقدميتهم المهنية أن الفئة التي لها سنوات تدريس من 05 سنوات إلى أقل من 10 سنوات أن نسبة 72.72 % من أفراد العينة ذكروا بأنه توجد علاقة بين طريقة التسيير الإداري والاعتراب الوظيفي أما الذين نفو تلك العلاقة كانت نسبتهم 27.27 % وهي أعلى نسبة، أما أقل نسبة نجدها لدى الفئة التي تمتعت بسنوات تدريس أقل من 05 سنوات حيث كانت الاجابة بنعم بنسبة 58.97 % بينما الإجابة ب لا بنسبة 41.02 % من أفراد العينة ، وهنا نلاحظ أن أغلب الأساتذة يشتركون في وجهة النظر القائلة بأن لطريقة التسيير الإداري أثر في الاغتراب الوظيفي لأستاذ التعليم الثانوي.

ويعود ذلك إلى أن الأستاذ في بداية سنوات العمل يكون أكثر اندفاعا وميلا للتصرف بحرية بعيدا عن النظام ففي الغالب يكون أغلبهم قد تخرج حديثا من الجامعة، كما يكون في الغالب قد انتمى للوظيفة العمومي لأول مرة في حياته المهنية، حيث يجد في القيادة المتسلطة قمعاً لتلك الحرية التي لا يراها في القيادة الضعيفة وبدرجة أقل القيادة الديمقراطية، وبالمقابل فإن الأستاذ كلما تمتع بأقدمية مهنية أعلى كلما اكتسب خبرة تؤهله لمعرفة نوع القيادة التي من شأنها أن تؤدي بالأستاذ للاغتراب الوظيفي لأن غالبية الأساتذة قد تنقلوا خلال سنوات العمل بين عدة مؤسسات تربوية ودرسوا في أكثر من مرحلة، وتعرفوا على العديد من المدراء والقادة التربويين، حيث أن القيادة المتسلطة ومع كونها تهمل في الغالب جانب العلاقات الإنسانية إلا أن التجربة علمته كيف يضمن حقوقه وما هي واجباته تجاه الوظيفة، حيث يعمل قدر المستطاع على عدم الاصطدام معها إلا إذا تحتم عليه ذلك حفاظا على وقاره ومكانته بين زملائه، وأيضا للحفاظ على صحته النفسية والجسمية.

جدول (11)

نوع القيادة التربوية المؤدية للاغتراب الوظيفي وعلاقتها بالوضعية المهنية

المجموع		الضعيفة		الديمقراطية		المتسلطة		نوع القيادة المؤدية للاغتراب
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	الوضعية المهنية
100	152	50	76	05.26	08	44.73	68	مرسم
100	27	48.14	13	14.81	04	37.03	10	متربص
100	10	50	5	30	03	20	02	متعاقد
100	189	49.73	94	7.93	15	42.32	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن الاتجاه العام للمبشرين يذهب إلى أن القيادة الضعيفة هي المؤدية للاغتراب الوظيفي لأستاذ التعليم الثانوي حيث سجلت أعلى نسبة وهي 49.73% والتي تدعمها فئة الأساتذة المرسمين والمتعاقدين التي سجلت نفس النسبة 50%. ثم تليها القيادة المتسلطة بنسبة 42.32% التي تدعمها فئة المرسمين بنسبة 44.73%. بينما سجلت القيادة الديمقراطية أدنى نسبة 7.93% والتي تدعمها فئة الأساتذة المتعاقدين بنسبة 30%. وهنا نلاحظ اشتراك فئة المتربصين والمتعاقدين في أن القادة المؤدية للاغتراب الوظيفي هي القيادة التربوية المتسلطة، ومن خلال ذلك كله نقول بأن القيادة الضعيفة هي المسبب الأول للاغتراب الوظيفي

بصرف النظر عن مركز الأستاذ الوظيفي، كما أن الأستاذ المرسم وانطلاقاً من الخبرة المهنية والتجربة الميدانية فإنه الأجدر بمعرفة نوع القيادة المؤدية للاغتراب الوظيفي، حيث أن القيادة الضعيفة تغيب وتقتل الطموح وروح المبادرة لدى الأساتذة الأكفاء وتساوي بين الجاد والكسول، وهذا ما يميز فئة المرسمين حيث أن هذه الفئة تسعى دوماً للتميز إرضاء للمدير وللحفاظ على بعض الامتيازات مثل المنح والترقية، بينما القيادة المتسلطة تتميز في الغالب باستبعاد جانب العلاقات الإنسانية في العمل وتطبيق القوانين بصرامة مبالغ فيها، بل تسعى إلى فرض سلطاتها بالقهر في كثير من الأحيان والفئة المستهدفة في الغالب هي فئة المتعاقدين والمتربصين وبالنتيجة فإن ذلك يؤدي بهاتين الفئتين إلى الاغتراب الوظيفي.

2. مناقشة نتائج فرضيات الدراسة:

نتائج الفرضية الأولى: من خلال مناقشة الفرضية الأولى توصلنا إلى النتائج التالية:

- نجد عدداً كبيراً من المبحوثين يشعرون بالإحباط والعزلة والغربة في محيط العمل.
- أن الأستاذ كلما كانت له أقدمية في مجال التعليم كلما كان أكثر شعوراً بالكآبة والعزلة والاحباط في محيط العمل، وذلك بشكل متسارع ومطرد.
- أن الأساتذة مرتاحين بانتسابهم لمهنة التعليم في المراحل العمرية الأولى، وأن ذلك الارتياح يقل مع تقدم العمر.

وعليه يمكن القول: أن الفرضية الأولى قد تحققت.

نتائج الفرضية الثانية: من خلال مناقشة الفرضية الثانية توصلنا إلى النتائج التالية:

- أن وجود جماعات غير رسمية ذات طابع انتهازي داخل مؤسسة التعليم الثانوي ليس له تأثير على العطاء المهني للأساتذة، مقارنة بالأساتذة الذين يرون في وجود تلك الجماعات تأثيراً على عطائهم المهني.
- الأساتذة يغلب على تعاملهم الطابع الرسمي، بينما الأساتذة يغلبن الطابع غير الرسمي في التعامل. ومن هنا يمكن القول: أن الفرضية الثانية قد تحققت.

نتائج الفرضية الثالثة: من خلال مناقشة الفرضية الثالثة توصلنا إلى النتائج التالية:

- يذهب أغلب المبحوثين إلى أن للطريقة التي يعتمدها المدير في تسيير المؤسسة التربوية علاقة بالاغتراب الوظيفي لأستاذ التعليم الثانوي.
 - يذهب أغلب المبحوثين إلى أن القيادة الضعيفة هي المسبب الأول للاغتراب الوظيفي لأستاذ التعليم الثانوي، مقارنة بالقيادة المتسلطة والقيادة الديمقراطية.
- وعليه يمكن القول: أن الفرضية الثالثة قد تحققت.

خاتمة:

تناولت الدراسة التي بين أيدينا موضوع **الجماعات غير الرسمية داخل الإدارة المدرسية وأثرها في الاغتراب الوظيفي**، (دراسة ميدانية لمجموعة من الأساتذة المدرسين بالطور الثانوي بمدينة ورقلة) حيث حاولنا من خلالها إبراز العلاقة بين وجود جماعات غير الرسمية ذات طابع انتهازي داخل مؤسسة تربوية وهي مؤسسة التعليم الثانوي على العطاء المهني للأستاذ باستعمال أساليب غير مهنية، لأجل الحصول على بعض المكاسب غير المشروعة لدى المدير، أو الارتقاء في السلم الوظيفي، ولو أدى ذلك إلى الحاق الأذى بالآخرين، مما يربك الأستاذ ويؤدي به للاغتراب الوظيفي، ونحن هنا لا ننكر أهمية الجماعات غير الرسمية ومالها من دور في خدمة المنظمة، ومساعدة التنظيم الرسمي في الارتقاء بالسير الحسن للمؤسسة، إلا أن ذلك لا يعني فسح المجال للتنظيم غير الرسمي ليصبح تنظيما موازيا للتنظيم الرسمي وبالنتيجة تداخل المراكز الوظيفية، خاصة في ظل وجود قيادة ضعيفة ومتساهلة، وغير مؤهلة أصلا لإدارة الشأن التربوي لمؤسسة التعليم الثانوي. لما للتربية والتعليم من دور فعال في رقي الأمم وتطورها وازدهارها...ومن خلال ذلك كله توصلنا إلى استنتاج مفاده: أن نتائج الفرضية الأولى والثانية والثالثة تشير بالإيجاب حيث ذكر أغلب المبحوثين أنه كلما كان لأستاذ التعليم الثانوي أقدمية في ميدان التعليم كلما كان أكثر عرضة للاغتراب الوظيفي، وأن الجماعات غير الرسمية لها أثر كبير على الاغتراب الوظيفي للأساتذة أكثر الأستاذات، كما أن المدير الضعيف هو المتسبب الأكبر في الاغتراب الوظيفي لأستاذ التعليم الثانوي.

الاقتراحات:

- ضرورة تكييف مناصب ادارية للأساتذة مع تقدمهم في السن وفي ممارسة مهنة التعليم.
- ضرورة تفعيل النشاطات الفكرية والثقافية والرياضية داخل مؤسسة التعليم، من أجل القضاء على الصراعات وتوثيق الصلات بين أعضاء الجماعة التربوية.
- العمل على إيجاد آليات للترقية إلى المناصب العليا باعتماد معايير أكثر شفافية ووضوحا، ومنها ملاحظات المدراء والمفتشين.
- ضرورة الإصغاء إلى الأساتذة، ومعرفة حاجاتهم النفسية والبيداغوجية والعمل على تلبيتها.
- ضرورة الاعداد الجيد للمدراء من الجانب القانوني والتشريعي والأخلاقي.

قائمة المراجع:

1. حسان الجيلاني، 2014، قضايا اجتماعية معاصرة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 108.
2. محمد عبد القادر عابدين، 2005، الإدارة المدرسية الحديثة، عمان، الأردن، دار الشروق، للنشر والتوزيع، ط 1. ص 5.
3. محمد حضر عبد المختار، 1999، الاغتراب والتطرف نحو العنف، جمهورية مصر العربية، القاهرة، دار غريب للنشر والتوزيع، ت. ص 47.
4. خديجة بن فليس، 2014، المرجع في التوجيه المدرسي والمهني، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، ص 37.
5. حسان الجيلاني، مرجع سابق، ص 61.
6. العربي بن داود، 2008، فعالية الاتصال التنظيمي في المؤسسة العمومية الجزائرية، (مذكرة ماجستير) الجزائر، جامعة منتوري قسنطينة، ص 65.
7. لطفي دنيري، 2010، مفاتيح إدارة جماعات العمل في التنظيم، مجلة الباحث الاجتماعي، العدد 10، الجزائر، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي. ص. ص 339.
8. عبد القادر عبد القادر عبد المطلب، 2013 الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالاحترق النفسي والاضطرابات الجسمية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 41، العدد 2 مجلس النشر العلمي، الكويت، جامعة الكويت. ص 18.
9. منصور بن زاهي، (2007) الشعور بالاغتراب وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطار الوسطى لقطاع المحروقات، (أطروحة دكتوراه) الجزائر، جامعة منتوري، قسنطينة، ص 43.
10. حليم بركات، 2006، الاغتراب في الثقافة العربية، جمهورية مصر العربية، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الأولى، ص 81.
11. صلاح الدين أحمد الجماعي، 2006، الاغتراب النفسي والاجتماعي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي، جمهورية مصر العربية، مكتبة مدبولي، الطبعة الأولى. ص 58.
12. محمد خليفة عبد اللطيف، 2003، دراسات في سيكولوجية الاغتراب، ج مصر العربية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، ب ط، ص 37.

13. عاهد عبد القادر عبد الفتاح أبو العطا، 2015، التنظيمات غير الرسمية وعلاقتها بعملية اتخاذ القرارات الإدارية من وجهة نظر العاملين في الجامعات غير الحكومية بقطاع غزة، (رسالة ماجستير)، فلسطين، جامعة الأزهر، غزة، ص 93.
14. مونية قيوم، 2017، جماعات العمل وعلاقتها بالسلوك التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، (رسالة ماجستير)، الجزائر، جامعة باتنة1، ص 22.
15. رنا محمد مصطفى العسال، 2009، الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظرهم وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري مدارسهم، (أطروحة دكتوراه)، الأردن، جامعة عمان العربية، ص12.
16. منصور بن زاهي، مرجع سابق، ص 93.
17. نفس المرجع ص 95.