

الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المحاضرين المجانيين في المدارس الثانوية

ا.م.د. امجد كاظم فارس / كلية الامام الكاظم (عليه السلام)

قسم رياض الأطفال والتربية الخاصة

استلام البحث: ٢٠٢١/٧/٥ قبول النشر: ٢٠٢١/٦/٢١ تاريخ النشر: ٢٠٢٢/٤/٣

<https://doi.org/10.52839/0111-000-073-015>

ملخص البحث:

استهدف البحث الحالي التعرف على الشعور بالاغتراب الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى المحاضرين المجانيين في المدارس الثانوية، وكذلك التعرف على دلالة الفروق في الشعور بالاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - اناث)، ودلالة الفروق في الالتزام التنظيمي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - اناث)، والتعرف على العلاقة الارتباطية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي والالتزام التنظيمي، ولتحقيق اهداف البحث تم بناء مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي والذي تكون من (٢٤) فقرة، وتم ترجمة وتبني مقياس الالتزام التنظيمي والذي يتكون من (٢٤) فقرة، وتم التحقق من صدق وثبات الاداتين، وطبقت الاداتين على عينة بلغت (٢٠٠) مدرس و مدرسة وكانت النتائج كالآتي:

١. ان عينة البحث لديها شعورٌ بالاغتراب الوظيفي.
 ٢. ان عينة البحث ليس لديها التزاماً تنظيمياً.
 ٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالاغتراب الوظيفي تبعاً للجنس (ذكور- اناث).
 ٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي تبعاً للجنس (ذكور- اناث).
 ٥. توجد علاقة ارتباطية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي والالتزام التنظيمي.
- وخرج البحث بعدد من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: الشعور بالاغتراب الوظيفي، الالتزام التنظيمي، التزام العاطفة، التزام الاستمرارية،
التزام المعيارية

The Feeling of Job Alienation and Its Relationship to Organizational Commitment among Free Lecturers in Secondary Schools

Asst.Prof.Dr. Amjad Kadhum Fares/07709259459

Imam Al-Kadhum College (peace be upon him)

Kindergarten and Special Education Department

E: amjadkazem@alkadhum-col.edu.iq

Abstract

The current study aims to identify the feeling of job alienation and organizational commitment among free lecturers in secondary schools, as well as to identify the significance of the differences in the feeling of job alienation according to the gender and the significance of the differences in organizational commitment according to the gender. It also aims to identify the correlation between the feeling of job alienation and organizational commitment. To achieve the objectives of the research, the researcher developed two scales: one consisted of (24) items to measure the vacancy in job alienation and the other consisted of (24) items to measure the organizational commitment. The two tools were applied to a sample of (200) male and female teachers, the results revealed that the sample of the research has the feeling of job alienation. The sample of the research does not have an organizational commitment. There are no statistically significant differences in the feeling of job alienation according to gender. There are no statistically significant differences in organizational commitment according to gender. There is a correlation between the feeling of job alienation and organizational commitment. The research came out with a number of recommendations and suggestions.

Keywords: the feeling of job alienation, organizational commitment, emotional commitment, continuity commitment, normative commitment

مشكلة البحث:

هنالك الكثير من الآثار السلبية التي يخلقها الشعور بالاغتراب الوظيفي عند المدرسين في المؤسسة التعليمية، حيث يفقدون التوافق والانسجام في العمل الذي يعملون فيه، وبالتالي يشعرون بالعجز والوحدة وعدم الرضا والمعنى في عملهم، وهذا الشعور يؤدي بهم الى إزالة روح التعاون والمبادرة والمسؤولية الاجتماعية، فيصبحون بذلك منخفضي الأداء ويمارسون الاتجاهات السلبية في عملهم (Shiroma,2002:57)

فالشعور بالاغتراب الوظيفي يحدث في جميع مؤسسات المجتمع بتنوع انماطه الاجتماعية والتربوية والثقافية، لان هذا الشعور يحمل في طياته مشاعر التشاؤم من قبل الأشخاص الذين يشعرون به، وهذه ردة فعل نتيجة عدم الاهتمام والظلم والتفكك في المؤسسات التي يعمل فيها هؤلاء الأشخاص، فالذين يعانون من الاغتراب الوظيفي يرون انفسهم ضحية قوانين تفرض عليهم من قبل النظام الاجتماعي غير العادل في المؤسسة التي يعملون فيها (تاوريت وآخرون، ٢٠١٨: ١٣٣)

فالشخص الذي يعاني من الاغتراب في عمله ينتابه شعور بعدم التفاعل الاجتماعي في عمله وهذا يفقده الانتماء والشعور بالعزلة ولا يرتبط بالآخرين في العمل، بمعنى يشعر بعدم قدرته على التأثير في مجريات العمل الذي يعمل فيه سوء أكان ذلك في اتخاذ القرارات او النشاطات التي تحدث في المؤسسة مما يجعله يعيش حالة من الصراع الداخلي كونه يصبح غير موثر في عمله وبالتالي يعيش في حالة من الاغتراب الوظيفي لعدم شعوره بالسعادة والرضا في عمله (Marc &Cary,2003:145)

فاغتراب المدرسين عن المؤسسة التي يعملون فيها شعور يظهر من خلال ضعف العلاقة بينهم والاحساس بان وظيفتهم ليست ذات معنى وهي غير ملبية لطموحاتهم في جميع جوانب حياتهم الأخرى، وهذا الشعور يدفعهم الى عدم المشاركة في اتخاذ القرارات والتواصل مع الاخرين في المؤسسة (Cetinkanat, et.al ,2016: 86).

لذا يعد وضوح الغرض من العمل شيئاً ضرورياً للمدرس، حيث إنه يسجل زيادة في طاقاته الفكرية والعاطفية، ويحفزه على تحسين الممارسات التنظيمية، فالمدرس الذي يشعر بعدم وضوح غرض العمل يكون اقل التزاماً بالعمل والتنظيم الذي يمارسه، وقد يكون للعامل النفسي للمدرس داخل المؤسسة التعليمية اثر كبير على سلوكه، فعندما يكون هنالك ارتباط بين المدرس والمؤسسة التعليمية التي يعمل فيها، دون النظر الى العوامل الأخرى التي قد تؤثر في نفسيته ومنها الجوانب المادية او المكاسب التي يحصل عليها المدرسون الاخرون دونه، فقد يخلق هذا التمييز حالة من عدم الالتزام التنظيمي لديه مما يؤثر سلباً على عمله والتزاماته المهنية، من خلال عدم التزامه بأوقات الدوام، وانخفاض قدرته الذاتية في العمل وكذلك تدني مستوى قدرته على التفكير والابتكار والتكيف، وهذه الآثار السلبية تؤثر على كفاءة ادائه داخل المؤسسة(المدهون، وآخرون، ٢٠٠٠: ٨٥). لذا جاءت هذه الدراسة في محاولة لدراسة العلاقة بين الشعور بالاغتراب الوظيفي والالتزام التنظيمي، اذ يمكن تحديد

مشكلة البحث الحالي بالتساؤل الآتي: ما طبيعة العلاقة بين الشعور بالاغتراب الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى المحاضرين المجانيين في المدارس الثانوية؟

أهمية البحث:

يعد الشعور بالاغتراب الوظيفي من الظواهر التي اهتم بها علماء النفس من خلال دراسة ابعادها التي تؤدي اليها، على اعتبارها ظاهرة نفسية واجتماعية منتشرة بصورة ملحوظة في كافة المجتمعات بغض النظر عن النظام المتبع في هذه المجتمعات او طبيعة النظام الاقتصادي او التقدم العلمي، كما وتعد هذه الظاهرة بمثابة ازمة يعاني من خلالها المدرسين في جميع المؤسسات التعليمية، وتحول هذه الظاهرة من ظاهرة فردية الى شعور جماعي يتسمون به، فشعورهم بالاغتراب الوظيفي داخل المؤسسة التي يعملون فيها هو انعكاس لطبيعة الخبرات التي يكونونها في عملهم، وهذا الشعور يكون متواجد عندما اذ يشعرون انهم ليس لديهم أي سيطرة على الاحداث التي تحصل في عملهم، او من خلال عدم قدرتهم على تحديد الأهداف في مكان عملهم او انهم يفشلون في انتمائهم الى النشاطات التي تجعلهم يعبرون عن ما بداخلهم من شعور شخصي، فعدم الاحساس بأهمية وفاعلية حياتهم المهنية يترك لديهم انطباع سلبي بعدم فاعليتهم في التأثير في المواقف الاجتماعية وانعزالهم وابتعادهم عن الآخرين في مكان عملهم (بحر، ٢٠١٣: ١٨١).

وهذا ما اشارت اليه دراسة أبو سلطان (٢٠١١) والتي هدفت الى التعرف على الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، حيث بلغت عينة البحث ٣٠٢ موظف، اذ توصلت الدراسة الى امتلاك عينة البحث شعوراً بالاغتراب الوظيفي وبنسبة عالية، وتوجد علاقة ارتباطية بين الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي (أبو سلطان، ٢٠١١: ٨).

ان الشعور بالاغتراب الوظيفي يولد إحساساً بعدم الفهم بين الاشخاص حول دورهم في العمل، وما هي ووسائل انجاز هذا الدور، وما هو المسار المستقبلي لعملهم، لذا فهم معرضين للإصابة بخيبة أمل بشأن عملهم وأهمية أدوارهم في المؤسسة التي يعملون فيه، لذا ففهم الفرد لدوره في العمل وأهميته و توافر الموارد الأساسية والوصول إليها واستخدامها لإنجاز العمل هي جوانب رئيسية في المؤسسة التي يعمل فيها الشخص، اما اذا كانت هنالك عوائق تقف امام النمو الشخصي للموظفين، وتحقيقهم لأهدافهم فهذا سيؤثر سلباً عليهم ويجعلهم يشعرون بالاغتراب الوظيفي (Tajvaran,2017:58)

وهذا ما اشارت اليه دراسة (Calabre & Adams 1987) حول الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين، حيث بينت الدراسة ان المعلمين ذوي المستويات الإدارية الدنيا يكونون اكثر شعوراً بالاغتراب الوظيفي، مقارنةً بالمعلمين ذوي المستويات الادراية العليا الأخرى، ولا توجد فروق بين المعلمين والمعلمات في الشعور بالاغتراب الوظيفي (Calabre & Adams, 1987:8)

فالاغتراب يمكن أن يعتمد على الأعمال القيمة السابقة التي تقدم تفسيراً جديداً متماسكاً لمكان العمل، لذا يعتبر الاغتراب الوظيفي وآثاره على ظروف العمل والأسرة هي من الموضوعات الرئيسية والمهمة التي يجب تسليط

الضوء عليها لانها مشاعر تثير الشعور بالعجز واللامعنى والعزلة والابتعاد عن الذات، كل هذه النتائج لها آثار سلبية على أداء المدرس في المؤسسة التي يعمل فيها (Akar,2018:86)

لهذا ترتبط فعالية وأداء الفرد ارتباطاً وثيقاً بالعديد من العوامل الشخصية والبيئية في حياة العمل اليومية، فالعوامل الإيجابية تعمل على تحسين الاداء من خلال الكشف عن التجارب الإيجابية لدى الأفراد، على العكس من ذلك فالعوامل السلبية تقلل من جودة الحياة والفعالية لديهم، لهذا فالاغتراب عن العمل او الاغتراب الوظيفي أحد العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي للفرد ونوعية حياته وخصائصه الجسدية والسلوكية والعقلية، وينعكس أيضاً على الحالة الذهنية وكذلك الصحية (Hackman & Oldham,1976:79).

فالالتزام التنظيمي من المفاهيم التي لها أهمية كبيرة وواضحة في مجال التربية التعليم في السنوات الأخيرة لما لها من علاقة بنجاح المؤسسة ودرجة إنجاز العمل فيها، فهي حالة نفسية واجتماعية تبادلية تدل على تطابق أهداف الشخص مع أهداف مؤسسته، وشعور كل طرف بواجباته تجاه الطرف الآخر، والتمسك برؤى وأهداف المؤسسة وشعوره الكبير بالانتماء لها والرغبة والدافعية في الاستمرار فيها، أي ان الالتزام التنظيمي يعبر عن اتجاه الفرد نحو مؤسسته التي يعمل فيها، ويتمثل في الرغبة القوية في الانتماء لها، و يقدم الفرد فيها جهداً إضافياً ، فالأفراد الملتزمون اتجاه عملهم يعدون مصدر قوة في بقائه المؤسسة وديمومتها (القيروني،١٩٩٨: ٧٦).

يشير روبرت بلاونر (١٩٦٤) الذي قارن في الآثار المترتبة لظروف العمل في أربع مؤسسات - مع التركيز على تجربة الجوانب الأربعة الرئيسية للاغتراب الوظيفي : العجز ، واللامعنى ، والعزلة ، والاغتراب الذاتي لقياس هذه الأنواع المختلفة من الاغتراب بدمج التصورات الذاتية للعمال أنفسهم ،حيث وجد أن الموظفين الروتينييين عانوا من أعلى مستويات الاغتراب الوظيفي، ومع ذلك وجد أنه عندما أصبحت خطوط الإنتاج مؤمنة، شعر الموظفين بقدر أقل من الغربة لأنهم تمتعون بقدر أكبر من السيطرة على ظروف عملهم. (Blauner,1964:76).

لذا يعد الالتزام التنظيمي سلوكاً ايجابياً في اقصى درجاته، يصل من خلاله المدرسين الى التفاعل والاتحاد التماسك مع اقرانهم في المؤسسة التعليمية، لذا فان الالتزام التنظيمي هو من اهم المرتكزات الضرورية في تنمية وتطوير المدرسين وهو من القضايا المهمة في الحياة البشرية في الوقت الحالي، لانه يعمل على تقويم نظم الحياة ويحدد سلوك الافراد والجماعات في المؤسسة التي يعملون فيها، فهو مصطلح غير محسوس يستدل عليه من خلال السلوك والاثار المرتبطة بهذا السلوك، حيث لا يمكن ان نحصل على الالتزام التنظيمي بصورة جاهزة او ان يتم فرضه على الاخرين بالقوة، وانما هو حصيلة تفاعل العديد من العوامل والمتغيرات السلوكية (محمد، ٢٠٠٨: ١١٣).

وهذا ما اشارت اليه دراسة اجراها Laka 2004 حول الالتزام التنظيمي والثقة التنظيمية في المؤسسات التابعة للتعليم العالي، حيث تكونت عينة البحث من ٢٤٦ موظف وموظفة، وتوصلت الدراسة الى ان عينة البحث كان

لديها الالتزام تنظيمي في العمل الذي يمارسونه، ولا توجد هنالك فروق ذات دلالة في الالتزام التنظيمي بين الذكور والاناث (Lake,2004:6).

فالمجتمع هو مجموعة من الافراد يعملون في وظائف مختلفة ضمن مؤسسات تعليمية كثيرة تتكامل فيما بينها من اجل تحقيق الأهداف، لذا فمن الضروري معرفة دور المدرسين واهميتهم داخل المؤسسة التي يعملون فيها، من خلال الكشف عن الالتزامات التنظيمية فيها، حيث يعد الالتزام التنظيمي للمدرسين من الأشياء المهمة التي تؤثر بشكل كبير على المؤسسة التي يعملون فيها، لان أي مؤسسة لها اهدافاً تعليمية تسعى الى تحقيقها من خلال كوادرها التعليمية، فاذا كان هنالك اختلاف في هذه الأهداف فسيحدث حالة من الصراع الداخلي يهدد المؤسسة في تحقيق اهدافها(درويش،٢٠٠٤: ١٥).

وأشارت دراسة عناصر(٢٠١٢) والتي هدفت الى إيجاد العلاقة بين الالتزام التنظيمي والضغط المهني ومركز الضبط لدى أساتذة التعليم العالي، على عينة بلغت ٢٦٧ تدريسي ، حيث بينت النتائج ان تدريسي الجامعة لديهم التزام تنظيمي عالي ولا توجد هنالك علاقة بين الضغط المهني والالتزام التنظيمي (عناصر،٢٠١٢: ٩) لذا يعتبر التدريس والتعلم الفعال ذو علاقة مباشرة بالسلوك الذاتي للمدرسين داخل المؤسسة التعليمية، فمعرفة العوامل التي تعتبر مهمة للمدرسين مفيدة في إنشاء سياقات مدرسية تعزز التزام المدرس وتمنعه من ترك المؤسسة، عن طريق تحليل الأشياء الأكثر مكافأة وأهمية بالنسبة للمدرسين، لذا يمكن أن يكون للمدرس فهم أفضل لمواقفه اتجاه إصلاحات المؤسسة وبرامج التدخل، وهذا يؤثر عليهم بشكل إيجابي عندما يؤديون أداءً جيداً لان هذا التأثير الإيجابي محفز للغاية ويقدم ردود فعل إيجابية على الأداء عالي الجودة والرضا الوظيفي ونتائج العمل المفيدة(Spilt ,et.al,2011:77)

اهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي التعرف الى:

١. الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى المحاضرين المجانيين في المدارس الثانوية.
٢. الالتزام التنظيمي لدى المحاضرين المجانيين في المدارس الثانوية.
٣. دلالة الفروق في الشعور بالاغتراب الوظيفي تبعا للجنس (ذكور . اناث).
٤. دلالة الفروق في الالتزام التنظيمي تبعا للجنس (ذكور . اناث).
٥. العلاقة الارتباطية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى المحاضرين المجانيين في المدارس الثانوية.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالمحاضرين المجانيين في المدارس الثانوية / المديرية العامة لتربية الرصافة الثالثة، للعام الدراسي ٢٠٢٠-٢٠٢١.

تحديد المصطلحات: سيتم عرض لاهم المصطلحات الواردة في البحث وكالاتي:

أولاً: الشعور بالاغتراب الوظيفي **The feeling of job alienation**.

عرفة كل من:

١. فروم 1962 Fromm: هو العمل الالي او الروتيني الذي ينشا لدى الفرد من خلال سيطرة الاخرين على نشاطه فيتحول العمل الذي يمارسه الى نشاط اضطراري من اجل الهروب من العزلة والعجز واللامعنى والاغتراب الذاتي ،فيصبح يمارس عمله بلا قيمة ولا تفكير(حماد،٢٠٠٥: ١٩٣).
٢. هوي واخرون 1983 Hoy et al: أنه انعكاس لمشاعر الفرد الناتجة عن اليأس من ظروف العمل في العمل (Hoy, et. al,1983:109).
- التعريف النظري: اعتمد الباحث تعريف فروم 1962 Fromm بوصفه تعريفا نظريا للشعور بالاغتراب الوظيفي.
- التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي يتحصل عليها المجيب على فقرات المقياس المعد لتحقيق اهداف البحث.

ثانياً: الالتزام التنظيمي **Organizational Commitment** :

عرفه كل من :

١. ماير والين 1991 Meyer & Allen: هو حالة نفسية (عاطفة ، استمرار ،معيار) يعبر عن علاقة الموظف بمؤسسته وتؤثر على التطلع للبقاء فيها (Meyer & Allen, 1991:47)
٢. لي 2003 Lee: هو التوافق بين اهداف المؤسسة وتوجهات الفرد والذي يسهم في تحقيق هذه الأهداف (Lee,2000:84).
٣. هارس 2003 Harris: هو ارتباط الفرد بالمؤسسة التي يعمل فيها ، بحيث تتطابق أهدافه مع اهداف المؤسسة بطريقة متزايدة في المستقبل (Harris,2003:13)
- التعريف النظري: تم اعتماد تعريف ماير والين 1991 Meyer & Allen بوصفه تعريفا نظريا للالتزام التنظيمي.
- التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي يتحصل عليها المجيب على فقرات المقياس المعد لتحقيق

اهداف البحث.

الاطار النظري:

اولاً: الاغتراب الوظيفي

نظرية أريك فروم للاغتراب الوظيفي:

الشعور بالاغتراب الوظيفي شعور ينتاب الفرد في مكان عمله، يجعله يفقد الانتماء الوظيفي بسبب الانعكاس البيروقراطية والاحساس بعدم الرضا وعدم التفاعل الاجتماعي داخل المؤسسة التي يعمل فيها، وهذه الحالة تجعله يشعر بالعزلة وعدم الارتباط مع الأشخاص الآخرين المحيطين به (الحمد، ٢٠٠٥: ٢٦٧).

استخدم مفهوم الاغتراب الوظيفي في العصر الحديث على نطاق واسع للإشارة الى ظاهرة اجتماعية ونفسية تتتاب العاملين في عملهم سواء كان من النساء او الرجال مثل حالات القلق واليأس والوحدة وفقدان المعنى وحالات العجز وفقدان الاهتمام في العمل الذي يعملون فيه (Tummers, & Den,2013:43).

يشير عالم النفس الاجتماعي الالماني اريش فروم الى ان شعور الفرد بالاغتراب في عمله اسهم بشكل مباشر في تعزيز الشعور بالغرابة عن طريق اخضاعه لنظام لا علاقة له به، فهو لا يقف عند طموحات الافراد او تطلعاتهم المستقبلية، اذ لا يوجد للفراد فيه اي أهمية، وهو يسوقهم جميعا بالية واحدة، وبذلك يفقد الانسان الاحساس الجميل بعمله، اذ يتحول حبه للعمل الى مخدر لتأمين استمرار حياته، وهكذا يتحول الاغتراب الوظيفي للفرد عند فروم من قضية فردية الى ظاهرة اجتماعية عامة (حماد، ٢٠٠٤: ١٩٧).

ويرى اريش فروم الى ان النظام الرأسمالي الذي اسهم بشكل مباشر في تعزيز الشعور بالغرابة عن طريق خلقه مجتمعاً استهلاكيًا يستغل الانسان ويسحقه ويخضعه لنظام لا علاقة له به، فهو لا يقف عند حريات الافراد او قناعاتهم، اذ لا يوجد للفراد فيه اي أهمية، وهو يسوقهم جميعا بعضا واحدة، ويتحول الافراد الى جماعة غير واعية، فمفهوم الاغتراب عن العمل عند فروم هو لوصف الشعور بالعزلة والعجز واللامعنى والاغتراب الذاتي الذي يمتلك الفرد، فلا يعود قادرا على وعي شقائه، وهذه الفكرة لا تتفصل عن صيغتها المعروفة وهي فكرة الوعي الخاطئ وبدائلها الوظيفية، ويضع فروم بعض الصفات لمعالجة الاغتراب عن العمل، الا انه يؤكد على عدم جدواها طالما بقي المجتمع بدون تغيير، والذي هو سبب هذا الشعور

(Marceau,2012:59 McKinlay &)

ان الانسان عن طريق العمل يتحرر من الطبيعة، ويعتبر نفسه كائن اجتماعي له وجود مستقل في ان واحد، ويفسر فروم تحرر الانسان من الطبيعة لا يعني الانفصال التام بينهما، بل هو انفصال عن ارتباطه العضوي بالطبيعة من اجل ان يندمج بها مرة أخرى، لذا فالعمل الذي يقصده فروم هو الذي ينمي شخصية الفرد وفرديته، أي هو العمل التلقائي الذي يمارسه بدافع الحب والحرية، وليس العمل الاضطراري للهروب من العزلة والوحدة واللامعنى ، لذا فاغتراب الانسان عن عمله يتم من خلال جانبين هما:

أولاً: العمل الالهي او الروتيني الذي يتكون عند الفرد من خلال سيطرة الروح البيروقراطية على النشاط الإنتاجي. ثانياً: العمل الذي يتحول الى نوع من النشاط الاضطراري للهروب من الوحدة والعزلة والقلق واللامعنى والاعتراب الذاتي .

لذا فالجانب الأول كما يفسره فروم هو ان العمل في المجتمع الحديث قد تحول الى نشاط آلي ليس فيه سحر او تلقائية، لان الشخص اصبح مجرد مردود اقتصادي بدون قيمة او أهمية، فهو يمارس عمله بتكرار وبدون تفكير، لان المؤسسة سلبته الحق في التفكير والتصرف بحرية، ومنعته من حاجاته الإبداعية والتفكير المستقل، وبالتالي يجعلون الشخص يهرب من عمله وينتابه الشعور بالاعتراب عن العمل، اما الجانب الثاني فيشير فروم ان مفهوم العمل والوظيفة قد تغير في المجتمع الحديث بشكل ملحوظ، والنتيجة التي تترتب على هذا التغيير هي اندفاع الشخص للتحرك من احساسه الكبير في عمله من العزلة والوحدة والقلق كي يهرب من الحرية السلبية التي خضع لها رغماً عنه، لذا فهو اتجه الى العمل والنشاط المرغم عليه كنوع من الهروب الاضطراري، مما يجعله يفقد الجانب الإيجابي من عمله، وعدم شعوره بالمتعة، فيصبح هذا العمل هو مجرد نشاط بحد ذاته وواجباً مقيداً به (حماد، ٢٠٠٤: ١٩٢-١٩٤).

ويربط فروم اغتراب الفرد عن عمله، بالاعتراب عن نتاج عمله، اذ يصبح الشخص يمارس نشاطه بطريقة مغترية، وذلك يعود الى شعور الفرد بوجود سلطة عليا مستبدة ومتحكمة فيه وهو لا يستطيع ان يغير شي ويكون مجبر على ان يبقى تحت رحمة هذه السلطة مما يجعله يشعر بحالة من العجز عن تغيير هذا الوضع الذي هو فيه، ويتابع فروم عن اغتراب الشخص عن عمله هو ان ناتج العمل الذي يقدمه الشخص هو نتاج يكون خارجه، بمعنى الفرد يصبح اكثر فقراً كلما زادت الثروة التي ينتجها (Kanungo, 1992:123).

أن التغييرات التي تحصل في المجتمع تؤدي الى خسارة أو فقدان العلاقات الاجتماعية مع الآخرين داخل بيئة العمل، وهذا يؤدي الى شعور الفرد بالوحدة والعزلة والعجز والمجتمع (طبقاً لفروم) الذي لا يقدم الوسائل الكفيلة لتحقيق هذه الحاجات، ويجعله يصل إلى تحقيق جزئي لصحته النفسية، لذا فقد فسّر فروم اغتراب الفرد ن عمله بأنه تعبير عن الصراع الأساسي القائم بين طلب الفرد وسعيه المشروع للتمتع بالحرية وتحقيق الذات والسعادة والاستقلال في عمله، وبين النظم المختلفة والقائمة في مجتمعه التي تعارض وتحبط أو تفشل هذا السعي وتحقيقه (حماد، ٢٠٠٤: ١٩٥).

مجالات الشعور بالاعتراب الوظيفي:

١. العجز: يعد العجز هو جوهر الشعور بالاعتراب الوظيفي، حيث يشعر من خلاله الفرد بأنه فقد التحكم في جميع الاحداث المصاحبة لعمله، فيرى انه أداة يجب ان تواكب الاحداث، نتيجة شعوره بعدم القوة واشراك نفسه في مواقف لا تمثل حقيقة ما يريد، لانه اصبح ليس لديه الاستقلال الكامل في اتخاذ القرارات او تحمل المسؤولية في مكان عمله، فيشعر بأنه ليس لديه القدرة على التأثير في المواقف الاجتماعية التي يتفاعل

معها في المؤسسة التي يعمل فيها، وهذا يجعله لا يستطيع السيطرة على نشاطاته وعدم قدرته على تحديد مستقبله بنفسه وإنما من قبل اشخاص اخرين خارج ارادته.

٢. اللامعنى : شعور ينتاب الفرد والذي من خلاله يرى الحياة التي يعيشها روتينية ومملة وليس لها معنى من معاني الحياة، وبالتالي لا يستطيع الوصول الى اتخاذ القرار او معرفة ما يريد ان يفعله، وهذه الرتابة التي يعيشها الفرد في حياته العملية تعتبر حياة لا جدوى منها، وتسير به الى غايات واهداف غير محددة، لذا هو شعور الفرد بان الحياة فقدت معانيها ودلالاتها مما يجعله يفقد مسوغات الاستمرار بالعمل نتيجة تعرضه للاحباط لعدم اشباع الحاجات الأساسية في حياته.

٣. العزلة: ان الابتعاد عن العلاقات الاجتماعية في المجتمع بصورة عامة ومكان العمل بصورة خاصة، يدفع بالفرد ان يعيش حالة من العزلة وعدم الانتماء الى المجتمع الذي يتواجد فيه، وهذا يجعله ينفصل ويبتعد عن الاخرين ويشعره بعدم الانتماء لهم، أي ان هنالك مسافات وفواصل كبيرة بينه وبين الافراد الاخرين المتواجدين معه في العمل، مما يولد لديه حالة من الشعور بالعزلة والتي تترك اثاراً سلبية على شخصيته وتحطم العلاقات الاجتماعية مع الاخرين، لذا فهو شعور الفرد بالوحدة وضعف العلاقات الاجتماعية مع الاخرين داخل المؤسسة التي يعمل بها، وعدم فعاليته في تحقيق الأهداف المنشودة

٤. الاغتراب الذاتي: يتكون هذا الإحساس عند الفرد عندما لا يستطيع ان يجد النشاطات التي يحس من خلالها بالتقبل الذاتي، وهو شعور الفرد بعدم قدرته على إيجاد الأنشطة والفعاليات المكافئة ذاتيا في عمله وهذا يجعله يشعر بعدم الرضا عن نشاطاته الذاتية مما يولد لديه الإحساس بتباعده عن ذاته وعن الاخرين (حماد، ٢٠٠٤: ١٩٢-١٩٩)، (Kanungo, 1982:161). وعليه تم اعتماد نظرية أريك فروم أطاراً نظرياً في الدراسة الحالية.

ثانياً: الالتزام التنظيمي

نموذج ماير والين (Meyer & Allen 1991) للالتزام التنظيمي:

الالتزام التنظيمي من المفاهيم التي تؤثر على تحفيز الموظفين، ووفقاً لماير وألين (١٩٩١)، ينظر إلى الالتزام التنظيمي من خلال كون الموظف ملتزماً للغاية بمؤسسته فسيحدد أهدافها وقيمها في الوقت نفسه، وستكون لديه الرغبة الكبيرة في أن يصبح جزءاً منها ومستعداً للتعبير عن سلوكيات المواطنة التنظيمية الإيجابية، ويقوم بالمزيد من العمل خارج واجباته ومسؤولياته ويبدل دائماً قصارى جهده فيها، على العكس من ذلك إذا لم يكن لدى الموظف التزام تنظيمي، يكون غير مساهم بل يميل أيضاً إلى مغادرة المؤسسة، ووفقاً لماير وألين (١٩٩١) ، ان الالتزام التنظيمي هو حالة نفسية (عاطفة ، استمرار ، معيار) تعبر عن علاقة الموظف بمؤسسته وتؤثر على التطلع للبقاء فيها (Meyer & Allen, 1991:47).

قام جون ماير وناتالي ألين بتطوير نموذجهم المكون من ثلاثة مكونات للالتزام ونشره في ١٩٩١. يوضح النموذج أن الالتزام بمؤسسة هو حالة نفسية، وأن لها ثلاثة مكونات متميزة تؤثر على شعور الموظفين تجاه المؤسسة التي يعملون بها والمكونات هي:

١. التزام العاطفة: تحدث المودة لوظيفتك عندما تشعر بارتباط عاطفي قوي بمؤسستك وبالعمل الذي تقوم به، ومن المرجح أن تتطابق مع أهداف المنظمة وقيمها وتريد حقاً أن تكون واحداً منها ، لذا يشير هذا المفهوم الى رغبة الفرد بالاستمرار بالعمل في المؤسسة التي يعمل فيها لأنه متفق مع أهدافها ولديه الرغبة في تحقيق هذه الأهداف، اما اذا عملت هذه المؤسسة بتغيير طفيف في الأهداف فاذا توافق الفرد مع هذه الأهداف الجديدة، و كانت اجابته بنعم فإنه يستمر بالعمل فيها، أما إذا لاقى صعوبة في التكيف فسيقوم بترك العمل بالمؤسسة، لذا يشير الالتزام العاطفي إلى عاطفة الفرد وارتباطه بمكان عمله، والشعور بنفسه كجزء من المؤسسة التي يعمل فيها، فالأشخاص ذوو الالتزام العاطفي القوي يبقون في مؤسساتهم لأنهم يحبونها، ويرى Meyer & Allen 1991 ، أن الالتزام العاطفي يتأثر بمجموعات من الخصائص الشخصية و الوظيفة وخبرة العمل.

٢. التزام الاستمرارية: يحدث هذا النوع من الالتزام عندما تفكر في إيجابيات وسلبيات ترك مؤسستك، فقد تشعر أنك بحاجة إلى البقاء فيها، لأن الخسارة التي قد تتعرض لها من خلال تركها أكبر من الفائدة التي تعتقد أنك قد تكسبها في وظيفة جديدة، ويشير هذا المفهوم إلى رغبة الفرد الاستمرار في العمل بمؤسسته لاعتقاده ان ترك العمل فيها سيكلفه الكثير، لذا فبقاء الفرد لمدة أطول فيها سيولد لديه شعور بان ترك العمل سيجعله يفقد الكثير مما عمله فيها خلال الفترة التي قضاها مثل: (الأصدقاء الموجودين في المؤسسة او التفكير بمستقبل معيشي ملائم)، فالكثير من الأفراد لا يريدون الاستغناء عن هذه الأشياء، لذا فان هؤلاء الأفراد تكون درجة التزام الاستمرارية عالي، يشير الالتزام المستمر إلى الوعي بالتكاليف والفوائد المرتبطة بمغادرة مكان العمل، فالأفراد الذين لديهم التزام قوي بالاستمرارية يبقون مع المؤسسة لأنهم بحاجة إلى ذلك.

٣. التزام المعيارية: يحدث هذا النوع من الالتزام عندما يشعر الفرد بالالتزام تجاه مؤسسته، حتى إذا كنت غير سعيد بدورك، أو حتى إذا كان يرغب في السعي وراء فرص أفضل، حيث يشعر أنه يجب عليه البقاء مع مؤسسته، لأنه الشيء الصحيح الذي يجب القيام به، ويشير هذا الالتزام إلى شعور الفرد بأنه لديه التزام في البقاء في المؤسسة والسبب يعود الى ضغوط الافراد الاخرين، الاشخاص ذوى الالتزام المعيارى القوي يضعون في حساباتهم إلى حد كبير، ماذا يقول للاخرين عنا لو تركنا العمل بهذه المؤسسة، لذلك فهؤلاء الاشخاص لا يريدون أن يتركوا انطباعاً سيئاً عنهم لدى الزملاء الاخرين بسبب ترك العمل، وبالتالي يكون لديهم التزام أدبي حتى ولو كان هذا على حساب انفسهم، لذا يشير الالتزام المعيارى إلى الشعور بالمسؤولية في البقاء، حيث يدرك الافراد ذوو الالتزام المعيارى القوي أن البقاء مع المؤسسة التزام ومعياري أخلاقي، على الرغم من أنهم قد

لا يحبون ذلك أو يحصلون على فوائد أقل من مقارنة بالمؤسسات الأخرى-67: Meyer & Allen, 1991 (71). وعليه تم اعتماد نموذج ماير وألين أطاراً نظرياً في الدراسة الحالية.

منهجية البحث وإجراءاته: تم اعتماد المنهج الوصفي لملائمته لاهداف البحث، والقائم على التفسير ووصف الظاهرة المدروسة ومن بينها الدراسة الارتباطية التي تحاول معرفة الارتباط بين متغيرين أو أكثر ويتضمن الإجراءات الآتية:

أولاً: مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث الحالي من المحاضرين المجانيين في المدارس الثانوية في مديرية التربية للرياسة الثالثة، والبالغ عددهم الكلي (١٠٣٥) مدرساً ومُدْرِسَةً، بواقع (٤١٢) مدرساً، و(٦٢٣) مُدْرِسَةً.

ثانياً: عينة البحث :

تألف مجتمع البحث من (٢٠٠) مدرس ومُدْرِسَةً، تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية من المدارس الثانوية، بواقع (١٠٠) مدرس، و (١٠٠) مُدْرِسَةً والجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

عينة البحث بحسب الثانوية والجنس

| المجموع الكلي | الجنس | | اسم الثانوية | ت | الجنس | | اسم الثانوية | ت |
|---------------|-------|-----|---------------|----|-------|-----|---------------|----|
| | انثى | ذكر | | | انثى | ذكر | | |
| ١٠ | ٦ | | الايمان | ٢١ | ٤ | | السيدة نرجس | ١ |
| ١٠ | | ٥ | مكارم الاخلاق | ٢٢ | | ٥ | المقداد | ٢ |
| ١٠ | ٥ | | الاماني | ٢٣ | ٥ | | الصفاء | ٣ |
| ١٢ | | ٦ | التسامح | ٢٤ | | ٦ | النباهة | ٤ |
| ١١ | ٦ | | الحبوبي | ٢٥ | ٥ | | عبد المطلب | ٥ |
| ١٠ | | ٥ | سومر | ٢٦ | | ٥ | العراق الجديد | ٦ |
| ٨ | ٤ | | درب الشهادة | ٢٧ | ٤ | | بلاد النهريين | ٧ |
| ١٠ | | ٦ | الهادي | ٢٨ | | ٤ | التقدم | ٨ |
| ١٠ | ٥ | | الرضوان | ٢٩ | ٥ | | الخوارزمي | ٩ |
| ١٠ | | ٥ | البلسم | ٣٠ | | ٥ | المصطفى | ١٠ |
| ١١ | ٦ | | الشمائل | ٣١ | ٥ | | المنهج | ١١ |
| ١٢ | | ٦ | الزهور | ٣٢ | | ٦ | القدس | ١٢ |

| | | | | | | |
|----|---------------|----|----|--------------|----|-----|
| ١٣ | سمية | ٦ | ٣٣ | الثبات | ٥ | ١١ |
| ١٤ | فدك | ٥ | ٣٤ | الشيبياني | | ١٠ |
| ١٥ | المسرة | ٥ | ٣٥ | غزة | ٤ | ٩ |
| ١٦ | الحديبية | ٤ | ٣٦ | الابطال | ٤ | ٨ |
| ١٧ | الضحى | ٥ | ٣٧ | خديجة الكبرى | ٦ | ١١ |
| ١٨ | العهد الزاهر | ٦ | ٣٨ | ١٤ تموز | ٤ | ١٠ |
| ١٩ | الابطال | ٤ | ٣٩ | الفضيلة | ٥ | ٩ |
| ٢٠ | عز الدين سليم | ٤ | ٤٠ | النبا العظيم | ٤ | ٨ |
| | المجموع | ٦١ | ٦٥ | المجموع | ٣٩ | ٢٠٠ |

ثالثاً: اداتا البحث:

تحقيقاً لأهداف البحث تطلب ذلك بناء مقياس (الشعور بالاغتراب الوظيفي) بالاعتماد على نظرية فروم ١٩٦٠، وتبني مقياس (الالتزام التنظيمي) لماير وألين (١٩٩١) وفيما يأتي شرح مفصل لكل منهما:

١. الشعور بالاغتراب الوظيفي:

ان عملية بناء المقياس يجب ان يكون ضمن خطوات أساسية هي، تحديد المفهوم المراد قياسه، وتحديد مجالات المفهوم، وصياغة الفقرات وصلاحتها، وإجراءات تحليل الفقرات، وبعد الاطلاع على نظرية أريك فروم تم ماياتي:

أ- تم تحديد مفهوم الشعور بالاغتراب الوظيفي ومجالاته وبحسب ما تم ذكره في سابقاً.

ب- تم صياغة فقرات مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي في البحث الحالي بواقع (٢٤) موزعة على اربعة مجالات لكل مجال (٦) فقرات، وتم وضع خمسة بدائل امام كل فقرة ضمن تدرج خماسي هي (تتطبق على دائماً، تتطبق على غالباً، تتطبق على احياناً، تتطبق على قليلاً، لا تتطبق على ابدأ) ووضعت تعليمات للمقياس توضح كيفية الإجابة على فقراته بدقة.

٢. مقياس الالتزام التنظيمي:

في الدراسة الحالية قام الباحث بتبني مقياس (الالتزام التنظيمي) لماير وألين (١٩٩١) والمكون من (٢٤) فقرة، موزع على ثلاث مجالات، وكانت بدائل الإجابة هي (موافق بدرجة كبيرة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بدرجة كبيرة) وتم اتباع الخطوات الآتية في ترجمة المقياس.

صلاحية ترجمة المقياس:

يشير هامبلتون واخرون (٢٠٠٦) الى أن الطريقة المفضلة في الترجمة هي طريقة الترجمة العكسية، وفيها يقوم مترجم بترجمة أداة القياس من لغة المصدر الى اللغة المستهدفة، ثم تعرض الصيغة المترجمة على مترجم آخر

يعيد ترجمتها الى لغة المصدر، بعد ذلك يقوم شخص ثالث ليس بالضرورة أن يكون مترجماً بالحكم على مدى تطابق الصيغة الاصلية مع الصيغة المترجمة من قبل المترجم الثاني للتأكد من مدى الدقة والاتفاق بين الصيغتين بلغة المصدر (هامبلتون واخرون، ٢٠٠٦: ٣٢)

وفي الدراسة الحالية تم عرض الاداة على خبيرين اختصاص في اللغة الإنكليزية وخبير ثالث اختصاص في علم النفس التربوي* .

التحليل الاحصائي للفقرات:

تشير نانلي (Nunnaly) الى أن حجم عينة التمييز يرتبط بعدد فقرات المقياس، إذ ينبغي ان يكون من (٥ - ١٠) مستجيب لكل فقرة ، للحد من اثر الصدفة في التحليل الإحصائي (Nunnaly,1978.p262)

أولاً: تمييز الفقرات للمقياسين:

المقصود بالقوة التمييزية هي قدرة كل فقرة على التمييز بين الأفراد الذين حصلوا على أعلى في المقياس وبين الذين حصلوا على أقل درجة فيه، ومن أجل استخراج القوة التمييزية بهذا الطريقة تم اتباع الخطوات الآتية:

- رتبت الدرجات جميعها للمقياسين ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أقل درجة لعينة مكونة من (٢٠٠) مدرس ومدرسة.

- ثم بعد ذلك تم اختيار أعلى (٢٧%) من الدرجات سميت (المجموعة العليا) وأدنى (٢٧%) من الدرجات وسميت (المجموعة الدنيا)، وبلغ عدد الاستمارات في كل مجموعة (٥٤) استمارة.

أستعمل الاختبار التائي (t.test) لعينتين مستقلتين من أجل لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياسين، واتضح من النتائج أن جميع فقرات المقياسين مميزة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية ١٠٦ والجدول (٢، ٣) يوضح ذلك.

جدول (٢)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية للمجموعتين لمقياس الشعور الاغتراب الوظيفي

| القيمة التائية المحسوبة | المجموعة الدنيا | | المجموعة العليا | | ت |
|-------------------------------|-------------------|---------------|----------------------|------------------|---|
| | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | |
| ٢، ٢١ | ٠، ٩٣ | ٣، ٣٥ | ١، ٠٥ | ٣، ٧٧ | ١ |
| ٤، ٤٣ | ١، ٠٤ | ٢، ٨٨ | ١، ٠٨ | ٣، ٧٩ | ٢ |
| ٤، ٤٧ | ٠، ٩٦ | ٢، ٥٧ | ١، ٢٥ | ٣، ٥٣ | ٣ |
| ٥، ٨٠ | ١، ٢٥ | ٢، ٧٥ | ٠، ٩٨ | ٤، ٠١ | ٤ |
| ٤، ٤٤ | ١، ١٧ | ٢، ٣١ | ١، ٣٦ | ٣، ٤٠ | ٥ |

| | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|----|
| ٣، ٦١ | ١، ٢٢ | ٢، ٧٧ | ١، ١٧ | ٣، ٦١ | ٦ |
| ٦، ٦١ | ١، ١٢ | ٢، ٣٨ | ١، ٠٥ | ٣، ٧٧ | ٧ |
| ٤، ١٨ | ١، ٠٧ | ٣، ١٤ | ٠، ٩٥ | ٣، ٩٦ | ٨ |
| ٢، ٧٢ | ١، ٢٣ | ٣، ٠١ | ١، ١٦ | ٣، ٦٤ | ٩ |
| ٦، ١١ | ١، ١٣ | ٢، ٧٤ | ١، ١٣ | ٤، ٠٧ | ١٠ |
| ٥، ٦٠ | ١، ٢٨ | ٣، ١٦ | ٠، ٨٧ | ٤، ٣٥ | ١١ |
| ٣، ٩٢ | ١، ١١ | ٣، ٢٢ | ١، ٠٤ | ٤، ٠٣ | ١٢ |
| ٣، ٩١ | ١، ٢٢ | ٣، ١١ | ١، ١٣ | ٤، ٠٠ | ١٣ |
| ٥، ٥٧ | ١، ٠٤ | ٢، ٩٢ | ١، ٠٢ | ٤، ٠٣ | ١٤ |
| ٥، ١٦ | ٠، ٩٠ | ٢، ٩٢ | ١، ٢٢ | ٤، ٠٠ | ١٥ |
| ٣، ٠٨ | ١، ٢٢ | ٣، ٥٥ | ١، ٠٨ | ٤، ٢٤ | ١٦ |
| ٤، ٤٦ | ١، ١٧ | ٣، ١١ | ١، ٠٦ | ٤، ٠٧ | ١٧ |
| ٦، ٣٠ | ١، ٠٦ | ٢، ٨٧ | ١، ٠١ | ٤، ١٢ | ١٨ |
| ٢، ٩٨ | ١، ١٦ | ٢، ٩٢ | ١، ١٥ | ٣، ٥٩ | ١٩ |
| ٢، ٠٣ | ١، ٢٤ | ٢، ٩٢ | ١، ١٢ | ٣، ٣٨ | ٢٠ |
| ٣، ٩٢ | ١، ١٠ | ٣، ٠٥ | ٠، ٩٩ | ٣، ٦٦ | ٢١ |
| ٥، ١٠ | ١، ٠٠ | ٢، ٥٩ | ١، ٠٧ | ٣، ٦١ | ٢٢ |
| ٢، ٠٧ | ١، ١٧ | ٣، ٤٢ | ١، ٠٤ | ٣، ٨٧ | ٢٣ |
| ٣، ١٨ | ١، ٢٠ | ٣، ٤٢ | ٠، ٩٥ | ٤، ٠٩ | ٢٤ |

جدول (٣)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية للمجموعتين لمقياس الالتزام التنظيمي

| القيمة التائية المحسوبة | المجموعة الدنيا | | المجموعة العليا | | ت |
|-------------------------------|-------------------|---------------|-------------------|---------------|---|
| | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | |
| ٤، ١٢ | ١، ٠٤ | ٢، ٠٣ | ١، ٢٣ | ٢، ٩٤ | ١ |
| ٥، ٦٦ | ١، ٠٨ | ٢، ٠٣ | ١، ٣٧ | ٣، ٣٨ | ٢ |
| ٤، ٥٠ | ١، ١٤ | ١، ٩٨ | ١، ٥٢ | ٣، ١٤ | ٣ |
| ٤، ٣٥ | ١، ١٦ | ٢، ١٢ | ١، ١٧ | ٣، ١١ | ٤ |

| | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|----|
| ٤٤ ٣٧ | ١٤ ١٩ | ١٤ ٩٢ | ١٤ ٤٧ | ٣٤ ٠٥ | ٥ |
| ٣٤ ٤٦ | ١٤ ٣٢ | ٢٤ ٥٠ | ١٤ ٣٣ | ٣٤ ٣٨ | ٦ |
| ٢٤ ٣٠ | ١٤ ٣٨ | ٢٤ ٤٦ | ١٤ ٣٧ | ٣٤ ٠٧ | ٧ |
| ٣٤ ٥٣ | ١٤ ٢٠ | ٢٤ ٠١ | ١٤ ١٩ | ٢٤ ٨٣ | ٨ |
| ٧٤ ٧٤ | ٠٤ ٩٩ | ١٤ ٨٧ | ١٤ ١٦ | ٣٤ ٥٠ | ٩ |
| ٤٤ ٠٥ | ١٤ ١٦ | ١٤ ٩٦ | ١٤ ٣٨ | ٢٤ ٩٦ | ١٠ |
| ٤٤ ١٧ | ١٤ ٢٥ | ٢٤ ٠٣ | ١٤ ٢٧ | ٣٤ ٠٥ | ١١ |
| ٢٤ ٨١ | ١٤ ١١ | ٢٤ ٠٣ | ١٤ ٢٧ | ٢٤ ٦٨ | ١٢ |
| ٥٤ ٣٠ | ١٤ ٠٩ | ١٤ ٩٨ | ١٤ ٢٦ | ٣٤ ١٨ | ١٣ |
| ٦٤ ٥٩ | ٠٤ ٨٥ | ١٤ ٧٩ | ١٤ ٢١ | ٣٤ ١٢ | ١٤ |
| ٤٤ ٩٢ | ١٤ ٢٥ | ٢٤ ١٢ | ١٤ ٣٩ | ٣٤ ٣٨ | ١٥ |
| ٤٤ ٢٥ | ١٤ ٤٤ | ٢٤ ٠٩ | ١٤ ٣٥ | ٣٤ ٢٤ | ١٦ |
| ٣٤ ٠٤ | ١٤ ٤٠ | ٢٤ ٢٧ | ١٤ ٤٣ | ٣٤ ١١ | ١٧ |
| ٦٤ ٤٩ | ١٤ ٠٩ | ١٤ ٧٧ | ١٤ ١٨ | ٣٤ ٢٠ | ١٨ |
| ٣٤ ٠٥ | ١٤ ٠٨ | ١٤ ٩٠ | ١٤ ٢٣ | ٢٤ ٥٩ | ١٩ |
| ٤٤ ٢٣ | ١٤ ١٧ | ١٤ ٧٩ | ١٤ ٢٣ | ٢٤ ٧٧ | ٢٠ |
| ٢٤ ٠٣ | ١٤ ١٦ | ٢٤ ٤٦ | ١٤ ٢٩ | ٢٤ ٩٤ | ٢١ |
| ٤٤ ٢١ | ١٤ ٠٦ | ٢٤ ٢٥ | ١٤ ٤١ | ٣٤ ٢٧ | ٢٢ |
| ٤٤ ٧٥ | ١٤ ١١ | ٢٤ ١٨ | ١٤ ٢٦ | ٣٤ ٢٦ | ٢٣ |
| ٣٤ ٣٦ | ١٤ ٣٢ | ٢٤ ٣١ | ١٤ ٣٦ | ٣٤ ١٨ | ٢٤ |

ثانياً: أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياسين:

للتحقق من هذا الإجراء لمقياسي البحث فقد تم استعمال معامل ارتباط بيرسون Person بين درجات أفراد العينة على كل فقرة من فقرات المقياسين ولكل منهم، وباستخدام القيمة التائية لدلالة معامل الارتباط تبين ان جميعها دالة احصائياً عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (١٤ ٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة الحرية (١٩٨) والجدول (٥، ٤) يوضحان ذلك.

جدول (٤)

معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي

| الفقرة | معامل الارتباط | الفقرة | معامل الارتباط | الفقرة | معامل الارتباط |
|--------|----------------|--------|----------------|--------|----------------|
| ١ | ٠، ٣١ | ٩ | ٠، ٢٩ | ١٧ | ٠، ٢٧ |
| ٢ | ٠، ٣٣ | ١٠ | ٠، ٣٧ | ١٨ | ٠، ٣٠ |
| ٣ | ٠، ٣٢ | ١١ | ٠، ٣٩ | ١٩ | ٠، ٤٠ |
| ٤ | ٠، ٣٠ | ١٢ | ٠، ٢٨ | ٢٠ | ٠، ٣٣ |
| ٥ | ٠، ٣٤ | ١٣ | ٠، ٣٢ | ٢١ | ٠، ٣٩ |
| ٦ | ٠، ٤١ | ١٤ | ٠، ٣١ | ٢٢ | ٠، ٣٤ |
| ٧ | ٠، ٣٨ | ١٥ | ٠، ٣٣ | ٢٣ | ٠، ٣٢ |
| ٨ | ٠، ٤٠ | ١٦ | ٠، ٣١ | ٢٤ | ٠، ٣٠ |

جدول (٥)

معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الالتزام التنظيمي

| الفقرة | معامل الارتباط | الفقرة | معامل الارتباط | الفقرة | معامل الارتباط |
|--------|----------------|--------|----------------|--------|----------------|
| ١ | ٠، ٣٢ | ٩ | ٠، ٣٦ | ١٧ | ٠، ٣٢ |
| ٢ | ٠، ٣٥ | ١٠ | ٠، ٣٣ | ١٨ | ٠، ٢٦ |
| ٣ | ٠، ٢٩ | ١١ | ٠، ٣٦ | ١٩ | ٠، ٣٥ |
| ٤ | ٠، ٣١ | ١٢ | ٠، ٢٩ | ٢٠ | ٠، ٣٩ |
| ٥ | ٠، ٣٦ | ١٣ | ٠، ٣١ | ٢١ | ٠، ٣٠ |
| ٦ | ٠، ٣٨ | ١٤ | ٠، ٤٠ | ٢٢ | ٠، ٢٨ |
| ٧ | ٠، ٢٧ | ١٥ | ٠، ٣١ | ٢٣ | ٠، ٣٣ |
| ٨ | ٠، ٣١ | ١٦ | ٠، ٣٨ | ٢٤ | ٠، ٣٥ |

ثالثاً. أسلوب علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي ينتمي إليه لكل من المقياسين:

يعد ارتباط الابعاد الفرعية بالدرجة الكلية للمقياس هي قياسات اساسية للتجانس، لانها تساعد في تحديد السلوك المراد قياسه (Anastasi, 1988, P:55).

فان مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي يتكون من أربعة مجالات، وتم استخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي إليه، وكذلك لمقياس الالتزام التنظيمي والذي يتكون من ثلاثة مجالات، وحسبت الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات المستجيبين والتي عددها (٢٠٠) استمارة بحسب مجالات

المقياس، وباستخدام القيمة التائية لدلالة معامل الارتباط تبين ان جميعها دالة احصائيا عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (١٠٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة الحرية (١٩٨). والجدول (٦، ٧) يوضحان ذلك.

جدول (٦)

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال لمقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي

| مجال العزلة | معامل الارتباط | مجال العجز | معامل الارتباط | مجال اللامعنى | معامل الارتباط | مجال الابتعاد عن الذات | معامل الارتباط |
|-------------|----------------|------------|----------------|---------------|----------------|------------------------|----------------|
| ١ | ٠,٤٢ | ١ | ٠,٣٥ | ١ | ٠,٤٣ | ١ | ٠,٤٤ |
| ٢ | ٠,٣٩ | ٢ | ٠,٤٠ | ٢ | ٠,٤٩ | ٢ | ٠,٤٨ |
| ٣ | ٠,٤١ | ٣ | ٠,٤٥ | ٣ | ٠,٣٩ | ٣ | ٠,٤١ |
| ٤ | ٠,٣٦ | ٤ | ٠,٤٢ | ٤ | ٠,٤٧ | ٤ | ٠,٤٥ |
| ٥ | ٠,٤٢ | ٥ | ٠,٤٧ | ٥ | ٠,٤١ | ٥ | ٠,٤٨ |
| ٦ | ٠,٤٤ | ٦ | ٠,٣٩ | ٦ | ٠,٤٨ | ٦ | ٠,٤٢ |

جدول (٧)

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمكون لمقياس الالتزام التنظيمي

| مكون التزام العاطفة | معامل الارتباط | مكون التزام الاستمرارية | معامل الارتباط | مكون التزام المعيارية | معامل الارتباط |
|---------------------|----------------|-------------------------|----------------|-----------------------|----------------|
| ١ | ٠,٤٣ | ١ | ٠,٤٤ | ١ | ٠,٤٠ |
| ٢ | ٠,٤٦ | ٢ | ٠,٤١ | ٢ | ٠,٤٤ |
| ٣ | ٠,٤٩ | ٣ | ٠,٤٩ | ٣ | ٠,٤٣ |
| ٤ | ٠,٣٩ | ٤ | ٠,٣٨ | ٤ | ٠,٤٧ |
| ٥ | ٠,٤٥ | ٥ | ٠,٤٠ | ٥ | ٠,٤٥ |
| ٦ | ٠,٥١ | ٦ | ٠,٤٨ | ٦ | ٠,٣٧ |
| ٧ | ٠,٤٨ | ٧ | ٠,٤٢ | ٧ | ٠,٤٩ |
| ٨ | ٠,٣٩ | ٨ | ٠,٤٧ | ٨ | ٠,٤٢ |

رابعاً: العلاقات الارتباطية البينية للمقياسين:

لغرض التعرف على العلاقات الارتباطية البينية (مصنوفة الارتباطات البينية) بين مجالات ومكونات المقياسين، تم استخراج معامل الارتباط بيرسون لمجالات ومكونات المقياسين في ما بينها، وباستخدام القيمة التائية لدلالة معامل الارتباط تبين ان جميعها دالة احصائياً عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (٩٦، ١) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة الحرية (١٩٨). والجدول (٨، ٩) يوضحان ذلك. جدول (٨)

الارتباطات البينية لمجالات مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي

| المجالات | العجز | اللامعنى | العزلة | الاغتراب الذاتي |
|-----------------|-------|----------|--------|-----------------|
| العجز | — | | | |
| اللامعنى | ٠,٣٦ | — | | |
| العزلة | ٠,٣٥ | ٠,٣٧ | — | |
| الاغتراب الذاتي | ٠,٣٦ | ٠,٣٤ | ٠,٣٧ | — |

جدول (٩)

الارتباطات البينية لمكونات مقياس الالتزام التنظيمي

| المجالات | التزام العاطفة | التزام الاستمرارية | التزام المعيارية |
|--------------------|----------------|--------------------|------------------|
| التزام العاطفة | — | | |
| التزام الاستمرارية | ٠,٣٦ | — | |
| التزام المعيارية | ٠,٣٥ | ٠,٣٧ | — |

الخصائص السايكومترية لكلا المقياسين:

أولاً: الصدق **Validity** وتم استخراجه بطريقتين هما:

١. الصدق الظاهري **Face Validity**:

تم عرض المقياسان مع التعليمات الخاصة بكل منهما على مجموعة من المحكمين في التربية وعلم النفس والقياس والتقويم.

٢. مؤشرات صدق البناء Construct Validity :

قدرة المقياس في قياس السمة أو الظاهرة المراد قياسها على وفق المفهوم النظري، ويعد أسلوب المجموعتين المتطرفتين وأسلوب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، وأسلوب ارتباط درجة الفقرة بالمجال الذي ينتمي إليه أحد مؤشرات هذا النوع من الصدق، ويعد المقياس صادقاً بنائياً عندما تكون فقراته مميزة على وفق الأسلوبين المذكورين (Anastasi, 1988:154) وقد ظهر أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً .

ثانياً: الثبات Reliability : للتحقق من هذا الاجراء للمقياسين تم استخدام الآتي :

١. طريقة الاختبار وإعادة الاختبار Test-re Test.

لإستخراج الثبات بهذه الطريقة تم تطبيق المقياسين على عينة تكونت من (٧٥) معلم ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، ثم أعيد تطبيق المقياسين بعد مرور (أسبوعين)، وباستعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين للمقياسين، تم الحصول على قيم معاملات الارتباط التي تمثل معاملات الثبات للمقياسين كالآتي: معامل ثبات مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي بلغ (٩١، ٠٠)، في حين بلغ الثبات لمقياس الالتزام التنظيمي (٨٩، ٠٠).

٢. طريقة استعمال معادلة الفاكرونباخ Alpha Cronbach.

تم أستخرج معامل الاتساق الداخلي للمقياسين باستعمال معادلة الفاكرونباخ لدرجات أفراد العينة حيث بلغ معامل الثبات لمقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي بلغ (٨٨، ٠٠)، في حين بلغ ثبات مقياس الالتزام التنظيمي (٨٦، ٠٠). المقياسين بصورتها النهائية:

من خلال الإجراءات التي تم اتباعها والتي تم التحقق منها في الخطوات السابقة، أصبح مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي يتألف من (٢٤) فقرة بصيغته النهائية ملحق (١)، ومقياس الالتزام التنظيمي أصبح بصيغته النهائية مكون من (٢٤) فقرة بصيغته النهائية ملحق (٢)، بعد ذلك تم تطبيق المقياسين الإلكترونياً على عينة بلغت (٢٠٠) مدرس ومدرسة وهي غير عينة التحليل الاحصائي؟

الوسائل الإحصائية:

الوسائل الإحصائية التي استعملت في البحث الحالي هي الحقيبة الإحصائية للعلوم الاحصائية SPSS . نتائج البحث: سيتم من خلال هذا الفصل عرض وتفسير النتائج التي توصل اليها البحث ثم التوصيات والمقترحات التي خرج بها البحث وهي كالآتي:

الهدف الأول: الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى المحاضرين المجانيين في المدارس الثانوية.

للتحقق من هذا الهدف تم تطبيق المقياس على افراد عينة البحث، وبعد حساب درجاتهم اتضح ان المتوسط الحسابي بلغ (١٥، ٨٢) وبانحراف معياري مقداره (٧١، ٩٠)، وبمتوسط نظري بلغ (٧٢)، وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ظهر ان هنالك فرقا ذو دلالة احصائية، حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة (٧٨، ١٤) ،

وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١، ٩٦) عند مستوى دلالة (٠، ٠٥) ودرجة حرية (١٩٩)، مما يدل على ان عينة البحث لديها شعور بالاغتراب الوظيفي، والجدول (١٠) يوضح ذلك.

جدول (١٠)

القيم المستخرجة لقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي

| عدد العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط النظري | القيمة التائية | | مستوى الدلالة |
|------------|-----------------|-------------------|----------------|----------------|----------|---------------|
| | | | | المحسوبة | الجدولية | |
| ٢٠٠ | ٨٢، ١٥ | ٩، ٧١ | ٧٢ | ١٤، ٧٨ | ١، ٩٦ | دالة |

الهدف الثاني: الالتزام التنظيمي لدى المحاضرين المجانيين في المدارس الثانوية.

تحقيقا لهذا الهدف تم تطبيق المقياس على افراد عينة البحث، وبعد حساب درجاتهم اتضح ان المتوسط الحسابي بلغ (٦٢، ٠٨) وبانحراف معياري قدره (٩، ٧٥)، وبمتوسط نظري بلغ (٧٢)، وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ظهر ان هنالك فرقا ذو دلالة إحصائية ولكن لصالح الوسط النظري، حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٤، ٣٨) ، وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١، ٩٦) عند مستوى دلالة (٠، ٠٥) ودرجة حرية (١٩٩)، مما يدل ان عينة البحث ليس لديها الالتزام التنظيمي، والجدول (١١) يوضح ذلك.

جدول (١١)

القيم المستخرجة والمحسوبة لمقياس الالتزام التنظيمي

| عدد العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط النظري | القيمة التائية | | مستوى الدلالة |
|------------|-----------------|-------------------|----------------|----------------|----------|---------------|
| | | | | المحسوبة | الجدولية | |
| ٢٠٠ | ٦٢، ٠٨ | ٩، ٧٥ | ٧٢ | ١٤، ٣٨ | ١، ٩٦ | دالة |

الهدف الثالث: دلالة الفروق في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى المحاضرين المجانيين في المدارس الثانوية تبعا للجنس (ذكور . اناث).

تحقيقا لهذا الهدف تم تطبيق المقياس على عينة البحث، حيث تبين أن المتوسط الحسابي لعينة المدرسين بلغ (٨٢، ٩١) وبانحراف معياري مقداره (١٠، ٩٢)، اما المتوسط الحسابي لعينة للمدرسات بلغ (٨١، ٤٠)، وبانحراف معياري قدره (٨، ٣٢)، وباستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ظهر أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (١، ٠٩) ، وهي اقل من القيمة الجدولية وبالغة (١، ٩٦) عند مستوى دلالة (٠، ٠٥) ودرجة حرية (١٩٨)، أي لا يوجد هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالاغتراب الوظيفي تبعا للجنس، والجدول (١٢) يوضح ذلك.

جدول (١٢)

الاختبار التائي لاختبار دلالة الفرق بين درجات العينة لمقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي

| مستوى الدلالة | القيمة التائية | | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الجنس | العدد |
|------------------|----------------|----------|-------------------|--------------------|-------|-------|
| | الجدولية | المحسوبة | | | | |
| غير دالة | ١٠، ٩٦ | ١٠، ٠٩ | ١٠، ٩٢ | ٨٢، ٩١ | ذكور | ١٠٠ |
| | | | ٨، ٣٢ | ٨١، ٤٠ | اناث | ١٠٠ |

الهدف الرابع: دلالة الفروق في الالتزام التنظيمي لدى المحاضرين المجانيين في المدارس الثانوية تبعا للجنس (ذكور . اناث).

تحقيقا لهذا الهدف تم تطبيق المقياس على عينة البحث، حيث تبين أن المتوسط الحسابي لعينة للمدرسين بلغ (٦٣، ٠٢) وبانحراف معياري مقداره (٨، ٩٦) ، اما المتوسط الحسابي لعينة للمدرسات بلغ (٦١، ١٤)، وبانحراف معياري قدره (١٠، ٤٣)، وباستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ظهر أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (١٠، ٣٦) ، وهي اقل من القيمة الجدولية وبالغة (١٠، ٩٦) عند مستوى دلالة (٠، ٠٥) وبدرجة حرية (١٩٨)، أي لا يوجد هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي تبعا للجنس، والجدول (١٣) يوضح ذلك.

جدول (١٣)

الاختبار التائي لاختبار دلالة الفرق بين درجات العينة لمقياس الالتزام التنظيمي

| مستوى الدلالة | القيمة التائية | | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الجنس | العدد |
|------------------|----------------|----------|----------------------|--------------------|-------|-------|
| | الجدولية | المحسوبة | | | | |
| غير دالة | ١٠، ٩٦ | ١٠، ٣٦ | ٨، ٩٦ | ٦٣، ٠٢ | ذكور | ١٠٠ |
| | | | ١٠، ٤٣ | ٦١، ١٤ | اناث | ١٠٠ |

الهدف الخامس: العلاقة الارتباطية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى المحاضرين المجانيين في المدارس الثانوية.

تحقيقا لهذا الهدف، تم استعمال معامل ارتباط بيرسون لحساب قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط (٠، ٦٤) ولغرض معرفة دلالة الارتباط تم استعمال الاختبار التائي لمعامل الارتباط اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (١١، ٧٢) وعند مقارنتها مع القيمة الجدولية البالغة (١٠، ٩٦)، ظهر ان

الارتباط دال احصائياً مما يدل ان هنالك علاقة ارتباطية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي والالتزام التنظيمي والجدول (١٤) يوضح ذلك.

جدول (١٤)

قيم معامل الارتباط والقيم التائية

| المتغير | الشعور بالاغتراب الوظيفي | القيمة التائية لمعامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|-------------------|--------------------------|--------------------------------|---------------|
| الالتزام التنظيمي | ٠، ٦٤ | ١١، ٧٢ | دالة |

تفسير ومناقشة النتائج:

١. ان عينة البحث لديها شعورٌ بالاغتراب الوظيفي، ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال الشعور الذي يحمله المدرسون والذي كان يحمل في طياته مشاعر التشاؤم من قبلهم، وهذه ردت فعل نتيجة عدم الاهتمام والظلم والتفكك في المؤسسات التي يعمل فيها، فالذين يعانون من الشعور بالاغتراب الوظيفي يرون انفسهم ضحية قوانين تفرض عليهم من قبل النظام الاجتماعي الغير عادل في المؤسسة التي يعملون فيها، فاغتراب المعلم عن المؤسسة التي يعمل فيها شعور يظهر من خلال ضعف العلاقة بينهم والاحساس بان وظيفته ليست ذات معنى وهي غير ملبية لطموحاته في جميع جوانب حياته الأخرى، وهذا الشعور يدفعه الى عدم المشاركة في اتخاذ القرار والتواصل مع الاخرين في المؤسسة.
٢. ان عينة البحث لا تمتلك التزاماً تنظيمياً في عملهم وهذا يعود بسبب كون المدرسين يشعرون بعدم وضوح غرض العمل الذي هم فيه، فكانوا ليس لديهم التزاماً تنظيمياً بالعمل الذي يمارسه، وقد يكون العامل النفسي للمدرس داخل المؤسسة التعليمية اثر كبير على سلوكه، فعندما يكون هنالك ارتباط بين المدرس والمؤسسة التعليمية التي يعمل فيها، دون النظر الى العوامل الأخرى التي قد تؤثر في نفسيته ومنها الجوانب المادية او المكاسب التي يحصلون عليها المدرسين الاخرين دونه، ويؤدي هذا التمييز حالة من عدم الالتزام التنظيمي.
٣. لا يوجد هنالك فروق في الشعور بالاغتراب الوظيفي بين المدرسين والمدرسات، ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال ان عينة البحث يقعون في بيئة واحدة، فالشعور بالاغتراب الوظيفي هو ظاهرة اجتماعية ونفسية تنتاب العاملين في عملهم سواء كان من النساء او الرجال مثل حالات القلق واليأس والوحدة وفقدان المعنى وحالات العجز وفقدان الاهتمام في العمل الذي يعملون فيه.
٤. لا يوجد هنالك فروق في الالتزام التنظيمي بين المدرسين والمدرسات، وكانت هذه نتيجة منطقية كون عينة البحث ليس لديها التزاماً تنظيمياً من خلال قياس الهدف الثاني لعينة البحث، لذا فان مصطلح الالتزام

التنظيمي غير محسوس وانما يستدل عليه من خلال السلوك والاثار المرتبطة بهذا السلوك، حيث لا يمكن ان نحصل على الالتزام التنظيمي بصورة جاهزة او ان يتم فرضه على الاخرين بالقوة، وانما هو حسييلة تفاعل العديد من العوامل والمتغيرات السلوكية، وهذا كان غير متواجد عند عينة البحث.

٥. توجد هنالك علاقة ارتباطية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي والالتزام التنظيمي ، ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال كون ارتباط وفعالية وأداء الافراد يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالعديد من العوامل الشخصية والبيئية في حياتهم العملية، لهذا فالشعور بالاغتراب الوظيفي أحد العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي للأفراد ونوعية حياتهم وخصائصهم الجسدية والسلوكية والعقلية، وينعكس هذا ايضاً على حالتهم الذهنية والصحية.

التوصيات: بناءً على نتائج البحث يوصي الباحث بالآتي:

١. حث الجهات المعنية والمسؤولة عن المؤسسة التربوية ضرورة توفير كافة المستلزمات الضرورية للمحاضرين المجانيين من اجل اشعارهم بأنهم جزء مهم في المؤسسة.
٢. العمل على بث روح التعاون والعمل الجماعي في المؤسسة التعليمية والاخذ بأراء ومقترحات المحاضرين المجانيين في المؤسسة من اجل جعلهم يشعرون بأنهم جزءا منه.
٣. الاهتمام والعمل بمبدأ المساواة والعدالة في جميع الجوانب الاقتصادية والاجتماعية بين المحاضرين المجانيين واقرائهم من الملاك.
٤. ضرورة إقامة الدورات والندوات حول مفهوم الالتزام التنظيمي من أجل تثقيف المحاضرين المجانيين في المؤسسة التعليمية بأهميته في عملهم.
٥. العمل على تقديم برامج تربوية وارشادية للأفراد المعنيين وتعزيز اتجاهاتهم الادارية في المؤسسة التي يعملون فيها.

Recommendations: Based on the results of the research, the researcher recommends the following:

1. Urging the concerned authorities responsible for the educational institution to provide all the necessary supplies to the free lecturers in order to inform them that they are an important part of the institution.
2. Working to spread the spirit of cooperation and teamwork in the educational institution and take the opinions and suggestions of the free lecturers in the institution in order to make them feel that they are part of it.

3. Paying attention and working to the principle of equality and justice in all economic and social aspects between the free lecturers and their fellow owners.
4. The necessity of holding courses and seminars on the concept of organizational commitment in order to educate the free lecturers in the educational institution about its importance in their work.
5. Working to provide educational and guidance programs for the concerned individuals and to enhance their managerial attitudes in the institution in which they work.

المقترحات: استكمالاً لما توصل اليه البحث يقترح الباحث ما يأتي:

١. توسيع البحث الحالي ليشمل عينات تربوية أخرى.
٢. اجراء بحث حول توجهات الدافعية وعلاقتها بالشعور بالاغتراب الوظيفي.
٣. اجراء بحث حول المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي.

Suggestions: To complement the research findings, the researcher suggests the following:

1. Expanding the current research to include other educational samples.
2. Conducting a research on motivation trends and their relationship to the feeling of job alienation.
3. Conducting research on social responsibility and its relationship to organizational commitment.

المصادر العربية

١. ابو سلطان، مياسة (٢٠١١): الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالاداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، فلسطين، رسالة ماجستير.
٢. بحر، سعيد أبو سلطان (٢٠١٣): الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالاداء الوظيفي للعاملين في وزارة التعليم العالي، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، العدد الخامس.
٣. تاوريت، نور الدين ومنصو، بن زاهي (٢٠١٨): الاغتراب الوظيفي كشك من اشكال المعاناة في العمل، الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد ٢.
٤. حماد، حسن (٢٠٠٥): الانسان المغترب عند اريك فروم، القاهرة، مصر، دار الحكمة للنشر والتوزيع، ط ١.
٥. الحمد، محمد احمد (٢٠٠٤): الاغتراب الوظيفي، الرياض، السعودية، المجلة العربية للرياض، ط ١.
٦. المدهون، موسى توفيق والجزراوي، إبراهيم علي (٢٠٠٠): تحليل السلوك التنظيمي، عمان، الأردن، المركز العربي للنشر، ط ١.
٧. درويش، محمد احمد (٢٠٠٤): نظرية الالتزام التنظيمي، مصر، القاهرة، دار علم الكتب، ط ١.
٨. عناصرري، محمد نجيب (٢٠١٢): علاقة الالتزام التنظيمي بالضغط العالي ومركز التحكم لدى أساتذة التعليم العالي، جامعة الجزائر، أطروحة دكتوراه.
٩. القريوني، محمد قاسم (١٩٩٨): السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المؤسسات المختلفة، عمان، الأردن، دار المستقبل للنشر والتوزيع، ط ١.
١٠. محمد، تيسير توفيق (٢٠٠٨): السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية، عمان، الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط ١.
١١. هامبلتون، رونالد وميرندا، بيتر وسيلبيرغر، تشارلز (٢٠٠٦): تكييف الاختبارات التربوية والنفسية للتقييم عبر الثقافات، ترجمة هالة برمدا، مكتبة العبيكان ط ١.

ترجمة المصادر العربية.

1. Anater, Mohamed Najib (2012): The relationship of organizational commitment to high pressure and control center among professors of higher education, University of Algiers, doctoral thesis.
2. Abu Sultan, Mayassa (2011): Job alienation and its relationship to job performance among workers in the Palestinian Ministry of Education, Palestine, a master's thesis.
3. Bahr, Saeed Abu Sultan (2013): Job alienation and its relationship to the job performance of employees in the Ministry of Higher Education, Palestine University Journal for Research and Studies, No. 5.
4. Darwish, Muhammad Ahmed (2004): The Theory of Organizational Commitment, Egypt, Cairo, Dar Al-Kutub, 1st Edition.
5. Hammad, Hassan (2005): The Expatriate Man according to Eric Fromm, Al-Qarah, Egypt, Dar Al-Hikma for Publishing and Distribution, 1st ed.
6. Hambleton, Ronald and Miranda, Peter and Spielberger, Charles (2006): Adapting Educational and Psychological Tests for Cross-Cultural Assessment, translated by Hala Barmada, Obeikan Library, 1st ed.
7. Al-Hamad, Muhammad Ahmad (2004): Job Alienation, Riyadh, Saudi Arabia, The Arab Journal of Riyadh, 1st Edition.
8. Muhammad, Tayseer Tawfiq (2008): Organizational Behavior in Educational Institutions, Amman, Jordan, Dar Al-Hamid for Publishing and Distribution, 1st Edition.
9. Al-Madhoun, Musa Tawfiq and Al-Jazrawi, Ibrahim Ali (2000): Organizational Behavior Analysis, Amman, Jordan, the Arab Center for Publishing, 1st Edition.
10. Al-Qaryuni, Muhammad Qasim (1998): Organizational Behavior, Studying Individual and Group Human Behavior in Various Institutions, Amman, Jordan, Future House for Publishing and Distribution, 1st Edition.
11. Taurit, Noureddine and Monsou, Ben Zahi (2018): Job alienation is a form of suffering at work, International Forum on Suffering at Work, Algeria, Journal of Human and Social Sciences, No. 2.

المصادر الاجنبية

1. Anastasi, A. (1988) Psychological testing. 6th Edition, Macmillan Publishing Company, New York.
2. Akar H. (2018): The Relationships between Quality of Work Life, School Alienation, Burnout, Affective Commitment and Organizational Citizenship: A Study on Teachers. European Journal of Educational Research; 7(2).
3. Blauner, R. (1964): Alienation and freedom. Chicago: University of Chicago Press.
4. Calabre.R and Adams.A, (1987): Functional alienation among teachers' personal management planning.
5. Cetinkanat AC, Kosterelioglu MA.(2016): Relationship between Quality of Work Life and Work Alienation: Research on Teachers. Universal Journal of Educational Research; 4(8):1778-86.
6. Harris, A. L (2003): Teacher Leadership—Improvement through Empowerment. Educational Management & Administration, vol. 31, 4: pp. 437-448., First Published Oct 1, 2003.
7. Hoy WK, Blazovsky R, Newland W. (1983): Bureaucracy and alienation: A comparative analysis. The Journal of Educational Administration; 21(2):109-21.
8. Hackman JR, Oldham GR. (1976): Motivation through the design of work: test of a theory. Organ Behav Hum Perform; 16(2):250-79.
9. Kanungo, R. N. (1982): Work alienation: An integrative approach. New York: Praeger Publishers.
10. _____ (1992): Alienation and empowerment: some ethical imperatives in business, Journal of Business Ethics, Vol. 11 Nos 5/6, pp. 413-422.
11. Lake, M.R. (2004): The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Trust, Philosophy a Doctor in Organizational Behavior, University of Pretoria.

- 12.Lee, B.H., (2003): Empirical Study Organizational Commitment :A Multi-Level Approach, Journal of Behavioral and Applied Management, vol.4, no.3, pp176-188.
- 13.Marc, S & Cary, C (2003): To be me or not to be me: about alienation. Counselling Psychology Quarterly.
- 14.Meyer, J.P., Allen, N.J. (1991): A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.
- 15.McKinlay J.B, Marceau L. (2012): Meaningful work for a meaningful life? Work alienation and its effects in the work and the family context. Paper presented at: The Human resources management in Volatile Times: the paradoxical challenges facing Human. Rotterdam, Netherlands: Erasmus University Rotterdam.
- 16.Nunnally, J. C. (1978). Psychometric theory (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- 17.Spilt JL, Koomen, HMY, Thijs JT. (2011): Teacher Wellbeing: The Importance of Teacher-Student Relationships. Educ Psychol Rev; 23:457-77.
- 18.Shiroma, A, (2002): The effects of work stress on health hand book of work and health psychology, second revised edition.cnic h ster wley,24.
- 19.Tummers L, Den Dulk L. (2013): The effects of work alienation on organizational commitment, work effort and work-to-family enrichment. J Nurs Manag; 21(6):850-9.
- 20.Tajvaran M, H. (2017): The Causal Model of Work Alienation Based on the Quality of Work Life and Organizational Justic with an Emphasis on the Mediating Role of Conflict, Organizational Commitment and Job Involvement among Physical Education Teachers in Shiraz City. Sport Management Studies; 9(43).