



جامعة زيان عاشور الجلفة



كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس و الفلسفة

مركز الضبط و علاقته بالاختراب الوظيفي

لدى معلمين المرحلة الابتدائية

(دراسة ميدانية في بعض مدارس التعليم الابتدائي

ببلدية بوسعادة)

مذكرة مكملة لنيل شهادة (الماستر) في علم النفس المدرسي.

إشراف :

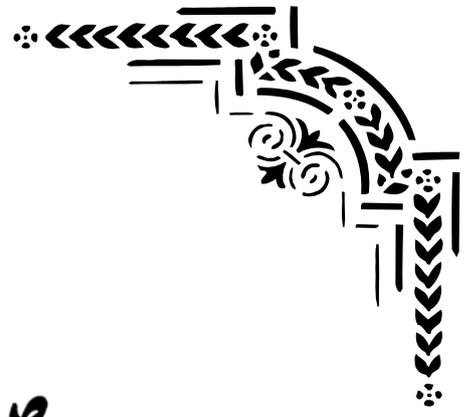
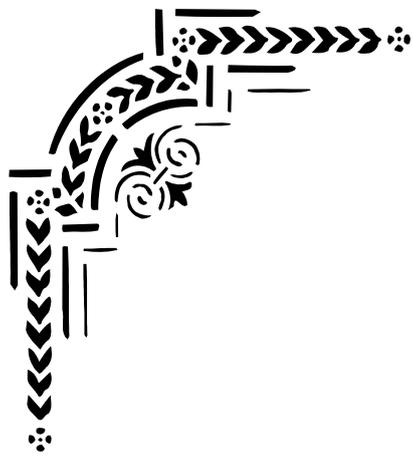
إعداد :

د. عمران ماجدة

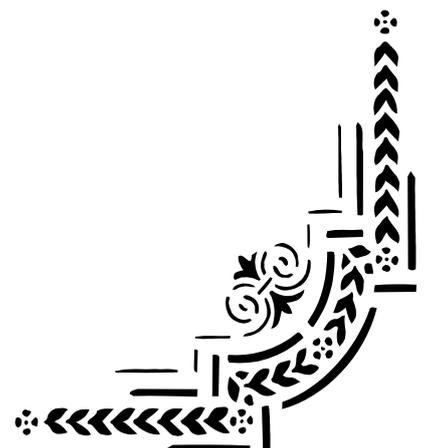
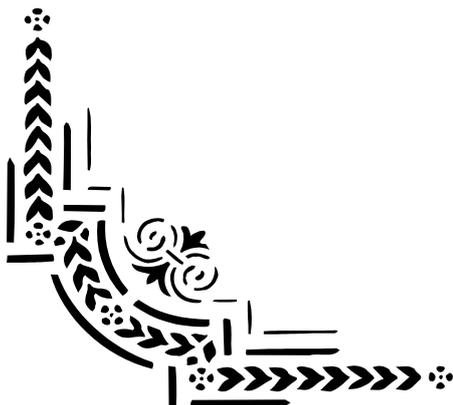
غضيفي شيماء

الموسم الجامعي :

2021 / 2020



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



إهداء

الحمد لله و كفى و الصلاة على الحبيب المصطفى و أهله و من وفى، أشكر الله عزوجل الذي منحني القوة و العزم للمضي بجد و اجتهاد .

أهدي ثمرة جهدي إلى من كانت عبراتها رمزاً لفرحها عند ميلادي و شوقاً عند لقائي، الى ربيع الحياة و قارب النجاة الى غاليتي أمي رعاها الله و ألبسها ثوب الصحة و العافية .

الى من ساندني و حثني على الإطلاع و المعرفة و المثابرة الى أبي الغالي رعاها الله و حفظه .

إلى أخي الغالي المغترب " غضيفي اسماعيل "

شكر و عرفان

نحمد الله سبحانه و تعالى و نشكره على توفيقه لنا من أجل إتمام هذا البحث المتواضع، كما نتقدم بالشكر الى الأستاذة الفاضلة التي أشرفت على بحثنا

الأستاذة عمران ماجدة

كما أخص شكري و عرفاتي للأستاذ " حربي سليم " فله مني جزيل الشكر و الامتنان الذي أحاطني بكرم أخلاقه و سعة علمه و سديد توجيهاته و الذي أعتبر إسمه في مذكرتي وسام شرف أفتخر به طوال حياتي العلمية و العملية، فله الشكر و من الله ثواب .

كما أنوه بالمساعدة الكبيرة التي قدمها لي الأستاذ الدكتور " حرزلي حسين " الذي ساعدني في كل صغيرة و كبيرة و علمني كل تقنيات برنامج spss أشكره على نصائحه القيمة و جميل العون و المساعدة .

كما أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ " فتحي قيرع " الذي لم يبخل علي بالتوجيهات و الذي بفضلته تمكنت من تذليل و إزالة الصعوبات .

ملخص الدراسة

عنوان الدراسة :

مركز الضبط و علاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى معلمين المرحلة

الابتدائية .

هدفت الدراسة :

التعرف على درجة الاغتراب الوظيفي لدى معلمين الابتدائي و كذا التعرف على مستوى مركز الضبط (الداخلي و الخارجي) لدى عينة الدراسة، كما هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين مركز الضبط و الاغتراب الوظيفي، كما هدفت الى التحقق من وجود فروق بين المعلمين في مركز الضبط و الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير الجنس و المستوى الدراسي .

أدوات الدراسة :

. مقياس الاغتراب الوظيفي (بن زاهي منصور)
. مقياس مركز الضبط لروتر (ترجمة علاء الدين كفاي)

عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من 100 معلم و معلمة في مدارس مدينة بوسعادة ، و تم اختيارهم قصديا .

نتائج الدراسة :

أظهرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية بين مركز الضبط و الاغتراب الوظيفي، كما أظهرت النتائج كذلك وجود فروق دالة احصائيا في مركز الضبط و الاغتراب الوظيفي تعزى للمستوى و الجنس .

Abstract:

Study Title :

Control Center and its relationship to Occupational Alienation among primary school teachers

Study Aim:

This study aims to identify the degree of job alienation among primary teachers, as well as to identify the level of the locus of control (internal and external) in the study sample. The study also aims to know the relationship between the locus of control and job alienation, and it also aims to verify the existence of differences between teachers in the locus of control and Occupational Alienation which is due to the variable of gender and educational level.

The Study tools:

Job Alienation Scale (Bin Zahi Mansour) Rotter Control Center Scale
(translated by Aladdin Kafafi)

The study sample :

The study sample consists of 100 male and female teachers in the schools of the city of Bousaada, and they are chosen intentionally.

Results :

The results of the study show that there is a correlation between the center of control and job alienation, and the results also show that there are statistically significant differences in the center of control and job alienation due to level variable.

الفهرس المحتويات

ج	ملخص الدراسة	
هـ	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية	
د	فهرس المحتويات	
ك	قائمة الجداول	
أ	مقدمة	
4	الإشكالية	
7	الفرضيات	
7	أهداف الدراسة	
8	أهمية الدراسة	
9	المفاهيم الأساسية للدراسة	
10	الدراسات السابقة و المشابهة	
	الباة الأول : الجانب النظري	
	الفصل الأول: مركز الضبط	
19	تمهيد	
20	مفاهيم مركز الضبط	
21	نظرة تاريخية حول مفهوم مركز الضبط	
22	نظرية التعليم الاجتماعي	
24	أبعاد مركز الضبط	
25	مصادر مركز الضبط	

26	العوامل المؤثرة في مركز الضبط	
28	خصائص ذوي مركز الضبط	
29	نظريات مركز الضبط	
32	مركز الضبط وعلاقته بالاغتراب الوظيفي	
34	خلاصة	
الفصل الثاني: الاغتراب الوظيفي		
36	تمهيد	
37	مفهوم الاغتراب	
38	أنواع الاغتراب	
40	نظريات الاغتراب	
41	مفهوم الاغتراب الوظيفي	
42	أسباب الاغتراب الوظيفي	
46	خصائص الاغتراب الوظيفي	
48	مراحل الاغتراب الوظيفي	
51	الأثار السلبية للاغتراب الوظيفي	
52	نتائج الاغتراب الوظيفي	
54	استراتيجيات التعامل مع الاغتراب الوظيفي	
57	خلاصة	
الباب الثاني : الجانب التطبيقي		
الفصل الاول: منهجية الدراسة		
60	تمهيد	

61	منهج الدراسة	
61	الدراسة الاستطلاعية	
62	المجتمع و عينة الدراسة	
64	أدوات الدراسة	
69	الأساليب الاحصائية المستعملة	
	الفصل الثاني : نتائج الدراسة و مناقشتها	
73	تمهيد	
75	عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية العامة	
76	عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى	
77	عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية	
79	عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة	
81	عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة	
83	عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الخامسة	
85	عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية السادسة	
88	الاستنتاج العام للنتائج	
90	خاتمة	
93	قائمة المراجع	
102	الملاحق	

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	خصائص أفراد العينة حسب الجنس	63
02	خصائص أفراد العينة حسب المستوى	64
03	معامل الارتباط بيرسون بين مركز الضبط و الاغتراب الوظيفي	74
04	معامل الارتباط بيرسون بين مركز الضبط الداخلي و الاغتراب الوظيفي	76
05	معامل الارتباط بيرسون بين مركز الضبط الخارجي و الاغتراب الوظيفي	79
06	نتائج اختبار ت للفروق بين الجنسين في مركز الضبط	79
07	قيم الاحصاء الوصفي لعينة الدراسة للمستوى الدراسي في مركز الضبط	81
08	نتائج اختبار ف للفروق بين المستويين في مركز الضبط	81
09	نتائج اختبار ت للفروق بين الجنسين في الاغتراب الوظيفي	83
10	قيم الاحصاء لعينة الدراسة للمستوى الدراسي في الاغتراب الوظيفي	85
11	نتائج اختبار ف للفروق بين المستوى الدراسي في الاغتراب الوظيفي	85

المقدمة

مقدمة:

يعد الاغتراب الوظيفي من أبرز مشكلات العصر الحديث التي تواجه العاملين في مختلف المنظمات ، وذلك للآثار السلبية التي يخلفها من الناحية النفسية والسلوكية ، و التي تخفض من الدافعية نحو العمل وتقلل من قدرة الأفراد على أداء المهام الموكلة لهم ، مما تؤثر سلبا عليهم وعلى المنظمات وبالتالي تعيق من تقدم المجتمع ، فالاغتراب الوظيفي في أبسط معانيه هو " شعور الفرد بالوحدة والتفكك وعدم الانتماء للوظيفة و جماعة العمل (شبات، 2012، 5) وهذه المشاعر ما هي إلا دليل عن اغترابه داخل المنظمة ، هذا الإحساس ينشأ من خلال شعور الفرد بعدم قدرته على التحكم في المواقف والأحداث في البيئة المهنية و من ثم فالتعامل مع هذه المواقف والأحداث يعتمد على كيفية تفسيره لها ، وكذلك من خلال نمط شخصيته وكيفية فهمه وتقديره لذاته ، وبهذا فإن الاغتراب الوظيفي يعتبر ظاهرة إدراكية لدى الفرد ، باعتقاده أنه عاجز عن التحكم في سلوكه و النتائج المترتبة عليه ، رافضا للقيم و المعايير التي تحكم وظيفته .

إن هذا الحكم الذاتي الصادر عن الفرد المغترب و المدرك للموافق المهنية ما هو إلا تفسير " للدور الدافعي الموجه للسلوك بناء على معتقدات الفرد " (معمرية، 2009، 50) ، و الذي يمثل مركزية الضبط لديه ، حيث يقوم هذا المتغير السيكولوجي على افتراض مفاده أن الطريقة التي يسلك بها الفرد تتأثر إلى حد بعيد بما يدركون من علاقة سببية بين السلوك و نتائجه ، فالأفراد الذين يعتقدون في الضبط الداخلي يحملون أنفسهم مسؤولية أعمالهم ناجحة كانت أم فاشلة ، في حين يعتقد الأفراد

ذوي الضبط الخارجي أنهم لا يستطيعون ضبط العلاقة بين السلوك ، وهو يعتبر من بين المفاهيم الهامة التي انبثقت عن نظرية التعلم الاجتماعي " لجوليان روتر " ، ويعد مركز الضبط من بين أهم وأحدث المتغيرات التي تساعد على تنظيم التوقعات الإنسانية و مصادرها وكذلك هو أحد المكونات التي تساعد على معرفة العلاقة بين السلوك ونتيجة هذا السلوك ، عزوه لإنجازاته وأعماله ونجاحه فيها أو فشله سواء على ضوء قدرته أو قدرة الآخرين ، وبالتالي فهو يعتبر من بين المتغيرات التي تساعد على تفسير السلوك الإنساني والتنبؤ به في مختلف المواقف .

وقد تم تقسيم المذكرة الى ثلاثة اجزاء رئيسية، تناولنا أولاً الجانب التمهيدي من خلال التطرق للاشكالية والفرضيات وأهداف وأهمية الدراسة ثم المفاهيم الأساسية للدراسة ثم الدراسات السابقة والمثابرة، أما فيما يخص الباب الأول الخاص بالجانب النظري فقد قسم إلى ثلاثة فصول تناولنا في الفصل الأول : مركز الضبط أما الفصل الثاني الاغتراب الوظيفي، وفيما يخص الباب الثاني الخاص بالجزء التطبيقي فقد قسم الى جزئين الفصل الأول خاص بمنهجية الدراسة بحيث يحتوي على المنهج المتبع ووصف مجتمع وعينة الدراسة وخصائص العينة وأدوات الدراسة والأساليب الاحصائية المعتمدة في الدراسة، أما الفصل الثاني فقد تم من خلاله عرض وتحليل ومناقشة النتائج للخروج بخاتمة للدراسة .

الجانب التمهيدي

1. الأشكالية :

يعيش الفرد اليوم في عالم سمته التغير السريع ، حيث شهد الربع الأخير من القرن العشرين تحديدا في عقد التسعينات العديد من التغيرات العالمية السريعة في جميع مجالات الحياة المختلفة السياسية والاقتصادية والثقافة ، والذي كان نتيجة للتطور الهائل في وسائل الاتصال والمواصلات وانتقال المؤثرات من بلد إلى آخر بسرعة لم يسبق لها مثيل ، مما لا شك فيه أن هذه التطورات ليست خيرا أو شرا دائما فله ايجابياته في مجالات ، سلبياتها في مجالات أخرى ، بحيث أن دوامة هذه التغيرات السريعة أوقعت الفرد في عدة اضطرابات نفسية كالقلق والتوتر والاكتئاب وغيرها .

و تعتبر ظاهرة الاغتراب من أبرز وأكثر هذه الاضطرابات وضوحا ، وذات ملامح متعددة قد تحدث أو تظهر في أي مجتمع من المجتمعات ، وهذا ما جعل اهتمام علماء الاجتماع و علم النفس ينصب وراء دراسة هذه الظاهرة ، ومدى انتشارها ، وأكدوا على وجودها ، ومن ذلك ما أشار إليه (العقيلي ، 2004) " أن ظاهرة الاغتراب ذات ملامح ومظاهر متعددة لا يكاد يخلو منها مجتمع من المجتمعات الإنسانية على وجه الأرض ، و حيث تعتبر ظاهرة الاغتراب من المظاهر الاجتماعية النسبية التي تختلف باختلاف الزمان والمكان حسب المجتمع "

و تعتبر أكثر شرائح المجتمع عرضة لظاهرة الاغتراب هي شريحة الموارد البشرية العاملة لكونها أكثر عناصر المجتمع عرضة وتأثرا بدوامة هذه التغيرات ، وهذا ما أشار إليه (بن زاهي ، 2007) " أن العمال هم الأكثر فئات المجتمع تعرضا لهذه الظاهرة ، لكونهم أكثر عناصر المجتمع استهدافا بهذه التغيرات، وهذه التطورات تفاقم الأتمتة والبحث عن مضاعفة الإنتاج ، وتصاعد القيود التقنية على حرية الإنسان، مما يؤدي بهم إلى الاغتراب الوظيفي " و على هذا فالاغتراب قد يترتب عليه العديد من الظواهر السلبية من بينها الشعور بالوحدة والعزلة ، واختفاء روح المبادرة والمسؤولية وعجز العامل عن التأثير في السياسات الإدارية ، وفقدان القدرة على التحكم في ظروف العمل وغيرها وهذه كلها مظاهر توجي بالاغتراب الذي يعانيه العامل في الوسط المهني ؛ حيث يصف " دمنهوري" أن المغترب وظيفيا يشعر بأنه عبدا لعمله ، و أن العمل غريب عنه وأنه لا يرى نفسه في العمل

المنتج وقد يرجع ذلك إلى عدم حصول العامل على ناتج عمله و عدم وجود نظام عادل في توزيع الأجور ، بالإضافة إلى فقدان الحرية والقدرة على التعبير عن الذات وممارسة الإمكانيات المتاحة من القيام بأعمال لا تتفق مع الميول والاستعدادات ، أو أن يتم العمل تحت نظام استبدادي "

إلا أن الجدير بالذكر هو أنه تختلف درجة الإحساس بالاعتراب باختلاف الظروف التي تحيط بالفرد كما أن الأفراد يتباينون في شدة إحساسهم به ، وبهذا فإن تناول ظاهرة الاعتراب من خلال الحكم الذاتي المدرك للموقف هو التفسير الوحيد لهذه الاختلافات بين الأفراد فهو المفهوم الذي يناقش الاختلاف بين الأفراد في إدراكهم للأحداث والمواقف المختلفة، وهو يعد من أهم المفاهيم الهامة التي انبثقت عن نظرية التعلم الاجتماعي ل (جوليان روتر)، و"التي وظفت مفهوم وجهة الضبط في تفسير الفروق الفردية في السلوك و إدراك المواقف البيئية بقولها : أن وجهة الضبط هي إدراك الفرد للعلاقة القائمة بين سلوكه وما يرتبط به ن نتائج ، إنه ترجمة لاعتقادات الفرد أن سلوكه وما ينجم عنه ن نجاح أو فشل يستند إلى مصادر قد تكون داخلية و خارجية ."

ولقد نشأت هذه النظرية من التراث النظري لكل من نظرية التعلم والشخصية ، بحيث يعرف (الدسوقي، 1988) مركز الضبط بأنه " إدراك الفرد لمركز توجيه سلوكه سواء كان داخليا أو خارجيا وما يرتبط بذلك من نتائج "

وقد قسمت "روتر" وجهة الضبط إلى وجهة ضبط داخلية ووجهة ضبط خارجية ، وصف "روتر" وجهة الضبط بأنها " عندما يدرك الفرد التعزيز بعد أدائه للعديد من الأفعال ويعتقد بأن هذا التعزيز لا يتوقف على أدائه و يدرك بأنه نتيجة للحظ و الصدفة و القدر و تحت هيمنة الآخرين فنقول بأنه من ذوي الضبط الخارجي ، بينما إذا أدرك الفرد بأن وقوع الحدث يتوقف على سلوكه و خصائصه فنصفه بأنه ن ذوي الضبط الداخلي «

(المزروع، 2011، 15)، و عندما يوصف مركز الضبط بأنه " (داخلي . خارجي) فهذا لا يعني أن هناك نمطين من الشخصية إما أن يكون داخليا أو خارجيا ، إذا أن الأشخاص يتسمون ن التوجه نحو الضبط الداخلي أو الخارجي أو كليهما " (شهاب، 2010، 11)

إن الاغتراب يرتبط ارتباطا وثيقًا بفئة الضبط الخارجي خصوصا و الضبط الداخلي عموما ، أي أن الاغتراب هو أحد الخصائص التي يتميز بها ذو الاعتقاد في الضبط الخارجي ، مفسرين ذلك بأن الفرد عندما يكون عاجزاً و لا يستطيع ضبط نتائج سلوكه فإنه يرجع الصعوبات التي يواجهها لمصادر غامضة و خفية و مجهولة كالقدر و الصدفة و الحظ ، هذا مما أثارنا و دفعنا لمحاولة التقصي عن هذه الظاهرة و معرفة مدى انتشارها لدى فئة مركز الضبط، هذه الفئة التي تتصف بجملة من الخصائص الشخصية و التي قد تجعل الأفراد المنتمين لها يعتقدون أنهم المسؤولين عن نجاحهم أو فشلهم من خلال تحكمهم في الأحداث البيئية ، و معرفة ما إذا كانت هذه الخصائص حقا تجعلهم يتصدون لهذه الظاهرة ، و هذا ما أدى بنا إلى طرح التساؤلات التالية :

التساؤل العام : هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مركز الضبط و

الاغتراب الوظيفي لدى معلمين المرحلة الابتدائية ؟

التساؤلات الفرعية:

1. هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ذوي مركز الضبط الداخلي و الاغتراب

الوظيفي لدى معلمين المرحلة ؟

2. هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ذوي مركز الضبط الخارجي و الاغتراب الوظيفي

لدى معلمين المرحلة الابتدائية ؟

3. هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مركز الضبط لدى عينة الدراسة تعزى لكل من

الجنس و المستوى ؟

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاغتراب الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى لكل من الجنس و المستوى ؟

2.الفرضيات:

1.2. الفرضية العامة :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مركز الضبط و الاغتراب الوظيفي لدى معلمين المرحلة الابتدائية.

2.2. الفرضيات الفرعية:

* توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ذوي مركز الضبط الداخلي و الاغتراب الوظيفي لدى معلمين المرحلة الابتدائية.

* توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ذوي مركز الضبط الخارجي و الاغتراب الوظيفي لدى معلمين المرحلة الابتدائية.

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مركز الضبط لدى عينة الدراسة تعزى لكل من الجنس و المستوى

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاغتراب الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى لكل من الجنس و المستوى .

3. أهداف الدراسة :

* تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق التعرف على طبيعة العلاقة بين وجهة الضبط و الاغتراب الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي .

* التعرف على درجة الاغتراب الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي .

* التعرف على درجة مركز الضبط (الداخلي و الخارجي) لدى عينة الدراسة .

* التعرف على مدى تأثير عامل الجنس على مركز الضبط و الاغتراب الوظيفي على عينة الدراسة.

* التعرف على مدى تأثير عامل المستوى على مركز الضبط و الاغتراب الوظيفي على عينة الدراسة.

4 . أهمية الدراسة :

. تبرز أهمية الدراسة في محاولة إبراز طبيعة العلاقة بين وجهة الضبط و الاغتراب الوظيفي ومدى أهمية هذه المتغيرات لدى عينة الدراسة المتمثلة في معلمين التعليم الابتدائي. . تلقى متغير وجهة الضبط (الداخلي و الخارجي) اهتماما كبيرا من قبل الباحثين و الدارسين في مختلف التخصصات في مجال العلوم الإجتماعية باعتباره متغيراً هاماً من متغيرات الشخصية ، إذ يرتبط بطريقة عزو الفرد لنجاحه أو فشله ، والأحداث و المواقف التي يتعرض لها كونها ناتجة عن عوامل خارجية كالحظ أو الصدفة . . إعتبار ظاهرة الإغتراب ظاهرة إنسانية توجد في كل أنماط الحياة ، وتُعد من أهم القضايا المتعلقة بواقع مؤسسات قطاع التربية الوطنية .

. الإهتمام أكثر بموضوع الإغتراب الوظيفي عند المعلمين في المدارس ، حيث يُعد شعور المعلم بالإنتماء الوظيفي عاملاً أساسياً في نجاح العملية التعليمية و التعلمية

5 . المفاهيم الأساسية للدراسية :

1.5 . مركز الضبط:

اصطلاحاً: يعرفه سبرينثال (Springthlth , 1994) بأنه " مفهوم نفسي يتحدد بنمط السيطرة الشخصية للفرد " ، فعندما يكون نمط السيطرة الداخلية يرى الأفراد أنهم مسيطرون على أنفسهم و الأحداث التي تقع لهم ، و عندما يكون نمط السيطرة خارجي يشعر الفرد أن عوامل خارجية هي التي تتحكم بالأحداث و تحدد حركتهم ، و هو ينقسم إلى نوعين:

* مركز الضبط داخلي: ويتمثل في اعتقاد الفرد أن الأحداث المهمة التي تحدث في حياته سواء كانت إيجابية أو سلبية هي من صنع يديه ولا دخل للقدر والصدفة والأشخاص في ذلك.

* مصدر الضبط الخارجي: ويتمثل في اعتقاد الفرد أن الأحداث المهمة والسيئة التي تحدث له هي بفعل فاعل أي نتيجة صدفة أو قدر و بفعل غيره. (مكاوي، 2015، 20)
إجرائيا : هو المركز الذي تنطلق منه مسببات السلوك التي يعتقد الفرد أنها مسئولة عن نجاحه أو فشله ، ويقاس عن طريق الدرجة الكلية التي يتحصل عليها أفراد عينة الدراسة من خلال إجاباتهم على فقرات مقياس مركز الضبط لروتر

5.2. الإغتراب الوظيفي :

الإغتراب : الاغتراب له صور وأشكال كثيرة منها اغتراب النفس وفيه يعاني الفرد من انفصال عن ذاته الشخص عن مشاعره الخاصة ورغباته ومعتقداته ويصاحبه كثير من الأعراض مثل العزلة والإحساس بالتمرد والرفض والانسحاب والخضوع .
(المطري ، 2005 ، ص 78)

الاغتراب الوظيفي:

* اصطلاحا : ترى الحمد (2004) أن الاغتراب الوظيفي في مفهومه البسيط يعني شعور الموظف بالغربة في موقع عمله ، إذ يفقد الانتماء الوظيفي بسبب الانغماس في البيروقراطية والشعور بعدم الرضا و افتقاد الموظف للتفاعل الاجتماعي داخل محيط العمل وقصور العلاقات الإنسانية . (المطري وفرحان، 2012)

* إجرائيا:هو الدرجة الكلية التي يتحصل عليها معلم التعليم الابتدائي على مقياس الاغتراب الوظيفي المُعد من طرف بن زاهي.

6. دراسات سابقة و المشابهة :

1.6. دراسات مرتبطة بمركز الضبط :

.دراسة علي الديب (1985) :

بعنوان : مركز الضبط و علاقته بالرضا عن التخصص الدراسي .
لقد أوضحت دراسة علي الديب أن هناك فروقا بين مركز الضبط (الداخلي . الخارجي) لدى الأفراد و ترجع ذلك لإختلاف مستوى ثقافة الأفراد الأكاديمي (أي التي تعتمد على اختلاف مستويات المؤهلات الدراسية)، و التي كانت من نتائجه أنه كلما انخفض مستوى مؤهلات الفرد العلمية انخفض معها درجاتهم في التحكم الداخلي، أي بمعنى آخر أن الأفراد الأقل مؤهلا دراسيًا يتجهون نحو التحكم الخارجي، و من نتائج هذه الدراسة أيضا أن هناك علاقة بين التحكم الداخلي و كل من الرضا عن العمل، و التوافق النفسي و الاجتماعي مستخدمًا في ذلك مقياس التحكم (الداخلي . الخارجي) و ذلك على عينة من العاملين و العاملات عددا 209 فردًا .

.دراسة دروزة (2007) :

بعنوان : " العلاقة بين مركز الضبط و متغيرات أخرى ذات علاقة لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية في جامعة النجاح الوطنية "
هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين مركز الضبط و متغيرات أخرى ذات علاقة لدى طلبة الدراسة العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، بلغت عينة الدراسة 51 طالبا منهم 26 ذكورا و 25 إناثًا و أظهرت النتائج أن أفراد العينة يميلون للضبط الداخلي أكثر منه للضبط الخارجي، و أن الطلبة المنضبطين داخليًا كانوا أعلى تحصيلًا من المنضبطين خارجيًا في حين لا توجد علاقة دالة إحصائية بين مركز الضبط و جنس الطالب و حالته الاجتماعية .

.تياية فوزي (2009) :

بعنوان : " وجهة الضبط (الداخلي . الخارجي) و علاقته بضغط مهنة التدريس لدى معلمي التربية البدنية و الرياضة "

هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الضبط (الخارجي . الداخلي) و ضغوط مهنة التدريس لدى معلمي التربية البدنية و الرياضية .

التعرف على مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية البدنية و الرياضية من التعرف على الفروق في وجهة الضبط داخلي . خارجي و التي لمتغير الجنس و السن .
معرفة الفروق في مستويات الضغوط المهنية لدى معلمي التربية و الرياضية و التي تعزى لمتغير الجنس و السن و الخبرة المهنية .

دراسة فيصل الربيع (2018) :

بعنوان : " القدرة التنبؤية لمركز الضبط بالتعب العقلي لدى المعلمين في لواء الرمثا " هدفت هذه الدراسة الى التعرف على القدرة التنبؤية لمركز الضبط و بعض المتغيرات (الجنس ، و المؤهل العلمي ، و الخبرة ، و التخصص) في التعب العقلي لدى معلمين و معلمات لواء الرمثا

أجريت هذه الدراسة باتباع المنهج الوصفي الإرتباطي ، حيث تكونت عينة الدراسة من (234) معلما و معلمة ، منهم (134) معلما ، و (100) معلمة ، تم اختيارهم بالطريقة المتيسرة . تم استخدام مقياسين أحدهما للتعب العقلي و الآخر لمركز الضبط . أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى التعب العقلي بشكل عام كان متوسطا لدى أفراد عينة الدراسة . كما تبين أن الذكور أكثر تعباً من الإناث ، و أن أصحاب المؤهلات العلمية (ماجستير فأكثر) و أصحاب الخبرات الطويلة ، و مدرسي المواد العلمية أكثر تعباً من غيرهم . كما تبين أن النمط السائد لدى أفراد عينة الدراسة هو مركز الضبط الخارجي ، و تبين كذلك أن مركز الضبط الداخلي هو السائد لدى كل من : الذكور و حملة المؤهل العلمي الأقل من الماجستير ، فيما يسود نمط مركز الضبط الخارجي ، لدى كل من الإناث حملة الماجستير فأكثر .

2.6 . دراسات مرتبطة بالإغتراب الوظيفي :

.دراسة بن زاهي منصور (2007) :

بعنوان : " الشعور بالإغتراب الوظيفي و علاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات ، دراسة ميدانية بالجنوب الجزائري "

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي الذي يتميز به الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات الجزائري ، وكذا مستوى الدافعية للإنجاز لديهم ثم معرفة دلالة الفرق في مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية و الوسطية ، و في الأخير معرفة العلاقة الارتباطية و دلالتها بين الشعور بالإغتراب الوظيفي و الدافعية للإنجاز .

أجريت هذه الدراسة بإتباع المنهج الوصفي ، حيث بلغ قوام عينة الدراسة من 231 إطار من الإطارات الوسطى العاملة بقطاع المحروقات الجزائري

و من الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة : اعتمد الباحث على مقياسين و هما مقياس الشعور بالإغتراب الوظيفي و مقياس الدافعية للإنجاز المهني ، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة : كالمتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و معامل الارتباط بيرسون و قد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية : مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي كان أقل بقليل عن المتوسط لدى أفراد العينة .

مستوى الدافعية للإنجاز كان مرتفعا جدا لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات

.دراسة التاجوري (2011) :

بعنوان : " الاغتراب الوظيفي لمعلمين مدارس التعليم الأساسي بمدينة بنغازي في ضوء بعض المتغيرات

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى عينة من معلمي مدارس التعليم الأساسي بمدينة بنغازي، خلال العام الجامعي (2009 . 2010)، وما إذا كان هناك فروق بين أفراد العينة في درجة تعرضهم الاغتراب الوظيفي، وانتهجت الباحثة أسلوب البحث الوصفي التحليلي في دراستها، واستخدمت في دراستها طريقة العينة العشوائية البسيطة، وتكون المجتمع الأصلي للدراسة من 6612 معلمًا ومعلمة، كما اعتمدت الباحثة في دراستها على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، ومن أبرز نتائج الدراسة . الاغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة كان متوسطًا بشكل عام .

أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير النوع في الدرجة الكلية وفي درجات الأفراد على الأبعاد الستة .

وجود علاقة عكسية غير دالة إحصائية بين درجة استجابات عينة الدراسة على مقياس الاغتراب الوظيفي والخبرة .

دراسة مقابلة و آخرون (2012):

بعنوان : " مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم، تكونت عينة الدراسة من 709 معلمًا ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتم تطوير أداة للدراسة، والتحقق من صدقها وثباتها .

أظهرت نتائج الدراسة: أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة عمان كان متوسطًا إذا بلغ المتوسط الحسابي 2.61 بانحراف معياري 0.89 و أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي يعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي .

دراسة أبوسرة آخرون (2014):

بعنوان: "الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية" هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية من خلال دراسة ميدانية في جامعتي القدس و الخليل ، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس ، و استخدمت الاستبانة أداة لتطبيق هذه الدراسة و أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة مرتفعة ، كما تبين عدم وجود فروق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغيرات :

الجنس، الجامعة، في حين وجدت فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغيرات: المؤهل العلمي، و سنوات العمل في الجامعة و عدد الأبحاث العلمية المنشورة.

. خديجة تخة (2015):

بعنوان: "الاغتراب الوظيفي لدى العمال ذوي الضبط الداخلي" تهدف الدراسة الحالية إلى استكشاف مستوى الاغتراب الوظيفي لدى عمال المديرية الولائية للتجارة بورقلة، و التي كان قوامها 95 عامل و عاملة بمديرية التجارة بورقلة ذوي الضبط الداخلي تبعاً لعدة متغيرات شخصية و تنظيمية (السن . الاقدمية . نوع الوظيفة)، حيث اتبعت الباحثة المنهج الوصفي الاستكشافي، و لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد في جمع بيانات على أداتين صممتا من قبل الباحثة، الأولى تقيس الاغتراب الوظيفي، أما الأداة الثانية فتقيس مركز الضبط و تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى نتائج التالية : . يشعر عمال مديرية التجارة بورقلة ذوي الضبط الداخلي بمستوى منخفض من الشعور بالاغتراب الوظيفي .

. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى عمال مديرية التجارة بورقلة باختلاف الجنس .

. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى عمال مديرية التجارة ذوي الضبط الداخلي باختلاف (السن ، الاقدمية ، نوع الوظيفة)
دراسة (2015)yorulmaz):

بعنوان: العلاقة بين مهنية المعلمين والاغتراب الوظيفي

The relationship bet ween teachers occupational proffessionalism and
organizational alienation

تهدف الدراسة إلى تحديد العلاقة بين المهنية والاحتراف المعلمين وعلاقته بالاغتراب الوظيفي في المدارس التركية ، استخدمت الدراسة المنهج المسحي تكونت عينة الدراسة 303 معلم ومعلمة باستخدام الطريقة العنقودية حيث توزع المعلمون بين معلمي مدارس ثانوية مهنية ، اعتمدت الدراسة عدة متغيرات هي (الجنس، نوع المدرسة، سنوات الخبرة، سنوات الخدمة في نفس المدرسة) تكونت استبانة قياس الاغتراب من 38 فقرة من أبرز نتائج الدراسة :

. كانت نسبة الاغتراب قليلة بنسبة 2.09 %

. كانت نسبة الاغتراب لدى المعلمين الذكور أعلى من نسبة اغتراب المعلمات الإناث

. معلمو المدارس الابتدائية يشعرون باغتراب أقل من المدارس الثانوية المهنية .

دراسة لبني ذياب (2018) :

بعنوان: "مستوى تقدير الذات وعلاقته بالاغتراب الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين بجامعة سطيف "

سعت هذه الدراسة الى معرفة مستوى تقدير الذات وعلاقته بالإغتراب الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين من خلال معرفة الدلالة الإحصائية لعلاقة كل مستوى من مستويات التقدير بمحور من محاور الاغتراب .

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، كما تكونت عينة الدراسة من 140 أستاذ وأستاذة من جامعة " محمد لمين دباغين " سطيف وقد أشارت نتائج هذه الدراسة الى وجود الدلالة الإحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات بالإغتراب الوظيفي لأساتذة الجامعة في أربع

فرضيات جزئية ، في حين لم تكن كذلك بالنسبة الفرضيات الجزئية الثمانية المتبقية ، و عليه فإن الفرضية العامة لهذه الدراسة قد تحققت بنسبة 48 % .

التعليق على الدراسات السابقة والمشابهة :

بمراجعة الدراسات السابقة التي تم ذكرها نلاحظ أن أغلبها اتبعت المنهج الوصفي و اهتموا بللمبحث عن العلاقة القائمة ما بين مركز الضبط و مجموعة من المتغيرات المختلفة ، كما أن العينة اختيرت من مجتمعات مدرسية و تحديدا فئة المعلمين، فعند الإمعان في نتائج الدراسات نلاحظ وجود بعض جوانب الاتفاق ، فمن خلال دراسة " تيايية" التي أكدت على علاقة وجهة الضبط و علاقته بالضغوط المهنية للتدريس بحيث أسفرت نتائجها أن يوجد فروق في وجهة الضبط (الداخلي و الخارجي) و اتفقت مع دراسة دوزة التي توصلت إلى أنه يوجد فرق بين الضبط الداخلي و الضبط الخارجي لصالح الضبط الداخلي و تتفق معهم دراسة (ديب 1985) و دراسة (الربيع 2009) و بالنسبة للاغتراب الوظيفي فقد أخذ الكثير من الاهتمام من قبل الباحثين، فهناك من تناول هذا المتغير في قطاع التربية مع المعلمين كدراسة التاجوري (2011) الذي توصل إلى وجود اغتراب وظيفي متوسط عند معلمين المدارس في عمان و تختلف مع دراسة تخة (2015) التي توصلت الى مستوى منخفض من الشعور بالاغتراب الوظيفي ، كما توصلت دراسة yourlmaz (2015) إلى وجود اغتراب الوظيفي عند المعلمين الذكور أعلى من الاناث، بحيث اتفقت مع دراسة أبوسمرة و آخرون (2014) التي توصلت الى وجود اغتراب وظيفي مرتفع عند العينة المدروسة . و بناءً على ما تم عرضه نستخلص أن معظم الدراسات توجهت الى استقصاء العلاقة بين مركز الضبط و علاقته بمتغيرات أخرى، و الاغتراب الوظيفي و علاقته بمتغيرات أخرى ، ولكن يشتركون في أنهم موجودين بشكل كبير في الأبحاث التربوية بصفة خاصة، كما اتضح جليا و من خلالاطلاعات الباحثة أن مركز الضبط لم يحظى بالاهتمام الكافي في الجامعات الجزائرية ، و أملنا أن تكون هذه الدراسة إضافة علمية جديدة للمكتبة .

الباب الأول :

الجانب النظري

الفصل الأول : مركز الضبط

- 1- مفهوم مركز الضبط
- 2- نظرة تاريخية حول مفهوم مركز الضبط
- 3- نظرية التعلیم الاجتماعي
- 4- أبعاد مركز الضبط
- 5- مصادر مركز الضبط
- 6- العوامل المؤثرة في مركز الضبط
- 7- خصائص ذوي الضبط الداخلي و الضبط الخارجي
- 8- نظريات مركز الضبط
- 9- مركز الضبط و الاغتراب الوظيفي

تمهيد :

يعد مركز الضبط من بين أهم وأحدث المتغيرات السيكولوجية التي تفسر السلوك الإنساني في علم النفس الاجتماعي والشخصية، حيث يساعد على فهم سلوك الأفراد و التنبؤ به، و بالتالي فإنه يلعب دورا هاما في حياة الفرد النفسية والاجتماعية .
لذا حاولنا في هذا الفصل تسليط الضوء على مفهوم مركز الضبط و تفسيره من خلال نظرية التعلم الاجتماعي، و التعرف على فئتي مركز الضبط، و النظريات المفسرة له ، ثم تطرقنا في الأخير لعلاقة مركز الضبط بالاعترا ب الوظيفي .

1. مفهوم مركز الضبط :

لغة: الوجهة في لسان العرب: الموضع الذي تتوجه إليه و تقصده، و ضلّ وجهة أمره أي قصده.

و الضبط في لسان العرب: هو لزوم الشيء و حبسه و قال الليث: الضبط لزوم الشيء لا يفارقه في كل شيء، و ضبط الشيء حفظه بالحزم (ابن منظور، 2003 ، 357)
يعتبر مفهوم وجهة الضبط من المفاهيم الحديثة نسبياً و قد تعددت الترجمات العربية للمصطلح الأجنبي locusof, confrol" و من هذه المصطلحات العربية : مركز الضبط ، مصدر الضبط ، مصدر التحكم ، موضع الضبط ، و قد اشتق هذا المفهوم من نظرية التعلم الاجتماعي التي صاغها في الخمسينيات من القرن الماضي " جوليان روتر " (الزهراني ، 2005 ، 18)

و يشير مركز الضبط عند روتر إلى : " كيفية إدراك الفرد لموجهات الأحداث في حياته ، أو إدراكه لعوامل الضبط و السيطرة في بيئته ، فعندما يعزو الفرد إنجازاته و أعماله و ما يحدث له من أمور سواء كانت سلبية أم ايجابية إلى الحظ أو الصدفة أو القدر أو سلطة الآخرين ، فإن هذا الفرد يندرج تحت فئة ذوي التحكم الخارجي . و في المقابل فإن الفرد الذي ينسب إنجازاته و إخفاقاته و قراراته إلى جهوده و مثابرته و قدرته الشخصية فإنه يعتبر شخصاً داخلي التحكم أو الضبط " (سالم ، 2016 ، 24)

و يعرف معجم علم النفس وجهة الضبط على أنها : مركز المسؤولية في السيطرة على السلوك ، فوجهة الضبط الخارجية يشير بأن الفرد يشعر أن نجاحه و إخفاقه يرجع إلى عوامل من خارج ذاته ، و يقابله وجهة الضبط الداخلية الذي يعتبر تكوين فرضي يشير إلى مدى قدرة الفرد على التحكم في أنماطه السلوكية و إلى أي حد يعزو هذه الأنماط إلى القوى داخل نفسه أو إلى قوى و مؤثرات خارجية . (جابر وكفافي ، 1988 ، ص 1284 و 1784)
كما يعرفه ليفكورت (lefcourt) (1976) : بأنه يعتبر بعداً من أبعاد الشخصية حيث يؤثر في العديد من أنواع السلوك ، و أن اعتقاد الفرد بأنه يستطيع التحكم في أموره الخ اصة

و العامة ، يسمح ذلك له بالاستمرار على قيد الحياة دون قهر ويتمتع بحياته و من ثم يمكنه التوافق مع البيئة التي يعيش فيها " (تواتي، 2014، 23)

أما " ووريل " و " ستيل ويل " (1981) فقد عرفا مركز الضبط بأنه التوقع العام للفرد حول العلاقة بين مجهوده و مهاراته و هدفه في النجاح و التفوق .(نادر، 2019، 270)

ولابد من التفرقة بين الضبط الداخلي _ الخارجي كما إتضح في التعريفات السابقة و بين مفهوم رايزمان (1954) و الذي صاغ مفهوم يدور حول الدرجة التي يكون عليها الناس محكومين بأهداف أو رغبات داخلية ، في مقابل الدرجة التي يكون عليها الناس محكومين بأهداف أو رغبات داخلية ، في مقابل الدرجة التي يكونون عليها محكومين بقوى خارجية ، و على الأخص القوى الاجتماعية أو قوى انصياعية فعلى الرغم من أن مفهوم رايزمان يحمل بعض التشابه مع متغير الضبط الداخلي _ الخارجي ، إلا أنه يجب أن نوضح أن هذه العلاقة الظاهرة بين المفهومين ليست كما يبدو علاقة منطقية . إن رايزمان قد اهتم بما إذا كان الفرد محكوما من الداخل أو محكوما من الخارج ، بينما لم يهتم أصحاب مفهوم الضبط الداخلي _ الخارجي بهذا المتغير إطلاقا ، ولكن اهتموا فقط بالسؤال عما إذا كان الفرد يعتقد بأن سلوكه و مهاراته أو إمكانياته الداخلية تحدد التدعيمات التي يحصل عليها أم لا ؟ (تيايبيبة ، 2009، 15)

2 - نظرة تاريخية حول مفهوم مركز الضبط:

إن أول ظهور لمفهوم وجهة الضبط كان على يد روترو تلامذته في بداية الخمسينات و كانت المهارة و الصدفة المؤشران التجريبيان للتمييز بين المدركين في الضبط الداخلي و الخارجي ، و قد قام كل من روترو ووليام جيمس سنة 1951 بتجربة على مجموعتين ، المجموعة الأولى قيل لها أن الانجاز محكوم بعوامل الصدفة ، بينما قيل للمجموعة الثانية إن إنجاز المهمة متوقف على عامل المهارة ، و كانت عملية التدعيم تتم حسب جداول معينة من التعزيز ، و توصلوا إلى نتائج مفادها أن الأداء في ظل المهارة كان أفضل من الأداء في ظل عوامل

الصدفة كما استمرت توقعات النجاح لمجموعة المهارة ومقاومة الانطفاء عند مقارنتها بمجموعة الصدفة .

أما المحاولة الأولى لقياس الفروق الفردية في إدراك وجهة الضبط الداخلية والخارجية هي التي قام بها جيرى فيرز سنة 1957 في دراسته على تأثير مواقف الصدفة مقابل مواقف المهارة على توقع التعزيز والسؤال الذي طرحه هو: هل يكون دور التعزيز في المواقف القائمة على المهارة هو نفس الدور في المواقف التي يدرك الطلبة أنها تتحدد بفعل عوامل الصدفة ، وطلب من مجموعة من المفحوصين أداء مهام إدراكية (مطابقة اللون والخط) عبر سلسلة من المحاولات وقام بتقسيمهم إلى مجموعتين متماثلتين ، وذكر للأولى أن الوصول إلى الحل الصحيح يعتمد على المهارة في حين ذكر للمجموعة الثانية أن الصدفة هي التي تتحكم في النتيجة .

وقد طبق عليهم نظام تدعيم جزئي ثابت (صح ، خطأ) وتم قياس التوقع بجمع توقعات المفحوصين على أنهم سوف يتعهدون باحتمال النجاح في المحاولة التالية ، فأظهرت النتائج أن توقعات زيادة النجاح ونقصان الفشل زادت مع المجموعة الأولى ، حيث أدى التعزيز في حالة المهارة إلى تغيير التوقعات وتعديلها وهذا يدل على أن محاولات الحصول على التعزيز تتغير عندما يدرك الأفراد أن التعزيز هو نتيجة لمهمة من مهام سلوكهم أكثر من حدوثه بسبب الصدفة أو الحظ . (مكاوي ، 2015 ، 18)

3. نظرية التعلم الاجتماعي :

لقد صاغ النفساني الأمريكي جوليان برنار روتر نظرية التعلم الاجتماعي التي نشأت من الإرث العلمي لكل من نظرية التعلم ونظرية الشخصية . وتبحث نظرية التعلم الاجتماعي لروتر في السلوك المعقد للأفراد في المواقف الاجتماعية المعقدة ، ولقد جمعت هذه النظرية مفهوم حول التعزيز مع مفهوم طولمان المعرفي ، لوصف الأوضاع التي يكون فيها للفرد عدة خيارات سلوكية . فهذه النظرية تؤكد على أنماط السلوك التي يجري نقلها والتي

تحدد في نفس الوقت بفعل متغيرات التوقع (المعرفة) وقيمة التعزيز (الدافعية)، إضافة إلى ذلك فإن هذه المتغيرات تتأثر بشدة بفعل سياق الموقف التي تحصل فيه، و عليه فإن نظرية التعلم الاجتماعي هذه تجمع الخطوط المتنوعة للنظرية السلوكية و نظرية المعرفة و نظرية الدافعية و نظرية المواقف في إطار مضطرد و ثابت . (بوقصارة، 2008، 43) كما تأثر روتر بعدد من العلماء أبرزهم Adler & Livine ، و قد طور روتر نظريته في كتاب باسم " التعلم الاجتماعي و علم النفس الإكلينيكي ، و قد عرضت نظرية التعلم الاجتماعي سلسلة من المسلمات .

حيث أشار بركات (2009) إلى المسلمات الأساسية لنظرية التعلم الاجتماعي :

- إن الناس لا يتفاعلون مع المثيرات البيئية بصورة واحدة، و تختلف تفاعلاتهم باختلاف معنى و أهمية المثيرات بالنسبة لهم .
- يتشكل استقبال الناس لبيئتهم و تفسير معانيها مدلولاتها المدركة، من خلال خبرات الفرد الماضية من ناحية، و توقعاته للمستقبل من ناحية أخرى.
- لا البيئة وحدها، ولا الفرد وحده على كل حدى يعد مسؤولاً عن السلوك، و معنى ذلك أن قيمة التعزيزات لا تعتمد كلية على نمط المثير الخارجي المعزز و خصائصه، ولكن على معناه و دلالاته المدركة .
- إن حاجات الفرد إحدى محددات التنبؤ بالسلوك، غير أن هذه الحاجات ليست ثابتة و إنما تتغير بتغير الحالة التي يكون عليها الفرد.
- إن التعزيزات التي يتلقاها الأفراد تدعم تقدمهم نحو الأهداف المشبعة لدوافعهم.
- إن وحدة الشخصية الإنسانية تعني خاصية الثبات، و كلما تراكمت خبرات الفرد كلما كان أقدر على تقويم الخبرات الجديدة على أساس الخبرات السابقة . (بركات، 2009)

4. مفاهيم نظرية التعلم الاجتماعي :

1.4. إمكانية السلوك:

يعرف روتر إمكانية السلوك بصورة علمية بأنه القدرة الكامنة لأي سلوك يحدث في أي موقف من المواقف ، أو في أكثر من موقف كما هو محسوب بالنسبة لأي شكل ، أو مجموعة أشكال من أشكال التعزيز. (حجاج، 1986، 185)

2.4. التوقع:

التوقع هو احتمال ذاتي مدرك لدى الفرد بإمكانية الحصول على تعزيز ما نتيجة للقيام بسلوك ما في موقف ما ، كما يمكن تعريفه بصورة أخرى بأنه درجة الاحتمال التي يدركها الفرد للحصول على تعزيز ما لدى قيامه بسلوك معين في موقف معين . و التوقعات يمكن أن تكون عامة أو محددة نوعية فالتوقعات العامة أو المعممة تكون مكتسبة أو متعلمة من خلال الخبرات السابقة التي تشكل إعتقادا وإدراكا معيناً لدى الفرد بأن السلوك أو أنماط سلوكية متماثلة تكون مصحوبة بتعزيز أو تعزيزات ايجابية . أما التوقعات النوعية المحددة تكون قائمة على العلاقة الارتباطية بين سلوك معين و تعزيز معين في موقف معين. ففي أي موقف يكون التوقع الخاص بتعزيز معين محدد بالعلاقة المشتركة بين هذا التوقع النوعي الخاص و التوقع العام . (الزيات، 2004، 423)

3.4. التعزيز:

و يقصد بها درجة تفضيل الفرد لحدوث تعزيز معين، إذا كانت إمكانية الحدوث لكل البدائل الأخرى متساوية.(بن الزين ، 2005 ، 77)

و القيمة التعزيزية مثلها مثل التوقعات مربوطة بمعززات مختلفة مبنية على خبرات ماضية، و خارج هذه الترابطات تتشكل توقعات للمستقبل ، مما يعني وجود علاقة بين القيمة التعزيزية و النتيجة المتوقعة . (بركات ، 2009)

4.4. الموقف النفسي :

و يعرف روتر الموقف النفسي بأنه الطريقة التي يرى بها الفرد الموقف أو بمعنى آخر تفسيره للموقف النفسي و هو البيئة الداخلية و الخارجية التي تحفز الفرد بناء على خبراته و

تجاربه ليتعلم كيف يستخلص أعلى مستوى من الإشباع في أنسب مجموعة من الظروف (العفاري، 2011، 13).

5. أبعاد مركز الضبط :

وجد صلاح الدين أبو ناهية سنة (1984) إن مركز الضبط يتضمن ثلاث أبعاد:

- الضبط الشخصي (الداخلي): ويعني اعتقاد الفرد انه يستطيع أن يقرر الأحداث الايجابية والسلبية في بيئته أو أعماله الخاص وأن هذه الأحداث نتيجة منطقية للأعمال التي يقوم بها، كما يشير إلى شعوره بالتمكن في الفعالية للسيطرة على بيئته وإلى اعتقاده بأن هناك عدل وإنصاف في بيئته المحيطة به .
- الضبط الخارجي (عن طريق الآخرين الأقوياء): ويعني اعتقاد الفرد بأن أصحاب النفوذ والسلطة يتحكمون في مصيره ويقرون الأحداث في بيئته أو عالمه الشخصي وإلى شعوره بالعجز وضعف المسؤولية الشخصية عن ضبط نتائج أفعاله الخاصة
- الضبط الخارجي (عن طريق الصدفة أو الحظ): ويعني اعتقاد الفرد بأن الصدفة أو القدر هي التي تتحكم في الأحداث الايجابية والسلبية في بيئته الخاصة ، وأن تلك الأحداث خارجة عن إرادته وإنما هي نتاج الحظ والصدفة . (أمحمدي، 2013، 64)

6. مصادر مركز الضبط :

إن المصادر التي يعزو إليها الأفراد أسباب حصولهم على التعزيز متعددة ، سواء بالنسبة لفئة الضبط الداخلي أو فئة الضبط الخارجي، ويحدد "بشير معمريّة" هاته المصادر فيقول إذا كان التعزيز مضبوطا بالعالم الداخلي للفرد، فإن مصادره المحتملة هي مايلي :

1.6 . الذكاء و القدرات العقلية :

فالفرد يعتقد أنه يستطيع فهم البيئة و ضبط أحداثها لصالحه، وهو مسؤول عما يناله من ثواب و عقاب

2-6- المهارة والكفاءة:

وذلك من خلال الاستفادة من الخبرات السابقة للسيطرة على البيئة .

3-6- السمات الانفعالية والمزاجية :

فالفرد يُكوّن اعتقاداً حول نفسه بأنه يتوفر على خصائص تجعله يتحكم في الأحداث البيئية وينال التعزيزات المرغوبة، وهذه الخصائص هي : الثقة بالنفس ، الاكتفاء الذاتي ، الطموح .

أما إذا كان الحصول على التعزيز مضبوطاً بالقوى الخارجية، فإن مصادره المحتملة كما يلي :

- الصدفة أو الحظ : حيث يعتقد الفرد أن العالم غير قابل للتنبؤ أو التأثيرات الاجتماعية الغير خاضعة للعقل من وجهة نظره هي المسؤولة عن نتائج سلوكه .

- القدر: فالفرد يكون في اعتقاده بأنه لا يمكن أن يغير من مسار الأحداث لأنها مقدرة سلفاً

- الآخرون والأقوياء : فالتعزيز يكون في أيدي الآخرين كالأباء والمسؤولين ، وهؤلاء لا يستطيع أن يؤثر فيهم لأنه ضعيف .(عبد الصادق، 2015، 22)

7. العوامل المؤثرة في مركز الضبط :

هناك الكثير من العوامل المؤثرة في مركز الضبط ويمكن إجمالها فيما يلي :

• الأسرة :

حيث أن الضبط الداخلي ينمو حين يكون الحب والدعم والتشجيع الأبوي الدفئ و الحماية المعقولة ، و الايجابية و النقد القليل و التوجيه و التدريب على المهارات المختلفة مبكراً و التدريب على الاستقلال، في حين ينمو الضبط الخارجي عندما يكون الإهمال موجود في الأسرة، و ما يتبعه من عدم التوجيه و النقد اللاذع و السخرية و الرفض .

(العنزي، 2015، ص 17)

حيث وجد كلا من ولسون ورامي wilson& RAMEY (1972) إن الأفراد الذين يعتقدون في التحكم الداخلي يأتون غالبا من أسر تتسم بالحب و الديمقراطية و النظام و المعايير المستقرة، في حين أن الأفراد المعتقدين في التحكم الخارجي يصفون آبائهم بأنهم يبالغون في عقابهم بدنياً و إنفعالياً و يحرمونهم من حقوق كثيرة . (معمرية، 2012، ص 114)

• المستوى الاقتصادي و الاجتماعي :

توضح روتر أن اهتمام الأفراد بمفهوم الضبط الداخلي . الخارجي، يرجع الى وجود الكثير من المشكلات الاجتماعية و الضغوط، و التي تكون ناتجة بسبب الازدياد الهائل في تعداد السكان، بالإضافة الى وجود الكثير من التعقيدات داخل المجتمع، و مايتلو ذلك من مشاعر بالعجز و التي تبدو أنها تشمل جميع مستويات أفراد المجتمع . ويرى المحمدي المشار إليه في العفاري (2011) أن المستوى الاقتصادي و الاجتماعي يلعب دورا مهما في تحديد وجهة الضبط لدى الأفراد، فأبناء الطبقة الاجتماعية و الاقتصادية المنخفضة يميلون دائما إلى الضبط الخارجي، نظراً لوجود فهم غير واضح لمصادر التعزيز، في ظل غياب الشعور بالاستقلال و تشجيع القدرات، في حين أن أبناء الطبقة الاجتماعية و الاقتصادية المرتفعة، يميلون إلى وجهة الضبط الداخلي، لتوفر عوامل الإحساس بالكفاءة و القدرة على تغيير مجرى الأحداث، لما ينشئون عليه من استقلال و تشجيع الفروق الفردية .(اعبد الصادق، 2015، ص18)

• عامل العمر (السن) :

مع تقدم نمو الأطفال و زيادة نضجهم المعرفي و الشخصي يزداد إدراكهم لقدراتهم كما تنمو قدراتهم على إدراك العلاقة السببية بين مايقومونبه من جهود و ما يحصلون عليه من نتائج.

يوضح خنفر (2014) أن العوامل الشخصية التي لها تأثير في عملية تحديد مركز الضبط و هو عامل السن حيث أشارت العديد من الدراسات، أن مركز الضبط يتأثر و يتغير باختلاف مراحل العمر، فالضبط الداخلي يبدو منخفضا خلال مرحلة الطفولة، ثم يزداد مع التقدم

في العمر في مرحلة المراهقة ثم في مرحلة الشباب و الرشد، علما أن مركز الضبط الداخلي لا ينمو عند الأفراد الذين يدركون أنهم منبوذون من خلال ما تلقوه من تنشئة اجتماعية من طرف الوالدين، ولا يحدث لهم أي تغيير بتقدمهم في العمر. (العززي، 2015، ص 19)

8. خصائص الأفراد في فئتي مركز الضبط :

1.8. خصائص فئة الضبط الداخلي :

يعد اختلاف الأفراد في مدى اعتقادهم بقدرتهم على التحكم في الأحداث و مدى تحملهم المسؤولية اتجاهها سواء كانت الأحداث ناجحة أو فاشلة فإن ذلك لابد أن يعكس فروقا هامة في أنماط سلوك الأفراد .

تتفق معظم الدراسات على أن الأفراد ذوي الضبط الداخلي يتميزون بخصائص ايجابية واضحة مقارنة بالأفراد ذو الضبط الخارجي و ذلك من خلال تناولهم بالدراسة للعلاقة بين مركز الضبط و السمات الشخصية و من هذه الدراسات : دراسة " روتتر Rotter " ، " جو Joe " ، " ليفكورت lefcourt " ، " سترايكلاند Strickland " " صلاح الدين أبو ناهية 1989 " ، " جابر عبد الحميد جابرو محمود عمر 1987 " .

ولقد لخص " صلاح محمد أبو ناهية (1989) " أهم الخصائص الذي يتميز بها أفراد فئة الضبط الداخلي و المتمثلة في:

. البحث و الاستكشاف للوصول إلى المعلومات، ثم استخدام هذه المعلومات بفعالية في

الوصول إلى حل المشكلات التي تعرضهم في البيئة.

. القدرة على تأجل الإشباع و مقاومة المحاولات المغرية للتأثير عليهم.

. المودة و الصداقة في علاقاتهم مع الآخرين .

. العمل و الأداء المهني حيث تبين أن لديهم معرفة شاملة بعالم العمل الذين يعملون فيه و

البيئة المحيطة بهم كما أنهم أكثر إشباعا و رضا عن عملهم.

. التحصيل و الأداء الأكاديمي، حيث تبين ارتفاع مستوى تحصيلهم الدراسي و أساليبهم في

حل المشكلات، كما أنهم أكثر تفتحا و مرونة في التفكير و أكثر إبداعا، و أكثر تحملا للمسائل

والمشكلات العامة

و عليه فإن أفراد فئة الضبط الداخلي يتميزون بصفات ايجابية تساعدهم على تحقيق النجاح في حياتهم الخاصة وفي حياة مجتمعهم بصفة عامة . (بن زاهي وبن الزينة ، 2012، ص29)

28. خصائص فئة الضبط الخارجي :

و بالنسبة لذوي الضبط الخارجي يرى سكوت و سيفرانس 1975 أنهم أكثر عرضة للإصابة بالوساوس المرضية و الكآبة و الانطواء و انفصام الشخصية كما يرى سوزمان 1981 أن ذوي الضبط الخارجي يتميزون بسرعة الهياج و الحساسية و سرعة الغضب و التوتر و عدم الثبات الانفعالي . و تشير العديد من الدراسات بأنهم أكثر شعورا بالضعف و العجز و أكثر يأسا و أقل ثقة بالنفس، و يظهرون درجة عالية من القلق، و لديهم سلبية عامة ، و قلة المشاركة و الانتاج، و يعتقدون أن مجهوداتهم لها أثر ضئيل على النتائج، و يعتمدون على مساعدة الآخرين و لديهم درجة منخفضة من الإحساس بالمسئولية الشخصية عن نتائج أفعالهم . (التهوني، 2014، ص 54)

. الصحة النفسية و التوافق النفسي، فهم أكثر احتراما للذات و أكثر قناعة و رضا عن الحياة و أكثر اطمئنانا و هدوءا و أكثر ثقة بالنفس و أكثر ثباتا انفعاليا ، و أقل قلقا ، و أقل اكتئابا ، و أقل إصابة بالأمراض النفسية .

9. مركز الضبط على ضوء النظريات السيكولوجية :

1.9. النظرية المعرفية :

تؤكد هذه النظريات على المصادر الداخلية و التوقعات و الاهتمامات و الخطط التي يسعى الفرد الى تحقيقها من خلال السلوكات التي يقوم بها .

إن التعزيز عند السلوكيين يعتبر كمحرك للدوافع، فيرون أن الفرد يبادر إلى تكرار سلوك معين أو الإحجام عنه وفقا للمعززات المراد نيلها و الأهداف التي يسعى إليها، فتكون زيادة الدافعية إما لتبني و تكرار سلوك جديد عن طريق التعزيز الايجابي، أو بالتخلي و إطفاء سلوك غير مرغوب فيه عن طريق تقديم حوافز سلبية، من هذا يتبين أن هذه النظرية تعتمد على التعزيز الخارجي، و بالتالي يكون مركز الضبط خارجي فقط، بينما يرى أصحاب

النظرية المعرفية أن هذا التعزيز الذي يمثل دافعية خارجية يفسر على أن الفرد المتعلم يقوم بسلوك ما يهدف المكافآت وليس بهدف الاهتمام بالسلوك، وعلى النقيض بالتعزيز الذي مصدره داخلي، والذي يهدف إلى إشباع حاجات معرفية داخلية ليصبح الفرد المتعلم أكثر كفاءة وثقة واستقلالية، فيكون مركز الضبط الخارجي هو المحيط الفيزيقي المادي والاجتماعي، بينما مصدر الضبط الداخلي للتعزيز هو الشخص المتعلم نفسه .

(أيلاس، 2017، ص 57)

29. النظرية التفاعلية:

وضعت هذه النظرية استناداً إلى أعمال Rotter & phares، حيث يميزان بنوعين من النماذج الإنسانية بالنظر إلى رؤيتهم للتعزيز الذي ينالونه أثناء أو بعد أدائهم لأعمالهم، فالأفراد الذين لديهم مركز ضبط داخلي ينظرون إلى التعزيز أنه ناتج عن أعمالهم، و الأفراد الذين لديهم مركز ضبط خارجي ينظرون إلى التعزيز على أنه ناتج عن الظروف الخارجية، بحيث أنهم لا يستطيعون ضبط أمورهم .

هذه التمثيلات العائدة إلى منبت التعزيز يمكن أن ترجع إلى النماذج المعرفية، فهي تعمم و تثبت و تصبح إحدى عوامل التمييز بين شخصية الأفراد وعنصرها ما في الفروق الفردية، حيث تربط هذه النظرية، الدافعية التي أساسها التعزيز بمركز الضبط، فالأفراد الذين لديهم مركز ضبط داخلي يكون المعزز عندهم هو الهدف المرسوم والعمل على بلوغه فتكون دافعيته قوية وبالتالي يستعمل قدراته ويقوم بأعماله، أما الذين لديهم مركز ضبط خارجي يكون التعزيز لديهم خارجي قد لا يحرك دافعيته وينظرون إليه أنه خارج عن إرادتهم وبالتالي لا مسؤولية لهم فيه. (العنزي، 2015، ص 67)

39. نظرية العجز المتعلم:

يعتبر سيلجمان selgman (1975) صاحب الفضل في إدخال مفهوم العجز المتعلم إلى مجال علم النفس من خلال نتائج أبحاثه التي أجراها، والعجز المتعلم هو سلوك مكتسب نتيجة لتجارب فاشلة متكررة تؤدي إلى التخلي عن القيام بأي مجهود لتغيير الموقف، ولا

يتكون العجز المتعلم لدى الفرد بسبب إدراك غياب التحكم في الأحداث أو بكلمة أدق غياب إمكانية التعامل الايجابي مع الأحداث.

و يعتبر العجز المتعلم بالنسبة لسليجمان من مسببات الاكتئاب حيث يتعمم العجز المتعلم من موقف معين الى باقية المواقف فلقد وجد لدى الإنسان أنه وفي بعض حالات مواجهة الأحداث المؤلمة والخارجة عن سيطرة الفرد ، فإنه قد يستجيب بممارسة العجز فيكون سلوكهم غير متناسب مع الأحداث الواقعة عليهم، حيث أنه بدلا من محاولة القيام بأي سلوكيات تساهم أو تؤدي إلى استعادة السيطرة و التحكم في الأحداث الواقعة عليهم، حيث أنه بدلا من محاولة القيام بأي سلوكيات تساهم أو تؤدي إلى استعادة السيطرة والتحكم في الأحداث الواقعة عليهم فإنهم يتميزون بالسلبية ويستغرقون و كأنه ليس هناك ما يستطيعون القيام به . (بوليف، 2010، 67)

49. نظرية العزو السببي:

افترض ويدر 1974 Wiener أن الناس يعزون نجاحهم و فشلهم إلى أسباب داخلية خارجية متأثرا في صياغة نظريته بوجهة نظر كل من هيدر ووتر .
ولقد أشارت أبحاثها إلى معتقدات الفرد حول النجاح و الفشل تعد عامل مهم في فهم السلوكيات المرتبطة بالتحصيل، و قد افترض نموذج العزو و لتفسير التحصيل، و ضمن النموذج مركز الضبط : الناتج السلوكي : [القدرة + الجهد + صعوبة المهمة + الحظ]
وفي محاولته لإيضاح عمل هذه المعادلة، قرر أن الناتج السلوكي (فشل ، اونجاح)، له محددات ترتبط بإنجاز الفرد، هذه المحددات تتمثل في : تقدير الفرد لإمكانية أو مستوى قدراته ، و كمية الجهد المبذول ، و درجة صعوبة المهمة، و اتجاه الحظ ، ذلك أنه من المفترض أن الناتج السلوكي يعزي الى المصادر السببية الأربعة، أي أن التوقعات المستقبلية للنجاح أو الفشل تبني على أساس مستوى القدرة المفترض . و إلى صعوبة المهمة المدركة ، و كذلك تقدير الجهد الذي سيبدل و الحظ المتوقع ، و إذ حاولنا أن نربط بين وجهة نظره و وجهتي نظر كل من هيدر ووتر في تفسير الفرد السببي للناتج السلوكي ، تشير إلى أن القدرة و الجهد يصفان خصائص الأفراد ذوي الضبط الداخلي الذي يعزون أسباب نجاحهم أو

فشلمهم إلى قدراتهم أو جهودهم ، و بهذا تكون أسباب السلوك خاضعة لنوع من المسؤولية الشخصية، أما عزو الناتج السلوكي (نجاح أو فشل) إلى صعوبة المهمة أو الحظ هو من خصائص الأفراد ذوي ضبط الخارجي ، و بذلك تكون أسباب السلوك خارجة عن ضبط المسؤولية الشخصية . (معمريه، 2009، ص35)

5.9. الفرق بين العزو السببي و مصدر الضبط :

بالرغم من أن مفهومي مصدر الضبط و العزو السببي يبدوان متشابهان إلا أن هناك فروق بينهما و هي كالتالي :

* مصدر الضبط مستقبل عن التعزيز الذي يحصل عليه الفرد في موقف خاص، فحين أن العزو السببي هو تفسير لهذا الموقف (أي بعد حصول الفرد على المعزز سلبى كان أو ايجابى).

* يشير مصدر الضبط إلى وجود أو غياب (ضبط داخلى أو خارجى) لعلاقة بين السلوك و أميزه شخصية أو خاصية شخصية و التعزيز، في حين أن العزو السببى يحدد مصدر السبب المدرك للتعزيز بغض النظر عن التحكم الممارس من طرف الفرد .

* يرتبط مصدر الضبط الداخلى . الخارجى بالمعززات فحين يرتبط العزو السببى بالسلوكيات . (بوقصارة ، 2008 ، 65)

10. مركز الضبط و علاقته بالاغتراب :

ربط سيمان (1959) بين مفهوم الاغتراب الذي يشير به إلى انعدام السيطرة و الضعف، و بين توقعات الضبط ، مستخدما مفاهيم نظرية التعلم الاجتماعى ل روتر كالتوقع و قيمة التعزيز. ويرى " سيمان " أن انعدام السيطرة أو الضعف يدرك كتوقع أو احتمال لدى الشخص ، بأن سلوكه الخاص لا يستطيع تقرير حدوث النتائج أو التعزيزات التي يبحث عنها، و حلل مفهوم الاغتراب في خمسة أبعاد هي : العزلة الاجتماعية، العجز، اللامعنى ، اللامعيارية، اغتراب الذات، و أكد أن العامل الأساسى الذي يكمن وراء الاغتراب ، هو الشعور بعدم القدرة على التحكم في نتائج السلوك و الأحداث ، كما يكمن الاغتراب عند

سيمان في عدم قدرة الفرد على تحديد مسار الأحداث أو تحديد النتائج التي تنشأ نتيجة هذه الأحداث .

وعليه فإن "سيمان" يعتبر أول باحث ربط بين مفهوم الاغتراب ومركز الضبط ، واستخدامه للمفاهيم مثل انعدام السيطرة والعجز وانعدام السلطة، حيث يظهر أن المغترب ليس له سيطرة أو تحكم في مصيره أو في نتائج سلوكه ، وهو بهذا المفهوم يشير إلى أن "سيمان" يربط بين الاغتراب وفئة الضبط الخارجي، أي أن الاغتراب هو أحد الخصائص التي يتميز بها ذو الاعتقاد في الضبط الخارجي . (تخة ، 2015 ، 47)

الخلاصة:

و من خلال ما تم التطرق له في هذا الفصل حول مفهوم وجهة الضبط الذي يعتبر إحدى المتغيرات الهامة في تفسير العديد من جوانب السلوك الإنساني والتنظيم الانفعالي للشخصية الذي يلعب دورا هاما في حيلة الفرد النفسية والاجتماعية ، كما أن لهذا المفهوم بعدين وهما وجهة الضبط الداخلية ووجهة الضبط الخارجية، وهي اعتقادات و ادراكات خاصة بالفرد نحو الأحداث المهمة في حياته والمواقف التي يتعرض لها ، وتختلف هذه الاعتقادات حسب الواجهة التي يعتقد بها ، كما تم التطرق في هذا الفصل الى أهمية تفسير السلوك البشري وتحديد مصدر هذا السلوك من خلال تحديد وجهة الضبط للفرد

الفصل الثاني: الاغتراب الوظيفي

- 1- مفهوم الاغتراب
- 2- أنواع الاغتراب
- 3- النظريات المفسرة للاغتراب
- 4- مفهوم الاغتراب الوظيفي
- 5- أسباب الاغتراب الوظيفي
- 6- خصائص الاغتراب الوظيفي
- 7- مراحل الاغتراب الوظيفي
- 8- الآثار السلبية للاغتراب الوظيفي
- 9- نتائج الاغتراب الوظيفي
- 10- استراتيجيات التعامل مع الاغتراب الوظيفي

تمهيد :

يعتبر العمل أكثر النشاطات الإنسانية حيوية وديناميكية، فالعمل هو المجال الذي يعول عليه الإنسان لتحقيق ذاته وطموحاته، لوقارنا عدد الساعات التي يقضيها الإنسان في العمل أو في الإعداد له لوجدنا أنه يأخذ النصيب الأكبر مقارنة بالنشاطات الإنسانية الأخرى، وفي الفترة الأخيرة طفت على السطح ظاهرة تشير الى تغير مشاعر العاملين تجاه العمل، فقد تزايدت مشاعر الغربة والانفصال بين العامل و محيطه و تتجلى هذه المشكلة عندما يكون هذا الاغتراب في مجال التدريس حيث ينعكس هذا الاغتراب سلبا على نتائج العملية التعليمية، لذلك كانت هذه الدراسة، لتبحث في معنى الاغتراب و مسبباته و نتائجه و طرق الحد منه في العملية العلمية التعليمية .

مفهوم الاغتراب:

لغة: يعرف معنى الاغتراب في المعاجم العربية على أنه مشتق من الفعل يغرب أو يبتعد أو يذهب إلى الغرب يقال اغرب الرجل، أي جاء بشيء غريب ويقال أغربته إذا نحيته و أبعدته. (المعجم الوسيط، 2008، 647)

وعند الرجوع إلى أصل الكلمة لوجد أنها مشتقة من الكلمة اللاتينية Aliénation وهو اسم يستمد معناه من الفعل اللاتيني Alienare والتي تعني شرود الذهن والتوهان العقلي، و مشتقة بدورها من الكلمة اليونانية Exstas التي تعني الخروج من المكان (الجماعي، 2007، 88)

إصطلاحاً:

يعد هيجل hegel أول من صك هذا المصطلح و استخدمه استخداماً علمياً و منهجياً بل و نظرله في كتابه المرسوم "فينومينولوجيا الروح " 1807 و إن سبق هذا التنظير المنهجي إشارة له في مؤلفات الشباب الدينية و جاء ذكره عديد المرات للمصطلح في حقبة جامعة " بينا " و التي يؤرخ لها بين عامي 1801.1806 عندما عين أستاذاً للفلسفة بهذه الجامعة ، و لم يتوقف هيجل عن معالجة هذا المصطلح حتى وفاته عام 1831 م . (طه وآخرون، 2003، 110)

و الاغتراب عند هيجل : هو انفصال متأصل في وجود الإنسان كفاعل و كموضوع لأفعال الآخرين، و قد ميز هيجل بين أنواع الاغتراب العديدة على مستوى الشخصية و النظم الاجتماعية و الثقافية، كما أثار قضية جوهرية و هي أن اغتراب الشخصية يكمن في الصدام بين ماهو ذاتي و ماهو واقعي . (عابد، 2018 ، 12)

الاغتراب في العلوم الاجتماعية: يشير إلى عملية القطيعة والانفصال أو المعارضة التي تقع بين الذات و العالم الموضوعي، فالإنسان الحديث في رأي المفكرين الاجتماعيين قد انعزل بطريقة لم تحدث من قبل فأصبح مجهولاً إذا شخصية غير مميزة في هذا العصر منفصلاً عن القيم كما أنه قد أصبح لا يثق بالقوانين الوضعية و التي عبر عنها دوركايم بالأنومي و

معناها انعدام القانون، أي أننا إزاء حالة تتميز بالإفراط في الفردية وعدم الالتزام بالمعايير الاجتماعية .

الاغتراب في مجال الطب النفسي: أنه الاضطراب العقلي بمعنى الذهان وهي حالة يظهر فيها الأشخاص والمواقف المألوفة للفرد كموضوعات غريبة عليه .

أما الاغتراب في مجال الدراسات النفسية فإنه يشير إلى درجات من الاضطراب في الشخصية وفي علاقتها بالموضوع بحيث يمكن أن يحيا المغترب حياة عادية وان كانت مشوبة بالكدر والمشقة . (دمهوري، 1996، 9)

كما أرجع " فروم" مفهوم الاغتراب إلى أن الاغتراب يحدث بين الله والإنسان نتيجة سقوط الإنسان في الخطيئة أو الوقوع في المعصية ، ولذلك أرجع اغتراب الإنسان إلى اغترابه عن الله . (شاخ، 2001، 175)

وقد عرف (حسن منصور) الاغتراب بأنه " حالة الانفصال عن الواقع، عن كل ما فيه من الأفكار والمبادئ والقيم والعادات والالتزامات الاجتماعية عامة " (منصور 1997، 361) كما يمكن القول أن مصطلح الاغتراب له استخدامات متعددة باختلاف مجال الدراسة و قد شاع استخدامه في العصر الحاضر في طب الطب النفسي والقانون و علم الاجتماع والاقتصاد . (منصور، 1997، 25)

2. أنواع الاغتراب:

1.2. الاغتراب النفسي:

يُعد الاغتراب النفسي غربة الذات عن هويتها وبعدها عن الواقع و انفصالها عن المجتمع ، وهو حالة يظهر فيها الأشخاص وتظهر فيها المواقف المألوفة للفرد كموضوعات غريبة عليه . (علي، 2008، 252)

2.2. الاغتراب الاجتماعي :

الاغتراب من منظور علم الاجتماع هو الشعور بالرفض للمجتمع و الانسحاب منه أو التمرد عليه، ويقابل ذلك الشعور بالرفض للمجتمع و الانسحاب منه أو التمرد عليه ويقابل ذلك

الشعور بالرفض للمجتمع والانسحاب منه أو التمرد عليه ويقابل ذلك الشعور بالانتماء إلى الآخرين. فالشخص المغترب هو شخص فقد اتصاله بنفسه وبالآخرين أيضا.(علي، 526.2008)

3.2. الاغتراب القانوني:

ويقصد به ذلك الفعل الذي تتحول بمقتضاه ملكية أي شيء إلى شخص آخر تحويلًا يتم عن طواعية واختيار، ومعنى ذلك أن الشيء يصبح خلال عملية النقل أو التحويل أو الاغتراب يصبح ملكًا للشخص الآخر وغريبًا عن مالكه الأول ويدخل ضمن نطاق ملك المالك الجديد. (أبو العينين، 1993، 35)

4.2. الاغتراب الثقافي:

إن ما يشعر به الفرد المغترب من اضطرابات وضياع وفقدان المعنى وفقدان الهدف وعدم الشعور بالانتماء، قد تجعله عرضة لتقبل ما يقال ويعرض عليه، ويقول عبد المنعم، من المتوقع أن يزداد الاغتراب عند الفرد في مرحلة الانتقال من عصر ما قبل العولمة إلى عصر العولمة، فالمجتمعات الآن تنتقل من تقليدها التي عاشتها طويلاً إلى حال جديد عليها، ولهذا فهي تستشعر ما يسمى بالاغتراب الثقافي، حيث تخشى الغزو الثقافي وتشعر أحياناً بالضياع وقد تجد المجتمعات نفسها إما في حالة اغتراب أو أنها تنهرب بوسائل الغزو الثقافي فتتمثله، ومن ثم تتقبله، فإذا ما تمثل مجتمع ثقافة الآخر وبالتالي فهو يعيش اغتراب التمثل وإذا قاومه ورفضه سيعيش مشكلات الصراع الثقافي. (العقيلي، 2004، 21)

5.2. الاغتراب السياسي:

من المناسب هنا أن نشير إلى العقد السياسي الذي جاء به جان جاك روسو عام 1778م، أبو الديمقراطية الحديثة الذي يبين فيها علاقة الحاكم بالمحكومين، إبان الثورة الفرنسية وبذلك ينشأ عقد اجتماعي سياسي ببعدين: الخديعة والمكر، جوهره السلطة العامة و قوانينها التي تهدف لحماية الأغنياء دون الفقراء .

وهنا تبرز فكرة الاغتراب_ كما يسميها الاستلاب _ التي تحمل معنى ضياع الحرية قسراً و طوعا مقابل نيل الطمأنينة، وهنا يبرز الاغتراب بمعناه الايجابي وهو تنازل الفرد عن حريته الطبيعية الى إرادة عامة . (طه، 2003.185)

3. النظريات المفسرة للاغتراب :

1.3. نظرية اغتراب الشباب عند كينستون :

عرض كينسون 1965 نظريته عن اغتراب الشباب في كتابه " اغتراب الشباب في المجتمع الأمريكي " حيث بين أن الاغتراب يحدث في كل المجتمعات باختلاف أنماطها الثقافية و السياسية و الاجتماعية ، فنظرية الاغتراب تحمل معاني تشاؤمية و لا يتحدد وجود الاغتراب بعوامل محددة، لوزالت هذه العوامل زال معه الاغتراب . (بن زاهي ، 2007.19)

2.3. نظرية أزمة الهوية عند " أريكسون " :

إن الهدف الأساسي لنظرية أريكسون هو إهتمام النظرية بتطور هوية الأنا، ويرى أريكسون 1968 إن فترة المراهقة حاسمة في نمو هوية الأنا لدى الفرد حيث عندما يكون الفرد المراهق هدفا مركزيا محددًا فإن ذلك يعطيه إحساسًا بالتوحد، فتحدد هويته، ويدخل مرحلة الألفة والانتماء لأن عدم تحديد الهوية للمراهق وعدم توحيده يؤدي بالفرد إلى الشعور بالاغتراب ، فالاغتراب لدى أريكسون ليس بالضرورة أمرًا شاذًا أو غير مقبول، نظرًا لأن المراهقة هي فترة تعليق يختبر الفرد خلالها أنواعًا متباينة من التطرف، لكي يحقق ما يصبو إليه ، لذلك من الطبيعي أن يكون ثمة قدر من الاغتراب لدى الشباب دائما ، وفي مراحل النمو المبكرة التي يمكن عبورها بنجاح يصبح الاغتراب دالة على زيادة التغيير الاجتماعي .(عليا و شلاوة، 2012، 37)

3.3. النظرية السلوكية :

يرى أصحاب هذه النظرية بأن المشكلات السلوكية هي عبارة عن أنماط من الاستجابات الخاطئة أو الغير سوية المتعلمة بارتباطها بمثيرات منفردة و تحتفظ بها الفرد لفاعليتها في تجنب مواقف أو خبرات غير مرغوبة و أن الفرد وفقا لهذه النظرية يشعر بالاغتراب عن ذاته

عندما ينصاع ويندمج بين الآخرين إلى رأي أو فكر محدد حتى لا يفقد التواصل معهم، و بدلا من ذلك يفقد تواصله مع ذاته. (جديدي، 2012)

4.3. نظرية التحليل النفسي:

يرى فرويد أن الاغتراب هو الأثر الناتج عن الحضارة من حيث أن الحضارة هي التي أوجدها الفرد جاءت متعاكسة ومتعارضة مع تحقيق أهدافه ورغباته وما يصبو إليه وهذا يعني في نظر فرويد أن الاغتراب ينشأ نتيجة الصراع بين الذات والضوابط المدنية أو الحضارة، إذ يعتبر الاغتراب عملية وليس بنية والذي يمكن أن يصبح قوة ذاتية تؤكد ذاتها وتظهر هنا غربة الذات بأبهى الأشكال، أي أن الفرد يهرب خلال السنين عن ذاته الحقيقية و مكوناتها الأساسية، فالفرد هنا غير قادر على تحقيق ذاته و بذاته و على التحكيم الذاتي بذاته و بحياته و هو عبارة عن نوع من العجز.

و يرجع أصحاب التحليل النفسي هذه الحالة الاغترابية إلى الخبرات الأولى في الطفولة و التي تراكمت على مر الأيام عبر التفاعلات مع أعضاء الأسرة خاصة و المجتمع عامة عبر مراحل النمو المختلفة، و في نظرهم تخلق هذه التفاعلات أنواعا مختلفة من القلق الأساسي و تكون محاولة الطفل الاغترابي تنطلق و ترتد إلى بذل جهود الإنقاص و الشعور بالقلق، و عليه يصدر عن الطفل مختلف أنواع الاستجابات كالانسحاب و العدوان و مدح الذات و اعتبارها مثالية، و باختصار عدد من آليات الدفاع عن النفس .

(كبران، 1988، 50)

4. مفهوم الاغتراب الوظيفي:

الاغتراب الوظيفي و هو ما يسميه بعض الكتاب و المفكرين اغتراب عن التحكم (فقد القوة)، و يقصد به أيضا الاغتراب الإنتاجي و الاغتراب الاستهلاكي، و يرتبط الاغتراب المهني أو الوظيفي بعدة متغيرات نفسية و اجتماعية .

و يعرف الاغتراب الوظيفي أيضا بأنه الشعور بالقطيعة من قبل الموظفين، و الذي يظهر من خلال ضعف علاقتهم بالمنظمة و شعورهم بأن وظيفتهم ليست ذات معنى و غير مجدية في

جوانب حياتهم الأخرى. (مياصة و أبو سلطان ، 2013، 182)

يعرفه الخولي (1987): هو انفصال العامل عن ذاته وعن العالم انفصالياً يصبح معه العامل غير قادر على الانسجام لا مع نفسه ولا مع محيط المنظمة. (الربيعي، 2015، 10)

يرى بلونر (1970): أن الاغتراب يوجد عندما يكون العمال غير قادرين على السيطرة على عمليات عملهم المباشر وغير قادرين على تطوير الشعور بالغرض وبالعلاقة وظائفهم بكل إنتاج التنظيم وغير قادرين على الانتماء للمجتمعات الصناعية المتكاملة وعندما يفشلون في أن يصبحوا منتمكين في نشاط عملهم كأسلوب للتعبير الذاتي الشخصي (بحري، 2009، 88)

يعرفه حمود الكنعان: بأنه يشير إلى ضعف العلاقة بين الفرد والوظيفة ومستوى الاندماج وهذا الاندماج قد يكون نفسياً أو فكرياً أو مهنياً. (خالدي، 2017، 267)

تعريف الاغتراب الوظيفي عند المعلمين: حالة نفسية اجتماعية يشعر بها المعلم نتيجة عدم انسجامه مع المهام والواجبات الموكلة إليه، مما يشعره بفقدان الأمن والاستقرار في كافة جوانبه سواء أكانت نفسية، أو اجتماعية أو تنظيمية وهي تشكل بمجموعتها بعض الصفات السلبية مثل التوتر والميل إلى العزلة واللامسؤولية واتجاهات سلبية نحو العمل والزملاء وهذا بدوره يسبب إرهاقاً انفعالياً وجسمانياً على الذات وعلى العمل.

ويرى مقابلة وآخرون أن الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين يعني "شعور المعلم بالقلق وعدم الراحة وعدم الألفة بينه وبين الآخرين من مديريين ومعلمين وأولياء أمور الطلبة وذلك بابتعاده عن المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والثقافية في المدرسة وخارجها"

(مقابلة وآخرون، 2012، 29)

5. أسباب وعوامل الاغتراب الوظيفي:

5.عوامل تعود إلى المنظمة:

1.5. الممكنة والأتمتة:

إن ثورة التكنولوجيا الحديثة قد ساعدت في انتشار ظاهرة الاغتراب بين العاملين نتيجة لكثرة الأتمتة والأجهزة الحاسوبية، إنه خطير يهدد العلاقات الإنسانية ويثير الأمراض والمشكلات النفسية إذ أصبح الحرفيون والإداريون خدماً لهذه الأجهزة.

• ضعف الفعالية الإدارية و الخلل في تقارير كفاية الأداء :

يقول أبوسن (1991) أن ضعف الفعالية الإدارية في المنظمة يؤدي إلى الاغتراب الوظيفي، لأن عدم فعالية الإدارة تؤدي لعدم قدرتها على أداء المط لوب منها، و من ثم التفكير بإعادة النظر بالعمل الواجب أدائه و المهارات التي تحتاجها لأداء العمل لتصبح قادرة على مواكبة التطور التقني السريع الذي لن يتحقق لها إلا إذا مارست وصف العمل بطريقة تسمح لكل موظف بالمشاركة في صناعة القرارات التي تؤثر فيه و تتعلق بمهام عمله. كما أن التقارير السنوية للأداء تتأثر بأهواء شخصية للرؤساء ما ينعكس في النهاية على حسن سير العلاقات الوظيفية بين الموظفين و الإدارة. (أبوسن، 1991، 121)

• ضعف نظام الحوافز:

إن الغموض في نظام الحوافز أو خضوعه للمجاملات و العلاقات الشخصية يعد من أهم العوامل التي تؤدي إلى الاغتراب الوظيفي، فالموضوعية في تطبيق نظام الحوافز شرط لنجاحها، و مستوى الاغتراب الوظيفي عموماً يتأثر بغياب الحوافز.

• العمل في مواقع منفصلة:

العمل في مواقع منفصلة لمؤسسة واحدة الذي من شأنه إشعار العاملين بعدم المساواة نتيجة لوجود مميزات لبعض المواقع تختلف عن الأخرى، كالحوافز و البدلات و أوقات الدوام، كذلك عدم ملائمة ظروف العمل ، مثل التهوية و الإضاءة و عدم متابعة مشكلات العاملين في المواقع البعيدة ، عكس هؤلاء الموجودين في الموقع الرئيس .
(دروزة و القواسمي، 2014، 300)

• عدم ظهور دور الفرد :

قد يتعرض العامل في المنظمة لنوع من التهميش حيث إن ذلك يعرضه لمجموعة من مثيرات الانفعال مثل الخوف و الغضب و الضيق، و هذه العمليات من شأنها أن تعرقل وظائف الجسم و من ثم تقود إلى الاغتراب النفسي

• المنافسة الشديدة:

إن المنافسة بين العاملين في المنظمة تأتي غالبا في مصلحة العمل، لكن إن أصبحت شديدة بحيث يتم إتباع طرق غير شرعية للحصول على المكاسب فإن المستحقين عندئذ سيشعرون باليأس في الوصول إلى تلك المكاسب مما يخفض معدلات الأداء و من ثم استسلام العاملين بالمنظمة لليأس و مشاعر الإحباط الذي من شأنه أن يوصلهم إلى حالة الاغتراب الوظيفي. (العيسوي، 1997)

25. العوامل التي تعود الى الأفراد :

• الخوف و عدم الأمن الوظيفي:

إن شعور العاملين بالخوف و عدم الأمن الوظيفي يؤدي حتما إلى محاولتهم الهروب من تلك المشاعر و الانفعالات، كما أن تشتيت الجهود المبذولة أثناء وقت الدوام الرسمي من شأنه أن يؤدي إلى انتشار الاغتراب الوظيفي بين العاملين بالمنظمة .
(دروزة و القواسمي، 2014، 301)

• نقص الكفاءة :

نتيجة لنقص الكفاءة فإن بعض العاملين يلجؤون إلى الغياب عن العمل كما ينصرف البعض منهم قبل نهاية الدوام، و أيضا يكثر الصراع بين العاملين و هذا يمثل وجها من أوجه الاغتراب الوظيفي . (العيسوي، 1997)

• وقت الفراغ :

إن وجود وقت فراغ طويل لدى العاملين بالمنظمة من شأنه أن يؤدي كثرة الأحاديث الجانبية خاصة إذا كانت المشكلة موجودة لدى عدد كبير من العاملين، حيث ينصرف العاملين إلى بحث مشاكلهم الشخصية و التشاور في حلها بدلا من قضاء وقت الدوام الرسمي في انجاز الأعمال .

• سوء التوافق و التكيف :

إن سوء توافق و عدم تكيف العامل بالمنظمة التي يعمل بها من شأنه أن يؤدي إلى شعوره بأنه في دائرة الإهمال داخل المنظمة و يتراءى له إن المشكلات التي يعاني منها سببها المنظمة و

نتيجة لذلك يبحث العامل عن بدائل يقوم بتفريغ مشاكله النفسية فيها، وإذا انتشرت هذه الحالة بين قطاع كبير من العاملين فذلك من شأنه أن يؤدي إلى انتشار الاغتراب النفسي بينهم .

● قيم واتجاهات العاملين :

قد ينجم الاغتراب الوظيفي من عدم ملائمة قيم العمل و ضوابطه و أهدافه مع قيم الفرد و اتجاهاته و أهدافه أي أن الهدف الذي يتجه عمل الفرد نحوه غير مرغوب فيه و أن محيط العمل في أجوائه لا يعطيه ما يستحقه من اهتمام و أن حاجات الفرد و رغباته لا تحظى بالرعاية بل لا تستشعر من قبل الآخرين .

● سوء إدارة الوقت :

إن أكثر العاملين لا يحسن استغلال الوقت بفعالية، وللأسف هناك من الناس من يظن ن تنظيم الوقت معناه الجد التام و لا وقت للراحة و البعض الآخر يظن أن تنظيم الوقت شيء تافه لا وزن له ذلك لأنهم لا يقيمون للوقت وزناً و لا أهمية، و هذه المفاهيم تجعل عملنا منخفض الإنتاجية فمهما عملنا و اجتهدنا لعدة ساعات فإننا لن نكون منتجين ما لم ننظم أوقاتنا . (تاوريريت و بن زاهي، 2015، 143)

● عدم التخصص في العمل :

إن تنمية الموارد البشرية يتم عن طريق التوسع في التعليم و التدريب ، و من ثم يتوفر عدد من المختصين في مجالات العمل المختلفة، و تكمن المشكلة في عدم الاستخدام الأمثل لهذه التخصصات، و ذلك بوضعها في مجالات عمل مختلفة تماماً عنما يقلل من أداء المختص في العمل الذي أسند في غير مجال تخصصه. (الهوري، 2000)

● اليأس و الاستسلام للفشل:

إن عدم الاعتماد على النفس و الثقة و المقدرة على العمل و عدم مواصلة العمل يجعل سلوك الانسحاب و السلبية في ميادين العمل ظاهرة سيئة و مدمرة في مواقع الإنتاج و في الحياة، إن الاستسلام للتخلف و عدم تصحيح الخطأ له أثر سيء ينعكس على العام ل

بالتالي على العمل، إن اليأس والاستسلام والفضل هي إحدى العوامل الرئيسية لظاهرة الاغتراب الوظيفي الذي بدأ تعرف طريقها إلى مجتمعاتنا .

• الكبت و اللاوعي :

إن الأعراض النفسية و الفيزيولوجية للكبت و اللاوعي تتمثل في القلق و التوقع السيئ و المحفزون أن يكون هناك سبب لذلك، مع سهولة الاستثارة العصبية و عدم الاستقرار الحركي و الأرق، و من الملاحظ على العامل الذي يعاني من الكبت عدم قدرته على أداء العمل الذي يمارسه بحيوية و نشاط و هذا من شأنه ان يساعد على اغترابه عن العمل الذي يمارسه سواء كان يدويا أو فكريا .(تاويريت و بن زاهي، 2015، 144)

6. خصائص الاغتراب الوظيفي :

بعد التطور الذي حدث لمصطلح الاغتراب على مستوى المفهوم، يلاحظ أن أعمال كل من (كلاك 1959) و (ديفيز 1955) و (سيمان 1959)، كانت من أشهر المحاولات لنقل الاغتراب من المستوى المفاهيم إلى أبعاد يمكن من خلالها ترجمة المفهوم إلى مظاهر و مكونات و سمات .

وقد حدد(ميلفن سيمان 1959) خمسة استخدامات لهذا المفهوم، وهي خمسة سمات أو مكونات فرعية : انعدام القوة أو العجز، اللامعنى، العزلة الاجتماعية ، اللامعيارية، الاغتراب عن تحقيق الذات و فيما يلي توضيح لهذه الأبعاد :

• اللاقوة و العجز :

و يعني شعور الفرد بأنه لا يستطيع أن يؤثر في المواقف الاجتماعية التي يواجهها و بالتالي فالفرد المغترب لا يستطيع أن يقرر مصيره أو التأثير في مجرى الأحداث أو في صنع القرارات المهمة التي تختص بحياته و مصيره فيعجزه ذلك عن تحقيق ذاته. و يقصد به شعور الفرد بالاحول و اللاقوة، و أنه لا يستطيع التأثير في المواقف الاجتماعية التي يواجهها، و يعجز عن السيطرة على تصرفاته و أفكاره و رغباته ، و بالتالي لا يستطيع أن يقرر مصيره، فمصيره و إرادته ليست بيده بل تحددهما عوامل و قوى خارجية عن إرادته

الذاتية، كما لا يمكنه أن يؤثر في مجرى الأحداث أو وضع القرارات المصيرية الحياتية، و بالتالي يعجز عن تحقيق ذاته أو يشعر بحالة من الاستسلام و الخضوع. و يعرف أيضا باليأس المكتسب، و هو الاعتقاد من جانب الفرد بفقد السيطرة على الأحداث من حوله، و هذا الاعتقاد نابع من إدراكه الشخصي بأن النتائج و الأحداث التي يخبرها تكون منفصلة عن تصرفاته و جهوده، و بعبارة أخرى يدرك بأنه عاجز عن التأثير فيما يحدث له على مختلف المستويات. (بن زاهي و تاويريت، 2015)

• اللامعنى:

يشير إلى شعور الفرد بأنه يفتقر إلى مرشد أو موجه للسلوك و الفرد المغترب هنا يشعر بالفراغ الهائل نتيجة لعدم توفر أهداف أساسية تعطي معنى لحياته، و تحدد اتجاهاته و تستقطب نشاطاته، كما يعني عجز الفرد عن الوصول لقرار، و بعبارة أخرى هو شعور العمال بالضيق، ضيق الهدف و الوظيفة، و هذا عندما لا يفهم العلاقة بين عمله و الشركة التي يعمل فيها أي لا يعرف العمال بل يعرف مهامهم، و عندما لا يدرون شيئاً عن وظائف زملائهم و لا عن الدوائر الأخرى في المؤسسة التي يعملون، و عندما لا يكون للعمال أي فكرة عن دورهم في وضع منتوجات الشركة. (بحري و خرموش، 2016)

• اللامعيارية:

اشتق سيمان هذا المصطلح من وصف دور كايم للحالة التي تصيب المجتمع، و توصف هذه الحالة بانهميار المعايير التي تنظم السلوك و توجهه و تعني شعور الفرد العامل بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة و أنه بحاجة إليها لإنجاز الأهداف، و هذه الحالة تنشأ عندما تتفكك القيم و المعايير الاجتماعية و تفشل في السيطرة على السلوك الفردي و ضبطه، كما تذكر الموسوعة البريطانية بأن اللامعيارية هي حالة الالتزام بالمعايير الاجتماعية، و السعي إلى تحقيق الأهداف الشخصية بأشكال يرفضها المجتمع. (سامية عدائكة، 2011، 32)

• العزلة الاجتماعية:

و تمثل العزلة الاجتماعية مظهرا من مظاهر السلوك الإنساني له تأثيرات خطيرة على شخصية الفرد و علاقته بالآخرين حيث تشير الى عدم قدرته على الانخراط في العلاقات الاجتماعية أو على مواصلة الانخراط فيه و على تقوقعه أو تمركزه حول ذاته حيث تنفصل ذاته في هذه الحالة عن ذوات الآخرين مما يدل على عدم كفاية جاذبية شبكة العلاقات الاجتماعية للفرد من حيث عدم الارتباط بين أعضائها أو الاغتراب فيما بينهم ، كما أنه يعرفه سيمان بأنه حالة من التوقع المنخفض للفرد للاحتواء و التقبل الاجتماعي ثم التعبير عنه بشكل أساسي في مشاعر الوحدة أو مشاعر الرفض أو التنصل ، بحيث يعتبر العزلة تعني أن العامل لا يشعر بالولاء و الانتماء للعمل، كما أنه لا يكثرث لأهداف التنظيم (الشتا، 1993، 223)

• التوجيه الأدائي للعمل :

و نجدها في صياغة أخرى غريبة الذات والتي تعني حسب سيمان (seeman) إفتقاد الذات للمعنى الأصلي أو الكبرياء في العمل وهذا الافتقاد يؤدي الى أن العامل الذي يؤدي عمله من أجل مرتبه فقط يعد مثالا للاغتراب عن الذات، و أن ما يسمى بغربة الذات يشير أساسا إلى عدم قدرة الفرد لأن يجد مكافأة لذاته أو تحقيقها، و شعور الفرد بعدم القدرة على إيجاد الأنظمة المكافأة ذاتيا أي أن الإنسان لا يستمد الكثير من الرضا و الاكتفاء الذاتي من نشاطاته و يفقد صلته بذاته الحقيقية و يصبح مع الزمن مجموعة من السلع و الأقنعة و لا يتمكن من أن يشعر بذاته و وجوده إلا في حالات نادرة .(بحري و خرموش، 2016)

5. مراحل الاغتراب الوظيفي :

يمر الاغتراب الوظيفي بثلاث مراحل تزداد كل مرحلة خطورة عن المرحلة التي تسبقها، و تصبح العلاقة بين كل مرحلة و مرحلة التي تليها علاقة تراكمية تؤدي في النهاية إلى زيادة محصلة سلبياتها و رفع حدتها .

1.5. مرحلة الاغتراب النفسي :

وتتميز هذه المرحلة بشعور موظف بأن العلاقة بينه وبين المؤسسة التي يعمل بها لم تعد طبيعية، وأنه أصبح يسودها شيء من التوتر، ويعزو الموظف ذلك إلى المؤسسة أو من يقومون بتمثيلها أصبح لديها موقف سلبي تجاهه، وأنه لم يعد له نفس القدر من الأهمية الوظيفية والمنزلة الاجتماعية لديها الى أن يدخل في دائرة النسيان والإهمال في المؤسسة . ويستمر الموظف في تكوين المشاعر السلبية تجاه المؤسسة، وقد يتراى له أن كل ما يعاني من مشاكل وصعوبات إنما تسببها له المؤسسة، ويصبح الموظف نتيجة ذلك مهموما ومشغولا بالمشاكل والصعوبات التي يعزوها إلى عدم اهتمام المنظمة به، ويزداد هذا الشعور سواء إذا لم يجد أحد من المسؤولين في المؤسسة من يتحدث إليه عن مشاعره وعن المشكلات التي يعاني منها، عندئذ يبحث الموظف عن بديل ليثبت همومه وشجونه إليه، قد يكون هذا البديل من داخل أو خارج المؤسسة ، والخطورة ليست عندما تكون هذه مشكلة موظف أو اثنين أو ثلاثة ولكن الخطورة تبدأ إذا أصبح مثل هذا الشعور سائدا بين العاملين، عندئذ ينشغلون بالحديث عن همومهم والمشكلات التي يواجهونها في المؤسسة، و تتحول الأحاديث إلى بلبلة وشائعات وتصبح بيئة العمل في المؤسسة بيئة غير منتجة و تتدنى الإنتاجية، وينصرف العاملون الى بحث مشاكلهم والتشاور في حلها بدلا من قضاء وقت الدوام الرسمي في إنجاز الأعمال وتطويرها، ومن أخطر العواقب للإغتراب النفسي انعدام روح المبادرة والإبداع وانتشار روح اللامبالاة بين العاملين .(بن زاهي، 2007، 44)

2.5. الاغتراب الذهني :

وهي في الحقيقة امتداد لمرحلة الاغتراب النفسي ولكنها أكثر خطرا على المؤسسة و العاملين، حيث تتميز هذه المرحلة بالشروع الذهني وعدم القدرة على التركيز لدى العاملين وتبدو على بعضهم مظاهر الحزن والاكتئاب، وتكثر أخطاء الأداء الوظيفي إلى حد ملحوظ، وتتدنى لدى العاملين القدرة على التعلم ويفقدون الرغبة في التدريب على أي مهارات جديدة، ويكثر الطلب على الإجازات والبحث عن أي سبب يمكن أن يعطي للموظف مبررا للابتعاد عن جو المؤسسة .

3.5. الاغتراب الجسدي :

وهي المرحلة التي يصبح فيها الاغتراب الوظيفي اغترابا كليا حيث يكثر الغياب و التأخر عن الدوام و الخروج أثناء الدوام و الانصراف قبل نهاية الدوام، و تكثر الاستقالات الجماعية في المؤسسة أو تصبح الصراعات بين العاملين المشرفين واضحة، و يفقد المسؤولون المباشرون القدرة و السيطرة على الأمور

إن مشكلة الاغتراب الوظيفي تتطور و تتفاقم عندما تكون الإدارة العليا نابعة في برج عالي، و في غياب كامل عن الواقع السيئ للمؤسسة بسبب عدم إيصال المعلومات الصحيحة لها، أو أنها لا تريد أن تسمع إلا الجوانب المضيئة، و الأخبار المفرحة، و ان كانت غير صحيحة و عندما تصلها الأخبار الصحيحة و هي في غفلة من أمر المؤسسة، عندئذ تحل الكارثة، و لا تصدق الإدارة العليا حقيقة ما يحدث، و تبدأ حلقة جديدة من العلاقات المشدودة في هذه المرة بين مديري الإدارات و بين الإدارة العليا، فيتبادلون الاتهامات بالتخاذل و التقصير و عدم تحمل المسؤولية، و تشهد المؤسسة في هذه المرحلة موجة من الآفات و الاستقالات بين المديرين و المشرفين و رؤساء الأقسام .

(بن زاهي، 2007.45)

* كما أشار "شتا" في تحليله لظاهرة الاغتراب و محاوره الى اشتماله على ثلاث مراحل، و تتضمن كل مرحلة مجموعة من المحاور الفرعية، مشيراً إلى ارتباط هذه المحاور على مستوى كل مرحلة بعلاقات متكررة كما ترتبط على مستوى المراحل الثلاث و هي كما يلي :

1. مرحلة التهيؤ للاغتراب: و هي المرحلة الأولى و تتضمن المحاور التالية : العجز، و اللامعنى، و اللامعيارية .

2. مرحلة الرفض و النفور الثقافي : و هي المرحلة التي تتعارض فيها أهداف الأفراد مع الثقافة و القيم السائدة .

3. مرحلة الشعور بالاغتراب و هي المرحلة الأخيرة، و تشمل على العزلة الاجتماعية.

(شتا، 2004. 109)

6. الآثار السلبية للاغتراب الوظيفي :

للاغتراب الوظيفي العديد من الآثار السلبية في مجال العمل، فشعور الفرد بالاغتراب في مجال العمل يفقده الانسجام و التأقلم مع هذا العمل، و هو يزيد شعور الفرد بالوحدة و عدم الرضا و فقدان الانتماء التنظيمي، و اختفاء روح المبادرة و المسؤولية، و لا شك أن هذه المظاهر السلبية تؤثر سلبًا على كل الفرد و المنظمة، كذلك يضيف البعض مجموعة من الآثار السلبية للاغتراب الوظيفي مثل ارتفاع معدلات الغياب، و ارتفاع معدل دوران العمل، و انخفاض مستوى الأداء، و المساعدة على تكوين الاتجاهات السالبة لدى الأفراد في محيط العمل .

و يحدد شيروم (2002، shiroma) النتائج السلبية على مستوى الأفراد بالنسبة للاغتراب و التي يمكن إجمالها كالآتي :

- * التعرض لكل أنواع الأمراض النفسية و السيكوماتية .
- * المقاومة للتغيير، حتى و إن كان التغيير نحو الأفضل .
- * فقدان الفرد للإبداعية و الابتكار، و فقدان المتعة و الاندفاع للعمل.
- * نقصان في التأثير و الفاعلية، بالإضافة للصراعات و بالتالي الانعزال .
- * نقص أو تراجع في نوعية الحياة و القبول الشخصي أو الرضا الذاتي، و ذلك عن طريق رفض الفعاليات الحياتية.
- * تراجع و انحطاط في النظام المناعي للفرد، و ما ينتج عنه من فرص كبيرة للإصابة بالأمراض .
- * النتائج الفسيولوجية الخاصة و التي تتمثل بالضغط الهرموني و ما ينشأ عنه من علل و أمراض جسدية . (المحمداوي ، 2007 ، 17).

8. نتائج الاغتراب الوظيفي :

• ترك العمل و الغياب و الضغط :

إن الضغط و ترك العمل و الغياب يعتبران من الأشكال المناسبة للعامل للإنسحاب من الوظائف التي يعاني فيها من مستوى عال من الضغط و تشير نتائج الدراسات إلى أن هناك علاقة متوافقة بين الضغط و ترك العمل و الغياب فمثلا إتضح من إحدى الدراسات أن هناك إرتفاع 22 % في كمية الغياب الناشئ من الأمراض النفسية إلى 0.2 % بالنسبة للرجال، و 3.2 % بالنسبة للنساء، و ترك العمل و الغياب كوسيلة للانسحاب من العمل يمثلان أقل عواقب غير المرغوب فيها عند مقارنتها بالبدايل الأخرى مثل العدوانية، و استخدام المهدئات و إن كان ترك العمل و الغياب يعوقان الإنتاجية فإنهما على الأقل يخفضان من الأضرار البدنية التي يتعرض لها الفرد. (بوزينة، 2014، 47)

• عدم الرضا عن العمل :

إن العامل يشعر بالفردية و عدم الرضا عن العمل و ذلك لأنه حينما يزول الضغط المادي و غيره منه يهرب من العمل، و كأن العمل قد أصبح وباء ، و بعبارة أخرى فإن الاغتراب يترابط حدوثه مع نظام العمل ذاته و مع ما يتضمنه من علاقات شغل اجتماعية بين رب العمل و العمال . فالفرد يسمى إلى تحقيق نوعين من الرضا من جهة و أن يحقق ميوله و من جهة أخرى و في نفس الوقت يتوق الى أن يحض بما يريده الآخرون حتى يحصل على إشباع حاجاته الاجتماعية، فإذا أجبر لي التخلي عما تميل إليه ذاته في سبيل التطابق مع متطلبات الجماعة له ، عند ذلك في حالة اغتراب .

• الإحباط :

فالشعور بالإحباط أو الحرمان هو شبيهه بمشاعر خيبة الأمل التي يتعرض لها كل فرد في حياته اليومية، لكنه أعم و أشمل و آثاره أكثر عمقا، حيث يعتبر أحد مكونات الشخصية المرضية، كما أنه أستخدم كمفهوم ذو علاقة بسلوك العامل في الصناعة من جهة أخرى .

• العدوان:

وهي رغبة أن يكون قاسيا وميالا إلى التسبب بالألم للآخرين فقد يحدث أن يقوم العامل داخل المصنع بالتحرش على مشرفه و ضربه أو شتمه لينقص من مرتبه و قيمته و قد يعبر عن قلقه و سخطه بتدمير الآلات أو المعدات .

• التثبيت:

يعني الدافع ضروري الذي يدفع الشخص إلى الاستمرار في القيام بسلوك ليس له قيمة تكيفيه، وفي هذه الحالة يردد العامل نفس العمل دون الوصول إلى نتيجة مرضية، كأن يعبر عن شخصية مرضية ناقصة ، وإعتقاده بصحة هذه الإشاعة يعبر عن ضعف موقفه الناقد والإستمرار في رأيه هذا على الرغم من أن ماهو ظاهريا يكذب رأيه وإشاعته، وهذا كله يعبر على أنه تجمد و تثبيت على مستوى الفكر والشخصية .

(بوذينة،2014، 48)

• التخريب:

و الذي يؤدي إلى الإحباط و إلى ظهور السلوك العدواني تجاه الفرد والأشياء مثل الاعتداء، تعطيل الآلة و هذا يحدث عندما لا يجد وسيلة مقبولة أو مشروعة لمعالجة هذا الإحباط، على سبيل المثال عندما يطلب المدير من السكرتيرة كتابة عدد كبير من الخطابات و بعد الانتهاء منها يقول لها المدير غير رأيه و لم يعد بحاجة إلى هذه الخطابات، وفي هذه الحالة فئة المحبطة قد تلجأ إلى السلوك العدواني مثل سب المدير في الخفاء أو تعمد إلى تعطيل آلة أو البطء في انجاز مهام مكلفة بها .

(بوذينة،2014، 50)

• توتر العلاقة مع الزملاء:

ويظهر هذا من خلال المناوشات و الخصومات اليومية التي يخلقها العامل المستلب، كالتعبير عن سخطه و كرهه للعمال الآخرين، و قد يكون هذا التمرد نتيجة لظروف نفسية أو اجتماعية أو مهنية ، وهذا ما يفسر فقدان ذاتية العامل داخل جماعة العمل .

(عصار ، 2002، 182)

9. استراتيجيات التعامل مع الاغتراب الوظيفي :

تعتمد المنظمات على عدة استراتيجيات أو وسائل من أجل الحد من ظاهرة الاغتراب الوظيفي و منع إنتشارها داخل الوسط العمالي، لأن الاغتراب المهني إذا كان عاما فذلك يؤدي إلى عواقب وخيمة تؤثر سلبيا ليس على الأفراد فقط بل على المنظمة باعتبارها مجموعة من الأفراد، لذا تسعى جميع المنظمات بكل الوسائل مستخدمة جهدها إن لم يكن للقضاء على هذه الظاهرة فعلى الأقل التخفيف منها ، وسنذكر بعض هذه الاستراتيجيات فيما يأتي :

1.9. مساهمة مجلس العمال والنقابات:

يرى جيمس اوتول أن مجلس العمل هو القاعدة العمالية التي تملك الصلاحيات في أداء دورهم في تفهم قضايا العمال، وتشجيعهم على الممارسة الفعالة و استمرار العمل المنتج بكل الوسائل مهما كانت الصعوبات، وبذلك يخلص إلى أن المجالس العمالية هي العلاج الأساسي للاغتراب .

2.9. توفير الظروف و الوسائل الملائمة للعمال :

حتى يتسنى لهم رؤية العمليات الإنتاجية ، اين يذهب هذا الإنتاج، فالعمال بذلك يشعرون بالرضا عن العمل و ارتقاء الروح المعنوية و حب المؤسسة .

3.9. المشاركة في اتخاذ القرارات :

إن إحلال تنظيم جيد يدل على مساهمة العمال في تكوينه و إبعاد التنظيم البيروقراطي و التسلط الذي يؤدي في غالب الأحيان إلى كساد الإنتاج و ظهور روح اللامبالاة من قبل العمال، حيث تكشف دراسة سيمان و نيل أن مشاركة الأفراد داخل المنظمة تقلل الشعور بفقد القوة، فالأعضاء المشاركين في المنظمة أقل شعورا بفقد القوة بالمقارنة بالأعضاء غير المشاركين..

4.9. التكوين المهني :

إن دخول فترات تكوينية من حين لآخر، وبعث العمال إلى المؤسسات الصناعية في الدول الصناعية الكبرى، يساعد على التكيف التكنولوجي و استفادة العمال من تسيير المؤسسات العمالية المحلية، فقد قامت نتائج بعض الدراسات أن هناك فرق جوهري بين ذوي المؤهل الجامعي الأقل شعورا بالاغتراب المهني من ذوي المؤهل المتوسط .

(ذياب، 2018، 63)

5.9. تحسين بنية العمل:

إن تحسين بنية العامل من توفير فترات للراحة وتحسين وتكييف الجو والتخفيف من حدة الظروف السيئة من شأنه إزالة الاغتراب المهني، كما أن حدث بعض التغييرات في بيئة العمل من حين لآخر، يجعل العامل لا يمل من بيئة العمل .

6.9. توفير روح المبادرة :

حيث أن ذلك زيادة على رفع القدرات المبدولة لخدمة مصالح العامل والمؤسسة من شأنه الإسهام في التنمية الوطنية ويستفيد العامل بالالتزام الإنتاجي والتنظيمي .

7.9. تقوية علاقات العامل : وتتضمن النقاط التالية :

تقوية علاقة العامل بالمؤسسة وذلك من خلال إنشاء وحدة للبحوث النفسية والاجتماعية والتي من بينها أهدافها دراسة مشكلات العاملين والوقوف على المصادر الخاصة بها، ودراسة هذه المتغيرات يمكن ان يساعد على وضع الحلول الوقائية والعلاجية لمشكلات العاملين والعمل على تقوية عوامل الرضا والإرضاء لديهم .(ذياب ، 2018 ، 65)

خلق الانسجام بين العامل وعمله ، ويتم ذلك من خلال عدة اعتبارات منها أن تكون العلاقة بين الرئيس والرؤس قائمة على الاحترام المتبادل وأن يكون قوامها الود والدفء و أن يكون للعمال حضور وتمثيل قوي في مجلس الإدارة والنقابة حتى يشعرون بذواتهم و بقوى انتمائهم للعمل .

تقوية علاقة العامل بزملائه، وتعتمد علاقة العامل بزملائه على اعتبارين رئيسيين هما التعاون والمنافسة فضلا عن إثراء الحياة الاجتماعية داخل المؤسسة الإنتاجية ولن يتم

ذلك إلا من خلال تعددية الأنشطة وإثرائها بالقيام بالرحلات و الحفلات و المسابقات .(صابر ، 2009، 112)

89. تقبل العامل لمهنته :

لن يتقبل العامل المهنة إلا إذا اختار العمل الذي يناسب قدراته و يتوافق مع ميوله و استعداداته و كذلك سماته الشخصية و هذا ما يؤدي بشعوره بالرضا عن عمله .

(صابر، 2009، 114)

خلاصة :

دارت أفكار الفصل التوجه النظري حول أحد الظواهر الاجتماعية الأكثر انتشارا في بيئة العمل تلك المتعلقة بالموارد البشرية و ما يترتب عليه من آثار سلبية على المجتمع و تمثلت تلك الظاهرة بالاغتراب الوظيفي و ما يفرزه من مخاطر جمة، من الذي يمثل تهديد للموارد البشرية التي يتشكل رأسمال البشري و الفكري للمؤسسة، يتضمن اياه مجموعة تصورات عن مكونات مخاطر الاغتراب الوظيفي وصولا الى استراتيجيات التعامل معه .

الباب الثاني :

الجانب التطبيقي

الفصل الأول : منهجية الدراسة

- منهج الدراسة
- الدراسة الاستطلاعية
- مجتمع و عينة الدراسة
- خصائص العينة
- أدوات الدراسة
- الأساليب الاحصائية للدراسة

تمهيد :

بعد ما تم التطرق له في الجانب النظري اذ تم التعرض لإشكالية الدراسة وفرضياتها مع ضرورة التعريف بمتغيراتها ، سيتم التطرق في هذا الفصل إلى وصف مفصل للإجراءات المتبعة في تنفيذ الدراسة الحالية، وذلك من خلال تناول مجالات الدراسة المكانية و الزمانية و البشرية ، منهج الدراسة و مجتمع الدراسة، إضافة إلى الأدوات المستخدمة، و التأكد من صدقها وثباتها ، مع الأخذ بعين الاعتبار التطرق إلى الأساليب الاحصائية المستخدمة في عرض و مناقشة بيانات الدراسة و تحليلها .

3. منهج الدراسة:

تقتضي كل دراسة علمية إتباع منهج معين باعتباره من الأساسيات التي يعتمد عليها الباحث في دراسته للوصول الى حقائق علمية و نتائج دقيقة و واضحة يمكن الاعتماد عليها و يعود استعمال نوع المنهج المتبع وفقا لما تقتضيه طبيعة موضوع الدراسة، و للتعرف على العلاقة بين مركز الضبط (الداخلية .الخارجية) و الاغتراب الوظيفي لدى معلمين المرحلة الابتدائية ، تم استخدام المنهج الوصفي الذي يهتم بوصف الظاهرة و تحليل المعلومات و البيانات و تفسيرها في ضوء علاقتها بالمتغيرات أخرى ذات العلاقة، و ذلك بهدف الوصول إلى تعميمات و استنتاجات و هذا هو المنهج الأكثر مناسبة، لملائمته لطبيعة موضوع الدراسة الحالية .

و يعتمد المنهج الوصفي على دراسة الظاهرة كم ا توجد في الواقع و يهتم بوصفها و صفا دقيقا و يعبر عنها كيفيا أو كميا ، فالكفي يصف لنا الظاهرة و يوضح خصائصها و الكمي يعطينا و صفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها و درجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى . (عبيدات، 2006، 247)

يعرف بأنه أحد أشكال التحليل و التفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة و تصويرها كميا عن طريق جمع البيانات و معلومات معينة عن ظاهرة أو مشكلة و تصنيفها و تحليلها و إخضاعها للدراسة الدقيقة . (عبد المؤمن، 285، 2008)

2. الدراسة الاستطلاعية :

تُعد الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى التي تساعد الباحثة بإلقاء نظرة من أجل الإلمام بجوانب الدراسة الميدانية و بما أننا بصدد إجراء دراسة ميدانية لأبد من دراسة

استطلاعية لتحقيق عدة أهداف منها :

. التعرف على ميدان الدراسة .

. وجود العينة .

. تحقق الخصائص السيكومترية

1.2. اجراءات الدراسة الاستطلاعية :

قمنا بزيارة ابتدائية (المجمع) ببلدية بوسعادة ، حيث استقبلتنا المديرية وقدمت لنا بعض التسهيلات و المساعدات في سبيل تطبيق أداة جمع البيانات على أفراد العينة ، ولكن مع الأسف عدد المعلمين كان قليل جدا ، بحيث بلغ 14 معلم فقط ، لذلك قامنا بزيارة مؤسسة أخرى (ابتدائية 05 جوان) بهدف الوصول للعدد المطلوب في الدراسة الاستطلاعية، ولكن واجهتنا بعض العراقيل بسبب جهل المدير للبحث العلمي وتصرفه الغير أخلاقي الذي قام به ، ولذلك وزعت 20 استبيان ولكن بسبب تلك العراقيل لم تؤخذ في العينة الفعلية .

3. حدود الدراسة: حددت هذه الدراسة بمحددات بشرية ومكانية وزمنية أتية :

- 1.2. الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على مجموعة من لمعلمين و المعلمات .
- 2.2. الحدود المكانية : يقتصر تطبيق هذه الدراسة على معظم المدارس الابتدائية بمدينة بوسعادة .
- 3.2. الحدود الزمانية : طبقت هذه الدراسة خلال شهر مارس للعام الأكاديمي 2021/2020

4. مجتمع الدراسة :

يعد مجتمع الدراسة المجتمع الذي يتم سحب العينة البحثية منه، ويشمل جميع مفردات و عناصر الظاهرة التي يقوم بدراستها الباحث ، لتتسم الدراسة بالموضوعية و الواقعية، و كما هو معلوم فإن الباحث لا يستطيع جمع أفراد المجال البشري و لقد قدر مجتمع الدراسة الحالية ب 100 معلم و معلمة للمرحلة الابتدائية بمدارس مدينة بوسعادة .

4. عينة الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة الحالية في عينة تمثل أهداف و فروض الدراسة، حيث حدد مجتمعها الأصلي في مجموعة من معلمي التعليم الابتدائي ، حيث يسحب منه الباحث عينة

بحثه وهو الذي يكون موضع الاهتمام في البحث و الدراسة، حيث تمثل العينة الكل الذي نرغب بدراسته، حيث أنه في أغلب الدراسات لا نستطيع دراسة أو حصر كل مفردات المجتمع، ونظرا لما تتطلبه هاتان العمليتان من وقت طويل أو جهد كبير، وفي مثل هذه الدراسات يتم جمع البيانات من جزء فقط من مفردات يسمى العينة. (بوعلاق، 2009، 15) وأما العينة التي نختارها هنا إلا وسيلة لدراسة خصائص المجتمع، فالمجتمع هو الهدف الأساسي من الدراسة، حيث أن الباحث يعمم في النهاية النتائج عليه. (أبوعلام، 2006، 15) وعلى هذا الأساس اعتمدنا في بحثنا الحالي على الطريقة العشوائية البسيطة ويقدر عددهم ب 100 معلم، وتعرف العينة العشوائية عند إبراهيم: " وفيها يختار أفراد العينة بشكل عشوائي بحيث يعطي لكل فرد من المجتمع نفس الفرصة التي تعطي لغيره عند الاختيار، وهنا يكون لكل فرد من أفراد المجتمع فرص متكافئة في الاختيار أو يكون نصيب كل فرد من احتمال أن يسأل أو يستجوب مساويا لنصيب أي فرد آخر من المجتمع. (إبراهيم، 2000، 161)

5. خصائص العينة :

الجدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	15	15.0
أنثى	85	85.0
المجموع	100	100.00

من خلال الجدول رقم (01) الذي يصف الدراسة من حيث الجنس ، نلاحظ عدد الإناث يقدر بـ 85 مايقابل نسبة 85.0 بالمائة ، وهو أكبر من عدد الذكور الذي يقدر بـ 15 و بنسبة 15.0 بالمائة

الجدول رقم (02): خصائص العينة حسب المستوى

النسبة	التكرار	المستوى
77.0	77	ليسانس
15.0	15	ماستر
8.0	8	أخرى
100	100	المجموع

من خلال الجدول رقم (02) و الذي يصف مجتمع الدراسة من حيث المستوى ، نلاحظ أن عدد الأفراد الذين لديهم مستوى ليسانس تقدر نسبتهم بـ 77.0 بالمائة يأتي في المرتبة الاولى ، ثم يليه عدد الأفراد الذين لديهم مستوى ماستر أي دراسات عليا و تقدر نسبتهم بـ 15 بالمائة ، وأخيرا عدد الأفراد الذين لديهم مستويات أخرى كالدكتوراه و لبيكالوريا و تقدر نسبتهم بـ 8.0 بالمائة .

6. أدوات الدراسة :

تم الاعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من الأدوات متمثلة في المقاييس، و مجموعة من الأساليب الإحصائية وهي على النحو التالي :

1. المقاييس: 6

1.1.6. مقياس مركز الضبط

استخدم الباحث مقياس مركز الضبط لروتر (E .. I) وقد تكون من 29 بندا، وكل بند تكون من فقرتين أحدهما تقيس الضبط الداخلي والآخرى تقيس الضبط الخارجي، وتوجد في المقياس 6 بنود وضعت للتمويه بقصد إضفاء الغموض على الغرض من المقياس، و يطلب من المستجيب اختيار إحدى الفقرتين أ أو ب بما يتوافق مع حالته ومعتقداته الشخصية، علما بأنه لا توجد اجابة صحيحة أو خاطئة ، وتدرج الدرجات على المقياس من (صفر الى 23) حيث يعني الصفر عدم وجود مركز ضبط خارجي بالكامل، في حين تعني الدرجة (23) عدم وجود مركز ضبط داخلي بالكامل، ويصنف المستجيبون على المقياس الى فئتين ذوي الضبط الداخلي وتقع درجاتهم ما بين (صفر. 6) درجات وذوي الضبط الخارجي وتقع درجاتهم ما بين (10 . 23) درجة ، علما بأنه لا توجد في المقياس عبارات تشير بشكل مباشر لتفضيل الضبط الداخلي أو الخارجي، بل إنه يقيس إدراك الفرد للعلاقات المحتملة بين السلوك وبين الأحداث المرتبطة بذلك السلوك .

2.1.6. صدق مقياس مركز الضبط :

تم الاعتماد على نتائج صدق المقياس من خلال نتائج أطروحة دكتوراه للباحثة مدور (2005)

بالإضافة الى معاملات الصدق الجيدة التي استخرجها واضع هذا المقياس فإنه يتمتع بدلالة صدق موثوقة عالميا وعربيا، وهذا ما تفسره ارتفاع عدد الدراسات التي استخدمت هذا المقياس كأداة للتعرف وقياس مركز الضبط، فعلى صعيد العالم العربي استخدمته دراسات أبو ناهية (1986) وهدية (1988)، وقايد (1997) في مصر، ودراسات برهوم (1979) ، يعقوب ومقابلة (1994) في الاردن ، ودراسات (دوزة 1988) وجرادات (1993) فلسطين ، وتوصلت هذه الدراسات الى وجود معاملات صدق جيدة تراوحت بين 0.67 .

0.78 وقد استخدمت طرق مختلفة لقياسه منها صدق المحكمين ، الصدق العاملي ،

صدق المحك ، الصدق التمييزي (بركات ، 2000 ، 59)

وفي البيئة الجزائرية قامت الباحثة مدور (2005) بقياس صدقه التمييز فتحصلت على T 24.06 وهي قيمة دالة و الصدق الذاتي بمعامل 0.18 .

3.1.6. ثبات المقياس :

تتوافر للمقياس في صورته الأجنبية معاملات ثبات مقبولة على عينات من الطلاب الأمريكيين، حيث حصل روتر 1966 على معاملات ثبات للمقياس باستخدام طريقة التجزئة النصفية بمعامل اوكيوريتشاردسون تراوحت من 0.65 الى 0.79 وبطريقة إعادة التطبيق تراوحت من 0.49 إلى 0.89 . (علاء الدين كفاي ، 1982 ، 9)

وفي البيئة الجزائرية قامت الباحثة مدور (2005) بقياسه حيث توصلت الى نتيجة 0.66 بمعامل ألفا كرومباخ، و 0.67 بمعامل الارتباط و طريقة إعادة الاختبار بفارق زمني قدره أسابيع .

4.1.6. مفتاح تصحيح الاختبار:

يتكون الاختبار من 23 فقرة، بالاضافة إلى 6 عبارات دخيلة لا تصحح، وهذه الفقرات هي (1، 8، 14، 24، 27) وقد قام الباحث علاء الدين كفاي بأبعاد الفقرة رقم 16، لامتناع المفحوصين عن الاجابة عليها ، وبذلك أصبح الاختبار يتكون من 22 فقرة، بالإضافة إلى 6 فقرات دخيلة التي سبقت الإشارة إليها ، ويصحح الاختبار بأن تمنح درجة لكل اختيار للعبارة التي تشير الى الواجهة الخارجية، وعلى هذا فالدرجة العالية تشير الى الاتجاه الخارجي ، والدرجة المنخفضة تشير إلى الاتجاه الداخلي .

الفقرات رقم:(27، 24، 19، 14، 8) فقرات تمويه، ولم تحسب لها أي علامة.

الفقرات رقم:(29، 25، 23، 21، 20، 18، 17، 16، 9، 7، 6، 2) تعطى علامة واحدة لكل

فقرة عند الإجابة عليها بالرمز (ب)

الفقرات رقم:(28، 26، 22، 15، 13، 12، 11، 10، 5، 4، 3) تعطى علامة واحدة لكل

فقرة عند الإجابة عليها بالرمز (ب) وتعطى الدرجة صفر عند الإجابة عليها بالرمز (أ)

و يصنف المستجيبون على هذا المقياس إلى فئتين :

الأولى : من (0 . 8) درجات هم ذوي ضبط داخلي .

الثانية : من (9 . 23) هم ذوي الضبط الخارجي . (ابوالليف ، 2010 ، 149)

26 . مقياس الاغتراب الوظيفي :

تم إعداد المقياس من طرف الباحث منصور بن زاهي بقسم علم النفس بجامعة قسنطينة، حيث يضم هذا المقياس 26 فقرة موزعة على ستة (6) أبعاد تتمثل في العجز،

الانعزالية ، اللامعيارية ، الارضا ، التشاؤم ، اللامعنى ، وهي موزعة كالآتي :

1. العجز: 2، 5، 7، 14، 17، 18، 19، 10

2. الانعزالية: 1، 3، 4، 9، 13، 15

3. اللامعيارية: 6، 8، 10، 29، 30

4. الارضا: 25، 26،

5. التشاؤم: 11، 16، 21، 22، 24

6. اللامعنى: 12، 20، 23

كما شمل على (5) بدائل للإجابة هي (أشعر تماما ، أشعر ، بين بين ، لا أشعر ، لا أشعر تماما)

1.26. صدق المقياس :

• صدق المحكمين :

عرضت الأداة بعد الانتهاء من إعدادها في صورتها العربية والفرنسية على مجموعة من

الأساتذة و المختصين و طلب منهم إبداء رأيهم حول :

. مدى ملائمة العبارات لمستوى أفراد العينة المستهدفة .

. سلامة الصياغة اللغوية .

. مدى ملائمة الميزان المستخدم في التصحيح .

. مدى ملائمة النسخة العربية لتلك المكتوبة باللغة الفرنسية ، وقد أخذ بعين الاعتبار جميع الملاحظات والاقتراحات ، التي أبدتها المحكمون على الاستبانة حيث تم تغيير وحذف بعض البنود بناء على المعايير الأربعة المذكورة اعلاه .

• الصدق العاملي :

يقصد به مدى تشبع الاختبار بالعامل الذي نفترض انه يقيسه، فكلما كان تشبع العامل كبيرا كلما دل ذلك على ارتفاع مستوى صدق الاختبار.

كان الهدف من إجراء التحليل العاملي هو :

. الوصول الى صدق المقياس ككل، و الى صدق العوامل الستة المحددة في بناء المقياس (

العجز و اللامعيارية و الانعزالية و التشاؤم و اللامعنى و اللارضا)

. الوصول إلى عوامل جديدة أقل عددا من العوامل السابقة الذكر.

و يمكن توضيح ذلك فيما يلي :

. أجرى الباحث التحليل العاملي من الدرجة الأولى بطريقة المكونات الأساسية ، قبل التدوير ،

و بعد التدوير بطريقة الفاريماكس و اعتبر التشبع الملائم أو الدال الذي يبلغ (0.40) ، ثم

اعتبر العامل عاملا عندما يبلغ ثلاثة بنود تصل تشبعها على الأقل (0.40) ، ثم اعتبر

العامل عاملا عندما يبلغ ثلاثة بنود تصل تشبعها على الأقل (0.40) أو أكثر.

. بعد أن أجرى الباحث التحليل العاملي بنفس الطريقة السابقة، إلا أنه هذه المرة أجرى

التدوير بطريقة "الفارماكس" ، تم الحصول على 4 ، إلا أن العوامل التي حصلت على أكثر

من ثلاثة بنود تصل تشبعها (0.40) أو أكثر وصلت الى 3 عوامل و تم تسميتها، و لوحظ أن

العوامل الثلاثة المتحصل عليها لم تخرج عن مضمون العوامل التي اعتمدت في بناء الأداة و

هي كالتالي :

. العامل الأول : العامل العام للاغتراب الوظيفي :

حيث استوعب هذا العامل (38.91%) من التباين و بلغ عدد التشبعات ستة و عشرون

بندا كلها ايجابية .

. العامل الثاني : الشعور بالتشاؤم و اللارضا المهني :

حيث استوعب هذا العامل (18.19%) من التباين وبلغ عدد التشعبات ثمانية بنود كلها ايجابية .

. العامل الثالث : الشعور بالعزلة و العجز في العمل :

حيث استوعب هذا العامل (13.78 %) من التباين وبلغ عدد التشعبات ثمانية بنود كلها ايجابية .

العامل الرابع : غياب معيار و معنى العمل :

حيث استوعب هذا العامل (13.63 %) من التباين وبلغ عدد التشعبات خمسة بنود كلها ايجابية .

2.26. ثبات المقياس :

● التجزئة النصفية :

استعمل الباحث طريقة التجزئة النصفية ، حيث وزع الاستبان على عينة مكونة من 231 إطار في قطاع المحروقات ، ثم وضع الأسئلة ذات التقييم الفردي لوحدها ، والأسئلة ذات التقييم الزوجي لوحدها كذلك ، بعد ذلك تم حساب معامل الارتباط بين جزئي الاستبيان تحصل على ثبات قدره 0.83 ، بعد إجراء عملية التعديل باستعمال معادلة " سبيرمان براون " تحصل على ثبات قدره 0.89 ، ويظهر أن معامل الارتباط مرتفع و هذا يدل على أن للاستبيان ثبات مرتفع .

. معامل " ألفا " :

قدر معامل مقياس الاغتراب " ألفا " ب 0.93 ، وتشير هذه النتيجة الى أن المقياس يتميز بثبات عال . (بن زاهي منصور ، 2007)

7. الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة :

لقد تم استخدام بعض الاساليب الإحصائية التي يوفرها برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS ، في الدراسة الحالية ، والتي تتماشى مع أهداف الدراسة و تساعد في

عملية التحليل و اختبار الفرضيات . بالإضافة الى استخراج كل من المتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية و معامل الارتباط بيرسون ، و اختبار تحليل التباين .

. المتوسط الحسابي : يعتبر من أشهر مقاييس النزعة المركزية و يستخرج بجمع قيم كل عناصر المجموعة ثم قسمة النتيجة على عدد عناصر أفراد المجموعة .

. الإنحراف المعياري : و يعتبر من أهم مقاييس التشتت و يفيد في معرفة طبيعة توزيع أفراد العينة .

. النسب المئوية : و هذا لوصف عينة الدراسة .

. معامل بيرسون : لدراسة العلاقة الخطية بين متغيرين .

. اختبار "ت" : و يستخدم في مقارنة متوسطات متغير عبر مجموعات مستقلة، أي أنه

يستخدم عندما يكون المتغير يدرس عينات مستقلة . (بتال، 2005، 26)

. اختبار تحليل التباين (anova) : هو اختباريستخدم للمقارنة بين أكثر من مجموعتين في

متغير واحد . (غريب ، 2016، 140)

خلاصة:

ترتكز دقة النتائج التي يتوصل إليها الباحث على صحة الإجراءات المتبعة والأدوات و الأساليب المستخدمة أثناء إجراء الدراسة، ولقد تمحور هذا الفصل حول منهجية البحث والإجراءات الميدانية المتبعة من خلال الدراسة الاستطلاعية والأساسية، تماشياً مع طبيعة البحث العلمي ومتطلباته، حيث تم توضيح منهج الدراسة المتبع، والعينة بالإضافة إلى حدود الدراسة والأدوات المستخدمة في جمع البيانات، والخصائص السيكمترية لها، كل هذا حتى تتمكن من إجراء الدراسة بصور علمية واضحة ودقيقة

الفصل الثاني : مناقشة النتائج

- عرض و مناقشة نتائج الفرضية العامة
- عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى
- عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
- عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
- عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة
- عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الخامسة
- عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية السادسة
- الاستنتاج العام
- الخاتمة

تمهيد :

بعد التعرض لإجراءات الدراسة ، و التأكد من صدق وثبات أدوات الدراسة، لابد من التأكد من صدق فرضيات البحث و الاجابة على تساؤلاته، ففي هذا الفصل سيتم التطرق الى عرض نتائج الدراسة وفق ترتيب فرضياته، ثم مناقشة النتائج و إعطاء التفسيرات المناسبة في ضوء ما تناوله في الإطار النظري في الاطار النظري و في ضوء الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة ، وصولاً الى إستخلاص أهم الاستنتاجات التي تم التوصل اليها .

1. عرض و مناقشة و تحليل النتائج على ضوء الفرضيات :

1.1. مناقشة و تحليل نتائج الفرضية العامة :

و القائلة : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مركز الضبط و الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية .

الجدول 01 يبين نتائج العلاقة بين مركز الضبط و الاغتراب الوظيفي للعيّنة

المدرسة

		مركز الضبط
الاغتراب	معامل الارتباط بيرسون	.255*
	Sig. مستوى الدلالة	.010
الوظيفي	ن حجم العيّنة	100

• تحليل نتائج الجدول 01 :

حسب النتائج المبينة في الجدول 01 يتضح أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين مركز الضبط و الاغتراب الوظيفي الذي بلغ 0.255 ، في مستوى الدلالة (0.01) وهي قيمة دالة احصائيا ، لأنها أقل تماما من α في 0.05 ، و بذلك يمكن القول : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مركز الضبط و الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية .

• مناقشة نتائج الفرضية العامة :

تنص الفرضية العامة على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين مركز الضبط و الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية و بناءً على النتائج المتحصل عليها ، والتي تمّ التوصل فيها الى وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة احصائية بين مركز الضبط و الاغتراب الوظيفي و يمكن تفسير هذه النتيجة بأنه كلما قلت نسبة الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية زادت قدرتهم على التحكم في مركز الضبط ، بحيث يعتبر مركز الضبط موجهاً أساسيا لسلوك المعلمين المتمثل في مقدرتهم على القيام بأعمالهم بكل جدية و

مثابرة و التحكم في المواقف الصعبة و المعقدة و التي تتطلب تحدياً ، و بالتالي نجد المعلم الذي يحمل الخصائص التي ذكرناها لديه نسبة قليلة من الاغتراب الوظيفي بحيث يقوم بدوره داخل الصف ، كما نجده يُفَعِّل الاتصال و التواصل داخل البيئة المدرسية و يحرص على أن يكون هذا الاتصال ذا كفاءة عالية و يخدم الأهداف التعليمية ، كما تساهم قلة شعور المعلم بالاغتراب الوظيفي على الابتكار و توظيف المعلم للوسائل التكنولوجية المختلفة و نحو ذلك ، و هذه النتائج تتفق مع ماجاء في دراسة سيمان (1959) الذي أجراها حول الاغتراب و مركز الضبط ، حيث توصل إلى " أن الاغتراب هو توقع الفرد بأن سلوكه الخاص لن يقرر حصوله على تعزيز أو المكافأة، و هو ما يسميه سيمان بانعدام السيطرة أو الضعف .

كما أكدت دراسة يوسف نصر و مقابلة (1996) ذلك أيضا بوجود: " علاقة بين وجهة الضبط الداخلي . خارجي و ضغوط مهنة التدريس لدى المعلمين " و يعتبر الضغط المهني مسببا و عاملا للاغتراب الوظيفي. أما ما يفسر العلاقة العكسية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي و احساس الفرد بعدم قدرته على أن يكون مؤثرا في المواقف التي يواجهها في عمله ، فيعجز عن السيطرة على تصرفاته و أفكاره و رغباته (والذي يعتبر ضعفا في الضبط الداخلي)، كما أن الشعور بالاغتراب الوظيفي يؤدي إلى فقدان الفرد تمسكه بالمعايير و الضوابط في محيط عمله و شعوره إزاءها بالتناقض و السلبية (ضعف في الضبط الخارجي) ، إضافة إلى إحساسه بالوحدة في محيط عمله، وهذا ما يدفعه إلى محاولة الابتعاد عن العلاقات الوظيفية أو الاجتماعية السائدة في محيطه ، هذا الموقف ذكرته دراسة حمادنة (1994)، التي تؤكد العلاقة العكسية و هذا ما يختلف مع الدراسة الحالية ، هذه الأولى (دراسة حمادنة)، التي توصلت الى وجود اغتراب بدرجة مرتفعة لدى عينة من معلمي و معلمات المرحلة الأساسية في الأردن .

21. عرض و مناقشة نتائج الفرضيات الفرعية :

أ. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ذوي مركز الضبط الداخلي و الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

الجدول 02 يبين نتائج العلاقة بين مركز الضبط الداخلي و الاغتراب الوظيفي للعيّنة المدروسة

		مركز الضبط الداخلي
الاغتراب الوظيفي	معامل الارتباط بيرسون	.544
	Sig. مستوى الدلالة	.000
	درجات الحرية	97

• تحليل نتائج الجدول 02 :

حسب النتائج المبينة في الجدول 02 يتضح أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين مركز الضبط الخارجي و الاغتراب الوظيفي الذي بلغ 0.544 في مستوى الدلالة $\text{sig} = 0.000$ وهي قيمة ذات دلالة إحصائية لأنها أقل تماما من α في 0.05 و بذلك يمكن القول أنه : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مركز الضبط الداخلي و الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية .

• مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى :

تنص الفرضية الفرعية الأولى على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين مركز الضبط الداخلي و الاغتراب الوظيفي عند معلمي المرحلة الابتدائية ، و بناءً على النتائج المتحصل عليها في هذه الدراسة تم التوصل الى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين مركز الضبط الداخلي و الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية .

ويمكن عزو هذه النتيجة الى كون الضبط الداخلي راجع أو مرتبط بالاعتقادات أو القدرة على السيطرة على الأحداث أو عدم السيطرة عليها، بحيث كلما كان المعلم يتميز بخصائص الضبط الداخلي المتمثلة في الثقة العالية بالنفس والقدرة على التفكير في المواقف التي يتعرضون لها والأحداث، كل ما خف لديهم الشعور بالضغط والاغتراب في العمل، حيث يرى لازا روس، lawros (1966) في دراسته التي توصلت الى " أن الضبط الداخلي يتأثر بمعتقدات الفرد حول كفاءته وقدراته على ضبط النتائج في عالمه الخاص"، فعندما يكون عند المعلم استراتيجية مناسبة لمواجهة المواقف والأحداث في العمل، ويكون أكثر مثابرة أمام الصعوبات التي تواجهه في البيئة المدرسية، ولديه أهداف وطموح يعمل على تحقيقها، وبالتالي يصبح لديه تأثير كبير في البيئة التي يعمل فيها، ومع كل هذه الخصائص لا يستطيع المعلم الميل الى العزلة مما يؤدي إلى وجود نسبة قليلة من الاغتراب الوظيفي لدى المعلم، وتتوافق مع نتائج هذه الدراسة أيضا دراسة (تخة، 2015) التي توصلت الى أنه " يشعر عمال مديرية التجارة ذوي الضبط الداخلي بمستوى منخفض من الشعور بالاغتراب الوظيفي " وهو ما توصلت اليه الدراسة الحالية، وتختلف هذه الدراسة مع ما جاء به (عثمان، 1991) بعنوان: الاغتراب وعلاقته بموضع الضبط والتحصيل الدراسي، والذي توصل الى " الى وجود ارتباط موجب بين الاغتراب ومركز الضبط الخارجي " ب. عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

الجدول 03 يبين نتائج العلاقة بين مركز الضبط الخارجي والاغتراب الوظيفي للعيينة

المدرسة .

		مركز الضبطالخارجي
الاغتراب الوظيفي	معامل الارتباط بيرسون	.544
	Sig. مستوى الدلالة	.000
درجات الحرية		97

• تحليل نتائج الجدول 03 :

حسب النتائج المبينة في الجدول 03 يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين مركز الضبط الداخلي والاعتراب الوظيفي، والذي بلغ 0.544 أيضا في مستوى الدلالة $\text{sig} = 0.000$ ، و هي قيمة دالة إحصائية، لأنها أقل تماما من α في 0.05 وبذلك يمكن القول أنه : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مركز الضبط الخارجي والاعتراب الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية .

• مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

تنص الفرضية الجزئية الثالثة على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين وجهة الضبط الخارجي والاعتراب الوظيفي عند معلمي المرحلة الابتدائية ، وبناءً على النتائج المتحصل عليها بعد تطبيق أدوات الدراسة على أفراد العينة، وبعد القراءة الإحصائية لنتائج الدراسة تم التوصل الى وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة احصائية بين مركز الضبط الخارجي والاعتراب الوظيفي لدى معلمين المرحلة الابتدائية يتضح من خلال هذه النتيجة أن الفرد يكون لديه دوافع تُحركه وتشكل متطلباته في العمل فيسعى الى إتمام عمله المطلوب منه ، ولكن قد يصطدم بمجموعة من العوائق في عمله تكون عوامل وأسباب اغترابه ، و التي بدورها تقلل من فعاليته وكفاءته في إتمام عمله داخل المؤسسة ، و من بين هذه العوائق كالتزام المعلمين بشكل عام بتعليمات الصادرة إليهم ممن هم في موقع المسؤولية، دون أن يكون لديهم أي سيطرة على مثل هذه الأمور مما يدخلهم في اعتماد كلي على النمطية ، وهكذا يدخل المعلم في دائرة الروتين و الملل و يصبح من ذوي الضبط الخارجي و بالتالي يصبح عديم الاهتمام بما يقدمه داخل الفصل و يفتقر للإحساس بوجود مشكلة او القدرة على حلها ، بالإضافة إلى سوء و عدم معرفة تعامل المعلمين مع من حولهم ، و يتمثل في عدم تحكمهم بالأمور التي تجري من حولهم و أيضا الانفصال عن كل نشاطات المؤسسة ، و هذه النتيجة تتفق مع ما جاء في دراسة (أحمد، 2014) التي تقول : من أن المعلم يدرك بأن الأحداث و ما يترتب عليها من نتائج ، ليس له سيطرة عليها، وإنما ترجع الى الحظ أو الآخرين، وأنه مجرد آلة لتنفيذ ما

يطلب منه، وبالتالي ينشأ لديه مركز ضبط خارجي " وكل هذه العوامل التي ذكرناها تمثل خصائص الضبط الخارجي الذي يؤدي إلى الاغتراب الوظيفي ، وتتفق مع هذه الدراسة دراسة (تيايبة 2009) و الذي توصل إلى " يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين وجهة الضبط الخارجي و ضغوط مهنة التدريس لدى المعلمين " بحيث يعتبر تيايبة الضغوط المهنية مسببة للاغتراب الوظيفي .

ج. مناقشة وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :

القائلة : توجد فروق ذات دلالة احصائية في مركز الضبط لدى معلمي المرحلة الابتدائية تعزى للجنس .

جدول 04 يبين قيم إحصاء المجموعة لمتغير الجنس لعينة الدراسة في مركز الضبط

الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	جنس المعلمين
.856	3.317	9.00	15	ذكور
.387	3.566	10.31	85	إناث

جدول 05 يبين قيمة اختبار "تا" الفروق لعينتين مستقلتين لمتغير الجنس للعينة في مركز الضبط

الدرجة الكلية	التجانس		اختبار "تا" لتساوي المتوسطات						
	اختبار "ف"	Sig دلالة التجانس	اختبار "تا"	درجات الحرية	Sig. مستوى دلالة الفروق	فرق المتوسط	فرق الانحرافات	95% مستوى الثقة	
								دنيا	عليا
افتراض التساوي	.280	.598	-1.320	98	.190	-1.306	.989	-1.306	.989
افتراض عدم التساوي			-1.390	20.154	.180	-1.306	.940	-1.306	.940

• تحليل نتائج الجدول 04 و 05 :

من خلال النتائج المبينة على الجدول 04 يتضح لنا فيه تقارب بين متوسطي الجنسين في مركز الضبط بحيث بلغ المتوسط الحسابي عند الذكور (9.00) بانحراف معياري (3.317) مقارنة بالإناث الذي بلغ المتوسط الحسابي عندهم (10.31) بانحراف معياري (3.56) و باختبار (تا) للفروق الذي قدر بـ (1.320) بمستوى الدلالة $\text{sig} = 0.190$ وهي أكبر من α في 0.05 وبذلك فهي غير دالة إحصائياً، وبالتالي يمكن القول أنه لم تتحقق هذه الفرضية ، حيث وجدت أنه : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مركز الضبط لدى معلمي المرحلة الابتدائية تعزى للجنس .

• مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

تنص الفرضية الجزئية الثالثة على وجود فروق ذات دلالة احصائية في مركز الضبط لدى معلمي المرحلة الابتدائية تعزى للجنس ، وبناءً على هذه النتائج التي تم التوصل إليها وهي: أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مركز الضبط لدى معلمي المرحلة الابتدائية تعزى للجنس، وبالتالي لم تتحقق هذه الفرضية أيضاً. من خلال ما سبق يمكن القول أن المعلمين ذكوراً وإناثاً يتمتعون بنفس القدرة على مستوى مركز الضبط وذلك يعود إلى أنهم يعايشون نفس الظروف المهنية مما يجعلهم يشكلون نظرة مشتركة بلا تفاوت ، نظراً لتعرضهم لنفس المواقف المهنية التي شكلت لديهم خبرة مماثلة في هذا المجال، بالإضافة إلى عملية التنشئة الاجتماعية، حيث أن الأهداف موحدة لكلى الجنسين التي ترمي إلى غرس القيم الحميدة، والتي تعمل على ضبط السلوك البشري في كل المواقف التي يمر بها الفرد، وأيضا ما نلاحظه في عصرنا الذي أصبح ينادي بالمساواة بين الرجل والمرأة، فأصبح لديهم مساواة في الحقوق والواجبات وفي كثير من المجالات والتي من بينها المجال المهني، وهذه النتائج تتفق مع دراسة (بريش و نان ، 1983 parish&nun) التي طبقت على عينة قدرت بـ 644 فرد والقائلة: "لا يوجد فرق بين الجنسين في مصدر الضبط" ، وتختلف مع ماجاء في دراسة (ليكلاندتارج ، 2000 eiklandterge) الذي توصل في دراسته إلى : وجود فروق بين الجنسين في مصدر الضبط ، بحيث كان الذكور أكثر ضبطاً من الإناث .

د. عرض و تحليل و مناقشة الفرضية الرابعة :

القائلة : توجد فروق ذات دلالة احصائية في مركز الضبط لدى معلمي المرحلة الابتدائية تعزى للمستوى الدراسي .

الجدول 06 يبين قيم الإحصاء الوصفي لعينة الدراسة لمتغير المستوى الدراسي في مركز الضبط

	ن حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	مستوى الثقة 95%	
					حدود دنيا	حدود عليا
ليسانس	77	10.39	3.580	.408	9.58	11.20
ماستر	15	9.07	3.555	.918	7.10	11.04
أخرى	8	9.38	3.068	1.085	6.81	11.94
المجموع	100	10.11	3.545	.354	9.41	10.81

جدول 07 يبين قيم اختبار تحليل التباين "ف" ANOVA لمجموعة واحدة لمتغير المستوى الدراسي في مركز الضبط

	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف"	Sig مستوى الدلالة
بين المجموعات	26.670	2	13.335	1.063	.349
داخل المجموعات	1217.120	97	12.548		
المجموع	1243.790	99			

• تحليل نتائج الجداول 06-07:

من خلال النتائج المبينة على الجدول 06 و الذي يظهر فيه تقارب بين المتوسطات الحسابية لمختلف المستويات الدراسية للعينة المستهدفة (معلمي الابتدائي)، على مستوى مركز الضبط وهذا ما تثبته قيمة "ف" لتحليل التباين لها في الجدول 07 و الذي بلغ " 1.063 " كما تظهر فيه أيضا قيمة مستوى الدلالة $\text{sig} = 0.349$ وهي أكبر من α في 0.05 و بذلك فهي غير دالة إحصائيا، وبالتالي يمكن القول أنه : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مركز الضبط لدى معلمي المرحلة الابتدائية تعزى للمستوى الدراسي . وبالتالي لم تتحقق هذه الفرضية كذلك.

• مناقشة نتائج الفرضية الرابعة :

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في مركز الضبط لدى معلمي المرحلة الابتدائية تعزى للمستوى الدراسي ، كانت نتائج الدراسة الحالية أنه: لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في مركز الضبط لدى معلمي المرحلة الابتدائية تعزى للمستوى الدراسي ، وبالتالي نستطيع القول بأن الفرضية لم تتحقق أيضا . يتضح من خلال هذه النتيجة أنه لا يتأثر مركز الضبط بالمستوى الدراسي عند المعلم ، لأن مجاله العملي و المسؤوليات الملقاة على عاتقه لا تتعلق بالمستوى الدراسي ، بل يساعده المستوى الدراسي في حل مشكلات العمل و تنمية امكانياته و قدرته ، من خلال ما تلقاه في مساره الدراسي سابقا .

و تتفق هذه النتائج مع دراسة دوزة (2007) القائلة: "لا توجد فروق دالة احصائيا بين مركز الضبط و المستوى و الحالة الاجتماعية " ، و تختلف مع دراسة الضمور و التوايسية (2018) التي توصلت الى "وجود فروق في مركز الضبط حسب المستوى الدراسي "

ت. عرض وتحليل و مناقشة نتائج الفرضية الخامسة :

القائلة : توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية تعزى للجنس .

جدول 08 يبين قيم إحصاء المجموعة لمتغير الجنس لعينة الدراسة في الاغتراب الوظيفي

الاغتراب الوظيفي	جنس المعلمين	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
الاغتراب الوظيفي	ذكور	15	56.60	16.681	4.307
	إناث	85	47.08	14.367	1.558

جدول 09 يبين قيمة اختبار "تا" الفروق لعينتين مستقلتين لمتغير الجنس للعينة في الاغتراب الوظيفي

الدرجة الكلية	التجانس		اختبار "تا" لتساوي المتوسطات						
	اختبار "ف"	Sig دلالة التجانس	اختبار "تا"	درجات الحرية	Sig. مستوى دلالة الفروق	فرق المتوسط	فرق الانحراف	مستوى الثقة 95%	
								دنيا	عليا
افتراض التساوي	.806	.372	2.309	98	.023	9.518	4.122	1.337	17.698
افتراض عدم التساوي			2.078	17.854	.052	9.518	4.580	-.111	19.146

• تحليل النتائج :

من خلال النتائج المبينة على الجدول 08 و الذي يظهر فيه تباين بين متوسطي الجنسين في الاغتراب الوظيفي و الجدول 09 ، و الذي تظهر في قيمة اختبار (تا) للفروق ، و التي بلغت 2.309 في مستوى الدلالة $0.023 = sig$ و هي أقل من α بقيمة 0.05 و بذلك فهي دالة إحصائية ، و لصالح الذكور ، و بالتالي يمكن القول أنه : توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية تعزى للجنس و لصالح الذكور

• مناقشة النتائج الفرضية الخامسة :

اتضح من خلال المعالجة الإحصائية و ماهو مبين في الجدول ، وجود فروق ذات دلالة احصائية في الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية تعزى للجنس لصالح الذكور ، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المعلمين الذكور أكثر اغترابا من الإناث حسب نظرهم أنفسهم وهذا يعود ربما الى طبيعة التركيبة البشرية للرجال مقابل النساء ، ولتجارب المرأة في المحيط، و من خلال الدور الاجتماعي لها في تربية الأبناء و الصبر عليهم، هذا الأمر لا يتوفر بنفس القدر عند الرجال ، فهم بذلك يحسون أن التعليم مهنة شاقة لهم ، خصوصا المرحلة الابتدائية، و مع الأطفال الصغار، كما أن أعمال الرجال و دورهم الاجتماعي خارج الغرف المغلقة أكثر كالمسؤوليات الأسرية الملقاة على عواتقهم في ظل الظروف الصعبة التي يعيشها المجتمع ، بالإضافة إلى توجه بعض المعلمين الى امتحان مهن أخرى خارج الدوام المدرسي لتغطية مصاريفهم الأسرية الأمر الذي أدى الى زيادة العبء الجسدي و النفسي على المعلمين ، بعكس النساء تمامًا ، واللواتي يألفن هذا العمل ، ويعتبرنه جزءاً من عملهنّ الأسري، بعكس الرجال الذين يعتبرون أنفسهم دخلاء عليه(تذكر الدراسة عبء التعامل مع الاطفال الصغار، فهو يناسب المرأة أكثر من الرجل). و تتفق هذه النتيجة مع دراسة العسال (2009) التي أوضحت من وجود إغتراب وظيفي لدى الذكور أكثر من الإناث ، و دراسة yorulnaz وآخرون (2015) التي بينت أن درجة الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس التركية الذكور أعلى من المعلمات .

و تختلف مع هذه النتيجة دراسة التاجوري (2011) والتي نصت على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي الليبية التي تعزى لمتغير الجنس .

ب. عرض ومناقشة و تحليل نتائج الفرضية السادسة :

القائلة : توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية تعزى للمستوى الدراسي .

الجدول 10 يبين قيم الإحصاء الوصفي لعينة الدراسة لمتغير المستوى الدراسي في الاغتراب الوظيفي

	ن حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف- المعياري	الخطأ المعياري	مستوى الثقة 95%	
					حدود دنيا	حدود عليا
ليسانس	77	47.68	13.503	1.539	44.61	50.74
ماستر	15	54.27	20.937	5.406	42.67	65.86
أخرى	8	45.75	15.962	5.643	32.41	59.09
المجموع	100	48.51	15.038	1.504	45.53	51.49

جدول 11 يبين قيم اختبار تحليل التباين "ف" ANOVA لمجموعة واحدة لمتغير المستوى الدراسي في الاغتراب الوظيفي

	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف"	مستوى Sig الدلالة
بين المجموعات	611.674	2	305.837	1.362	.261
داخل المجموعات	21777.316	97	224.508		
المجموع	22388.990	99			

• **تحليل نتائج الجدولين: 10-11**

من خلال النتائج المبينة على الجدول 10 و الذي يظهر فيه تقارب بين المتوسطات الحسابية لمختلف المستويات الدراسي للعينة المستهدفة (معلمي الابتدائي)، على مستوى الاغتراب الوظيفي، وهذا ما تثبته قيمة "ف" لتحليل لها في الجدول 11، والذي بلغ، 1.362، كما

تظهر فيها أيضا قيمة مستوى الدلالة $\text{sig}=0.261$ وهي أكبر من α في 0.05 ، وبذلك فهي غير دالة احصائيا ، وبالتالي يمكن القول أنه : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية تعزى للمستوى الدراسي .

• مناقشة نتائج الفرضية السادسة :

من خلال النتائج المبينة في الجدولين السابقين ، يمكن أن نقول أنّ العيّنة المستهدفة (معلمي الابتدائي) لها نفس الرؤية اتجاه الاغتراب الوظيفي، والابقاء على النتائج السابقة تشابها ، واختلافا ، فعلى تباين العيّنة في مستواها الدراسي، لم تتغير نظرتها لهذا الموقف، حيث يمكن عزو هذه النتيجة الى عدم وجود فروق لدى حاملي الشهادات العليا أو شهادة ليسانس فكلاهما يعيشان نفس الظروف ونفس الضغوطات ، وأصبحت الدراسات العليا لا تساهم في تحسين أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية ، لذلك لا يؤثر المستوى الدراسي في الاغتراب الوظيفي ، وهذه النتائج تتفق مع ما جاء في دراسة مقابلة و آخرون (2012) والتي قال فيها: " بعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس تبعا للمؤهل العلمي للمعلم (بكالوريوس ، دراسات عليا)

كما تختلف مع ما جاء في دراسة محمود (2014) . والتي قال " يوجد فروق ذات دلالة احصائية لدى أساتذة وأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس تعزى لمتغير المؤهل العلمي "

الاستنتاج العام

الاستنتاج العام :

من خلال عرض و مناقشة النتائج حول مركز الضبط و علاقته بالاغتراب الوظيفي لدى معلمين المرحلة الابتدائية و تأثير بعض المتغيرات في الدراسة كالضبط الداخلي و الضبط الخارجي .

خلصت الدراسة الى النتائج التالية :

.توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين مركز الضبط و الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين ، و يعود ذلك الى علاقة مركز الضبط بأبعاد الاغتراب الوظيفي المتمثلة في العجز الانعزالية و اللامعيارية و الارضا و التشاؤم

.توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مركز الضبط الداخلي و الاغتراب الوظيفي لدى معلمين المرحلة الابتدائية.

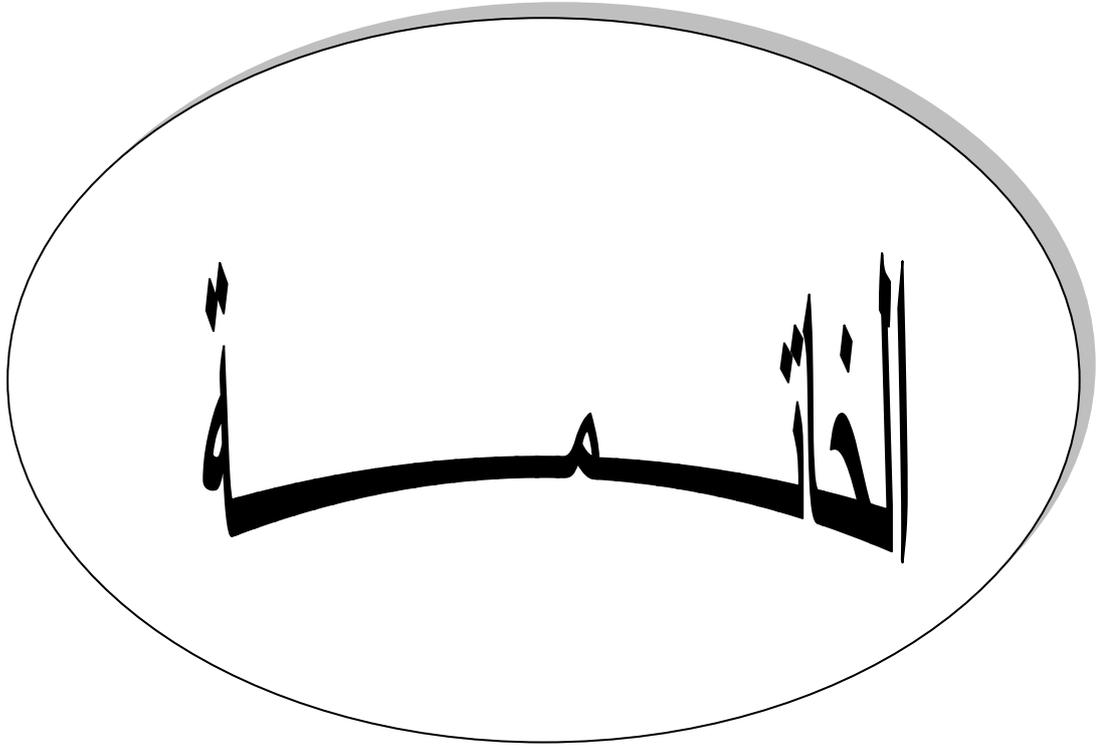
.توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مركز الضبط الخارجي و الاغتراب الوظيفي لدى معلمين المرحلة الابتدائية ، بحيث يوجد ارتباط وثيق بين خصائص ذوي الضبط الخارجي و الاغتراب الوظيفي .

.لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مركز الضبط لدى معلمين المرحلة الابتدائية تعزى للجنس .

.لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مركز الضبط لدى معلمين المرحلة الابتدائية تعزى للمستوى الدراسي .

.توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاغتراب الوظيفي لدى معلمين المرحلة الابتدائية تعزى للجنس و لصالح الذكور، و يعود ذلك الى الدور الاجتماعي للمرأة في تربية الأبناء و الصبر عليهم و هذا الأمر لا يتوفر عند الرجال .

.لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاغتراب الوظيفي لدى معلمين المرحلة الابتدائية تعزى للمستوى الدراسي، بحيث لا يؤثر المستوى الدراسي في قطاع التربية .



الخاتمة :

إن الانسان يُساق بأفكاره إما الى النجاح بصلاحها أو الى الفشل بطلاحتها ، و اللامعقول فيها هو أن يبقى بفكرة أنه لا يستطيع تغييرها أو التخلص من ماضيه السلبي لأنه هو الذي يحدد الحاضر ، و المعقول هو أن التغيير موجود و التعديل مورود و إلا لما بقيت الحياة حبيسة الأفكار البدائية .

و من هذا كان ضبط الأفكار و البحث في مركزها و مصدرها و نوعها و إصلاح ما فسد منها بالتصحيح و التعديل بعد الوقوف على مواطن الخطأ و الإنحراف ، إما الى سمو و تقدير مرتفع باعتماد الفرد على ما بداخله من ضبط ، أو الى انحطاط و التذلل اذا كان الفرد يعتمد على غيره و محيطه ، و من هنا أردنا معرفة مركز الضبط عند فئة المعلمين و كذا البحث في العلاقة التي تربطه بالاغتراب الوظيفي الذي يعتبر موضوع هام و حساس و له تأثير خطير في المجال المهني مما يجعل الاهتمام بدراسته يفرض نفسه على الباحثين ، و من خلال دراستنا هذه حاولنا تسليط الضوء على هذا الموضوع لدى معلمين المرحلة الابتدائية ببلدية بوسعادة و علاقته بمركز الضبط .

و بعد الطرح النظري للمتغيرات الدراسية و تحليل التساؤلات و كذا تحديد الوسائل الاحصائية و أدوات القياس لكل من المتغيرين قُمننا بتطبيق المقاييس و جمع البيانات من خلال الدراسة الميدانية و تم تحليلها و الوصول الى النتائج و مناقشتها بهدف تأكيد أو نفي فرضيات الدراسة تبع ذلك قمننا بتفسيرها على ضوء الإطارات النظري و ما قدمه الباحثون في الدراسات السابقة التي تطرقنا إليها ، و كانت نتيجة دراستنا متمثلة في وجود علاقة ارتباطية بين مركز الضبط و الاغتراب الوظيفي ، بحيث يكون الاغتراب الوظيفي قليل إذا كان الضبط داخلي ، أو اغتراب وظيفي مرتفع اذا كان الضبط خارجي ، بالاضافة الى وجود علاقة بين الاغتراب الوظيفي و ذوي مركز الضبط الخارجي ، بحكم عدم تحكمهم في أمورهم و يتميزون بضعف في الشخصية و ميلهم الى العزلة مما يجعلهم مغتربين وظيفيًا ، و أيضا يوجد فروق في الاغتراب الوظيفي بين الذكور و الاناث لصالح الذكور ، و يعود ذلك الى طبيعة التنشئة الاجتماعية للأفراد .

وفي الأخير لا يمكن تعميم النتائج المتوصل إليها إلا في حدود هذه الدراسة ، كما تبقى هذه الدراسة كخطوة تكشف لنا بعض القضايا البحثية المتعلقة بين مركز الضبط و الاغتراب الوظيفي، فضلاً على أن هذه الدراسة قد تفتح أفقاً جديدة بالنسبة للباحثين المهتمين بهذا المجال لدراسة هذا الموضوع من جديد .

المراجع

الكتب :

- (1) إبراهيم، مروان عبد المجيد (2000). أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية (ط1). عمان : مؤسسة الوراق .
- (2) ابن منظور (2003). لسان العرب. دار المعارف : القاهرة .
- (3) أبو سن، أحمد ابراهيم (1991). الادارة في الاسلام. القاهرة : عالم الكتب للنشر و التوزيع .
- (4) أبو علام، رجاء محمود (2006). مناهج البحث في العلوم النفسية و التربوية. (ط5). القاهرة : دار النشر للجامعات .
- (5) أمل، الأحمد (2001). مركز الضبط و علاقته بمتغيري الجنس و التخصص العلمي بحوث و دراسات في علم النفس. (ط1). بيروت : مؤسسة الرسالة .
- (6) بتال، أحمد حسين (2005). مقدمة في البرنامج الإحصائي spss . الجزائر .
- (7) بشير، معمريه. (2012). مصدر الضبط و الصحة النفسية وفق الاتجاه المعرفي السلوكي. (ط1). الجزائر: دار الخلدونية للنشر و التوزيع .
- (8) بوغلاق محمد (2009). الموجه في الاحصاء الوصفي و الاستدلالي في العلوم النفسية و الاجتماعية . الجزائر: دار الأمل للطباعة و النشر و التوزيع .
- (9) جابر، عبد الحميد و كفاقي، علاء الدين. (1988). معجم علم النفس و الطب النفسي. القاهرة : دار النهضة العربية .
- (10) حجاج، علي حسين (1986). نظريات التعليم. (ط1). الكويت : عالم المعرفة .
- (11) الدمهوري، رشاد (1996). الاغتراب و بعض متغيرات الشخصية. (ط1). سوريا : الشركة المتحدة للطباعة .
- (12) الزيات، فتحي مصطفى (2004). سيكولوجية التعلم بين المنظور الارتباطي و المنظور المعرفي. (ط2). القاهرة : دار النشر للجامعات .

- (13) شاخت، ريتشارد. (2001). مستقبل الاغتراب. (ط1). الاسكندرية : مطبعة عامر جابر.
- (14) شتا، السيد (1993). نظرية الاغتراب من منظور علم الاجتماع. الاسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة .
- (15) طه فرج عبد القادر (2003). موسوعة علم النفس والتحليل النفسي. (ط2). القاهرة : دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع .
- (16) عبد المؤمن، علي معمر (2008). مناهج البحث في العلوم الاجتماعية. (ط1). ليبيا : دار الكتب الوطنية .
- (17) عبيدات، ذوقان (2006). البحث العلمي. (ط1). جدة : اشراقات .
- (18) العيسوي، عبد الرحمن (1997). نظرية الاغتراب من منظور علم الاجتماع. الاسكندرية :الدار الجامعية للنشر و التوزيع.
- (19) غريب، حسين (2016). المنهجية المطبقة في الدراسات النفسية والاجتماعية. (ط1). الجزائر: دار الضحى للنشر و الاثهار.
- (20) الكفافي، جابر علاء الدين. (1982). مقياس وجهة الضبط. (ط1). القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية .
- (21) المعجم الوسيط (2005). مادة العدل. (ط4). القاهرة : مجمع اللغة العربية .
- (22) منصور، حسن (1997). الإنتماء و الاغتراب. (ط1). السعودية : دار جرش للنشر و التوزيع .
- (23) الهواري، سيد (2000). المدير الفعال . القاهرة : مكتبة عين .

المذكرات :

- (1) ابوليف، أمال. (2010). مركز الضبط و علاقته بالتفوق الدراسي الجامعي دراسة مقارنة بين طلبة كلية العلوم الطبية و طلبة العلوم الانسانية و الاجتماعية . مذكرة ماجستير، جامعة باجي مختار عنابة .

- (2) امحمدي، علي. (2013). الأسلوب المعرفي الاعتماد – الاستقلال عن المجال الإدراكي و علاقته بمركز الضبط على ضوء متغير الجنس و التخصص و البيئة. مذكرة ماجستير، جامعة وهران .
- (3) أيلاس، محمد. (2017). مركز الضبط و علاقته بتقدير الذات و قلق الامتحان. أطروحة شهادة دكتوراة، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان .
- (4) بن الزين، نبيلة. (2005). مركز الضبط لدى الطلبة المتفوقين و المتأخرين دراسيا دراسة مقارنة على عينة من الطلبة في مرحلتي التعليم الاكمامي و الثانوي. رسالة ماجستير، جامعة ورقلة .
- (5) بن بوذينة، سعد. (2014). الاغتراب الوظيفي و علاقته بالدافعية للإنجاز. مذكرة ماستر، جامعة المسيلة .
- (6) بن زاهي، منصور. (2007). الشعور بالاغتراب الوظيفي و علاقته بالدافعية للإنجاز لدى الاطارات الوسطى لقطاع المحروقات . أطروحة دكتوراة ، جامعة قسنطينة .
- (7) بن عليا و شلاوة، عبد الحميد. (2012). الاغتراب الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية. مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة .
- (8) بوقصارة، منصور. (2008). الدافع للإنجاز، مركز الضبط، تقدير الذات و الانجاز الأكاديمي لدى تلامذة الثانوية. دكتوراة ، جامعة وهران .
- (9) التاجوري، حنان. (2011). الاغتراب الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمدينة بن غازي في ضوء بعض المتغيرات. رسالة ماجستير، جامعة قاريونس ليبيا .
- (10) تخة، خديجة. (2015). الاغتراب الوظيفي لدى العمال ذوي الضبط الداخلي. شهادة ماستر، جامعة ورقلة .
- (11) الترهوني، فاطمة فرج. (2018). القلق كسمة و علاقته بمركز الضبط لدى الطلاب. رسالة الماجستير، جامعة بنغازي .

- (12) عابد، مرسي لطفي .(2018). الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة و علاقتها بالمناخ التنظيمي. رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية غزة .
- (13) عبد الصادق، هاجر.(2015). مركز الضبط لدى تلامذة السنة الثالثة ثانوي . شهادة ماستر، جامعة حمة لخضر بالوادي .
- (14) عدائكة، سامية .(2011). شعور بالاغتراب الوظيفي و علاقته بواقع التوافق النفسي لدى عينة من الطلبة الأجانب الدارسين بالجزائر. رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة
- (15) العقيلي، عادل بن محمد .(2004). الاغتراب و علاقته بالأمن النفسي .رسالة ماجستير، جامعة الرياض السعودية .
- (16) العنزي، سارة عبد العزيز.(2015). مركز الضبط و علاقته بمفهوم الذات طلبة الموهوبين في المرحلة الثانوية. رسالة الماجستير، جامعة الكويت .
- (17) كبران، جازية .(1988). الاغتراب العمالي في منشأة صناعية جزائرية عوامله و نتائجه. رسالة الدكتوراة ، جامعة الجزائر .
- (18) مدور، مليكة.(2005). وجهة الضبط و علاقتها بأنماط التفكير .رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر باتنة .
- (19) المطرفي، شعيل .(2005). الاغتراب الوظيفي و علاقته بالأداء دراسة مسحية على العاملين بإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة. رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية السعودية
- (20) مكاوي، هناء .(2015). وجهة الضبط الداخلية و الخارجية و أثرها على الجانب العلائقي لدى الأستاذ المصاب بارتفاع ضغط الدم الشرياني. مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة .
- (21) العسال، رنا محمد .(2009). الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة من وجهة نظر مديري مدارسهم . أطروحة دكتوراة، جامعة عمان العربية

- (22) تواتي، خولة. (2014). إتخاذ القرار الدراسي و علاقته بمركز الضبط و تحمل المسؤولية الشخصية. شهادة ماستر، جامعة الوادي .
- (23) تيايية، فوزي. (2009). وجهة الضبط (الداخلي و الخارجي) و علاقته بضغط مهنة التدريس لدى معلمي التربية البدنية و الرياضية. رسالة ماجستير، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف .
- (24) حسن، ابراهيم المحمداوي . العلاقة بين الاغتراب و التوافق النفسي للجالية العراقية في السويد .رسالة دكتوراة ، بالأكاديمية العربية المفتوحة بالدانمرك .
- (25) حمادنة، لورنيس بادي محمد . (1994). مظاهر الاغتراب لدى معلمي المرحلة الأساسية. رسالة ماجستير، جامعة الأردن .
- (26) ذياب، لبنى . (2018). مستوى تقدير الذات و علاقته بالاغتراب الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين . أطروحة دكتوراة، جامعة سطيف .
- (27) الربيعي، حاكم محسن . (2013). اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية و الاغتراب الوظيفي .رسالة ماجستير، جامعة الكوفة العراق .
- 18 سالم، هبة الله محمد . (2016). موضع الضبط و علاقته بدافعية الانجاز و التحصيل الدراسي لدى طالبات كلية التربية. مذكرة ماجستير، جامعة حائل بالمملكة العربية السعودية .
- (28) شبات، جلال اسماعيل . (2012). الاغتراب الوظيفي و علاقته بالمتغيرات الشخصية . دراسة الحالة ، جامعة القدس المفتوحة فلسطين .
- a. صابر، بحري . (2009). الاجهاد المهني و علاقته بالاغتراب المهني لدى أطباء العاملون المستشفيات العمومية، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة .
- (29) ضيف، حنان . (2015). علاقة مركز الضبط بالأداء الدراسي لدى تلامذة التعليم الثانوي. مذكرة ماستر، جامعة بسكرة .

(30) الزهراني، محمد بن علي. (2005). الادمان وعلاقته ببعض الوظائف

النفسية العصبية. رسالة دكتوراة، جامعة المنيا القاهرة .

(31) العفاري، ابتسام. (2011). العلاقة بين مركز الضبط والعوامل الخمسة

الكبرى في الشخصية لدى عينة من طالبات. رسالة دكتوراة، جامعة أم القرى بمكة المكرمة .

المجلات :

(1) أبو العينين، عطيات فتحي ابراهيم. (1997). علاقة الاتجاهات نحو المشكلات الاجتماعية المعاصرة بمظاهر الاغتراب النفسي لدى طلاب الجامعة في ضوء المستوى الاقتصادي والاجتماعي. مجلة علم النفس ، (العدد 41) 16 – 164 .

(2) أبو سلطان، محمد ومياسة، سعيد. (2013). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث و الدراسات، (العدد5) 178-213.

(3) بحري، صابرو خرموش منى. (2016). الاغتراب المهني من منظور علم النفس العمل و التنظيم بين التناول و اشكالية المفهوم. آفاق للعلوم الانسانية والاجتماعية و الاقتصادية، (العدد 02) 70-79 .

(4) بحري، صابرو خرموش، منى. الاغتراب المهني في بيئة العمل . مجلة الحقائق للدراسات النفسية والاجتماعية ، (العدد 11) ، 9-17 .

(5) بن زاهي، منصور وبن الزين، نبيلة. (2012). مركز الضبط الداخلي – الخارجي في مجال الدراسي . مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية .

(6) بني خالد، محمد سليمان. (2009). مركز الضبط وعلاقته بمستوى التحصيل الاكاديمي لدى طلبة كلية العلوم التربوية. سلسلة الدراسات الانسانية مجلة العلوم الاسلامية، المجلد 17 ، (العدد 2) 64-79 .

- (7) جديدي، زوليخة. (2012). الاغتراب . مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، (العدد 8) 346-361 .
- (8) خالدى، الحواس .(2017). أثرالمسؤولية الاجتماعية في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية. مجلة الحكمة للدراسات التربوية و النفسية، المجلد 5 (العدد 12) 261 – 275 .
- (9) دروزة ، أفنان نظير. (2007). العلاقة بين مركز الضبط وبعض المتغيرات الأخرى ذات علاقة لدى طلبة الدراسات العليا . مجلة الجامعة الاسلامية ، (العدد 1) 129-1145
- (10) دروزة و سوزان و قواسمي . (2014). أثرمناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي دراسة تطبيقية . المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، (العدد2) 297 – 316 .
- (11) الدسوقي، محمد أحمد .(1988). مركز التحكم و علاقته بمفهوم الذات لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة و معلم المراحل الثانوية العامة. مجلة عبد العزيز، (مجلد 1) ، 78-90 .
- (12) الربيع، فيصل .(2018). القدرة التنبؤية لمركز الضبط بالتعب العقلي لدى المعلمين في لواء الرمثا. مجلة العلوم التربوية ، (العدد 4) 379 – 390 .
- (13) شهاب، شهرزاد .(2010). موقع الضبط و علاقته بمتغير الجنس و سنوات الخدمة لدى المرشدين التربويين في مركز محافظة نينوي ،مجلة دراسات تربوية (العدد 10) 11-40
- (14) علي، بشرى .(2008). مظاهر الاغتراب لدى الطلبة السوريين في بعض الجامعات المصرية . مجلة دمشق . (العدد 01) 525 – 526 .
- (15) علي، محمد الديب .(1987). مركز الضبط و علاقته بالرضا عن التخصص الدراسي دراسة عبر حضارية. مجلة علم النفس. (العدد 3) 129-140

- (16) المطيري، عزيزة و مفرح، فرحان .(2016). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى عينة من الموظفين. مجلة كلية التربية، (العدد 3) 465-512 .
- (17) منصور ، بن زاهي و تاويريت، نور الدين. الاغتراب الوظيفي كشكل من أشكال المعاناة في العمل، مجلة العلوم الانسانية . 132 – 149 .
- (18) نادر، غالب نجوى .(2020). مركز الضبط وعلاقته ببعض المتغيرات لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية غائبي الأب بالوفاة . المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، (10) مراجع أجنبية :

Seeman , malvin (1959) . on the meaning of alienation .

Yorulmaz , yilmaz . (2015) . the relationship between teachers occupational professionalism and organizational aliention educational . (4) 31_ 44 .

ملاحق

جامعة زيان عاشور – الجلفة –

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس و فلسفة

تخصص علم النفس المدرسي

تحية طيبة ...

يعرض عليك فيما يلي مجموعة من العبارات التي تعبر عن ما تشعر به غالبا تجاه وظيفتك ، و يوجد أمام كل عبارة خمس اختيارات ، المرجو منك أن تقرأ كل عبارة من هذه العبارات بدقة ثم تبدي رأيك بوضع علامة (X) أسفل الاختيار الذي ينطبق عليك .

البيانات الشخصية :

المستوى الدراسي : ليسانس ماستر أخرى

الجنس : ذكر أنثى

عدد سنوات العمل :

رقم	العبارات	أشعر تماما	أشعر	أحيانا	لا أشعر	لا أشعر أبدا
1	لا أتلقى العون من زملائي بالمقدار الذي أتمناه					
2	أشعر أنني غريب في عملي					
3	لا أستطيع أن أشارك في اتخاذ القرارات في العمل					
4	لا معنى للوفاء و الاخلاص في العمل					
5	أشعر بالعجز و أنا في عملي					
6	لا أباي بالنظام الداخلي للمؤسسة					
7	مستقبلي المهني يبدو غامضا					
8	الاجتهاد في العمل مضيعة للوقت					
9	أصبحت علاقتي المهنية قليلة					

					أجد صعوبة شديدة في مناقشة موضوع ما مع زملائي العمل	10
					مشاركتي في أنشطة المؤسسة محدودة جدا	11
					حياتي المهنية ليس فيها مايجعلني متفائل	12
					لا أستطيع الاستمرار في عملي	13
					أجد صعوبة في اتمام اي عمل أقوم به	14
					لا أستطيع ايجاد حلول للمشاكل التي تعترضني في عملي	15
					لا أهتم بما يجري في عملي	16
					لا مستقبل لي في هذه المؤسسة	17
					وضعي المهني سوف لن يتحسن أبدا	18
					كل ما أقوم به في عملي لا يجدي نفعا	19
					لا أتوقع أنني سوف أرقى في عملي	20
					أشعر أنني لا أعامل مثل زملائي من طرف رئيسي المباشر	21
					لا أشعر بأي انتماء للمؤسسة التي أعمل فيها	22
					لا أجد راحتي وسط زملائي في العمل	23
					لا أستطيع أن أقدر نسبة العمل الذي أود القيام به	24
					أحسن وسيلة للترقية المهنية الوساطة و المحسوبية	25
					ظروف العمل التي أعمل فيها ليست جيدة	26

المقياس الثاني :

بين يدك استبيان يهدف الى الكشف عن الطريقة التي تؤثر بها بعض الأحداث المهمة على الناس بمختلف أعمارهم ، و تتكون كل فقرة من عبارتين أشير اليهما بالرمز (أ ، ب) ، و أرجو عند الاجابة على كل فقرة من الفقرات أن تضع دائرة على الحرف الموجود أمام العبارة التي تختارها .

الرقم	الإجابة	فقرة السؤال
1.	أ. ب.	يقع الأولاد في المشكلات لان أبانهم يعاقبونهم كثيراً . مشكلة غالبية الأولاد في هذه الأيام تساهل أبانهم الزائد معهم .
2.	أ. ب.	يعود الكثير مما يصيب الناس من تعاسة جزنيا إلى حظهم السيئ . يعود سوء طالع الناس إلى الأخطاء التي يرتكبونها .
3.	أ. ب.	من الأساليب الرئيسية لوقوع الحروب عدم اهتمام الناس الكافي بالسياسة ستقع الحروب باستمرار مهما حاول الناس منع حدوثها .
4.	أ. ب.	يحصل الناس في النهاية على الاحترام الذي يستحقونه في هذا العالم . لسوء الحظ غالبا ما تمضي حياة الفرد دون أن يقدر قيمته احد مهما بلغ من جهد .
5.	أ. ب.	إن فكرة عدم عدالة المدرسين تجاه طلابهم لا معنى لها . غالبية الطلاب لا يدركون مدى تأثير علاماتهم بعوامل الصدفة .
6.	أ. ب.	لا يمكن للمرء أن يكون قائدا فعلا دون توفر الفرص المناسبة . الأكفاء الذين يفشلون في أن يصبحوا قادة هم أناس لم يحسنوا استغلال فرصهم.
7.	أ. ب.	مهما تبذل من جهد في كسب ود الآخرين فسيظل هناك أناس يكرهونك . الذين لا يستطيعون كسب ود الآخرين لا يفهمون كيفية التعامل معهم .
8.	أ. ب.	تلعب الوراثة الدور الرئيسي في تحديد شخصية الفرد . خبرات الفرد في الحياة هي التي تحدد ما ستكون عليه شخصيته .
9.	أ. ب.	غالبا ما أجد الأشياء المقدر لها أن تحصل , تحصل فعلاً . اعتماد المرء على القدر في تصريف أموره لا يجدي بالمرّة .
10.	أ. ب.	يندر أن يجد الطالب الامتحان غير عادل إذا كان استعداده لهذا الامتحان تاماً . في كثير من الأحيان تكون أسئلة الاختبار عديمة الصلة بالمادة الدراسية مما يجعل الاستعداد لها عديم الجدوى .
11.	أ. ب.	يعتمد النجاح على العمل الجاد ولا دخل للحظ به إلا نادراً . الحصول على وظيفة جيدة يعتمد بشكل أساسي على وجود الفرد في المكان المناسب وفي الوقت المناسب .
12.	أ. ب.	يستطيع المواطن العادي أن يؤثر بشكل ما على قرارات الحكومة . يسيطر على العالم حفنة من الناس ولا يستطيع الشخص العادي أن يفعل شيئا إزاء ذلك .

13.	أ. ب.	عندما أقوم بوضع الخطط فإنني غالباً ما أكون على يقين بقدرتي على تنفيذها . ليس من الحكمة أن تخطط للمستقبل البعيد , لان كثيراً من الأشياء يتحكم فيها الحظ الجيد أو الحظ السيئ على أي حال .
14.	أ. ب.	هناك بعض الناس الذين هم سيئون . هناك شيء جيد في كل إنسان تقريباً .
15.	أ. ب.	بالنسبة لي فان ما أسعى للحصول عليه لا علاقة له بالحظ . لا بأس في كثير من الأحيان أن يكون قرارنا على أساس الوجه الذي يظهر عند رمي قطعة نقود في الهواء .

الرقم	الإجابة	فقرة السؤال
16.	أ. ب.	من يصل إلى مركز الرئاسة هو في الغالب ذلك الشخص الذي خدمه الحظ في أن يكون في المكان المناسب قبل غيره . لكي يقوم الناس بعملهم على الوجه الصحيح لا بد من وجود القدرة لديهم حيث إن دور الحظ في ذلك يكون قليلاً أو معدوماً .
17.	أ. ب.	بالنسبة لما يجري في هذا العالم يمكن القول بان معظمنا ضحايا لقوى لا نستطيع فهمها أو السيطرة عليها . يمكن للناس بالمشاركة الايجابية في الشؤون الاجتماعية والسياسية أن يسيطروا على ما يجري في هذا العالم .
18.	أ. ب.	غالبية الناس لا يدركون مدى سيطرة عوامل الصدفة على مجريات حياتهم في الحقيقة ليس هناك شيء اسمه الحظ .
19.	أ. ب.	على المرء أن يكون لديه الاستعداد الدائم للاعتراف بأخطائه . من الأفضل عادة أن يتستر الفرد على أخطائه .
20.	أ. ب.	من الصعب أن تعرف إذا كان شخص ما يحبك حقاً أم لا . إن عدد الصداقات التي تكونها يعتمد على كم أنت شخص طيب .
21.	أ. ب.	الأمور السيئة التي تصيبنا تتساوى على المدى البعيد مع الأمور الحسنة . إن معظم ما يصيبنا من سوء الطالع هو سبب الجهل أو الكسل أو الافتقار إلى القدرة أو الثلاثة معاً .
22.	أ. ب.	بمزيد من الجهد نستطيع القضاء على الفساد السياسي . من الصعب على الناس العاديين أن يكون لهم سيطرة كافية على الأعمال التي يقوم بها السياسيون وهم في مراكز الحكم .
23.	أ. ب.	لا نستطيع أحياناً أن افهم كيف يتوصل المدرسون للعلامات التي يعطونها . هناك ارتباط مباشر بين ما ابذل من جهد في الدراسة والعلامات التي احصل عليها .
24.	أ. ب.	القائد الجيد هو الذي يتوقع أن يقرر الناس لأنفسهم ما يجب أن يفعلوه . القائد الجيد هو الذي يحدد لكل فرد الأعمال التي يقوم بها .
25.	أ. ب.	في كثير من الأحيان اشعر أنني لا أستطيع السيطرة على الأشياء التي تحدث لي . يستحيل علي أن اقتنع أن الحظ أو الصدفة يلعبان دوراً هاماً في حياتي .
26.	أ. ب.	يعزل بعض الناس أنفسهم عن الآخرين لأنهم لا يحاولون كسب صداقتهم . لا فائدة كبيرة ترجى من بذل الجهد أكثر مما يجب في كسب ود الآخرين لأنهم إذا أرادوا أن يحبوك فهم يحبوك .

27.	أ. ب.	هناك مبالغة في التأكيد على الرياضة في المدارس الثانوية . إن مزاوله الرياضة ضمن فريق تعتبر طريقة ممتازة لبناء الشخصية .
28.	أ. ب.	إن ما يحدث لي هو ما تفعله يداي . اشعر أحيانا أنني لا أستطيع التحكم في الاتجاه الذي تسير فيه حياتي .
29.	أ. ب.	في كثير من الأحيان لا أستطيع أن أفهم لماذا يتصرف السياسيون بالطريقة التي يتصرفون بها . في المدى البعيد الناس هم المسؤولون عن سوء الحكم سواء على المستوى القومي أو على المستوى المحلي .

ملحق 01

CORRELATIONS

/VARIABLES=alightirab_alwadifi markaz_adabt

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

[Ensemble_de_données0]

Corrélations

		alightirab_alwadifi	markaz_adabt
	Corrélation de Pearson	1	.255 [*]
alightirab_alwadifi	Sig. (bilatérale)		.010
	N	100	100
	Corrélation de Pearson	.255 [*]	1
markaz_adabt	Sig. (bilatérale)	.010	
	N	100	100

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

PARTIAL CORR

/VARIABLES=adabt_adakhili adabt_alkharidji BY alightirab_alwadifi

/SIGNIFICANCE=TWOTAIL

/MISSING=LISTWISE.

Corrélations partielles

[Ensemble_de_données0]

Corrélations

Variables de contrôle		adabt_adakhili	adabt_alkharidji
	Corrélation	1.000	.544
adabt_adakhili	Signification (bilatérale)	.	.000
	Ddl	0	97
alightirab_alwadifi	Corrélation	.544	1.000
adabt_alkharidji	Signification (bilatérale)	.000	.
	Ddl	97	0

ملحق 02

T-TEST GROUPS=djinse(1 2)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=alightirab_alwadifi

/CRITERIA=CI(.95).

Test-t

[Ensemble_de_données0]

Statistiques de groupe

	djinse	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
alightirab_alwadifi	dakar	15	56.60	16.681	4.307
	ontha	85	47.08	14.367	1.558

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes
		F	Sig.	t
alightirab_alwadifi	Hypothèse de variances égales	.806	.372	2.309

Hypothèse de variances inégales			2.078
------------------------------------	--	--	-------

Test d'échantillons indépendants

		Test-t pour égalité des moyennes		
		Ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne
alightirab_alwadifi	Hypothèse de variances égales	98	.023	9.518
	Hypothèse de variances inégales	17.854	.052	9.518

Test d'échantillons indépendants

		Test-t pour égalité des moyennes		
		Différence écart- type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
			Inférieure	Supérieure
alightirab_alwadifi	Hypothèse de variances égales	4.122	1.337	17.698
	Hypothèse de variances inégales	4.580	-.111	19.146

ONEWAY alightirab_alwadifi BY mostawa

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

A 1 facteur

[Ensemble_de_données0]

Descriptives

alightirab_alwadifi

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne	
					Borne inférieure	Borne supérieure
lissanse	77	47.68	13.503	1.539	44.61	50.74
masteur	15	54.27	20.937	5.406	42.67	65.86
okhra	8	45.75	15.962	5.643	32.41	59.09
Total	100	48.51	15.038	1.504	45.53	51.49

Descriptives

alightirab_alwadifi

	Minimum	Maximum
Lissanse	26	93
Masteur	26	99
Okhra	32	81

Total	26	99
-------	----	----

ANOVA à 1 facteur

alightirab_alwadifi

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	611.674	2	305.837	1.362	.261
Intra-groupes	21777.316	97	224.508		
Total	22388.990	99			

T-TEST GROUPS=djinse(1 2)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=markaz_adabt

/CRITERIA=CI(.95).

Test-t

[Ensemble_de_données0]

Statistiques de groupe

Djinse	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne	
markaz_adabt	Dakar	15	9.00	3.317	.856
	Ontha	85	10.31	3.566	.387

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes	
	F	Sig.	t	Ddl
markaz_adabt	.280	.598	-1.320	98
Hypothèse de variances égales			-1.390	20.154
Hypothèse de variances inégales				

Test d'échantillons indépendants

	Test-t pour égalité des moyennes		
	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type
markaz_adabt	.190	-1.306	.989
Hypothèse de variances égales			
Hypothèse de variances inégales	.180	-1.306	.940

Test d'échantillons indépendants

		Test-t pour égalité des moyennes	
		Intervalle de confiance 95% de la différence	
		Inférieure	Supérieure
markaz_adabt	Hypothèse de variances égales	-3.268	.657
	Hypothèse de variances inégales	-3.265	.653

ONEWAY markaz_adabt BY mostawa

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

A 1 facteur

[Ensemble_de_données0]

Descriptives

markaz_adabt

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne

					Borne inférieure	Borne supérieure
lissanse	77	10.39	3.580	.408	9.58	11.20
masteur	15	9.07	3.555	.918	7.10	11.04
okhra	8	9.38	3.068	1.085	6.81	11.94
Total	100	10.11	3.545	.354	9.41	10.81

Descriptives

markaz_adabt

	Minimum	Maximum
Lissanse	3	18
Masteur	5	15
Okhra	5	13
Total	3	18

ANOVA à 1 facteur

markaz_adabt

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	26.670	2	13.335	1.063	.349
Intra-groupes	1217.120	97	12.548		
Total	1243.790	99			