



# مجلة الدراسات والبحوث التربوية

JOURNAL OF STUDIES AND EDUCATIONAL RESEARCHES

المجلد (٣) العدد (٨) مايو ٢٠٢٣م

مجلة علمية دورية محكمة

يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية - الكويت بالتعاون مع كلية العلوم التربوية  
جامعة الطفيلة التقنية - الاردن

الرقم المعياري الدولي ISSN: 2709-5231

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## مجلة الدراسات والبحوث التربوية

Journal of Studies and Educational Researches (JSER)

علمية دورية محكمة يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت  
بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

ISSN: 2709-5231

للمجلة معامل تأثير عربي ومفهرة في العديد من قواعد المعلومات الدولية

رئيس التحرير

أ.د علي حبيب الكندري

أستاذ المناهج وطرق تدريس العلوم- كلية التربية- جامعة الكويت

مدير التحرير

د. صفوت حسن عبد العزيز- مركز البحوث التربوية- وزارة التربية- الكويت

هيئة التحرير

أ.د لولوه صالح رشيد الرشيد

أستاذ الصحة النفسية وعميد كلية العلوم والآداب-  
جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية

أ.د بدر محمد ملك

أستاذ ورئيس قسم الأصول والإدارة التربوية سابقاً- كلية  
التربية الأساسية- الكويت

أ.د منال محمد خضير

أستاذ المناهج وطرق التدريس- ووكيل كلية التربية لشئون الطلاب-  
جامعة أسوان- مصر

د. أحمد فهيم السحيمي

المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج- الكويت

أ.د عبد الله عبد الرحمن الكندري

أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية الأساسية- الكويت  
ورئيس المكتب الثقافي في القنصلية الكويتية بدبي

أ.د راشد علي السهل

أستاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي- كلية التربية-  
جامعة الكويت

أ.د أحمد عودة سعود القرارة

أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية العلوم التربوية- جامعة  
الطفيلة التقنية- الأردن

د. غازي عنيزان الرشدي

أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية- جامعة الكويت

اللجنة العلمية

أ.د محمد أحمد خليل الرفوع

أستاذ علم النفس التربوي- كلية العلوم التربوية- جامعة  
الطفيلة التقنية- الأردن

أ.د محمد إبراهيم طه خليل

أستاذ أصول التربية ومدير مركز الجامعة للتعليم المستمر  
وتعليم الكبار- كلية التربية- جامعة طنطا- مصر

أ.د إيمان فؤاد محمد الكاشف

أستاذ التربية الخاصة والصحة النفسية ووكيل كلية  
الإعاققة والتأهيل لشئون الطلاب- جامعة الزقازيق- مصر

أ.د خالد عطية السعودي

أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية العلوم التربوية- جامعة  
الطفيلة التقنية- الأردن

أ.د صلاح فؤاد مكاوي

أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية والعميد السابق- كلية التربية-  
جامعة قناة السويس- مصر

أ.د عمر محمد الخرابشة

أستاذ الإدارة التربوية- كلية الأميرة عالية الجامعية- جامعة البلقاء  
التطبيقية- الأردن

- أ.د. عبد الناصر السيد عامر  
أستاذ القياس والتقويم ورئيس قسم علم النفس التربوي- كلية التربية-  
جامعة قناة السويس- مصر  
أ.د. السيد علي شهدة  
أستاذ المناهج وطرق التدريس المتفرغ- كلية التربية- جامعة الزقازيق-  
مصر  
أ.د. سامية إبراهيم  
أستاذ علم النفس- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية- جامعة العربي بن  
مهدي- أم البواقي- الجزائر  
أ.د. عاصم شحادة علي  
أستاذ اللسانيات التطبيقية- الجامعة الإسلامية العالمية-  
ماليزيا  
أ.د. مسعودي طاهر  
أستاذ علم النفس- جامعة زيان عاشور الجلفة- الجزائر  
أ.د. عادل إسماعيل العلوي  
أستاذ الإدارة- جامعة البحرين- مملكة البحرين  
أ.د.م. الأميرة محمد عيسى  
أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد- كلية التربية- جامعة  
الطائف- المملكة العربية السعودية  
د. هديل يوسف الشطي  
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية الأساسية- الكويت  
د. منى زايد عويس  
مدرس الصحة النفسية- كلية التربية النوعية- جامعة  
القاهرة- مصر  
د. جمال بليكاوي  
المدرسة العليا لأساتذة التعليم التكنولوجي- سكيكدة-  
الجزائر
- أ.د. محمد سلامة الرصاعي  
أستاذ المناهج وطرق التدريس- وعميد البحث العلمي والدراسات العليا  
سابقاً- كلية العلوم التربوية- جامعة الحسين بن طلال- الأردن  
أ.د. الغريب زاهر إسماعيل  
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم ووكيل كلية التربية سابقاً-  
جامعة المنصورة- مصر  
أ.د. هدى مصطفى محمد  
أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة  
سوهاج- مصر  
أ.د. عادل السيد سرايا  
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية  
النوعية- جامعة الزقازيق- مصر  
أ.د. حنان صبيحي عبيد  
رئيس قسم الدراسات العليا- الجامعة الأمريكية- مينسوتا  
أ.د. سناء محمد حسن  
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة سوهاج- مصر  
أ.د. عائشة عبيزة  
أستاذ الدراسات اللغوية وتعليمية اللغة العربية- جامعة عمّار ثلجي  
بالأغواط- الجزائر  
أ.د.م. خالد محمد الفضالة  
أستاذ أصول التربية المساعد- كلية التربية الأساسية- الكويت  
أ.د.م. ربيع عبدالرؤوف عامر  
أستاذ التربية الخاصة المساعد- كلية التربية- جامعة الملك  
سعود- المملكة العربية السعودية  
د. عروب أحمد القطان  
أستاذ مشارك الإدارة التربوية- كلية التربية الأساسية-  
الكويت

### الهيئة الاستشارية للمجلة

- أ.د. عبد الرحمن أحمد الأحمد  
أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية التربية سابقاً- جامعة الكويت  
أ.د. حسن سوادى نجيبان  
عميد كلية التربية للبنات- جامعة ذي قار- العراق  
أ.د. علي محمد اليعقوب  
أستاذ الأصول والإدارة التربوية- كلية التربية الأساسية- ووكيل وزارة  
التربية سابقاً- الكويت  
أ.د. محمد عرب الموسوي  
رئيس قسم الجغرافيا- كلية التربية الأساسية- جامعة ميسان-  
العراق
- أ.د. جاسم يوسف الكندري  
أستاذ أصول التربية ونائب مدير جامعة الكويت  
أ.د. فريح عويد العنزي  
أستاذ علم النفس وعميد كلية التربية الأساسية- الكويت  
أ.د. محمد عبود الحراحشة  
أستاذ القيادة التربوية وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً-  
جامعة آل البيت- الأردن  
أ.د. تيسير الخوالدة  
أستاذ أصول التربية وعميد الدراسات العليا سابقاً- جامعة  
آل البيت- الأردن

أ.د صالح أحمد شاكر أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية النوعية- جامعة المنصورة- مصر	أ.د أحمد عابد الطنطاوي أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية سابقاً- كلية التربية- جامعة طنطا- مصر
أ.د وليد السيد خليفة أستاذ ورئيس قسم علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي- كلية التربية- جامعة الأزهر- مصر	أ.د محسن عبدالرحمن المحسن أستاذ أصول التربية- كلية التربية- جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية
أ.د أحمد محمود الثوابيه أستاذ القياس والتقويم- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن	أ.د مهني محمد إبراهيم غنايم أستاذ التخطيط التربوي واقتصاديات التعليم- كلية التربية- جامعة المنصورة- مصر
أ.د سفيان بوعطي أستاذ علم النفس- جامعة 20 أوت 1955- سكيكدة- الجزائر	أ.د سليمان سالم الحجايا أستاذ الإدارة التربوية- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

### التدقيق اللغوي للمجلة

أ.د.م خالد محمد عواد القضاة- جامعة العلوم الإسلامية- الأردن

### أمين المجلة

أ. محمد سعد إبراهيم عوض

### التعريف بالمجلة

تصدر مجلة الدراسات والبحوث التربوية عن مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن كل أربعة شهور، وهي مجلة علمية دورية محكمة بإشراف هيئة تحرير وهيئة علمية تضم نخبة من الأساتذة، وتسعى المجلة للإسهام في تطوير المعرفة ونشرها من خلال طرح القضايا المعاصرة في مختلف التخصصات التربوية، والاهتمام بقضايا التجديد والإبداع، ومتابعة ما يستجد في مختلف مجالات التربية؛ والمجلة مفهومة في العديد من قواعد المعلومات الدولية، ومنها: دار المنظومة Dar Almandumah، شمعة Shamaa، قاعدة المعلومات التربوية Edu Search، معرفة e- MAREFA، وللمجلة معامل تأثير عربي.

### أهداف المجلة

- تهدف المجلة إلى دعم الباحثين في مختلف التخصصات التربوية من خلال توفير وعاء جديد للنشر يلبي حاجات الباحثين داخل الكويت وخارجها. ويمكن تحديد أهداف المجلة بشكل تفصيلي في الأهداف الأربعة التالية:
1. المشاركة الفاعلة مع مراكز البحث العلمي لإثراء حركة البحث في المجال التربوي.
  2. استنهاض الباحثين المتميزين للإسهام في طرح المعالجات العلمية المتعمقة والمبتكرة للمستجدات والقضايا التربوية.
  3. توفير وعاء لنشر الأبحاث العلمية الأصيلة في مختلف التخصصات التربوية.
  4. متابعة المؤتمرات والندوات العلمية في مجال العلوم التربوية.

## مجالات النشر في المجلة

تهتم مجلة الدراسات والبحوث التربوية بنشر الدراسات والبحوث التي لم يسبق نشرها في مختلف التخصصات التربوية، على أن تتصف بالأصالة والجدة، وتتبع المنهجية العلمية، وتراعي أخلاقيات البحث العلمي. كما تنشر المجلة ملخصات رسائل الماجستير والدكتوراه ذات العلاقة بمختلف التخصصات التربوية، والمراجعات العلمية، وتقارير البحوث والمراسلات العلمية القصيرة، وتقارير المؤتمرات والمنتديات العلمية، والكتب والمؤلفات المتخصصة في التربية ونقدها وتحليلها.

## القواعد العامة لقبول النشر في المجلة

1. تقبل المجلة نشر البحوث باللغتين العربية والإنجليزية وفقاً للمعايير التالية:

- توافر شروط البحث العلمي المعتمد على الأصول العلمية والمنهجية المتعارف عليها في كتابة البحوث الأكاديمية في مجالات التربية المختلفة.
  - أن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على:
    - اسم الباحث ودرجته العلمية والجامعة التي ينتمي إليها.
    - البريد الإلكتروني للباحث، ورقم الهاتف النقال.
    - ملخص للبحث باللغة العربية والإنجليزية في حدود (150) كلمة.
    - الكلمات المفتاحية بعد الملخص.
  - ألا يزيد عدد صفحات البحث عن (30) صفحة متضمنة الهوامش والمراجع.
  - أن تكون الجداول والأشكال مُدرجة في أماكنها الصحيحة، وأن تشمل العناوين والبيانات الإيضاحية الضرورية، ويُراعى ألا تتجاوز أبعاد الأشكال والجداول حجم الصفحة.
  - أن يكون البحث ملتزماً بدقة التوثيق حسب دليل جمعية علم النفس الأمريكية APA الإصدار السادس، وحسن استخدام المصادر والمراجع، وتثبيت مراجع البحث في نهايته.
  - أن يكون البحث خالياً من الأخطاء اللغوية والنحوية والإملائية.
  - أن يلتزم الباحث بالخطوط وأحجامها على النحو التالي:
    - اللغة العربية: نوع الخط (Sakkal Majalla)، وحجم الخط (14).
    - اللغة الإنجليزية: نوع الخط (Times New Roman)، وحجم الخط (14).
    - تكتب العناوين الرئيسية والفرعية بحجم (16) غامق (Bold).
    - أن تكون المسافة بين الأسطر (1.15) بالنسبة للبحوث باللغة العربية، وتكون المسافة بين الأسطر (1.5) بالنسبة للبحوث باللغة الإنجليزية.
    - تترك مسافة (2.5) لكل من الهامش العلوي والسفلي والجانبين.
2. ألا يكون البحث قد سبق نشره أو قُدم للنشر في أي جهة أخرى.
3. تحتفظ المجلة بحقها في إخراج البحث وإبراز عناوينه بما يتناسب وأسلوبها في النشر.

4. ترحب المجلة بنشر ما يصلها من ملخصات الرسائل الجامعية التي تمت مناقشتها وإجازتها في مجال التربية، على أن يكون الملخص من إعداد صاحب الرسالة نفسه.
5. بالمجلة باب لنشر موضوعات تهتم المجتمع التربوي يكتب فيه أعضاء التحرير.

### إجراءات النشر في المجلة

1. ترسل الدراسات والبحوث وجميع المراسلات باسم رئيس تحرير مجلة الدراسات والبحوث التربوية على الإيميل التالي: [submit.jser@gmail.com](mailto:submit.jser@gmail.com)
2. يرسل البحث إلكترونياً بخطوط متوافقة مع أجهزة (IBM)، بحيث يظهر في البحث اسم الباحث ولقبه العلمي، ومكان عمله.
3. يُرفق ملخص البحث المراد نشره في حدود (100-150 كلمة) سواء كان البحث باللغة العربية أو الإنجليزية، مع كتابة الكلمات المفتاحية الخاصة بالبحث (Key Words).
4. يرفق مع البحث موجز للسيرة الذاتية للباحث.
5. في حالة قبول البحث مبدئياً يتم عرضه على مُحكمين من ذوي الاختصاص في مجال البحث، لإبداء آرائهم حول مدى أصالة البحث وقيمه العلمية، ومدى التزام الباحث بالمنهجية المتعارف عليها، وتحديد مدى صلاحية البحث للنشر في المجلة من عدمها.
6. يُخطر الباحث بقرار صلاحية بحثه من عدمها خلال شهر من تاريخ استلام البحث.
7. في حالة ورود ملاحظات من المحكمين تُرسل إلى الباحث لإجراء التعديلات اللازمة، على أن يعاد إرسال البحث بعد التعديل إلى المجلة خلال مدة أقصاها شهر، ولا يجوز سحب البحث من المجلة بعد تحكيمه.
8. تؤول جميع حقوق النشر للمجلة.
9. لا تلتزم المجلة بنشر كل ما يرسل إليها.
10. المجلة لا ترد الأبحاث المرسلة إليها سواء كانت منشورة أو غير قابلة للنشر، وللمجلة وإدارتها حق التصرف في ذلك.

### عناوين المراسلة

البريد الإلكتروني:

[submit.jser@gmail.com](mailto:submit.jser@gmail.com)

الهاتف:

0096599946900

العنوان:

الكويت- العديلية- شارع أحمد مشاري العدواني

الموقع الإلكتروني:

[www.jser-kw.com](http://www.jser-kw.com)



## المحتويات

الصفحة	العنوان	م
viii	الافتتاحية .....	-
34-1	دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية المواطنة الرقمية لدى الطالبات في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، د. سعاد عبد الكريم نور.....	1
71-35	تقويم تجربة التعليم عن بُعد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في قسم التربية البدنية بكلية التربية الأساسية أثناء جائحة كورونا، د. عمر أحمد بن غيث؛ د. أحمد خضر يوسف.....	2
109-72	مستوى مهارات القرن الحادي والعشرين في ظل الثورة الصناعية الرابعة لدى معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية بدولة الكويت، د. مها هذال المطيري.....	3
137-110	نمذجة العلاقات بين الاستعداد والرضا في بيئة التعلم الإلكتروني لدى طلاب الجامعة، أ.د. عبد الناصر السيد عامر.....	4
176-138	أثر إستراتيجية غرس النية على بعض متغيرات علم النفس الإيجابي لدى الأمهات، أ. هيا أحمد الحيص؛ د. عبد الرحمن الفلاح؛ أ.د. عثمان الخضر.....	5
200-177	أثر استخدام المنحى البنائي في تدريس مادة العلوم على التحصيل واكتساب عمليات العلم لدى طالبات الصف الثامن الأساسي (هوكينز نموذجاً)، أ.د. تيسير خليل القيسي؛ أ. أسماء غالب الحجايا.....	6
237-201	علاقة الكمالية العصابية والحريصة بتوكيد الذات لدى الطلبة المتفوقين دراسياً في الصف الثاني عشر بدولة الكويت، د. حامد جاسم السهو؛ أ.د. محمد سعود العجبي؛ د. سلامة عجاج العنزي.....	7
272-238	اضطراب صورة الجسم وعلاقته بالمناعة النفسية والحساسية الانفعالية لدى المعاقين بصرياً، أ.د. وليد السيد أحمد خليفة؛ أ. شيماء جمال شحاتة مرسي.....	8
302-273	العنف ضد المرأة في المجتمع الكويتي من وجهة نظر الموظفات في وزارة الشؤون الاجتماعية، د. أماني عبد الرزاق السيد إبراهيم الطيباني.....	9
339-303	واقع تطبيق إدارة المواهب في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة العرضيات من وجهة نظر المعلمين، أ. عبد الله بن حوفان مكين القرني؛ أ.د. شرف الدين بن إبراهيم الهادي.....	10
373-340	دور التدريب الإداري في تطوير المهارات القيادية لدى مديرات المدارس الثانوية بمدينة بريدة من وجهة نظرهن، أ. أسماء بنت سحيمان الشمري؛ أ. خلود بنت إبراهيم الحبيب؛ سارة بنت شامان الحربي.....	11



399-374	ثقافة الخصخصة في التعليم العالي السعودي من وجهة نظر قيادات الجامعات: جامعة جدة أنموذجاً، د. عبدالرحمن بريك خلف العليان.....	12
434-400	الضغوط الشخصية لدى موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة الحدود الشمالية، أ. عايد عشوي العنزي.....	13
463-435	الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المدارس المضمومة في منطقة حائل بالمملكة العربية السعودية، أ. أسماء سحيمان الشمري.....	14
492-464	The Need to Open Educational Resources by Information Studies Female Students in the College of Basic Education (PAAET) in the State of Kuwait, Dr. Zuwainah Al-lamki; Dr. Husian F. Ghuloum; Dr. Hasan Ahmad Buabbas.....	15
510-493	Swimming Ability among Female Students of the College of Basic Education in the State of Kuwait in the light of Some Variables, Dr. Mohammed Alkatan, Dr. Taha Abdulrahman Aljaser, Mr. Ahmad Abdulmohsen Abdullah, Dr. Mohammed Bader Hasan.....	16

## الافتتاحية

بسم الله الرحمن الرحيم، عليه نتوكل وبه نستعين، نحمده سبحانه كما ينبغي أن يحمد ونصلي ونسلم على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه والتابعين وبعد،،،

يشهد العالم ثورة معلوماتية كبرى منذ منتصف القرن الماضي بسبب التطور السريع والهائل لتكنولوجيا الإعلام والاتصال، وقاد هذا إلى تغير العديد من المفاهيم والأسس داخل المجتمع، فلم تعد المعدات والآلات الثقيلة ورأس المال الأدوات الرئيسية للنشاط الاقتصادي، إذ حلت محلها المعرفة التي أصبحت المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي والفرد في كل المجتمعات، وقد أدى تزايد قيمة المعرفة في العصر الحالي إلى أن أصبحت هي الطريق نحو مجتمع المعرفة الذي تتنافس الدول في تحقيقه.

وقد جعل ذلك الدول المتقدمة تنفق حوالي (20%) من دخلها القومي في استيعاب المعرفة، ويستحوذ التعليم على نصف هذه النسبة، كذلك تنفق المنظمات الصناعية والتجارية في هذه الدول ما لا يقل عن (5%) من دخلها الإجمالي في التنمية المهنية للعاملين بها، وتنفق ما يتراوح بين (3%-5%) من دخلها الإجمالي في البحث والتنمية.

ويعد البحث العلمي الوسيلة الرئيسية لإيجاد المعرفة وتطويرها وتطبيقها في المجتمع، كما يشكل الركيزة الأساسية للتطور العلمي والتقني والاقتصادي، ويساهم في رقي الأمم وتقدمها، وهو بمثابة خطوة للابتكار والإبداع، ويمثل البحث العلمي إحدى الركائز الأساسية لأي تعليم جامعي متميز، ويعد من أهم المعايير التي تعتمدها الجهات العلمية في تصنيف وترتيب الجامعات سواء على المستوى المحلي أو القومي أو العالمي؛ ويقاس التقدم العلمي لبلد من البلدان بمدى الناتج البحثي والعلمي مقارنةً بالدول الأخرى.

ويسر مجلة الدراسات والبحوث التربوية أن تقدم لقراءها هذا العدد، وتتقدم أسرة المجلة بالشكر إلى جميع الباحثين الذين ساهموا بأبحاثهم في هذا العدد، وتجدد دعوتها لجميع الباحثين للالتفاف حول هذا المنبر الأكاديمي بمساهماتهم العلمية. وندعو الله عز وجل السداد والتوفيق.

رئيس التحرير

أ.د/ علي حبيب الكندري

تخلي أسرة تحرير المجلة مسؤوليتها عن أي انتهاك لحقوق الملكية الفكرية، والآراء والأفكار الواردة في الأبحاث المنشورة لا تلزم إلا أصحابها جميع الحقوق محفوظة لمجلة الدراسات والبحوث التربوية © 2020



الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المدارس المضمومة في منطقة حائل بالمملكة العربية السعودية

## Job Alienation among Teachers of Schools in the Hail Region in the Kingdom of Saudi Arabia

أ. أسماء سحيمان الشمري

باحثة دكتوراه الفلسفة في القيادة التربوية – قسم أصول التربية- جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية

Email: alghannam.asma@outlook.sa

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى المعلمات في المدارس المضمومة في منطقة حائل بالمملكة العربية السعودية، ومدى تأثير الاغتراب الوظيفي على البيئة المدرسية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي، الذي يصف الظاهرة ويفسرها، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت المقابلة المفتوحة مع (15) معلمة، (6) من معلمات المدارس المضمومة، و(8) معلمات من المدرسة المستقبلية لهن بالإضافة إلى مديرة المدارس التي تم الضم إليها (1)، وقد توصلت الدراسة لوجود بعض مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المدارس المضمومة، وهي (الرفض، العجز، التشتت، الشعور بالظلم، تأثير الصحة النفسية)، كما أن ظاهرة الاغتراب أثرت بشكل سلبي على البيئة المدرسية، حيث أثرت على دافعية المعلمات بشكل عام مما أدى إلى كثرة الغياب والاستئذان، وانخفاض مستوى الأداء، وضعف الجانب الإبداعي وضعف المشاركة في الأنشطة اللامنهجية.

الكلمات المفتاحية: الاغتراب، الاغتراب الوظيفي، المدارس المضمومة.

**Abstract:** This study aimed to identify the phenomenon of occupational alienation among female teachers in annexed schools in the Hail region in the Kingdom of Saudi Arabia, and the extent of the impact of occupational alienation on the school environment, The study relied on the phenomenological qualitative approach, which describes and explains the phenomenon, and to achieve the objectives of the study, an open interview was used with (15) female teachers, (6) female teachers from the closed school, (8) female teachers from the included school, and the principal of the schools that were joined (1). Some manifestations of job alienation among teachers of annexed schools, they are (rejection, helplessness, dispersion, feeling of injustice, the impact of mental health), and the phenomenon of alienation negatively affected the school environment, as it affected the motivation of female teachers in general, which led to a large number of absences and permission, a decrease in the level of performance, and a weak side Creativity and poor participation in extracurricular activities

**Keywords:** alienation, occupational alienation, annexed schools

## مقدمة:

الاغتراب هو ظاهرة تحدث بالتزامن مع تطورات المجتمع المتسارعة التي باتت من سمات العصر الحالي، وهي من الظواهر التي أثارت اهتمام الباحثين والمفكرين في العلوم الإنسانية لما له من تأثير على الفرد بشكل خاص وعلى المجتمع بشكل عام، ولا يقتصر الاغتراب على الاغتراب الجغرافي، الذي يعيش فيه الإنسان بعيداً عن موطنه الذي اعتاد عليه، بل امتد استخدام مصطلح الاغتراب للاغتراب النفسي، والاغتراب الاجتماعي والاغتراب الثقافي والسياسي والاقتصادي، وأيضاً الاغتراب الوظيفي ويمكن فهم معنى الاغتراب بأنه معنى ضد لكلمة الانتماء، حيث أشار خليفة (2006) للعلاقة بين الاغتراب والانتماء بأن الانتماء هو الوجه الإيجابي بينما الاغتراب هو الوجه السلبي، فالانتماء هو أحد المحكات التي يمكن التعرف من خلالها على الاغتراب.

وهو ظاهرة ذات ملامح وأبعاد متعددة، شغلت فكر الفلاسفة والمفكرين والباحثين والمختصين، وهي ذات طابع خطير في المجتمع الوظيفي تنعكس على العاملين، وتحدث خللاً ملموساً في أدائهم وأدوارهم، وهي دليل على مرور المؤسسة بأزمة حقيقية ربما تدفع بها إلى الانحدار والفشل، كما أنها ظاهرة نسبية تختلف باختلاف المكان والزمان (عبد الله، عبد الله، 2020، 139)، فالاغتراب موجود مادامت هناك فجوة بين الفرد والمجتمع المحيط به، ويزداد كلما ضعفت العلاقة المعبرة عن الذات، وكلما كان لدى الفرد أهداف واحتياجات تحول بينه وبين تحقيقها ظروف المجتمع (أبو شعيرة، 2014، 244)، وينتج الاغتراب الوظيفي كرد فعل لما يواجه الموظف من ضغوط أو مشكلات، ويظهر بشكل عزلة عن بيئة العمل وإحباط ولا مبالاة نتيجة الشعور بعدم أهمية العمل الذي يقوم به، وأكد براجي (2019) على أن الموظف يدخل في دوامة الاغتراب عن ذاته عندما يعمل في مؤسسة ليس له فيها أدنى حرية في الاختيار أو النقاش في أنشطة عمله، أو طرح أفكاره وإبداعاته، مما يدعوه للتسليم لسلطة الإدارة العليا والانسلاخ عن الذات والخروج عن هويته والاستغراق في الاغتراب الوظيفي (براجي، 2019، 668).

وقد أظهرت العديد من الدراسات شيوع ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين باختلاف أبعاده، كدراسة الشهراني (2020) التي أظهرت مستوى عالياً من الاغتراب الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عسير، ودراسة غيث والحارثي (2019) التي أظهرت مستوى متوسطاً من الاغتراب الوظيفي لدى المعلمات في المناطق النائية بمحافظة الطائف، ودراسة سليمان وآخرين (2018) والتي أظهرت مستوى عالياً من الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين في القاهرة، ودراسة سيرين (sirin, 2015) والتي أظهرت مستوى متوسطاً من الاغتراب الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية.

كما يلاحظ وجود ظاهرة الاغتراب الوظيفي في المدارس لدى المعلمات المنقولات من مدارس تم إغلاقها وضمها إلى مدارس أخرى نتيجة لانخفاض أعداد الطالبات فيها، خاصة أن عملية النقل تمت بتوزيع المعلمات في تلك المدارس حسب الاحتياج دون مراعاة رغبة المعلمات، مما أدى إلى انخفاض الروح المعنوية لدى المعلمات المنقولات

وفقدان المسؤولية والتشتت والشعور بالظلم وعدم المشاركة في اتخاذ القرار، وضعف الولاء التنظيمي مما يؤثر على العمل والإنتاجية والقدرة على الإبداع، وهذا يتطلب جهد وحسن تصرف من مديرات المدارس المنقول إليها معلمات تلك المدارس، للتعامل معهن ودفعهن للإنجاز في مدارسهن الجديدة، وتعزيز قيم الانتماء والولاء للمدرسة.

### مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

انطلاقاً من أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والتي من أبرزها رفع كفاءة الإنفاق الحكومي والاستثمار الأمثل للموارد، وحرصاً من وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية على مواكبة رؤية 2030 وتحقيق أهدافها، تم طرح إستراتيجية ضم المدارس التي يقل عدد طلابها عن الحد الأدنى الذي حددته الوزارة لتشغيل المدارس إلى مدارس أخرى بهدف رفع كفاءة الإنفاق الحكومي، وتم التطبيق الفعلي لضم المدارس عام 1439هـ.

وقد نجحت الوزارة بهذه الخطة في رفع كفاءة الإنفاق الحكومي على التعليم، حيث تم التغلب على العديد من المشكلات الاقتصادية التي كان يعاني منها النظام التعليمي، كالمباني المستأجرة، وارتفاع تكلفة الطالب في المدارس قليلة الأعداد، وسد عجز المعلمين في مدارس أخرى، وتحقيق التوازن بين عدد الطلاب وعدد المعلمين.

وقد ترتب عملية ضم المدارس إعادة توزيع المعلمات حسب الاحتياج، مما نتج عنه رد فعل غير متوقع بين معلمات تلك المدارس، حيث تم الرفض والاعتراض على قرارات النقل من بعض المعلمات، والتي قوبلت بالرفض من قبل الوزارة، وإلزامهن بالمباشرة في المدارس المنقولات إليها، مما أدى إلى ظهور حالة من الاغتراب الوظيفي لدى المعلمات، أثرت بشكل سلبي على مستوى الأداء الوظيفي لهن، وأكدت ذلك دراسة (الشهراني، 2020) ودراسة بحر وأبو سلطان (2013)، وكذلك أثرت على الرضا الوظيفي (sirin, 2015) والالتزام التنظيمي (معالي، 2020)، وأكدت دراسة القرني (2019) تأثيره على الدافعية للإنجاز، كما أكدت دراسة غيث والحارثي (2019) وجود تأثير للاغتراب الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمات، مما يؤدي إلى عدم التوافق بين أهداف المعلمة وأهداف المنظمة وبالتالي اللجوء إلى الغياب وطلب التكليف أو الانتقال إلى مدرسة أخرى الأمر الذي يؤثر بشكل سلبي على فاعلية العمل، وهو ما يدعو إلى ضرورة تقصي هذه الظاهرة والكشف عن جذورها ومظاهرها لدى المعلمين وأساليب معالجتها.

وبناءً على ما سبق تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1- ما الخبرات التي عاشتها المعلمات اللاتي عانين من الاغتراب الوظيفي نتيجة لضم المدارس؟
- 2- ماهي انعكاسات عملية ضم المدارس على العملية التعليمية؟
- 3- كيف يمكن معالجة مشكلة الاغتراب الوظيفي للمعلمات بعد عملية ضم المدارس؟

### أهداف الدراسة:

- 1- الكشف عن الخبرات التي عاشتها المعلمات اللاتي عانين من الاغتراب الوظيفي نتيجة لضم المدارس.

- 2- الكشف عن انعكاسات عملية ضم المدراس على المعلمات بشكل خاص وعلى البيئة المدرسية بشكل عام.
- 3- التعرف على أساليب معالجة مشكلة الاغتراب الوظيفي من وجهة نظر المعلمات المغتربات.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

- تسليط الضوء على ظاهرة الاغتراب الوظيفي (مفهومه وأسبابه وأبعاده ودور الإدارة المدرسية في التقليل من أثاره).

- قد تسهم الدراسة في وضع تصور واضح للحالة النفسية التي يمر بها المعلمون في المدارس المضمومة نتيجة عدم وجود آلية واضحة للتعامل مع معلمي تلك المدارس.

الأهمية التطبيقية:

- قد تسهم الدراسة في لفت نظر المسؤولين لقضية الاغتراب الوظيفي للمعلمين.
- يمكن أن تسهم الدراسة في وضع حلول لمشكلة الاغتراب الوظيفي، وأساليب التغلب عليها.
- قد تساهم الدراسة في تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين في المدارس المضمومة.
- قد تساعد الدراسة متخذي القرار في اتخاذ قرارات مستقبلية تحسن كفاءة المعلمين في تلك المدارس.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: دراسة ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المدارس المضمومة.
- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة الحالية على مدارس البنات بمنطقة حائل في المملكة العربية السعودية.
- الحدود البشرية: اشتملت مجموعة من معلمات المدارس التي تم إغلاقها والموجهات إلى مدارس أخرى.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1443هـ (2022م).

مصطلحات الدراسة:

■ الاغتراب الوظيفي:

عرفه الحمد (2004، 266) أنه "شعور الموظف بالغرابة في موقع عمله، إذ يفقد الانتماء الوظيفي والتنظيمي بسبب الانغماس في البيروقراطية والشعور بعدم الرضا وافتقاد التفاعل الاجتماعي داخل محيط العمل وقصور العلاقات الإنسانية. وعرفه نجيب وحمزة (2017، 8) أنه "شعور الفرد بعدم الانتماء وفقدان الثقة ورفض القيم

والمعايير الاجتماعية والمعاناة من الضغوط النفسية، وتعرض الشخص للضعف والانهيار نتيجة لتأثير العمليات الثقافية والاجتماعية التي تتم داخل المجتمع".

وعرفه سليمان وآخرون (2018، 940) أنه "حالة نفسية سلبية يعاني الفرد فيها من شعوره بعدم الرضا الوظيفي ويصاحبه مشاعر مختلطة من العجز واليأس والإحباط وفقدان المعنى والهدف لوجوده ولما يقوم به من أعمال ومهام مع إحساسه بالظلم وعدم العدالة في بيئة العمل ورغبته في العزلة عن الآخرين".

ويمكن تعريف الاغتراب الوظيفي إجرائياً أنه: شعور المعلمة بعدم الانتماء للمدرسة بعد عملية الضم، وعدم الرضا عن العمل، والشعور بالظلم والضغوط النفسية والاجتماعية التي تعاني منها المعلمة في المدارس المضمومة.

#### ■ المدارس المضمومة:

تعرف اصطلاحاً أنها "وصف حالة اندماج مدرستين أو أكثر أو مقاطعتين أو أكثر لتكون كياناً جديداً، بغرض رفع مستوى الكثافة" (Eide,2010). وعرف الفايز والسدحان (2021) مصطلح ضم المدارس أنه "تنظيم يهدف لضم أو دمج مدرسة قليلة العدد أو أكثر من مدارس التعليم العام الحكومي بمراحله الثلاث إلى أقرب مدرسة مهيأة، وفق ضوابط ومعايير محددة، وذلك لتحقيق كفاءة الإنفاق ورفع مستوى الجودة في المدارس".

وتعرف أنها "المدارس التي تم ضمها إلى مدارس أخرى بقرار من وزارة التعليم، والتي يقل فيها عدد الطلاب عن الحد الأدنى لتشغيل المدارس والذي حددته الوزارة ب 100 طالب في المدارس الابتدائية، و60 طالباً للمدارس المتوسطة والثانوية داخل المدن والمحافظات، و20 طالباً للمدارس الابتدائية، و15 طالباً للمدارس المتوسطة والثانوية في المراكز الإدارية" (وزارة التعليم، 2018)، وهو التعريف الذي تبنته هذه الدراسة إجرائياً.

#### الخلفية النظرية للدراسة:

أهتم العديد من الباحثين بموضوع الاغتراب الوظيفي في مجالات مختلفة لما له من آثار سلبية على صحة العاملين ونشاطهم وإنتاجيتهم، وكذلك على المجتمع من حوله باعتباره عضواً ينتمي للمجتمع يؤثر فيه ويتأثر به.

#### أولاً: الاغتراب:

تناول العديد من الباحثين والفلاسفة موضوع الاغتراب إلا أن كلاً منهم كانت له فلسفته الخاصة في الاغتراب النابعة من ثقافته وفكره وأيديولوجية المجتمع الذي عاش فيه ويعد هيجل أول من استخدم مصطلح الاغتراب استخداماً منهجياً ومقصوداً، ورغم كثرة الكتابات في موضوع الاغتراب إلا أن معناه مازال يشوبه شيء من الغموض، وفيما يلي معنى الاغتراب في اللغة والاصطلاح:



- الاغتراب لغةً: إغتراب: مصدر اغترب، واغتراب النَّفْسُ: شُعُورُهَا بِالضَّيِّاعِ وَالْاِسْتِلابِ، والاعتراب عن الوطن: الابتعاد عنه والعيش في غيره. واغترب داخلَ بلاده: أحسَّ بالغربة فيها (معجم المعاني).
- الاغتراب في الاصطلاح: تعددت صور الاغتراب في الاصطلاح فهو مفهوم فلسفي متعدد المصادر، يعني في علم النفس الخروج من الذات أو فقدانها والاعتراب عنها، وفي علم الاجتماع يشير إلى إنهاء العلاقة بين الفرد والآخرين في محيطه الاجتماعي وأحياناً انسلاخ الفرد عن ذاته وعن الآخرين (براجي، 2019، 665).

وقد عرفه نجم (2015) أنه "انهيار لأي علاقات اجتماعية أو بيئية، ويشير إلى حالة من الرفض وعدم الرضا التي قد يعيشها الفرد في علاقته بالمجتمع أو الأسرة أو المدرسة".

وعرفه العدوان (2022) أنه "شعور الفرد بانفصاله عن ذاته، وعن قيمه ومبادئه ومعتقداته وأهدافه وطموحاته، وينعكس ذلك من خلال إحساس الفرد بعدم الفعالية بسبب عوامل نقص تتعلق بالبنية المعرفية الذاتية من جهة، وبنية المعارف والسلوكيات الاجتماعية والثقافية من جهة أخرى، حيث يتجلى بعدها سلوك عدم الانتماء والشعور باللامعنى واللاهدف واللامعيارية و التثبيؤ والعجز والعزلة الاجتماعية والتمرد واليأس، بالإضافة إلى الشعور بانعدام الأمن وفقدان الثقة في الذات والموضوع معاً" (ص136).

ويمكن وصف مفهوم الاغتراب بأنه صراع الإنسان مع أبعاد وجوده ويمكن تحديد هذه الأبعاد من ثلاثة أركان أساسية:

  - البعد الاجتماعي المعاش ويكون الصراع فيه مع القوى الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لتحديد موقفه التاريخي مما يدور حوله ويكون مغترباً عن هذا الموقف لأنه لا يتحقق ويبقى الإنسان مستهلكاً مسلوب الذات.
  - البعد القيمي: ينتج الصراع فيه عن بحث الإنسان عن عالم مثالي لأن الواقع الذي يعيش فيه يسحق شخصيته الإنسانية ويشوهها فيهرب إلى عالم الخيال ويقترح للإنسانية أساساً روحياً بدلاً عن الأساس الواقعي لها ويزداد الصراع في هذا البلد ويبدوله في كل ما يحيط به وكذلك في علاقاته الاجتماعية والتواصل مما ينتج عنها العزلة الاجتماعية.
  - البعد الميتافيزيقي: يظهر الصراع في هذا البعد حين يدير الإنسان ظهره للواقع ويتجه إلى عالم الماورائية في محاوله منه لإدراك حقيقة وجوده وموقف الكون منه ونظراً لأن المعطيات الحسيه غير كفيله بفهم العالم الميتافيزيقي فإن الإنسان يضل في شك مستمر في وجود الكون هل هو وجود فعلي أم محتمل؟ ومن هنا ينتج اغترابه عن الوجود (العوطة، 2009).

## صور الاغتراب في المجتمع:

تعددت صور الاغتراب في المجتمع تبعاً لتعدد الخلفيات الفلسفية للعلماء الذين تناولوا مصطلح الاغتراب، حيث ظهر الاغتراب الاجتماعي والاغتراب النفسي، والاغتراب الديني والاغتراب الاقتصادي والسياسي وأخيراً الاغتراب الوظيفي:

- 1- الاغتراب الديني: على الرغم من تعدد صور الاغتراب إلا أن الاغتراب الديني هو أسوأ هذه الصور على الإطلاق كونه يمثل تهديداً مباشراً لتوجهات الإنسان في الحياه، فضلاً عن أنه يفقد الإنسان صلته بكل ما هو مثالي مفارق ذلك الوجود المادي الزائل ويجعله يتعامل مع ذاته كشيء مادي فتتهار قواه الروحية، وتصبح الحياه بلا معنى (أبو حلاوة، 2015).
- وأشار (moggach, 2011, 180) إلى أن الاغتراب الديني في أحد معانيه هو انحلال الرابطة بين الإنسان وربّه فضلاً عن كونه يمثل تجسيدا للوعي الخاطئ بغاية الحياه وأنساق القيم وفشل الإنسان في اكتشاف معنى لوجوده.
- 2- الاغتراب السياسي: ظهر مفهوم الاغتراب السياسي في الستينيات من القرن الماضي ويرى العديد من الباحثين السياسيين أن الاغتراب السياسي حاله شعورية ذاتية تجتمع خلالها مشاعر عدم الكفاءة أو الاعتقاد في أن صنع القرار السياسي الرسمي غير قابل للاختراق من قبل المواطن العادي مع مشاعر السخط وعدم الثقة في الحكومة، وتعدد أسباب الاغتراب السياسي ومنها ما يتعلق بالظروف الاجتماعية والاقتصادية ومنها ما يتعلق بالشؤون السياسية ومنها ما يرتبط بأساليب التغطية الإعلامية (زغيب، 2009).
- وأشار بركات (2006) إلى وجود ثلاثة خيارات سلوكية بديلة أمام الإنسان المغترّب في التعامل مع شعور الاغتراب السياسي أولها الانسحاب واللامواجهه، أو الخضوع والاستسلام للأمر الواقع والتكيف معه على الأقل ظاهرياً، أو مواجهه ذلك الاغتراب بالتمرد الفردي أو العمل الثوري على تغيير الواقع ضمن حركة سياسية أو اجتماعية منظمة.
- 3- الاغتراب الاقتصادي: يرى ماركس أن العمل هو حياة الإنسان النوعية وأن هذه الخاصية تميز الإنسان عن الحيوان فهي ليست هبة من الطبيعة بقدر كونها حصيلة لعملية تطور تاريخي، ويقول ماركس إن العمل عملية اجتماعية لا تتم إلا بتضافر الجهود، وعلى الرغم من النواحي الإيجابية للعمل فإن ماركس يرى أن سلبية العمل تتضح في نمط الإنتاج حيث يفقد العامل الإنسانية ويصبح شيئاً فهو مغترّب في عملية الإنتاج ذاتها وبدلاً من أن يكون العمل مصدراً للسعادة العامل يصبح مصدراً لبؤسه، ذلك أن العامل ليس حراً، ويصبح العمل وسيلة لإشباع حاجات خارجيه وليس حاجة إنسانيه مما ينتج عنه الاغتراب (العوطه، 2009).

- 4- الاغتراب الثقافي: حيث يعاني المرء صراعاً قيمياً، ويظهر في تمرد الشباب والمراهقين وفئات من المثقفين على المجتمع ومؤسساته وتنظيماته (القرني، 2019)، حيث لا تتوافق قناعاتهم مع ثقافة المجتمع وقيمه ومعتقداته
- 5- الاغتراب النفسي: يعني وعي الفرد بالصراع القائم بين ذاته وبين البيئة المحيطة به بصورة تتجسد في الشعور بعدم الانتماء والسخط والقلق والعدوانية وما يصاحب ذلك من سلوك إيجابي أو الشعور بفقدان المعنى واللامبالاة ومركزية الذات والانعزال الاجتماعي وما يصاحبه من أعراض إكلينيكية، وعلى الرغم من شيوع مفهوم الاغتراب النفسي إلا أنه من الصعب فصله عن صور الاغتراب الأخرى، فهو المرحلة التي ينتقل فيها الصراع بين الذات وما حولها إلى الذات وداخلها (الصنعاني، 2009).
- 6- الاغتراب الوظيفي: إذا كان الاغتراب ضد الانتماء، فإن الاغتراب الوظيفي هو شعور الموظف بعدم الانتماء لوظيفته، ويعد كار ماركس أول من كتب عن الاغتراب الوظيفي، حيث أشار إلى أن الاغتراب الوظيفي هو شعور الموظف بالعزلة.

#### أبعاد الاغتراب:

تناول العديد من الباحثين ابعاد الاغتراب إلا أن أشهر أبعاده انتشاراً واستخداماً من قبل الباحثين هي الأبعاد التي حددها سيمان (Seeman) للاغتراب وهي:

1. العجز: هو شعور الفرد بعدم قدرته على التدخل من أجل تغيير الواقع، وقد عرف سيمان (seeman, 1990) العجز أنه "توقع الفرد أن سلوكه غير قادر على تحقيق ما يريده من أجر وتعزيز، لاعتقاده أنه غير قادر على تحديد مجريات الأحداث والنتائج التي تترتب على هذا الحدث"، وقد استمد سيمان فكرة بعد العجز من فكر ماركس حينما تحدث عن ظروف العمل وكيف تؤدي إلى اغتراب العامل عن إنتاجه (عبد الله وعبد الله، 2020).
2. افتقاد المعنى: يشير جون شيرد إلى أن افتقاد المعنى هو "عدم القدرة على فهم الأحداث، حيث يدرك الأفراد نقص التفاعل بين النظام العام وأهداف المنظمة" (أسامة، 2018)، وهو إحساس الفرد بأن الحياة لا معنى لها وأنها بلا هدف يستحق أن يسعى للوصول إليه، وأشار عبد الله (2008) إلى أنه عجز العامل عن الوصول إلى قرار أو معرفة ما ينبغي أن يفعله أو إدراك ما يجب أن يعتقده موجهاً لسلوكه، وينتج عن الإحباط لدى العاملين، وعدم إشباع حاجاتهم المختلفة النفسية والجسدية والاجتماعية (عواد، 2011).
3. افتقاد المعايير: يقصد بها سقوط المعايير التي تنظم السلوك وتوجهه وتعني شعور المعلم بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة، وأنه بحاجة لها لإنجاز الأهداف وتنشأ هذه الحالة عندما تتفكك القيم والمعايير الاجتماعية وتفشل في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه (سلامة ونبات، 2003)، وأشار الكنعان (2008)

إلى أنها حالة يشعر من خلالها الفرد بأن المعايير السلوكية التي يؤمن بها ليست هي المحددة لسلوكيات الأفراد داخل التنظيم فمبدأ العدالة والجدارة والمساواة ليس بالضرورة أن يكون المحدد الأساسي للنمو الوظيفي وبالتالي يشعر الفرد بالاغتراب.

4. العزلة: تمثل العزلة الاجتماعية أبرز مظاهر الاغتراب، وهي ضعف الروابط الاجتماعية، فلا يشعر العامل بالانتماء إلى المنظمة، ولا تكون لديه اهتمامات مشتركة مع المجتمع (seemam,1990)، مما يعني انسحاب الموظف من ثقافة المنظمة، وضعف التفاعل الاجتماعي، الأمر الذي يؤدي إلى السلبية في العمل ورفض العمل الجماعي (العمرى، 2019).

5. اغتراب الذات: أي الحالة التي يرفض فيها الفرد نفسه ولا يثق بها حيث يشعر بعدم الرضا عن حياته، فلا يجد الأنشطة التي تشعره بالرضا وتسير حياة الإنسان بلا هدف ويستسلم لكونه مستجيباً لما تقدم له الحياة دون تحقيق ما يريد من أهداف، فيشعر أنه لا قيمة له فلا يشعر بذاته ووجوده إلا نادراً وبالتالي فهو مفهوم يتعلق بعائد القيمة والمعنى الجوهرى للعمل (seeman,1990) ويرى العتيبي (2010) أن الموظف يغترب عن ذاته عندما يعجز عن السيطرة على وظيفته ويفقد الروابط والعلاقات ذات المغزى من داخل المنظمة التي يعمل بها وبالتالي فإنه يغترب عن ذاته.

وأضاف مزيان (2012) بعداً آخر هو بعد الرفض: وهو استنكار الفرد للأمر أو عدم قبوله للمواقف والسلوكيات من الآخرين أو المجتمع، وهو اتجاه سلبي رافض ومعادٍ للآخرين أو عدم تقبل بعض السلوكيات والنقد الاجتماعي والسخط والتمرد عليه، وحتى رفض الذات. وأشار سيمان إلى أن العامل الأساسي للاغتراب هو الشعور بالعجز وعدم القدرة على التحكم في نواتج السلوك والأحداث (القرني، 2019).

### ثانياً: الاغتراب الوظيفي

يعد كارل ماركس أول من استخدم مصطلح الاغتراب الوظيفي حيث استقى هذا المصطلح من كتابات "هيجل" في الاغتراب منطلقاً من فكرة اغتراب الانسان عن الدولة كمواطن وتدرج حتى وصل إلى فكرته الأساسية عن الاغتراب وهي اغتراب الإنسان عن العمل من خلال فهمه للنظام الاقتصادي.

وقد أكد كارل ماركس أن ظاهره الاغتراب متأصلة في القوانين الاجتماعية فهو يرى أن العمل هو أهم فعالية لنا كبشر ومن خلاله تخلق عالمنا وأنفسنا ونتائج عملنا، يعكس طبيعتنا ويشكل الأساس لقيمتنا الذاتية حسب ما ذكره كارل ماركس عن الاغتراب الوظيفي من أنه لا يفقد العامل نفسه وحسب بل يفقده نفسه بصفته موجود نوعي

له خصائص النوع الإنساني وهو بذلك يغترب عن إخوانه في الإنسانية ومن ثم يفقد تلقائياً مرح الحياة (بن طاهر وعمري، 2017، 8).

### الأسباب المؤدية للاغتراب الوظيفي:

هناك عدد من العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي، وهي:

- 1- البيروقراطية: بالرغم من أن البيروقراطية تعد ميزة بارزة للتنظيمات الحديثة إلا أنها تقف حائلاً دون تمتع العامل بروح الإبداع والمبادأة حيث يفقد العامل حريته في العمل ويصبح غير قادر على تحمل المسؤولية بل ويفضل أن يكون تحت سلطة الآخرين بدلاً من أن يكون قائداً.
- 2- النمط القيادي: تلعب القيادة دوراً مهماً في التأثير على المشاعر والاتجاهات النفسية للعاملين (بن طاهر وعمري، 2017)، حيث يؤدي النمط القيادي التسلطي أو الاستبدادي إلى شعور العامل بالظلم والقهر والعجز في بعض الأحيان عن تغيير الواقع وبالتالي ينتج الاغتراب الوظيفي.
- 3- طبيعة الاتصال: تعد عملية الاتصال جوهرية وهي أساس التفاعل بين الفرد والمؤسسة ويعد الاتصال في اتجاه واحد وهو الاتجاه النازل فقط من أسباب الاغتراب لدى الكثير من الأعمال كيف تقوم الإدارة العليا من خلاله بإصدار الأوامر والتعليمات مما يسبب الخمول والانتكالية ونكران الذات والعمل دون هدف.
- 4- التخصص وتقسيم العمل: هناك عدة سلبيات لتقسيم العمل منها فقدان الثقة في نفسه وإمكاناته والملل وتكرار العمل وفقدان الاهتمام والانتباه والشعور بعدم الرضا والانعزال بين العامل والغربة النفسية.
- 5- انخفاض التفاعل الاجتماعي: حيث يعد التفاعل لاجتماعي داخل المؤسسة ذا أهميه في خلق مناخ تنظيمي جيد وهذا بدوره يؤدي إلى تحقيق الأمن.
- 6- الممارسات غير الموضوعية (الفساد الإداري): متى سادت المظاهر السلبية في أي تنظيم فإن ذلك يعزى بالدرجة الأولى إلى إهمال الأسلوب العلمي في العملية الإدارية ومن أهم تلك المظاهر تقديم المصلحة الشخصية على المصلحة العامة والمحاباة والرشوة.
- 7- غياب بعض القيم الأخلاقية في العمل: فالقيم التنظيمية يمكن أن تكون محدداً واضحاً لكفاءة التنظيم وفقدان تلك القيم يخلق آثاراً سلبية على المؤسسة ومن تلك القيم الانضباط والأمانة والصدق والولاء والوفاء والاستقلالية والطموح.

- 8- تأثير التكنولوجيا: حيث يشعر العامل بسيطرة الآلة عليه أكثر من سيطرة الرؤساء مما يجعل العمل روتينياً تكرارياً وانعزالياً، لا يتطلب التعاون بين العاملين مما يشعر العامل بالاعتراب عن العمل، فيتوقف تكيف الشخص واحتماله لهذه الظروف (لظفي، 2007).
- 9- نظام الحوافز: الغموض في نظام الحوافز والخضوع للمجاملات والعلاقات الشخصية يعد من أهم العوامل التي تؤدي إلى الاعتراب الوظيفي (دروزة والقواسمي، 2014).
- 10- الاحتفاظ بالمعلومات: حيث إن وجود عدد من القيادات والمشرفين وأصحاب الخبرات الطويلة ممن يحفظون معلوماتهم ولا يقومون بدورهم من التدريب خوفاً على فقدان التميز أو الخوف من الاستغناء عنهم إذا وجد من يقوم بعملهم من أخطر مسببات الاعتراب الوظيفي، وقد أثبتت جميع التجارب الميدانية، أن كل النظم والقوانين والفلسفات لم تنجح في علاج هذه المشكلة وتغيير هذا السلوك (صلال والشايع، 2020).

وقد توصلت الكثير من الدراسات إلى أن هناك نوعين من المسببات للاعتراب الوظيفي منها ما يعود للمنظمة ومنها ما يعود للموظف كما في دراسة كلاً من: دروزة والقاسمي (2014) والمطيري (2016) وصالح وآخرين (2020)، إلا أنه وبالنظر لتلك الأسباب التي تعود للموظفين من وجهة نظرهم، كنقص الكفاءة وعدم التخصص وسوء إدارة الوقت والقيم والاتجاهات والخوف وعدم الأمن الوظيفي وغيرها فإن المسبب الأساسي لها هو قصور في التنظيم والتدريب، والذي يعود بالأساس للمنظمة، ويمكن مواجهته من خلال تجويد الأنظمة وتطبيق مبادئ الحوكمة، وتدريب الموظفين وتحفيزهم.

#### مراحل الاعتراب الوظيفي لدى المعلمين:

هناك ثلاث مراحل للاعتراب الوظيفي يمر بها المعلم، وهي:

**المرحلة الأولى:** مرحله الاعتراب النفسي حيث يشعر المعلم بأن العلاقة بينه وبين المدرسة التي يعمل بها لم تعد طبيعية وأصبح يسودها شيء من التوتر ويتكون لديه موقف سلبي تجاهها حيث إنه لم يعد له نفس القدر من الأهمية والمنزلة الاجتماعية، وتكون لديه المشاعر السلبية تجاه مدرسته وتكمن خطورة هذا الشعور في انتشاره بين المدرسين حيث يتحدثون عن الهموم والمشكلات التي يواجهونها في المدرسة وبالتالي تتحول بيئة العمل إلى بيئة سلبية ومن ثم تنخفض الإنتاجية نتيجة انصراف المعلمين إلى بحث همومهم ومشاكلهم والتشاور في حلها بدلاً من قضاء وقت العمل الرسمي في إنجاز المهام والأعمال وتطويرها مما ينتج عنه تلاشي المبادرة والإبداع وانتشار اللامبالاة والاتكالية بين المعلمين (عليان، 2018).

**المرحلة الثانية:** هي الاعتراب الوظيفي الذهني وهي امتداد لمرحلة الاعتراب النفسي لكنها أكثر خطراً على المعلمين وعلى المدرسة وتتميز بالشروع الذهني وعدم القدرة على التركيز وتظهر فيها مظاهر الحزن والاكتئاب، كما تكثر فيها أخطاء

الأداء الوظيفي لدى المعلمين وتتندى لديهم القدرة على التعلم كما يفقد المعلم الرغبة في التدريب على أي مهارات جديدة (عطا، 2018).

المرحلة الثالثة: هي مرحلة الاغتراب الوظيفي الجسدي حيث يصبح الاغتراب أزمة حقيقية إذ يكثر الغياب والتأخر والخروج أثناء الدوام من قبل المعلم، وتتفاقم المشكلة عندما تحاول الإدارة العليا مواجهة هذه المشاكل، ويغيب التواصل الفعال وتصبح الصراعات بين العاملين والمشرفين واضحة، ويفقد الرؤساء المباشرين القدرة على السيطرة (صلاح الدين وآخرون، 2020).

#### الآثار السلبية للاغتراب:

ذكر (Shiroma, 2002) بعض الآثار السلبية للاغتراب الوظيفي على مستوى الأفراد ومنها:

1. مقاومة التغيير دون مبالاة بأهميته وعوائده.

2. فقدان الإبداع والابتكار والمتعة والاندفاع نحو العمل.

3. انخفاض الفاعلية، والصراعات والانعزال.

4. تراجع في نوعية الحياة، والرضا الذاتي.

5. التعرض للأمراض النفسية والسيكوماتية.

كما تعددت الدراسات التي ربطت بين الاغتراب الوظيفي وبعض المظاهر السلبية في العمل، حيث توصلت دراسة كلاً من الشهراني (2020) وسلطان (2013) وفضالة (2010)، إلى أن الاغتراب الوظيفي يؤثر بشكل سلبي على الأداء الوظيفي، كما توصلت دراسة المطيري (2016) إلى أن الاغتراب الوظيفي يؤثر بشكل سلبي على الكفاءة الذاتية للموظفين، وكشفت دراسة القرني (2019) عن وجود علاقة ارتباطية عكسية بين ظاهرة الاغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز، وكشفت دراسة معالي (2020) إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الاغتراب الوظيفي والالتزام التنظيمي.

#### مبادئ التغلب على الاغتراب الوظيفي:

ذكر منصور (2007) عدداً من المبادئ للتغلب على شعور الاغتراب يمكن تلخيصها فيما يلي:

– الوعي بالاغتراب الوظيفي: يرى فروم أن الوعي بالاغتراب يؤدي إلى التغلب عليه فالوعي يعني طرح الأوهام فإذا اكتمل هذا الوعي تحرر الإنسان (خيري وسيفون، 2019) وهذا يعني أن وعينا بوجود الاغتراب الوظيفي طريقنا للتغلب عليه.

– بزوغ الأمل: فالأمل كما يقول فروم هو أن تكون مستعداً في أي لحظة لذلك الذي لم يولد بعد، والأمل هو الميلاد المستمر للحياة، والتعبير عن الإمكانيات الحقيقية للإنسان والواقع، فالإنسان بحاجة إلى الأمل ليتمكن من العودة إلى ذاته الطبيعية.

- بعث الإيمان ومناهضة الصنمية. مع حلول العلم مكان الدين أوشكت القيم الروحية على الانهيار فالاغتراب يعود الى نقص الجانب الروحي ومن ثم فإن الإنسان الحديث بحاجة إلى بعث الإيمان ولكنه يجب أن يكون إيماناً عقلياً قائماً على الثقة بالنفس والتحرر من الخضوع لأي معبودات صنمية.
- الارتباط التلقائي بالعالم والآخرين. حيث يتم التغلب على الاغتراب بتحقيق الحرية الإيجابية التي يستطيع الفرد معها الاتحاد بالعالم دون أن يفقد ذاته وهذه الحرية تفترض مسبقاً النشاط التلقائي الذي يعد تعبيراً عن إرادة الإنسان الحرة.
- تحقيق المجتمع السوي: إن تحقيق الحرية الإيجابية وقهر الاغتراب مرهون بتحقيق التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي تسمح للإنسان بالتعبير عن نفسه بشكل تلقائي وحر في وجود المجتمع الإنساني المناسب الذي ينمو فيه الفرد بطريقة سوية.

#### الدراسات السابقة:

يتناول هذا الجزء الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة، وتم تقسيم الدراسات السابقة إلى قسمين، يتكون القسم الأول من عدد من الدراسات التي تناولت موضوع الاغتراب الوظيفي، ويتكون القسم الثاني من عدد من الدراسات التي تناولت موضوع ضم المدارس، وقد تم ترتيب الدراسات من الأقدم إلى الأحدث، وذلك على النحو التالي:

#### 1- دراسات تناولت موضوع الاغتراب الوظيفي:

أجرى فضالة (2010) دراسة هدفت إلى التعرف على ظاهرة الاغتراب الوظيفي وعلاقتها بالأداء في المؤسسات الفلسطينية المدنية في محافظة رام الله والبيرة والوقوف على الأسباب المؤدية إلى انتشار ظاهرة الاغتراب الوظيفي عند العاملين في هذه المؤسسات ومعرفة العلاقة بين الاغتراب الوظيفي وأداء العاملين، والتعرف على حجم ظاهرة الاغتراب في المؤسسات الفلسطينية وتأثيرها، وأبرز هذه التأثيرات وما تقود إليه من سلبيات من وجهة نظر العاملين في هذه المؤسسات وشملت الدراسة ثلاث وزارات من وزارات السلطة الفلسطينية هي وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والزراعة، واتباع الباحث المنهج الوصفي الارتباطي لتحليل هذه العلاقة كما استخدم الباحث دراسة الحالة على نفس الوزارات وبلغت عينة الدراسة 100 موظف حيث تم اختيار العينة بطريقة عشوائية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الاحتلال الإسرائيلي وإجراءاته المختلفة تلعب دوراً كبيراً في تعزيز مشاعر الاغتراب لدى الموظفين العاملين في مؤسسات السلطة الفلسطينية وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الاغتراب الاجتماعي والاعتراب السياسي وبين الاغتراب الوظيفي.



وهدفت دراسة نيتشا ونيركا (Nicha & Neharika, 2010) إلى اكتشاف العوامل التي توقع العاملين في مجال المعرفة في الاغتراب الوظيفي وقد سعت الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال استكشاف المدى والأسباب التي تقف وراء ذلك من خلال تصميم أداة شاملة تساعد على سد الفجوة، على أساس عوامل مختلفة مثل الهيكلية المركزية، وإضفاء الطابع الرسمي، وخصائص العمل، والاستقلالية الذاتية، والإبداع، والتعبير الذاتي، وعلاقات العمل، والتصورات عن العدالة بوصف ذلك كله ينبئ عن الاغتراب الوظيفي. وقد جمع الباحث بيانات الدراسة من ست منظمات مختلفة تعمل في قطاع تكنولوجيا المعلومات في الهند. وقد أظهرت النتائج أن أكثر عامل يؤثر في اغتراب العاملين في مجال المعرفة هو عدم وجود عمل هادف، يليه بالترتيب العوامل الآتية: عدم السماح بالتعبير عن الذات، وسوء علاقات العمل، وأشارت الدراسة إلى أن واحداً من بين كل خمسة من أفراد العينة يتكون العمل سنوياً في مجال المعرفة.

كما هدفت دراسة علي (2013) إلى الكشف عن مدى إسهام العدالة التنظيمية في تفادي الاغتراب الوظيفي والوقوف عند مستوى كل من العدالة التنظيمية والاعتراب الوظيفي حيث استخدم المنهج الوصفي الارتباطي ودراسة هذه العلاقة على عينة عددها 144 من العاملين في معمل أسمنت الكوفة وتوصل البحث إلى عدد من الاستنتاجات أهمها وجود تأثير معنوي لجميع أبعاد العدالة التنظيمية على الاغتراب الوظيفي وهو ارتباط عكسي حيث إن شعور العامل بالاعتراب الوظيفي يزداد عند شعوره بغياب العدالة التنظيمية وهذا يعني أن العدالة التنظيمية تلعب دوراً مهماً في تفادي الاغتراب الوظيفي للعاملين.

وسعت دراسة بحرو أبو سلطان (2013) إلى إيجاد العلاقة بين الاغتراب الوظيفي وأداء العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وتمثل مجتمع الدراسة في العاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة البالغ عددهم 755 موظفاً، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية الطبقية بنسبة 40% من مجتمع الدراسة وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5% بين الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة.

كما هدفت دراسة دروزة والقواسمي (2014) إلى التعرف على درجة تأثير المناخ الأخلاقي على الشعور بالاعتراب الوظيفي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الأردن حيث بلغت عينة الدراسة 200 موظف، واعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه النظري والميداني، وتوصلت إلى عدد من نتائج أهمها أن تصورات الباحثين حول وجود مناخ عمل أخلاقي في الوزارة بمستوى مرتفع، بينما جاءت تصوراتهم حول مستوى الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى الباحثين بمستوى متوسط، كما أظهرت الدراسة وجود أثر معنوي للمناخ الأخلاقي ببعديه

على الشعور بالاعتراب الوظيفي في الوزارة حيث أظهرت وجود أثر معنوي للجانب الفردي الأخلاقي على الشعور بالاعتراب وعدم وجود أثر معنوي للجانب المنظمي الأخلاقي على الشعور بالاعتراب الوظيفي.

وسعى مكاوي في دراسته (2014) إلى محاولة مقارنة ظاهرة الاعتراب الاجتماعي لدى الشباب المقدسي (سياسياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً)، وتابع الباحث المنهج النوعي من خلال إلقاء الضوء على الواقع الاجتماعي والاقتصادي والسياسي الذي يعيشه وتأثيره على علاقه الشباب بمجتمعه ونظرتهم له وسلوكياته تجاهه وفي مواجهة ضغوطه، وخلصت إلى أن الشباب المقدسي يعيش فعلاً حالة اغترب عن مجتمع ترتبط عناصرها بتفاصيل واقعه وبنية مجتمعه وطبيعة الأزمات التي يواجهها وكلها أفرزت فرد لا يشعر بفاعليته ولا أهميته ولا وزنه في الحياة وانعدام تأثيره على المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها.

كما هدفت دراسة (sirin & sirin, 2015) إلى الكشف عن العلاقة بين الاعتراب عن العمل والرضا عن الحياة لمعلم التربية البدنية وقد استخدم المنهج الوصفي المسحي، حيث تكونت عينه الدراسة من 179 معلماً من معلمي التربية البدنية في المدارس الحكومية طبق عليهم مقياس الاعتراب الوظيفي بالإضافة إلى الاستبانة التي تم تطويرها لتحديد مستوى الرضا عن الحياة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقه سلبية بين الاعتراب الوظيفي والرضا عن الحياة لدى معلمي التربية البدنية.

وهدفت دراسة المطيري (2016) إلى الكشف عن العلاقة بين الاعتراب الوظيفي والكفاءة الذاتية لدى عينة من الموظفين في جامعة الملك عبدالعزيز بجدة، حيث استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي وتكونت عينه الدراسة من 65 موظفاً وموظفة حيث استخدم مقياس الاعتراب الوظيفي كأداة الدراسة، وتوصل إلى عدد من النتائج أهمها وجود علاقة ارتباطية سلبية بين أبعاد الاعتراب الوظيفي والكفاءة الذاتية حيث إنه كلما زاد مستوى الاعتراب الوظيفي انخفض مستوى الكفاءة الذاتية لدى الموظف.

كما هدفت دراسة (Angela & Richard, 2017) إلى الكشف عن العلاقة بين التكنولوجيا والاعتراب لدى العاملين، وقد توصلت الدراسة إلى وجود دعم مبرر لتوقعات Blauner وزملائه التي تم إجراؤه عام 1972 من أن نوع الوظيفة التكنولوجية تأثيراً مهماً من الناحية الإحصائية على المتغيرات التابعة، لكن التأثير معتدل ومع ذلك فإن المتغيرات الشخصية والعوامل السياقية لها تأثيرات قوية، ويتم تحديث النتائج التي توصلت إليها الدراسة الاستقصائية مع بيانات عن التحولات في الهيكل المهني والمواقف والتحولات في التكنولوجيا في جميع مجالات الاقتصاد.

وهدفت دراسة القرني (2019) إلى إبراز العلاقة بين ظاهرة الاعتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز لأداء قادة المدارس في محافظة بلقن، حيث استخدم المنهج الوصفي الارتباطي للتعرف على تلك العلاقة وطبقت الدراسة على عينة تم اختيارها بطريقة المسح الشامل من قادة المدارس الحكومية بمحافظة بلقن والبالغ عددهم 262 قائداً،

وأُسفرت الدراسة عن عدة نتائج أهمها أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى قادة محافظة بلقرن جاء بدرجة متوسطة وتبين أن قادة المدارس في محافظة بلقرن لديهم مستوى عالٍ من الدافعية للإنجاز نتيجة اعتقادهم بأن العمل المهني هو جزء من مسؤولياتهم تجاه الوطن حيث يتطلعون إلى إنجاز الأعمال بسرعة وجودة عالية، وكشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين ظاهرة الاغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس.

وهدفت دراسة غيث والحارثي (2019) إلى التعرف على أثر الاغتراب الوظيفي بأبعاده (فقدان القوة والسيطرة، وفقدان المعنى، وفقدان المعايير، والتقييم الذاتي) على سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمات في المناطق النائية بمحافظة الطائف. واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (197) معلمة في مدارس التعليم العام (الابتدائية، والمتوسطة، والثانوية) في المناطق النائية بمحافظة الطائف، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمات في المناطق النائية بمحافظة الطائف جاء بدرجة متوسطة. كما أظهرت النتائج أن سلوك المواطنة لدى المعلمات في المناطق النائية جاء بدرجة عالية. وتبين أن هناك تأثيراً عكسياً للاغتراب الوظيفي بأبعاده الأربعة على سلوك المواطنة التنظيمية، وكذلك أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لآراء المعلمات في المناطق النائية تجاه الاغتراب الوظيفي بجميع أبعاده، تعزى إلى اختلاف المؤهل العلمي.

كما هدفت دراسة الشهراني (2020) إلى التعرف إلى العلاقة بين الاغتراب الوظيفي من ناحية والأداء الوظيفي لدى عينة من معلمات رياض الأطفال في منطقة عسير، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث تكون عينة البحث من 302 من المعلمات، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال مرتفع وسلب مع الإدارة المباشرة وأن ظروف عمل المعلمات غير مرضٍ وتوجد علاقة سلبية بين الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي.

وهدفت دراسة معالي (2020) إلى التعرف على أثر الاغتراب الوظيفي على الالتزام التنظيمي من خلال الرضا الوظيفي كدراسة ميدانية في الشركات الصناعية في الأردن من وجهة نظر العاملين، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان، وتم اختيار أسلوب العينة الملائمة لتوزيعها على عينة الدراسة التي بلغت 359 مبحوثاً، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أثراً للاغتراب الوظيفي على الالتزام التنظيمي من خلال الرضا الوظيفي.

وهدفت دراسة صلاح الدين وصالح (2020) إلى الكشف عن بنية الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان من خلال المقياس الذي طوره (2010) على عينة بلغت 403 من المعلمين بالمدارس الحكومية، وتم استخدام المنهج الوصفي وأسلوب التحليل العامل الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية وقد

توصلت الدراسة إلى أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين منخفض وكانت أبعاده مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي كما يلي: العجز، العزلة، اللامعيارية، غياب دعم الآخرين، واللامعنى، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة أفراد عينة الدراسة في جميع أبعاد الاغتراب الوظيفي وكذلك في الاغتراب الوظيفي ككل وفقاً لمتغير الجنس، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة أفراد الدراسة في جميع أبعاد الاغتراب الوظيفي ما عدا البعد الثاني وفقاً لسنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة الأقل، كما أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاغتراب الوظيفي في البعد الثالث والرابع لصالح المعلمين بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

وسعت دراسة عبد الله (2020) إلى التعرف على ظاهرة الاغتراب الوظيفي بين العاملين في المؤسسات التعليمية ومظاهره والآثار المترتبة على العاملين في المؤسسات التعليمية نتيجة للاغتراب الوظيفي، والآثار المتوقعة لوجود هذه الظاهرة بين العاملين في تلك المؤسسات، وتحديد المعالجات التي تؤدي إلى القضاء أو الحد من هذه الظاهرة لدى العاملين في المؤسسات التعليمية الكويتية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول أن يصف كيف تنتشر ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات التعليمية بدولة الكويت وتكونت عينة الدراسة من (100) من رؤساء العمل و (400) من الموظفين تم اختيارهم عشوائياً من جميع المناطق التعليمية بوزارة التربية، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج للكشف عن الأسباب المؤدية للاغتراب الوظيفي من وجهة نظر أفراد عينة البحث من الرؤساء والمرؤوسين والآثار المتوقعة للاغتراب الوظيفي أيضاً من وجهة نظرهم.

وهدف دراسة الصلال (2021) إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية بمدينة بريدة في المملكة العربية السعودية باستخدام بعض المتغيرات، حيث اعتمد الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من 92 قائداً وقائدة، كما استخدم الباحث مقياس بلونر للاغتراب الوظيفي، بعد إجراء بعض التغييرات عليه ليتناسب مع عينة الدراسة، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج أبرزها، أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس جاء بدرجة متوسطة حيث تم ترتيب الأبعاد حسب الأبعاد كما يلي (فقدان السيطرة، اللامعيارية، العزلة، فقدان المعنى)، بالإضافة إلى وجود فروق دالة إحصائية لمتغير الجنس لصالح الذكور، وأوصى الباحث بالتمكين الإداري للقادة خصوصاً ذوي الخبرة ومنحهم الاستقلالية في اتخاذ القرار.

## 2- دراسات تناولت موضوع ضم المدارس:

هدفت دراسة متشو وكيلي (Mchugh & Kyle, 2008) إلى تقييم مستويات الإجهاد التي يعاني منها المعلمون في عينة من المدارس التي كانت مهددة بالاندماج أو لم يتم دمجها، وقد كشفت الدراسة أن أولئك الذين تعرضوا للتهديد بسبب التغيير الصادم أظهروا أعلى مستويات التوتر.

وهدف دراسة نعيمات وآخرين (2020) إلى التعرف على درجة رضا أطراف العملية التعليمية عن دمج المدارس في الأردن، وتكونت عينة الدراسة من (185) فرداً، واستخدم المنهج الوصفي حيث تم تطوير أداة الدراسة

وتكونت من ثلاثة مجالات: الجانب الأكاديمي والتربوي، الجانب السلوكي والقيمي والاجتماعي، وجانب التجهيزات الفنية، وتوصلت الدراسة إلى أن المجال الأعلى في الرضا كان في مجال التجهيزات الفنية، بدرجة رضا (9.65%)، ثم الجانب السلوكي والقيمي والاجتماعي بدرجة رضا (8.65%)، ثم الجانب الأكاديمي والتربوي بدرجة رضا (7.65%) وبلغت درجة الرضا عن الدمج لفئة المشرفين (9.49%) ولمديري المدارس بدرجة رضا (1.65%) وللمعلمين بدرجة رضا (6.60%) وللطلاب بدرجة رضا (2.76%) وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا عن الدمج تعزى لفئة المستهدفة بين كل من معلم ومشرف تربوي لصالح معلم، معلم والطالب لصالح الطالب، مدير مدرسة ومشرف تربوي لصالح مدير مدرسة، مشرف تربوي والطالب لصالح الطالب.

وهدف ت دراسة الفايز والسدحان (2021) إلى مراجعة أفضل الممارسات العالمية في مجال دمج المدارس بالمناطق ذات الكثافات السكانية المنخفضة؛ لتقديم مقترحات لرفع كفاءة المدارس الحكومية قليلة العدد؛ لتحسين كفاءة الإنفاق في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. واستخدمت الدراسة المنهج النوعي التحليلي، بتحليل الوثائق عبر دراسة تجارب الدول في التعامل مع المدارس قليلة العدد، واستخدمت الدراسة أداتين: تحليل الوثائق، والمقابلة التي شارك فيها (20) خبيراً، وتوصلت الدراسة إلى أن أفضل الممارسات العالمية في مجال الدمج تمثلت في: وجود دليل وطني تستند عليه آلية الدمج، وأهمية التنوع في معايير الدمج وبدائله، وتوعية المجتمع المحلي، وتوفير نقل مدرسي آمن ومرح. وقدمت الدراسة مقترحات لدمج المدارس قليلة العدد وبدائله؛ لتحسين كفاءة الإنفاق في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

تعقيب على الدراسات السابقة:

- تتشابه الدراسة الحالية مع غالبية الدراسات السابقة في الموضوع الرئيسي وهو الاغتراب الوظيفي، كما تتشابه مع دراسة الفايز والسدحان (2021) ودراسة نعيمات وآخرين (2020) ودراسة مايكل وكابلي (2008) من حيث تناولها عملية ضم المدارس قليلة العدد، كما تتشابه مع دراسة كلاً من الشهراني (2020)، وصالح الدين وصالح (202) ودراسة غيث والحارثي (2019)، ودراسة (sirin,2015)، من حيث عينة الدراسة التي كانت من المعلمين، كما تتشابه الدراسة الحالية من حيث المنهج مع دراسة مكاوي (2014) التي استخدمت المنهج النوعي بهدف عمل مقارنة لظاهرة الاغتراب الاجتماعي لدى الشباب المقدسي ودراسة الفايز والسدحان (2021) التي استخدمت المنهج النوعي الوثائقي الذي يعتمد على تحليل الوثائق، كما تشابهت معها في استخدام أسلوب المقابلة الشخصية لمعرفة أفضل الممارسات العالمية في مجال ضم المدارس.
- تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المنهج المستخدم وهو المنهج النوعي (الفيينومولوجي)، الذي يتقصى من خلاله الباحث خبرات المشاركين حول ظاهرة معينة، كما تناولت الدراسة الحالية معلمي المدارس المضمومة، ولم تتطرق أي من الدراسات السابقة لذلك.

- وتمت الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد الفجوة البحثية، والاستفادة من المراجع الملحقة في إثراء الجانب النظري وطرق جمع وتحليل البيانات النوعية، وبناء أداة الدراسة، كما تمت الاستفادة منها في تفسير بعض البيانات.

#### منهجية الدراسة وإجراءاتها:

##### منهج الدراسة:

في ضوء أهداف الدراسة الحالية وطبيعتها الاستكشافية، كان من المناسب استخدام المدخل النوعي في جمع البيانات وتحليلها، وتحديد المنهج الظاهراتي الذي يتضمن عدة إيجابيات منها وصف بروز الظاهرة وتطورها على شكل موضوعات رئيسية تشكل محاور لسير الظاهرة، وعرف العبد الكريم (30، 2012-31) المنهج النوعي أنه " كل بحث يسعى لاستكشاف وفهم ظاهرة اجتماعية ما في سياقها الطبيعي الممكن دون الاعتماد على المعطيات العددية والإحصائية" فهو منهجية بحث عامة تركز على وصف الظواهر والسعي إلى تحقيق فهم أعمق لها واعتمدت الدراسة على الإطار التفسيري للظاهرة وهو إطار يسمح للباحث بأن يفسر الواقع من خلال ما يقوله الآخرون وما يعيشونه.

##### مجتمع وعينة الدراسة:

تم تحديد مجتمع الدراسة بمعلمات المدارس المضمومة للبنات في منطقة حائل، وتكونت عينة الدراسة من (15) معلمة، (6) من معلمات المدرسة المضمومة، و(8) معلمات من المدرسة المستقبلية لهن بالإضافة إلى مديرة المدارس التي تم الضم إليها (1)، حيث تم اختيار العينة قصدياً من المجتمع بهدف التركيز على الظاهرة وفهمها فهماً عميقاً، وتوضيح أبعادها، حيث إن الدراسة الحالية لا تهدف إلى التعميم وإنما تهدف إلى استكشاف الظاهرة وإثراء المعرفة.

##### أداة الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام المقابلة كأداة رئيسية في البحث، وبالتحديد المقابلة المعمقة، التي أشار لها كل من (2016) marshal & rossman والتي تسمح بالتركيز على التجربة الشخصية للمبحوث، من خلال المعاني التي يعبر بها عن الأحداث التي عاشها بخصوص تلك الظاهرة، ويتوقف فهم تلك المعاني والاستفادة منها على مدى إدراك الباحث لتلك المعاني، كما تم استخدام الملاحظة للكشف عن إجابات العينة من خلال لغة الجسد، حيث تم إجراء مقابلات مفتوحة مع المعلمات، من خلال نموذجين من الأسئلة المفتوحة، نموذج مخصص للمعلمات المنقول من المدرسة المضمومة، ونموذج آخر للمشاركة من المدرسة المضموم إليها.

##### معالجة البيانات وتحليلها:

تم تحديد 6 خطوات أساسية لتحليل البيانات والتأكد من موثوقيتها:

- 1- كتابة الملاحظات أثناء وبعد إجراء المقابلة.
- 2- تفرغ المقابلات كتابياً بشكل فردي.
- 3- إعادة سماع المقابلات ومقارنتها بما هو مكتوب لتحديد المعاني المرتبطة بالظاهرة.
- 4- قراءة المقابلات ومقارنتها لاستخلاص الرموز والمعاني المتعلقة بالظاهرة.
- 5- ترميز البيانات.
- 6- إجراء التحليل الأولي للبيانات والملاحظات.
- 7- كتابة التحليل النهائي للبيانات والملاحظات.

### نتائج الدراسة:

يتناول هذا الجزء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، وهي على النحو التالي:

### النتائج الخاصة بالسؤال الأول:

والذي ينص على: ما الخبرات التي عاشتها المعلمات اللاتي عانين من الاغتراب الوظيفي نتيجة لضم المدارس؟

رغم نظرة المعلمات المشاركات في الدراسة السلبية لعملية الضم إلا أن هذه الدراسة توصلت الى أن عملية ضم المدارس أضافت للمعلمات بعض الخبرات واكتسبن منها عدداً من المهارات، ولعل من أبرزها:

- 1- المرونة وتقبل التغيير: حيث تعد المرونة أحد أهم المهارات التي تحتاجها المعلمة لكي تستمر في الإنتاجية، وقد اكتسبت غالبية المعلمات في المدارس المضمومة صفة المرونة وتقبل التغيير، وقد وجهت إحدى المشاركات نصيحة لمعلمات المدارس المضمومة (تؤكد فيها ضرورة تقبل التغيير وعدم التمرد على الظروف وتهيئة النفس لأي تغيير قد يطرأ، وعدم التعلق بمكان معين)، فعدم تقبل التغيير والارتباط النفسي بالمكان يؤدي إلى الإجهاد النفسي الذي قد يؤثر على الصحة النفسية للمعلمة.
- 2- التعامل مع بيئة تعليمية جديدة: حيث تتميز المدارس المضمومة بقلة الطالبات، وعند الانتقال لمدارس أخرى تقابل المعلمة أعداداً كبيرة من الطالبات الأمر الذي يكسبها مهارات أكثر من خلال التعامل مع شخصيات مختلفة وأكثر تنوعاً، كما أن التعامل مع أعداد كبيرة من الطالبات في الصف الواحد يحتاج إلى مهارات تعليمية وفنية عالية لإدارة الصف.
- 3- اكتساب الخبرات من خلال فريق العمل: فتغيير فريق العمل يكسب المعلمة مهارات اجتماعية للتعامل مع فريق العمل الجديد، حيث تواجه المعلمة في المدارس المضمومة فريق عمل أكبر من السابق عادة وتكلف بمهام أكبر، مما يزيد مهاراتها المهنية بشكل أسرع مقارنة بالمدارس قليلة العدد، كما أن تغير الطاقم الإداري يكسب المعلمة مهارات إدارية جديدة من خلال المقارنة والتأمل في الاختلاف بين إدارته

السابقة والإدارة الحالية، وهذا ما أشارت إليه إحدى المشاركات بالدراسة في قولها "من الطبيعي اكتساب المزيد من الخبرات نتيجة التعامل مع أعداد أكثر من الطالبات وإدارة جديدة ومعلمات جديدات".

كما كانت هذه المرحلة صعبة ومتعبة لمن ظهرت خلالها بعض مظاهر الاغتراب الوظيفي وقد تم تحديد تلك المظاهر فيما يلي:

أولاً: الرفض. فقد قابلت معظم المعلمات عملية ضم المدرسة بالرفض وهو رد فعل طبيعي خاصةً عندما تكون المدرسة مضمومة لمدرسة أبعد، حيث ذكرت إحدى المشاركات أنه رغم أن بعض الزميلات معها في المدرسة تم نقلهن إلى مدارس قريبة من التي يسكن فيها إلا أن أغلب المعلمات لم يتقبلن فكرة إغلاق المدرسة رغم علمهن المسبق بأن المدرسة ستغلق وأضافت "الناس باشرت بالمدارس واحنا من هول الصدمة باشرنا في الإدارات، ما صرت متقبلة المدرسة الجديدة ولا الطريق" كما أفادت أخرى أنه كان من المتوقع إغلاق المدرسة لكن البعض لم يتقبل ذلك فليس الكل يتقبل التغيير" وأفادت إحدى المشاركات أيضاً أنها لم تتقبل المدرسة الجديدة وبقية متعبة حتى نُقلت إلى مدرسة أخرى، وهذا يتفق مع بعد الرفض الذي ذكره فريان (2012) "أن استنكار الفرد للأمور أو عدم قبوله لبعض السلوكيات من الآخرين أو من المجتمع هو اتجاه سلبي ومعادٍ للآخرين يؤدي إلى السخط والتمرد ورفض الذات".

ثانياً: العجز (فقدان السيطرة): هو شعور المعلمات بعدم القدرة على التدخل من أجل تغيير الواقع حيث تشعر بعض المعلمات بالظلم والقهر نتيجة عدم قدرتها على اتخاذ القرارات المهمة في حياتها كما أفادت إحدى المشاركات أنها تشعر بالظلم لأنها لم تنقل حسب رغبتها وأنها أُجبرت على العمل في المدرسة الحالية وأنها عاجزة عن تجاوز هذه المشاعر السلبية لشعورها بأنها مجبرة وعاجزة عن تغيير الواقع حيث قالت (مهما حاولت تجاوز هذا الشعور سألقي مجبرة على المدرسة)، وهذه النتيجة تتفق مع ما جاء به الصلال (2020) حيث ذكر مشيراً للعجز "أن الفرد المغترب لا يتمكن من عمل تغيير مصيري في مجرى الأحداث الكبرى أو صنع قرارات تتناول حياته ومصيره، ويعجز بذلك عن تحقيق ذاته".

ثالثاً: التشتت: هو شعور المعلمة بأن الحياة لا معنى لها وأنها بلا هدف يستحق أن تصل إليه حيث ذكرت إحدى المشاركات أنها مشتتة بقولها (أحس أنني مشوشة) تعبيراً عن التشتت الذي تشعر به، كما ذكرت مشاركة أخرى أن إغلاق المدرسة سبب لها تشتتاً، فالتشتت الذي حدث للمعلمات ناتج عن الإحباط الذي يشعرون به وعدم إدراك الواقع المعاش من حولهن، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة عواد (2011) حيث أشار إلى أن الإحباط وعدم إشباع الحاجات النفسية والجسدية والاجتماعية للعاملين يسبب عجزهم عن الوصول إلى معرفه ما يجب فعله أو إدراك ما يجب أن يعتقدوا به كموجه لسلوكهم.



رابعاً: الشعور بالظلم: حيث تشعر المعلمة بعدم وجود معايير محددة توجه مسارها المهني حيث أشارت إحدى المشاركات إلى أنه بعد (15) عاماً من الخدمة في الإدارة المدرسية تم إغلاق المدرسة وتحويلها إلى معلمه في مدرسة أخرى، وعند سؤالها عن إمكانية ترشيحها لوظيفة مديرة مدرسة في مكان آخر أفادت بأنها لا تستطيع ذلك لأنها ترى أن إدارة المدرسة مسؤولة وأنه لا بد أن تكون المدرسة قريبة من سكن المديرية حتى تتمكن من القيام بواجبها على أكمل وجه، كما ذكرت أنها قامت برفع تظلم للوزارة إلا أنه لم ينظر بوضعها ولم تحل المشكلة وتم رفض التظلم رغم إقرار الوزارة بوقوع الظلم، وذكرت مشاركة أخرى أنها تشعر بالظلم نتيجة نقلها لمدرسة لم تكن ضمن الرغبات التي اختارتها عندما ألزمت بطلب النقل حيث أنه وبالرغم من أن آليه النقل كانت واضحة وتم إتاحة اختيار الرغبات لهن وأن أغلب المعلمات تم نقلهن حسب رغباتهن باستثناء عدد من المعلمات إلا أنه لم يتم نقل البعض الآخر حسب رغباتهن بل تم توجيههن حسب الاحتياج، كما عبرت إحدى المشاركات بقولها "كأني أعمل جاهدة ثم يقال لي عمك هذا ليس له قيمة" مشيرة لعدم التقدير لجهودها، وأنها تشعر بالإحباط نتيجة إغلاق المدرسة ونقلها لمدرسة بعيدة بالرغم من مضي ثمان سنوات للعمل في المدرسة وهذا يتفق مع ما أشار إليه الكنعان (2001) حيث تظهر هذه الحالة بشعور الفرد بأن المعايير السلوكية التي يؤمن بها وسلوكيات الأفراد داخل التنظيم ومبدأ العدالة ليست بالضرورة هي المحدد الأساسي للنمو الوظيفي، وبالتالي يشعر الفرد بالاعتزاز وهو ما يصور شعور المعلمات في المدارس المضمومة حيث لم يجدن التقدير لجهودهن أو خبراتهن عندما تم توجيههن لمدارس ليست ضمن رغباتهن الأمر الذي سبب لهن مشاعر الاعتزاز.

خامساً: تأثر الصحة النفسية: ذكرت إحدى المشاركات أن عمليه ضم المدارس أثرت على حالتها النفسية وانعكس ذلك على صحتها الجسدية أيضاً حيث كانت تمر بحاله اكتئاب، كما أفادت مشاركة أخرى أنها كانت تشعر براحة نفسية وجسدية في مدرستها السابقة عكس وضعها الحالي، وذكرت إحدى المشاركات أيضاً أنها مرت بحاله اكتئاب في بداية عملها بعد ضم المدرسة، كما ذكرت مديرة المدرسة المستقبلية لهن أن الحالة النفسية للمعلمات يوم مباشرتهن كانت سيئة جداً وأنها تواصلت مع المشرفة المسؤولة وشرحت لها الوضع النفسي للمعلمات وما يبدو عليهن من قلق وتشتت وعدم استقرار، حيث وجهتها المشرفة لاحتواء المعلمات المنقولات لمدرستها وتخفيف الأثر النفسي عنهن، وإعطاؤهن حافز نذب نهاية العام لتخفيف الأثر النفسي وحتى لا يتأثر سير العمل.

### النتائج الخاصة بالسؤال الثاني:

والذي ينص على: ماهي انعكاسات عملية ضم المدارس على البيئة المدرسية؟

توصلت الدراسة إلى أن عملية ضم المدارس أثرت على البيئة التعليمية من عدة نواحي:

1. ضعف الدافعية: أثرت عملية الضم على دافعية المعلمات نحو العمل وهو أمر متوقع عند نقل معلمة لمدرسة أبعد من مدرستها السابقة، "ولكن رد الفعل كان مبالغ فيه من بعض المعلمات" حسب إفادة إحدى

المشاركات، وقالت إحدى المعلمات المنقولت "تعبت نفسياً لدرجة أنني فكرت بتقديم إجازة استثنائية، وفكرت أدبر نفسي بأي طريقة، سواء الغياب بعذر أو دون عذر، حتى لو أفصل من عملي، المهم أن أهرب من العمل)، كما ذكرت مشاركة أخرى أن دافعية المعلمات كانت ضعيفة جداً وكان لدى الأغلب رغبة في الندب والتكليف لمدارس أقرب للمدينة حيث يسكن، وأنه تم ندب معلمتين بعد مباشرتهن في المدرسة بناءً على طلبهن، وحيث إن أغلب المعلمات المنقولت المشاركات في الدراسة تم نقلهن نقل إجباري لسد العجز في المناهج، وليس بناء على رغباتهن وهذا بدوره أثر على المعلمات من جانبين :

أ- أداء المعلمات، ذكرت إحدى المشاركات أن أدائها تأثر وأنها لا تستطيع أن تعطي كما كانت تعطي في مدرستها السابقة، كما قالت مشاركة أخرى عند سؤالها عن الأداء "بالنسبة للأداء، أكيد أثر النقل الإجباري على أدائي".

ب- انضباط العمل: أثرت عملية الضم على نسبة غياب المعلمات الأمر الذي له تأثير مباشر على انضباط العمل، حيث ذكرت إحدى المشاركات "أن المعلمات المنقولت من المدرسة المضمومة كثيرات الغياب والاستئذان، وأنها كانت تتعاطف معهن لبعدها المسافة الأمر الذي انعكس على المعلمات غير المغتربات في المدرسة، مما أدى إلى زيادة الغياب والاستئذان غير المبرر من جميع المعلمات باستثناء البعض" وتتفق هذه النتيجة مع دراسة معالي (2020) التي توصلت لوجود علاقة عكسية بين الاغتراب الوظيفي والالتزام بالعمل، ويرتبط الغياب ارتباطاً مباشراً بضعف الدافعية، وتعد هذه المرحلة هي المرحلة الثالثة والأصعب من مراحل الاغتراب التي ذكرها صلاح الدين وآخرون (2020)، وتحتاج إدارتها لحكمة وخبرة وحذر حتى لاتصل إلى مرحلة الصراع التي يصعب التحكم بها.

2. ضعف الجانب الإبداعي لدى المعلمات :

أ- حيث أفادت إحدى المشاركات "أن عمل المعلمات المغتربات اقتصر على الأعمال اليومية من تدريس المنهج، والإشراف والمناوبة ودخول حصص الانتظار، دون إبداع أو ابتكار في أساليب العمل" وهو أمر ناتج عن ضعف الانتماء للمدرسة الجديدة، حيث تشعر المعلمة أن وجودها في المدرسة مؤقت، وأنها تنتظر النقل لتبدأ عملها بجدة.

ب- أثرت عملية ضم المدارس أيضاً على الأنشطة اللامنهجية: فهناك ضعف في المشاركة في الأنشطة المدرسية بشكل عام سواء من قبل المعلمات أو حتى من قبل الطالبات، وهو ما أشارت له إحدى المشاركات "رائدة النشاط في المدرسة" حيث قالت "كل أسبوع تقريباً أرسل لهن موضوع النشاط، لكن معلمات محددات اللاتي يشاركن بالأنشطة دائماً، والأغلب ليس لهن دور ملحوظ في حصص النشاط، وكذلك بالنسبة للطالبات بعكس السنوات الماضية كان الأغلب يشارك"، وتتفق هذه النتيجة مع ما

توصلت له دراسة القرني (2019)، من أن الشعور بالاغتراب يقود إلى افتقاد الدافعية وافتقاد القدرة على التفاعل الهادف مع الآخرين.

ورغم تأثير عملية ضم المدارس على البيئة المدرسية حسب إفادة المشاركات في الدراسة، إلا أننا لا نستبعد أن يكون للتعليم عن بعد دور في ضعف الدافعية وانخفاض نسبة المشاركة في الأنشطة المدرسية، حيث أدت ظروف جائحة كورونا إلى انقطاع الطلاب والمعلمين عن المدرسة لفترة طويلة ألغيت فيها جميع الأنشطة اللامنهجية واقتصرت التعليم عن بعد على تنفيذ الحصص الدراسية، الأمر الذي قد يكون له دور في التقليل من أهمية الأنشطة اللامنهجية لدى المعلمات وبالتالي لدى الطالبات، ومن الممكن أن يمتد ذلك لما بعد الحضور للمدرسة.

### النتائج الخاصة بالسؤال الثالث:

والذي ينص على: كيف يمكن معالجة مشكلة الاغتراب الوظيفي للمعلمات بعد عملية ضم المدارس؟

توصلت الدراسة لبعض الحلول للتقليل من أثر الاغتراب على عمل المعلمات بعد ضم المدارس أهمها:

1. أجمعت المشاركات على أن نقل المعلمة لمدرسة حسب رغبتها هو حق من حقوقها من شأنه تقليل أثر الاغتراب على المعلمات بعد ضم المدارس.
2. ثلاث مشاركات اقترحن ضم المراحل في مبنى واحد في نفس المنطقة بدلاً من ضم مدارس في مناطق متباعدة، الأمر الذي قد يساعد في رفع كفاءة الإنفاق على المدارس قليلة العدد دون الإضرار بالمعلمين.
3. جميع المشاركات اتجهن إلى ضرورة مراعاة الحالة النفسية للمعلمة المنقولة ومراعاة ظروفها، مما يدل على أهمية النمط القيادي ودوره الفاعل في التقليل من أثر الاغتراب، ولا بد لمدير المدرسة من مراعاة الجانب الإنساني وتقدير ظروف المعلمين وتحفيزهم للأداء.
4. تقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية: حيث أشارت إحدى المشاركات إلى ضرورة تقبل المعلمة لعملية الضم، لما فيها من مصلحة، وهي بذلك تشير إلى ضرورة مراعاة المصلحة العامة وتقديم مصلحة العمل على المصالح الشخصية، وحتى تتقبل المعلمة فكرة الضم لا بد أن يكون هناك اجتماع بالمعلمات من قبل المسؤولين، وتوعيتهن بأهمية هذا الإجراء وتقبل وجهة نظرهن، وأخذ مقترحاتهن حول الموضوع بعين الاعتبار.
5. أشارت بعض المشاركات إلى أهمية الجانب الإيماني في التقليل من أثر الاغتراب على المعلمة، حيث وجهت إحدى المشاركات نصيحة للمعلمات بقولها "احتسبي الأجر عند الله" وكذلك الأمر بالنسبة لمشاركة أخرى قالت "انصح المعلمات بالصبر لعل الله يعوضها خيراً"، فالإيمان بالقدر والتوكل على الله والتسليم بقضائه من الأمور التي تساهم في تقليل أثر الاغتراب الوظيفي على المعلمات.

### التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بالآتي:

- تكوين لجنة متخصصة تضم أعضاء من إدارة المدرسة والمعلمين وأولياء الأمور وأعضاء البلدية وإشراكهم في عملية اتخاذ القرار عند ضم المدارس.
- القيام بدراسات مستقبلية باستخدام أدوات كميّة للتنبؤ بأعداد الطلاب للسنوات القادمة قبل إغلاق المدرسة.
- توعية الإدارات التعليمية وإدارة شؤون المعلمين بظاهرة الاغتراب الوظيفي وما تشكله من خطر وتهديد للبيئة التعليمية.
- وضع معايير واضحة لنقل المعلمين في حال إغلاق المدارس، مع مراعاة رغباتهم.
- اشتراط مسافة لا تزيد عن مسافة النذب ( المحددة من وزارة التعليم ) بين المدارس لضمها، وصرف مكافآت للمعلمين في حال زادت المسافة عن ذلك.
- تقديم حوافز تعويضية للمعلمين في المدارس غير المرغوبة وعدم قصرها على المناطق النائية حيث نجد أن الكثير من المدارس لا تعد مناطق نائية إلا أنها غير مرغوبة في حركة النقل إما لبعدها عن المدن الرئيسية أو لكثرة أعداد الطلاب، أو تعدد المراحل، وغيرها من الأسباب.

### الدراسات والبحوث المقترحة:

في ضوء نتائج الدراسة يمكن إجراء الدراسات والبحوث التالية:

- 1- القيام بدراسات مستقبلية للتعلم أكثر في المتغيرات المسببة للاغتراب الوظيفي تجنباً لانعكاساتها السلبية على المدارس..
- 2- دراسة وضع المدارس غير المرغوبة في حركة النقل وحصرها والبحث عن أسباب عدم الرغبة فيها.
- 3- إجراء بحوث حول الأنماط القيادية في المدارس بالقرى والهجر النائية وشبه النائية والمدارس المضمومة.
- 4- دراسة أثر جائحة كورونا على البيئة المدرسية بعد العودة الحضورية للطلاب والمعلمين.

## قائمة المراجع:

- أبو حلاوة، محمد سعيد (2015). الكمالية العصابية والاعتقادات المختلة وظيفياً كعوامل منبئة بالاغتراب الديني لدى طلاب المرحلة الثانوية، *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، 2(58)، 332-257.
- أبو شعيرة، خالد محمد (2014). الاغتراب في النسق التعليمي لدى الشباب الجامعي في ضوء بعض المتغيرات: دراسة حالة ميدانية على عينة من طلبة كلية التربية، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 15(1)، 271-241.
- أبو نصر، مدحت (2005). بناء تدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المنظمة. القاهرة: دار إتك.
- أبو سلطان، مياسة وبحر يوسف (2013). الاغتراب الوظيفي بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، *مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات*، 5(5)، 213-178.
- براجي، سليمان (2019). الاغتراب الوظيفي: أسبابه وآثاره على الفرد والمجتمع، *مجلة العلوم الإنسانية*، 6(2)، 663-675.
- بركات، حلیم (2006). الاغتراب في الثقافة العربية متاهات الإنسان بين الحلم والواقع. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- بن طاهر، نجيب وعمرى، حمزة (2017). الاغتراب الوظيفي وتأثيره على الولاء التنظيمي للموظفين بصيغة الإدماج المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة زيان عاشور بالجلفة.
- حوالة، سهير محمد. (2019). واقع الاغتراب الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة الرياض، *مجلة العلوم التربوية*، 27(1)، 390-351.
- خيري، نوح وسيفون، فريال (2019). التقويم الجامعي كآلية للتكيف الاجتماعي من الاغتراب المؤسسي إلى مؤسسة التكيف، *دراسات اجتماعية*، 22(2)، 61-48.
- دروزة سوزان والقواسمي ديمة (2014). تأثير مناخ العمل على الشعور بالاغتراب الوظيفي: دراسة تطبيقية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، 10(2)، 316-297.
- الربيعي، حاكم محسن محمد والحدراوي، حامد كريم والزبيدي، حيدر حمودي علي (2012). اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في معمل أسمنت الكوفة، *مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية*، 4(7)، 27-1.
- زغيب، شيماء (2009). العلاقة بين حجم التعرض للمدونات السياسية والأخبار التلفزيونية ومستوى الاغتراب السياسي لدى الشباب المصري، *المجلة المصرية لبحوث الإعلام*، 34(34)، 232-121.

سعيد، محمود وعودة، عبد الله (2017). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالسلوك و المواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية. رساله ماجستير غير منشورة. أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا. جامعة الأقصى: فلسطين.

سلامة، بلال، ونبات بسام (2003) الاغتراب السياسي لدى اللاجئين الفلسطينيين في مخيم العروب وعلاقته ببعض المتغيرات، الأبحاث العلمية من خارج جامعة المدينة العالمية، تم استرجاعه من [/https://www.academia.edu](https://www.academia.edu)

سليمان، عزة محمد، فراج، وهمان همام السيد، وأحمد، أحمد عبد المالك. (2018). الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين، دراسات تربوية واجتماعية، 24(3)، 933 – 964.

الشهراني، أسماء سعيد عبد الله (2020). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في منطقة عسير، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، 10(3)، 277-305.

صلاح الدين، نسرین. (2020). بنية الاغتراب الوظيفي ومستواه لدى المعلمين بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان: دراسة تحليلية استكشافية، مجلة العلوم التربوية، 28(3)، 553-616.

صلال، أملاك سليمان، والشايح، علي صالح (2020). مستوى الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، 1(9)، 129-154.

الصنعاني، عبده (2009). العلاقة بين الاغتراب النفسي وأساليب المعاملة الوالدية لدى الطلاب المعاقين سمعياً في المرحلة الثانوية. رساله ماجستير. كلية التربية جامعه تعز.

العبد الكريم، راشد بن حسين (2012). البحث النوعي في التربية. جامعة الملك سعود. الرياض.

عبد الله فايزة وعبد الله عادل (2020). ظاهرة الاغتراب الوظيفي أسبابها، نتائجها، علاجها بالتطبيق على المؤسسات التعليمية في دولة الكويت، مجلة الأندلس العلوم الإنسانية والاجتماعية، 7(37)، 139-204.

العتيبي، طارق بن موسى (2010). التقنية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى العاملين بالمديرية العامة للجوازات العامة والإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض. أطروحة الدكتوراه، كلية الدراسات العليا جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.

العدوان، رانيا عبد الكريم (2022). مستوى الاغتراب النفسي لدى العاطلين عن العمل في ضوء حاجتهم إلى الإرشاد المهني، مجلة جدار للبحوث والدراسات، 8(8)، 132-154.

- عليان، هشام (2018). مدى توافر مسببات الاغتراب الوظيفي في المنظمات العامة، دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في مديرية تربية كركوك. مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، 8(1)، 13-36..
- عواد، ميساء (2011). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بأداء الموظفين في المجلس التشريعي الفلسطيني في مدينة رام الله. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة القدس: فلسطين.
- العوطلة، وليام (2009). مفهوم الاغتراب في الماركسية. مسترجع من [/https://www.academia.edu/38427905](https://www.academia.edu/38427905)
- الفايز، فايز بن عبد العزيز سليمان، والسدحان، عبد الله بن سعد بن محمد. (2021). واقع دمج المدارس الحكومية قليلة العدد لتحسين كفاءة الإنفاق في التعليم العام في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم التربوية، 33(4)، 272 – 751.
- الفايز، فايز بن عبد العزيز سليمان، وعبد الله بن سعد بن محمد السدحان (2021). تحسين كفاءة الإنفاق من خلال دمج المدارس الحكومية قليلة العدد. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل - العلوم الإنسانية والإدارية 22(2)، 217-225.
- فضالة، عبد الرحيم (2010). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين دراسة ميدانية في المؤسسات الفلسطينية محافظة رام الله والبيرة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة دمشق.
- القرني، محمد (2019). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن مجلة كلية التربية- جامعة الأزهر، 38(182)، 555-612.
- لطفي، طلعت إبراهيم (2007). علم اجتماع التنظيم. دار غريب للنشر، القاهرة.
- مزيان، وردية. (2012). الاغتراب الاجتماعي وتأثيره على الهوية الوطنية لدى الشباب الجزائري. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة العقيد أكلي محمد ولحاج، الجزائر.
- المطيري، عزيزة (2016). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى عينة من الموظفين بجامعة الملك عبد العزيز، بجدة، مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، 168 (3)، 467-513.
- معالي، مريم أحمد والعظامات، عبد الله مطر (2020). أثر الاغتراب الوظيفي على الالتزام التنظيمي من خلال الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية في الشركات الصناعية في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق.
- منصور، بن زاهي (2007). الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات. رسالة دكتوراه. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.

- نجم، طه (2015). *علم اجتماع المعرفة ط(3)*. دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع: الإسكندرية.
- النعيّمات، خالد والعمري، ياسر والعتوم، ياسر (2020). درجة الرضا عن دمج المدارس في الأردن من وجهة نظر محاور العملية التعليمية، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 28(3)، 638-652.
- Angela T. Haddad & Richard Senter Jr, (2017), " The Relationship of Technology to Workers' Alienation". *Journal Sociological Focus*, 50(2), 159- 182.
- Haep, T., & Lyu, L. (2018). The impact of primary school investment reallocation on educational attainment in rural China. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 23(4), 606-627.
- Mchugh, M. & Kyle, M. (2006). School Merger: A Stressful Challenge? *Taylor and Francis Online*, 13 (1), 11-26.
- Nisha, Nair & Neharika, Vohra (2010). " An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers", *Management Decision*, 48(4), 600-615.
- Ricardo Azziz, Guilbert C. Hentschke, Lloyd A. Jacobs, Bonita C. Jacobs. *Strategic Mergers in Higher Education*. Johns Hopkins University Press; 2019. Accessed May 11, 2022. <https://search-ebscohost-com.sdl.idm.oclc.org/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=2091606&site=eds-live>
- Seeman, M. (1990). Alienation and Anomie. In: J.P.R. Robinson & L.S. Rights man" (Eds) *Measures of Personality and Psychological Attitudes*", vol (1), 291- 371.
- Shiroma, A. (2002). The effects of work stress on health. *Handbook of work and health psychology*, Second revised edition. Chichester Wley, 24, 52-102.