



العدد الرابع والعشرون - الجزء الاول - سبتمبر - 2025 - السنة الخامسة مجلة علمية فصلية محكمة

المجلة الأمريكية الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية

American International Journal of Humanities and Social Sciences

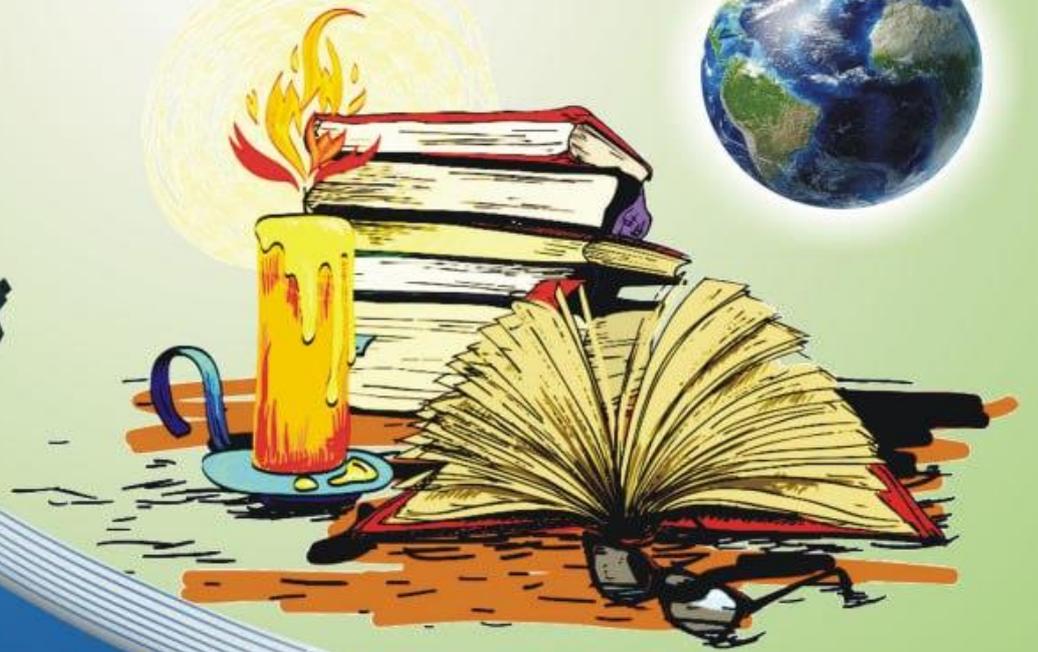
الالكتروني (ISSN) (3085 - 4806) / الورقي (ISSN) (3085 - 4830)

رقم الايداع القانوني في المكتبة الوطنية المغربية (2025 Pe00006)

رقم الايداع القانوني في دارالكتب والوثائق العراقية (2735)

تصدر عن الأكاديمية الأمريكية الدولية
للتعليم العالي والتدريب

ISSUED BY AMERICAN INTERNATIONAL ACADEMY
OF HIGHER EDUCATION AND TRAINING



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



رئيس التحرير-أ.د.نزهة إبراهيم الصبري - نائب رئيس الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب-
المملكة المغربية
نائب رئيس التحرير: أ.د. حاتم جاسم الحسون، رئيس الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب.
مدير التحرير- أ.د. هند عباس على الحمادي-أستاذ بقسم اللغة العربية وعلومها-كلية التربية للبنات-جامعة
بغداد، جمهورية العراق (مدقق اللغة العربية).

سكرتارية التحرير

1. أ.م.د. محمد حسن أبو رحمة .وزارة التربية – فلسطين .
2. أ.سكينة إبراهيم الصبري .الشؤون الإدارية .الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب.

أعضاء هيئة التحرير

1. أ.م.د.حقي إسماعيل إبراهيم ، كلية التربية ، الجامعة المستنصرية ، جمهورية العراق .المدقق العام.
2. أ.د. خالد ستار القيسي ، عميد كلية الإعلام ، الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب.
3. د. مجدي عبد الله الجايح، كلية اللغات والعلوم الإنسانية ، الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب. (مدقق اللغة الإنكليزية)
4. أ. خالد الأنصاري، كلية علوم التربية، جامعة محمد الخامس ،الرباط، المملكة المغربية.
(التنضيد)
5. م.م. محمد تايه محمد بخش - وزارة التربية/ المديرية العامة للتربية في محافظة النجف الاشرف/
العراق. (تصميم).

أعضاء الهيئة العلمية

1. د. أبكر عبد البنات آدم .مدير جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم .جمهورية السودان.
2. أ.د. إلهام شهرزاد روايح .كلية الحقوق والعلوم السياسية .جامعة البليدة 2 .الجمهورية الجزائرية.

3. أ.د. أمال العرياي مهيدي - رئيس قسم التربية المقارنة بكلية التربية - جامعة بورسعيد، جمهورية مصر العربية.
4. أ.د. أمل مهيدي جبر - رئيس قسم العلوم التربوية والنفسية. كلية التربية للبنات. جامعة البصرة، جمهورية العراق.
5. أ.د. ناهض فالح سليمان - كلية التربية للعلوم الإنسانية. قسم اللغة الإنجليزية. جامعة ديالى. جمهورية العراق.
6. أ.د. نبيل محمد صالح العبيدي. عميد كلية الدراسات العليا. الجامعة اليمنية. الجمهورية اليمنية.
7. أ.د. نزهة إبراهيم الصبري نائب رئيس الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب - المملكة المغربية.
8. أ.د. نصيف جاسم أسود سالم الأحبابي. كلية التربية للعلوم الإنسانية. قسم الجغرافية. جامعة تكريت. جمهورية العراق.
9. أ.د. نورة محمد مستغفر. أستاذ التعليم العالي مؤهل، المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين، المملكة المغربية.
10. أ.د. هاله خالد نجم - رئيس قسم الترجمة. كلية الآداب - جامعة الموصل - جمهورية العراق.
11. أ.د. وسن عبد المنعم ياسين - أستاذ الأدب العربي - كلية التربية للعلوم الإنسانية. جامعة ديالى. جمهورية العراق
12. أ.د. محمد نيهان إبراهيم رحيم الهيتي - علوم اسلامية - جامعة الانبار - العراق
13. أ.د. إيمان عباس على حسن الخفاف - عميد كلية التربية الأساسية. الجامعة المستنصرية، جمهورية العراق.
14. أ.د. برزان ميسر حامد أحمد الحميد. كلية التربية للعلوم الإنسانية. جامعة الموصل. جمهورية العراق.
15. أ.د. تارا عمر أحمد - كلية العلوم السياسية. جامعة السليمانية. جمهورية العراق
16. أ.د. تحرير علي حسين علوان - كلية الفنون الجميلة - جامعة البصرة - جمهورية العراق.
17. أ.د. حسين عبد الكريم أبو ليله. وزارة التربية والتعليم. فلسطين.

18. أ.د. خليفة صحراوي. رئيس قسم اللغة العربية وآدابها. كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة باجي مختار عنابة. الجمهورية الجزائرية.
19. أ.د. داود مراد حسين الداودي. دكتوراه العلوم السياسية. مدير وحدة البحوث والدراسات. جامعة القادسية. كلية القانون. جمهورية العراق.
20. أ.د. راشد صبري محمود القصبي- أستاذ التخطيط التربوي واقتصاديات التعليم بكلية التربية. جامعة بورسعيد. جمهورية مصر العربية.
21. أ.د. صفاء محمد هادي - الجامعة التقنية الجنوبية - الكلية التقنية الإدارية – البصرة الاختصاص العام دكتوراه ادارة الأعمال.
22. أ.د. سندس عزيز فارس الفارس- خبير تربوي- عميد كلية الدراسات العليا والبحث العلمي في الاكاديمية الأمريكية. جمهورية العراق.
23. أ.د. عدنان فرحان الجوراني. أستاذ الاقتصاد. جامعة البصرة. جمهورية العراق.
24. أ.د. غادة غازي عبد المجيد- أستاذ في كلية التربية للعلوم الإنسانية – جامعة ديالى. جمهورية العراق.
25. أ.د. ماجدولين محمد النهبي- كلية علوم التربية. جامعة محمد الخامس. الرباط، المملكة المغربية.
26. أ.د. ماهر إسماعيل صبري محمد يوسف- أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم ، رئيس رابطة التربويين العرب. كلية التربية. جامعة بنها. جمهورية مصر العربية.
27. أ.د. ماهر مبدر عبد الكريم العباسي. نائب عميد كلية التربية للعلوم الإنسانية. جامعة ديالى. جمهورية العراق.
28. أ.م.د. محمد ماهر محمود الحنفي. رئيس قسم أصول التربية. كلية التربية. جامعة بور سعيد. جمهورية مصر العربية.
29. أ.م.د. عبد الباقي سالم – تدريسي في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة بابل- جمهورية العراق.
30. أ.م.د. آوان عبد الله محمود الفيضي. دكتوراه قانون خاص. كلية الحقوق. جامعة الموصل. جمهورية العراق.

أعضاء الهيئة الاستشارية

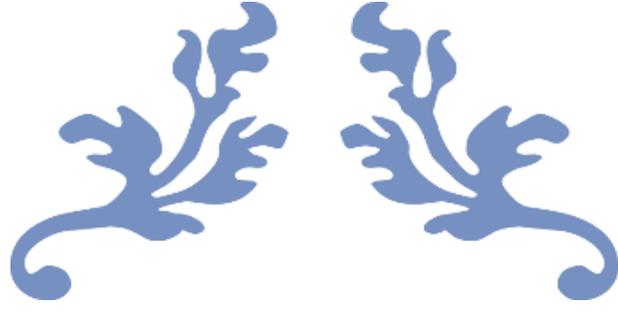
1. أ.م.د. آرام نامق توفيق . كلية العلوم . جامعة السليمانية . جمهورية العراق .
2. م. د. بلال حميد داوود- أستاذ بالمركز الجهوي لمهن التربية والتكوين – مدير المركز المتوسطي للدراسات والأبحاث- المملكة المغربية.
3. د. جميلة غريب . قسم اللغة العربية و آدابها . جامعة باجي مختار . عنابة . الجمهورية الجزائرية .
4. أ.د. حورية ومان . أستاذ التاريخ المعاصر . جامعة محمد خيضر . بسكرة الجمهورية الجزائرية .
5. أ.د. خالد عبد القادر التومي- باحث في المركز القومي للبحوث والدراسات العلمية . ليبيا .
6. أ.د. رائد بني ياسين- عميد كلية الأعمال . قسم نظم المعلومات . الجامعة الأردنية- فرع العقبة . المملكة الأردنية الهاشمية .
7. أ.م.د. رشيدة علي الزاوي- أستاذ التعليم العالي . المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين . الرباط . المملكة المغربية .
8. أ.م.د. رضا قجة . علم الاجتماع – كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية – جامعة محمد بوضياف – المسيلة – الجمهورية الجزائرية .
9. د. صفاء محمد هادي هاشم- معاون عميد الشؤون الادارية والطلبة . كلية التقنية الإدارية . جمهورية العراق .
10. أ.د. كامل علي الويبة- رئيس جامعة بنغازي الحديثة – ليبيا .
11. أ.د. علي سموم الفرطوسي . كلية التربية الأساسية . الجامعة المستنصرية . جمهورية العراق .
12. د. حدة قرقور . كلية الحقوق . جامعة محمد بوضياف . المسيلة . الجمهورية الجزائرية .
13. أ.د. مازن خلف ناصر . كلية القانون . جامعة المستنصرية . جمهورية العراق .
14. د. محمد عيد السريحي . مستشار وعضو مؤسس لجمعية البيئة السعودية . المملكة العربية السعودية .
15. أ.م.د. محمد عبدالفتاح زهرى- رئيس قسم الدراسات الفندقية- كلية السياحة والفنادق – جامعة المنصورة- جمهورية مصر العربية .
16. م.د. محمد مولود امنكور . كلية العلوم الإدارية والمالية والاقتصادية . الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب .
17. م.د. مروة إبراهيم زيد التميمي . كلية الكنوز . الجامعة الأهلية . جمهورية العراق .

18. أ.م.د. هلال قاسم أحمد المريسي. عميد الشؤون الأكاديمية الأمريكية للتعليم العالي والتدريب.

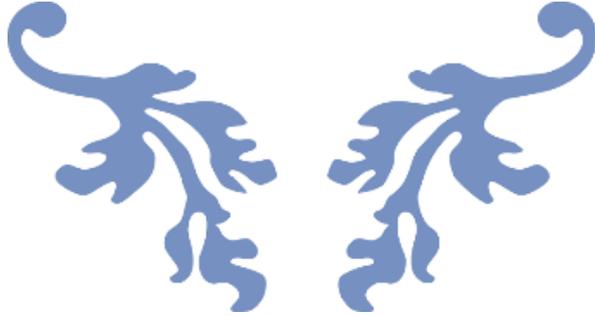
جامعة العلوم الحديثة. الجمهورية اليمنية.

19. أ.د. نادية حسين العفون، كلية التربية للعلوم الصرفة. ابن الهيثم- جامعة بغداد، جمهورية

العراق.



مقال العدد



بسم الله الرحمن الرحيم ، الحمد لله على فضله ونعمته ، والصلاة والسلام على رسوله الكريم وآله ، أما بعد

يسرنا أن نقدم لكم العدد 24 من المجلة الأمريكية الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، الذي يضم مجموعة من البحوث العلمية المتميزة التي شارك بها باحثون من مختلف دول العالم. يشتمل هذا العدد على أعمال بحثية مقدمة في المؤتمر العلمي الدولي العشرون، بالإضافة إلى مجموعة من الدراسات التي جاءت خارج نطاق المؤتمر، مما يعكس تنوعاً علمياً وثراءً في المواضيع المطروحة.

لذ دأبت هيئة التحرير على تطبيق معايير التقييم العلمية شأنها بذلك شأن المجالات الرصينة المثيلة في حقل التخصص والنشر العالمي ، فعرضت البحوث على محكمين لهم مكانتهم العلمية في فضائهم العلمي ، ويعودون لجنسيات مختلفة ، ومن جامعات متباينة ، منها الجامعات الحكومية التي ترجع بمرجعيتها إلى بلدان العالم المختلفة ، فضلا عن الاستعانة بخبراء من جامعات خاصة اثبتوا بشكل علمي أنهم أهل للتحكيم واطلاق الحكم على علمية البحث المقدم للمجلة ، وصلاحيته للنشر.

حرصت هيئة التحرير على عرض البحث المقدم من لدن كاتب البحث على محكمين اثنين ، وتقديمه لهما ، بتوقيتات زمنية محددة ، فإن اتفق المحكمان على صلاحية البحث ، تم تحويله إلى مرحلة التنضيد والنشر ، بعد التأكد من دقة تطبيق تعليمات النشر الخاصة بالمجلة . وإن اختلف المحكمان في التقييم المطلق على البحث المقدم ، حول البحث لمحكم ثالث ، فإن قبله ، تم تحويله للمرحلة الثانية التنضيد والنشر ، وإن رفضه ، عندئذ يرفع البحث من قائمة البحوث المعدة للنشر.

لم يختلف منهج هيئة التحرير في آلية قبول البحوث ، وعدها للنشر عن غيرها من المجالات العلمية ؛ لأن الرصانة العلمية هو هدفها الذي تسعى للوصول إليه ، واعتمدت نظاما دقيقا في استقبال البحوث ، وتقديمها للمقومين ، واشعار الباحثين بقبول النشر ، وفقا لأمر إداري يصدر عن المجلة ، يعد مستندا في صحة نشر البحث في المجلة ، مع تثبيت العدد الذي نشر فيه مذيلا بإمضاء رئيس التحرير.

احتوى هذا العدد في طياته مجموعة من البحوث ، والتي تحمل موضوعات متنوعة ، ذات الطابع الإنساني والاجتماعي ، ضمن تخصص المجلة ، وكل الأفكار التي طرحت تحمل الرؤى العلمية وأبعادها ، والنظرية التي يؤمن بها أصحاب تلك الأفكار ، لذلك كانت المجلة دقيقة ؛ لأجل عرض تلك الأفكار من دون التدخل فيها ، مع متابعة كونها لا تؤدي إلى خلق الفوضى العلمية ، أو تحريض للعنف ، أو للتطرف العلمي والمجتمعي.

نحن فخورون أيضا أن هذا العدد يصادف حدثاً مميزاً في مسيرة المجلة، حيث تم اعتمادنا من قبل المكتبة الوطنية المغربية للحصول على الاعتماد القانوني، ومنحها التسلسل الرقمي الدولي (ISSN) للنسخة الإلكترونية وأيضاً للنسخة الورقية. هذا الإنجاز يعكس التزامنا بتقديم محتوى علمي رصين ومتنوع، ويسهم في تعزيز مكانة المجلة كمصدر مرجعي معترف به عالمياً.

هيئة تحرير المجلة

15/09/2025 الرباط - المملكة المغربية

الملاحظة القانونية

البحوث المنشورة في المجلة لا تعبر عن وجهة نظر المجلة ، بل عن رأي كاتبها

| فهرس الموضوعات | |
|----------------|--|
| 11..... | أ.د. مازن خلف ناصر..... المعالجة التشريعية لمخاطر التلوث البيئي النفطي في القانون العراقي – دراسة مقارنة |
| 35..... | أ.م. د. أنوار غانم يحيى..... أثر برنامج تربوي وفق نظرية جارنفسكي وكرايخ في تنمية الحصافة لدى طلبة كلية التربية للعلوم الإنسانية |
| 54..... | د. سعد قدوري حدود / ادمنى كشيك متطلبات التعليم المستدام في المرحلة الإعدادية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية |
| 69..... | أ.د.م.سلمى لفتة أرهيف / م.م.اوهام عباس مجول اثر انموذج SAMR في تحصيل طالبات الصف الخامس العلمي في مادة علم الاحياء |
| 87..... | د.عبدالله محمد أمبارك باشير..... الاعتراب الوظيفي في مؤسسات التعليم الخاص: دراسة ميدانية على موظفي مدارس مدينة بنغازي |
| 116..... | البروفيسور/ محمد ايت حمو / الباحث/ نبيل العبادي العدل بين الحكمة والشريعة: أسس الدولة الفاضلة في الفكر الفلسفي الإسلامي |
| 132..... | الباحث: فاخر محمد محمود / أ.د. نعيم دوني مفهوم البيع في الآيات القرآنية |
| 160..... | م.م. رافع مؤيد عبد الله / م.م. عتاب صبري جلال التمثيل السطحي للذات في وسائل التواصل الاجتماعي وعلاقته بتقدير الذات لدى طلاب الجامعات |
| 190..... | د. باسمه شعبان..... التفكير الإيجابي وعلاقته بأساليب التعامل مع الضغوط النفسية لدى عينة من موظفي المؤسسات الحكومية. |





الاغتراب الوظيفي في مؤسسات التعليم الخاص: دراسة ميدانية

على موظفي مدارس مدينة بنغازي

د. عبدالله محمد أمبارك باشير

باحث أكاديمي - مكتب الخدمات المالية تاورغاء - ليبيا

abdallambashir@gmail.com

00218944513772

الملخص :

قدمت هذه الدراسة محاولة لفهم واقع الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى العاملين في مدارس التعليم الخاص بمدينة بنغازي، وذلك من خلال خمسة أبعاد: الشعور بالعجز، الشعور باللامعنى، الشعور باللامعيارية، الشعور بالانعزلة الاجتماعية، والشعور بغربة الذات. سعت إلى تحديد درجة هذا الشعور وكشف الفروق في مستوى الإحساس بالاغتراب الوظيفي بين الموظفين بناءً على المتغيرات الديموغرافية التالية: (الجنس، العمر، المؤهل التعليمي، سنوات الخبرة، نوع العمل، المرحلة التعليمية). ولتحقيق ذلك، تم الاعتماد على المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الموضوع، وجمع البيانات من خلال استبانة تتألف من (35) عبارة موزعة على الأبعاد السابقة. تم استخدام الأداة على عينة عشوائية بسيطة تضم (82) موظفًا وموظفة، وتم تحليل النتائج باستخدام برنامج SPSS V 27.

الكلمات المفتاحية: الاغتراب الوظيفي موظفي المدارس الخاصة، مدينة بنغازي

*Job Alienation in Private Education Institutions: A Field Study of
Benghazi School Employees*

Dr. Abdullah Mohammed Mubarak Bashir
Academic Researcher - Tawergha Financial Services Office
Email: abdallambashir@gmail.com

Abstract

This study attempts to understand the reality of job alienation among employees in private schools in Benghazi. This study examines five dimensions: feelings of helplessness, meaninglessness, lack of normativity, social isolation, and self-estrangement. It sought to determine the degree of this feeling and uncover differences in the level of job alienation among employees based on the following demographic variables: (gender, age, educational qualification, years of experience, type of work, educational level). To achieve this, the descriptive approach was adopted due to its suitability to the nature of the subject. Data was collected through a questionnaire consisting of (35) items distributed across the previous dimensions. The tool was used on a simple random sample of (82) male and female employees, and the results were analyzed using SPSS V27.

Keywords: Job Alienation, Private School Employees, Benghazi

1. الإطار العام للدراسة

1-1 مقدمة

يُعتبر الاغتراب الوظيفي من الظواهر الاجتماعية المنتشرة في بيئات العمل المتنوعة بسبب المخاطر الكبيرة التي يسببها، مما يجعل الفرد يشعر بالعزلة وفقدان المعايير والإحساس بالعجز والقلق المستمر والتشاؤم، رغم وجود الكثير من الناس حوله، مما دفع المؤسسات إلى الانتباه لهذه الظاهرة التي تهدد الموارد البشرية. وبالاستناد إلى النظريات المفسرة لها، يمكن التوصل إلى استراتيجيات لمواجهةها من خلال ضرورة التركيز على بيئة العمل، من حيث تطبيق نظام حوافز فعال وعادل، واتباع مبدأ الشفافية في الإعلان عن تلك الحوافز سواء كانت مادية أو معنوية، مع التركيز على دور الفرد وتمكينه، مما يمنحه حرية تحمل المسؤولية ويشعره بقيمته وفاعليته في المؤسسة، وهذا يساعد في تقليل انتشار هذه الظاهرة الاجتماعية التي تؤثر على الموظفين في مختلف المؤسسات (ذياب، 2018).

تُعد ظاهرة الاغتراب الوظيفي ظاهرة إنسانية موجودة في أنماط عدة من الحياة العملية، وقد اختلفت أوجه هذا الاغتراب بين الأفراد. تشير الأدلة الواقعية في المؤسسات إلى تزايد الشعور بعدم الرضا وفقدان الانتماء الوظيفي والتنظيمي، وغالبًا ما تُعزى هذه الظاهرة إلى الاغتراب الوظيفي، حيث لا يشعر الموظف بوجود صلة أو حافز يجذبه نحو عمله. وبالتالي، تتطور نواة الاغتراب وتثبت لديه. تناول بعض الباحثين أسباب هذه الظاهرة، مثل (الشريف ومخلوف، 2021)، ويعتبر الاغتراب الوظيفي علامة خطيرة تظهر أزمة حقيقية في داخل المنظمة، مما قد يؤدي إلى تراجعها وربما فشلها. فالاغتراب يسبب غياب الانسجام والتكيف لدى الموظف مع بيئة العمل، مما ينتج عنه شعور بالوحدة، وعدم الرضا، وفقدان الشعور بالانتماء التنظيمي، بالإضافة إلى تراجع الروح المعنوية والمبادرة والمسؤولية، كما أشار إلى ذلك (منتصر، 2023)

إن الاهتمام بظاهرة الاغتراب الوظيفي يُعد مؤشرًا واضحاً في الحد من خطورة هذه الظاهرة لكونها المؤشر بالدمار للمجتمعات البشرية التي تعاني منها نتيجة لما تحمله من ألم وقلق وتشتت وضباب وإحساس بالفراغ وغياب الانتماء واللامعيارية والهدفية للحياة الإنسانية (سركز، 2020). ونظراً لقلّة الدراسات المحلية التي تناولت الشعور بالاغتراب الوظيفي في المؤسسات التعليمية الخاصة في ليبيا، مما يتطلب إجراء دراسة عن الاغتراب الوظيفي لدى موظفي مدارس التعليم الخاص؛ للتعرف على واقع الشعور بالاغتراب الوظيفي و تحديد مستوى هذا الشعور في بيئة العمل المحلية.

1-2 مشكلة الدراسة

تعتبر مشكلة الاغتراب من المشاكل الشائعة التي تناولتها العديد من الدراسات، حيث تشير النتائج الى أن العاملين في كثير من المؤسسات و المنظمات يعانون من حالات اغتراب وظيفي متفاوتة في مستوياتها و تأثيراتها. فعلى سبيل المثال، أظهرت دراسة (الكاديكي و العالم، 2022) أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى موظفي كليات التربية بجامعة بنغازي كان مرتفعاً. كما توصلت لدراسة (سركز، 2020) الى أن أفراد عينة الدراسة يعانون من مستوى مرتفع من الاغتراب الوظيفي بشكل عام، و سجلت الدراسة تفاوتاً في درجات الأبعاد المختلفة للاغتراب الوظيفي، و التي شملت: فقدان المعايير، السيطرة، وفقدان المعنى، والعزلة الاجتماعية، وغربة الذات. بناءً على ذلك تبلور إشكالية البحث في السعي لفهم مستوى الاغتراب الوظيفي لدى موظفي مدارس التعليم الخاص بمدينة بنغازي، من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما واقع الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى موظفي مدارس التعليم الخاص في مدينة بنغازي؟
2. ما مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي بأبعاده المختلفة (العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية، الاغتراب عن الذات) لدى موظفي مدارس التعليم الخاص في مدينة بنغازي؟

3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى موظفي مدارس التعليم الخاص بمدينة بنغازي تُعزى إلى متغيرات: (نوع الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الوظيفة، المرحلة التعليمية)؟

1-3 افتراضات البحث

استناداً إلى سؤال الدراسة الثالث، ظهرت الفرضيات الصفرية التالية:

- الفرضية الصفرية الأولى: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) فيما يتعلق بمستوى الاغتراب الوظيفي بين موظفي المدارس الخاصة في مدينة بنغازي بناءً على متغير نوع الجنس.
- الفرضية الصفرية الثانية: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى موظفي المدارس الخاصة في مدينة بنغازي بسبب متغير العمر.
- الفرضية الصفرية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى موظفي المدارس الخاصة في مدينة بنغازي تعود لمتغير المؤهل العلمي.
- الفرضية الصفرية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في مستوى الاغتراب الوظيفي بين موظفي المدارس الخاصة في مدينة بنغازي تعود لمتغير الخبرة.
- الفرضية الصفرية الخامسة: لا توجد فروق معنوية عند مستوى الدلالة 0.05 في مستوى الاغتراب الوظيفي بين موظفي المدارس الخاصة في مدينة بنغازي تعزى لمتغير الوظيفة.

- الفرضية الصفرية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى موظفي المدارس الخاصة في مدينة بنغازي تعود لمتغير المرحلة التعليمية. 1-4 أهداف الدراسة يسعى الباحث من خلال إجراء هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على واقع الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى موظفي المدارس الخاصة بمدينة بنغازي.
2. تحديد مستوى الاغتراب الوظيفي لدى موظفي المدارس الخاصة بمدينة بنغازي.
3. الكشف عن الفروق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى موظفي مدارس التعليم الخاص بمدينة بنغازي وفقاً للمتغيرات الديموغرافية التالية: (نوع الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، نوع الوظيفة، المرحلة التعليمية).

1-5 أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة في تركيزها على موضوع أبعاد الاغتراب الوظيفي، والتي تشمل: الشعور بالعجز، الشعور بانعدام المعنى، الشعور بانعدام المعايير (المعيارية)، الشعور بالعزلة الاجتماعية، والشعور بالاغتراب عن الذات، وذلك من وجهة نظر موظفي المدارس الخاصة في مدينة بنغازي. وتبرز أهمية الدراسة بشكل خاص في ظل قلة الدراسات السابقة - بحسب اطلاع الباحث - التي تناولت أبعاد الاغتراب الوظيفي في البيئة الليبية، لا سيما داخل المؤسسات التعليمية الخاصة. ومن هنا، تسعى هذه الدراسة إلى سد فجوة معرفية قائمة في الأدبيات المحلية المتعلقة بهذا المجال. ومن المتوقع أن تسهم نتائج هذه الدراسة في توفير بيانات ميدانية قيّمة يمكن أن يستفيد منها المسؤولون في إدارة التعليم الخاص بوزارة التربية والتعليم في ليبيا، وكذلك القائمون على إدارة الموارد البشرية في المدارس الخاصة بمدينة بنغازي، من خلال التعرف على مدى انتشار مظاهر الاغتراب الوظيفي، الأمر الذي من شأنه أن يساعد في وضع استراتيجيات فعّالة للحد من هذه الظاهرة، وتحسين بيئة العمل، بما ينعكس إيجاباً على أداء الموظفين وجودة العملية التعليمية.

1-6 منهجية الدراسة

هذه الدراسة اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين بالمدارس الخاصة في مدينة بنغازي و التي كان عددها 14 مدرسة، و قد تم اختيار عينة عشوائية من الموظفين، وتم تقسيم عينة الدراسة حسب المتغيرات التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الوظيفة، المرحلة التعليمية).

1-8 مصادر جمع البيانات

اعتمد الباحث على نوعين من المصادر لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة وهما:
* **المصادر الأولية:** والتي تمثلت في استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية من مفردات عينة الدراسة (الموظفين العاملين بالمدارس الخاصة في مدينة بنغازي).

* **المصادر الثانوية:** حيث اشتملت على المراجع العلمية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة عن طريق الاعتماد على محرك البحث الالكتروني مثل (Google Scholar).

1-9 حدود الدراسة

تمثلت حدود الدراسة الحالية بالآتي:

- **الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على عينة من موظفي مدارس التعليم الخاص في مدينة بنغازي.
- **الحدود المكانية:** تم تطبيق الدراسة على عدد من مدارس التعليم الخاص الواقعة ضمن نطاق مدينة بنغازي.
- **الحدود الزمنية:** تم إجراء الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ربيع 2025م.
- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على موضوع أبعاد الاغتراب الوظيفي، والمتمثلة في: الشعور بالعجز، الشعور بانعدام المعنى، الشعور بانعدام المعايير، الشعور بالعزلة الاجتماعية، والشعور بالاغتراب عن الذات، وذلك لدى موظفي مدارس التعليم الخاص في مدينة بنغازي.

1-10 متغيرات الدراسة

أولاً: المتغيرات المستقلة

- متغير الجنس و يتكون من مستويان (ذكر/أنثى).
- متغير العمر و يتكون من أربع مستويات (أقل من 30 سنة/ من 30 الى 39 سنة/ من 40 الى 49 سنة/ اكبر من 40 سنة).
- متغير المؤهل العلمي و يتكون من أربع مستويات (دبلوم متوسط/ دبلوم عالي/ بكالوريوس - ليسانس/ ماجستير).
- متغير سنوات الخبرة و له ثلاثة مستويات (أقل من 5 سنوات/ من 5 الى 10 سنوات/ أكثر من 10 سنوات).
- متغير الوظيفة و يتكون من أربع مستويات (موظف/ رئيس قسم/ نائب مدير/ مدير).
- متغير المرحلة التعليمية و يتكون من ثلاثة مستويات (التعليم الأساسي/ التعليم الثانوي/ التعليم الأساسي و الثانوي).

ثانياً: المتغير التابع: الإغتراب الوظيفي.

1-11 الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة

- إليك عرض لأهم الدراسات السابقة ذات الصلة، والتي تمكن الباحث من الاستدلال بها، مرتبة من الأحدث إلى الأقدم:
1. دراسة (القحطاني و العدسان، 2024) بعنوان "أسباب الاغتراب الوظيفي لدى مديرات المدارس الحكومية في محافظة الأحساء"

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أسباب الاغتراب الوظيفي لدى مديرات المدارس الحكومية في محافظة الأحساء؛ والكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) أو أقل منه بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه أسباب الاغتراب الوظيفي لدى مديرات المدارس الحكومية في محافظة الأحساء؛ تُعزى للمتغيرات: (المرحلة الدراسية، سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية)، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع الدراسة من (386) مديرة مدرسة، ولتحقيق أهداف الدراسة؛ أعدت الباحثة استبانة مكونة من (19) عبارة، وتم تطبيق أداة الدراسة على عينة مكونة من (190) مديرة مدرسة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: جاءت درجة استجابة أفراد العينة عن أسباب الاغتراب الوظيفي لدى مديرات المدارس الحكومية بالأحساء بدرجة موافقة، وقد جاءت الأسباب التنظيمية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.77)، أما الأسباب الشخصية فقد جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.46)، وكشفت الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول الدرجة الكلية باختلاف متغير المرحلة الدراسية، ومتغير سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية.

2. دراسة (الشمرى، 2023) بعنوان "الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المدارس المضمومة في منطقة حائل بالمملكة العربية السعودية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى المعلمات في المدارس المضمومة في منطقة حائل بالمملكة العربية السعودية، ومدى تأثير الاغتراب الوظيفي على البيئة المدرسية، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة المنهج النوعي واستخدمت المقابلة المفتوحة مع (15) معلمة، تم اختيار العينة قصدياً من مجتمع الدراسة، واستخدمت المقابلة كأداة رئيسة في البحث مع أداة الملاحظة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود بعض مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المدارس المضمومة، وهي (الرفض، العجز، التشتت، الشعور بالظلم، تأثير الصحة النفسية) كما أن ظاهرة الاغتراب أثرت بشكل سلبي على البيئة المدرسية، حيث أثرت على دافعية المعلمات بشكل عام مما أدى إلى كثرة الغياب والاستئذان، وانخفاض مستوى الأداء، وضعف الجانب الإبداعي وضعف المشاركة في الأنشطة اللامنهجية.

3. دراسة (منتصر، 2023) بعنوان "المتطلبات الإدارية لمواجهة الاغتراب الوظيفي لدى الإداريين بجامعة مدينة السادات" هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الاغتراب الوظيفي لدى الإداريين بجامعة مدينة السادات بمصر، ومدى توافر المتطلبات الإدارية اللازمة والتوصل لإجراءات مقترحة لمواجهة الاغتراب الوظيفي لديهم. ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي، وتمثل مجتمع الدراسة في كافة العاملين بالجهاز الإداري بجامعة مدينة السادات والذي يقدر عددهم (1582) إدارياً، أما أفراد عينة الدراسة فقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وعددهم (357) إدارياً، واستعملت الاستبانة بوصفها أداة للدراسة، وكشفت نتائج الدراسة أن واقع أبعاد الاغتراب الوظيفي لدى العاملين بجامعة مدينة السادات من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في مستوياته المرتفعة، أما مدى توافر المتطلبات الإدارية اللازمة لمواجهة الاغتراب الوظيفي لدى الإداريين من العاملين بجامعة مدينة السادات من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة فكان في مستوياته المتوسطة.

4. دراسة (الكاديكي و العالم، 2022) بعنوان "الاغتراب الوظيفي لدى موظفي كليات التربية بجامعة بنغازي" هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى الاغتراب الوظيفي لدى موظفي كليات التربية بجامعة بنغازي من وجهة نظرهم، وكذلك معرفة ما إذا كانت هناك فروق إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى موظفي كليات التربية بجامعة بنغازي تُعزى لمتغيرات الدراسة والمتمثلة في (النوع، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)، وتكون مجتمع الدراسة من (250) موظفاً وموظفة، وتم سحب عينة عشوائية نسبية بلغ حجمها (125) موظفاً وموظفة من كليات التربية بجامعة بنغازي خلال العام الدراسي (2019-2020)، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى موظفي كليات التربية في جامعة بنغازي كان مرتفعاً، وكشفت نتائج

الدراسة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ تُعزى للمتغيرات (الجنس . المؤهل العلمي . الخبرة).

5. دراسة (عرفه، أبوخيران، و أبو سمرة، 2021) بعنوان "مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل"

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل خلال العام الدراسي (2018-2019) والبالغ عددهم (8663) معلماً ومعلمة، في حين تكونت العينة، وهي عشوائية طبقية، من (717) معلماً ومعلمة. وقد تمثلت أداة الدراسة في (الاستبانة) وتكونت من (41) فقرة، موزعة على (5) مجالات تمثل أبعاد الاغتراب الوظيفي، وتم التحقق من صدق وثبات الاداة بالطرق الإحصائية التربوية المناسبة. وقد تمت الإجابة عن أسئلة الدراسة والتحقق من فرضياتها باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاء بدرجة منخفضة، وبمتوسط حسابي مقداره (2.18). وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تُعزى لمتغيرات: الجنس (لصالح الذكور)، المديرية (لصالح مديرية جنوب الخليل)، سنوات الخبرة (لصالح سنوات الخبرة من 5-10 سنوات)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير مستوى المدرسة. وعلى ضوء نتائج الدراسة قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات.

6. بحث (الشريف ومخولف، 2021) بعنوان "الاغتراب المهني وعلاقته بالسكون التنظيمي بين موظفي المكاتب التعليمية الخدمية في مدينة بنغازي"

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والصمت التنظيمي لدى الموظفين في المكاتب التعليمية الخدمية في مدينة بنغازي من وجهة نظرهم، من خلال قياس مستويات الاغتراب الوظيفي والصمت التنظيمي لديهم وتحديد قيمة العلاقة الارتباطية بينهما. وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (121) موظفاً وموظفة في المكاتب التعليمية الخدمية بينغازي خلال العام الدراسي (2019-2020). وأظهرت نتائج الدراسة أن مستويات الاغتراب الوظيفي والصمت التنظيمي كانت مرتفعة بين موظفي المكاتب التعليمية الخدمية في المدينة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي والصمت التنظيمي.

7. بحث (الصلال والشايح، 2021) بعنوان "مدى الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة" دراسة (الصلال و الشايح، 2021) بعنوان "مستوى الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي، وضمت عينة الدراسة من (92) مديراً ومديرة لمدارس المرحلة الثانوية في مدينة بريدة، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة للدراسة، وكشفت نتائج الدراسة أن مستوى الاغتراب الوظيفي عند مديري المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة جاء بدرجة متوسطة، حيث حصل بُعد "فقدان السيطرة" على الترتيب الأول من مقياس الاغتراب الوظيفي ثم بُعد "غير المعيارية" ثم بُعد "العزلة" وأخيراً بُعد "فقدان المعنى"، كذلك كشفت النتائج عن وجود فروق ذات

دلالة إحصائية لمتغير الجنس لصالح الذكور، ولم تكشف النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية لمتغير سنوات الخبرة إلا لبعدها "فقدان السيطرة" حيث كانت الفروق لصالح أصحاب الخبرة الأقل من (5) سنوات.

8. دراسة (بن عبدالله و بن عبدالله، 2020) بعنوان " ظاهرة الاغتراب الوظيفي (أسبابها، نتائجها، سبل علاجها) بالتطبيق على المؤسسات التعليمية في دولة الكويت "

تناولت الدراسة تحليل ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى موظفي المؤسسات التعليمية في الكويت، موضحة أسبابها وتأثيراتها ووسائل التعامل معها، من خلال اختيار عينة عشوائية تضم (473) فرداً من العاملين في تلك المؤسسات. وأظهرت النتائج الخاصة ب (التمييز بين العاملين ، ومن ثم عدم المشاركة في اتخاذ القرارات هي احد الأسباب الرئيسية في معاناة العاملين الناتجة عن هذه الظاهرة) ، بينما قلة وجود تقارير الأداء للمعايير الموضوعية ، وعدم مراعاة تخصصها الدقيق في أداء العمل هي احد الأسباب التي أدت الى ظاهرة الاغتراب الوظيفي.

9. دراسة (التاجوري و الرفادي، 2011) بعنوان " الاغتراب الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمدينة بنغازي في ضوء بعض المتغيرات "

هدفت هذه الدراسة إلى 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 للاغتراب الوظيفي، تُعزى إلى متغيرات: النوع، المؤهل العلمي، الخبرة، التخصص، المرحلة الدراسية. وانتهجت الباحثة أسلوب البحث الوصفي التحليلي في دراستها، وتكون مجتمع الدراسة من 150 مدرسة، مقسمة على ثلاثة مكاتب للخدمات التعليمية، واستخدمت في دراستها طريقة العينة العشوائية البسيطة. وتكون المجتمع الأصلي للدراسة من 6612 معلماً ومعلمة. اختارت الباحثة عينة عشوائية بنسبة 25% من إجمالي عدد مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي، وبهذا بلغ عدد المدارس 34 مدرسة. ثم اختارت عينة عشوائية بنسبة 10% من إجمالي عدد المعلمين، بحيث أصبح أفراد العينة (661) معلماً ومعلمة، كما اعتمدت الباحثة في دراستها على الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية: 1- معلمو مدارس التعليم الأساسي يتعرضون للاغتراب الوظيفي، خلال ممارسة عملهم بدرجات مرتفعة على ابعاد المقياس بشكل عام عدا بعد العجز 2- وجود علاقة عكسية غير داله إحصائياً بين الاغتراب الوظيفي والخبرة. 3- أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغيرات: النوع، المؤهل العلمي، التخصص، المرحلة الدراسية. وتوصلت الباحثة إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات التي يمكن أن تساهم في التخفيف من تعرض المعلمين للاغتراب الوظيفي.

10. (الميلودي، 2004) بعنوان " اغتراب المعلم في مرحلة التعليم المتوسط، دراسة امبريقية لمعلمي التعليم المتوسط بمدينة الزاوية" تناولت الدراسة مدى شيوع أبعاد الاغتراب عند معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مدينة الزاوية، وبيان أثر عوامل (الجنس، العمر، المؤهل الأكاديمي، المستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية، ومدة الخدمة في المهنة) على أبعاد الاغتراب. وقد حددت الدراسة مظاهر الاغتراب بخمسة أبعاد هي (فقدان المعنى، فقدان المعايير، العزلة الاجتماعية، فقدان السيطرة، وغربة الذات) . واختيرت عينة عشوائية طبقية تكونت من (324)، معلماً ومعلمة، وشملت (19) مؤسسة تعليمية متوسطة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي. وأسفرت الدراسة عن النتائج التالية : أن عينة الدراسة في متوسطاتها تعاني من اغتراب المرتفع على المقياس ككل ، كما سجلت العينة درجات متفاوتة على أبعاد الاغتراب على التوالي (فقدان المعايير، السيطرة، وفقدان المعنى، والعزلة الاجتماعية، وغربة الذات) أن الجنس كان العامل الوحيد من بين العوامل المستقلة الذي أظهر أثر ذات دلالة احصائية ، وعلى كافة الأبعاد أظهرت النتائج عن وجود علاقة دالة احصائياً بين أبعاد الاغتراب فيما بينها، وبين التجاوز عن الغش والمتغيرات المستقلة من جهة، والتجاوز عن الغش وأبعاد الاغتراب من جهة أخرى.

1-12 ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

من خلال مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة، يتبين أن أغلب تلك الدراسات استهدفت الجهات الحكومية، مثل مدارس التعليم الأساسي والثانوي، والمكاتب التعليمية، والجامعات، سواء داخل ليبيا أو في دول عربية أخرى مثل: الكويت، مصر، فلسطين، والمملكة العربية السعودية. وقد ركزت هذه الدراسات على عينات من المديرين والموظفين والإداريين والعاملين في المؤسسات الحكومية، وسعت إلى قياس مستوى الاغتراب الوظيفي من خلال أبعاده الخمسة، وهي: الشعور بالعجز، انعدام المعنى، انعدام المعايير (اللامعيارية)، العزلة الاجتماعية، والاغتراب عن الذات. وهذا يُعد من أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة. أما أوجه التميز والاختلاف فتتمثل في أن الدراسة الحالية تُعد من أوائل الدراسات - محلياً - التي تناولت موضوع الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى موظفي مدارس التعليم الخاص، وهي فئة لم تُتناول بشكل مباشر في الأدبيات السابقة، رغم تزايد أهمية هذا القطاع. وعلى الرغم من وجود اهتمام من قبل عدد من الباحثين بموضوع الاغتراب الوظيفي في قطاعات أخرى، إلا أن هناك ندرة واضحة في الدراسات الميدانية التطبيقية، لا سيما في البيئة الليبية. ومن هنا، تهدف هذه الدراسة إلى سد هذا الفراغ المعرفي، وتبسيط الضوء على أهمية هذا المتغير في بيئة التعليم الخاص على الصعيد المحلي والعربي، من خلال استكشاف مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى موظفي المدارس الخاصة في مدينة بنغازي، وهو جانب لم يُتناول بالشكل الكافي في الدراسات السابقة.

2. الإطار النظري للدراسة

استندت الدراسة الحالية إلى نظرية الاغتراب عند ميلفن سيمان (Melvin Seeman, 1959)، والتي تُعد من أبرز النظريات التي فسرت ظاهرة الاغتراب الوظيفي من منظور اجتماعي ونفسي. وقد حدد سيمان خمسة أبعاد رئيسية للاغتراب، وهي ذاتها التي تبنتها هذه الدراسة (العجز، انعدام المعنى، انعدام المعايير، العزلة الاجتماعية، وَاغتراب الذات). تُشير هذه النظرية إلى أن اغتراب الفرد عن عمله لا ينتج فقط عن الضغوط النفسية، بل أيضاً عن بنية العمل وظروفه الاجتماعية والتنظيمية، مثل غياب التقدير، وانخفاض المشاركة في اتخاذ القرار، والروتين الممل، وانعدام الشعور بالإنجاز. ووفقاً لهذا الإطار، فإن فهم ظاهرة الاغتراب يتطلب دراسة كل من البيئة التنظيمية، والعلاقات الاجتماعية، والمعتقدات الفردية للموظف، باعتبارها عوامل مترابطة تؤثر على مشاعر الاغتراب.

2-1 مفهوم الاغتراب

يعتبر مفهوم الاغتراب من أكثر المفاهيم شيوعاً في العلوم الإنسانية الحديثة، وأكثرها استخداماً لتفسير الكثير من الظواهر وتبرير العديد من القضايا، مما دفع بعض الباحثين إلى اعتباره "منظوراً بحثياً" أكثر منه مفهوماً علمياً، وإلى النظر إليه على أنه "الكلمة السحرية التي يمكن عن طريقها تفسير كل القضايا في كثير من الأوقات" (سركرز، 2020).

2-2 مفهوم الاغتراب الوظيفي

يشير مفهوم الاغتراب الوظيفي إلى ضعف العلاقة بين الفرد والوظيفة ومستوى الاندماج الذي قد يكون نفسياً أو فكرياً أو مهنياً، وهو من أهم موضوعات ومشكلات المؤسسات التعليمية الحديثة لكونها سمة جوهرية للوجود الإنساني في هذا العصر (سركرز، 2020) و يعرف (سليمان، 2018) الاغتراب الوظيفي بأنه "حالة نفسية سلبية يعاني الفرد فيها من شعوره بعدم الرضا الوظيفي يصاحبه مشاعر مختلطة من العجز واليأس والإحباط وفقدان المعنى والهدف لوجوده؛ ولما يقوم به من أعمال ومهام مع إحساسه بالظلم وعدم العدالة في بيئة العمل ورغبته في العزلة عن الآخرين" (ص. 940)، بينما يعرفه (شاكر، 2022) بأنه "إحساس

الإنسان بالابتعاد والاعتزاب عن عمله اليومي، أي عن المؤسسة أو المنظمة التي يعمل فيها، ويلزمه شعور القلق والخوف من المستقبل، وأن اغترابه ليس فقط عن عمله أو مجتمعه، بل ربما يكون حتى عن نفسه" (ص. 435).

2-3 تعريف الاعتزاب الوظيفي إجرائياً

ويعرف الاعتزاب الوظيفي إجرائياً بأنه: الاتجاه نحو السلوك السلبي لموظفي مدارس التعليم الخاص اتجاه الوظيفة التي يقومون بأدائها، بحيث يفقدون القدرة على إنجاز المهام المكلفين بها وتحقيق الأهداف؛ وذلك نتيجة لما يشعرون به من الضعف والعجز، وبأنّ العمل الذي يقومون به ليس له معنى وبلا هدف ممّا يؤدي إلى عدم الرضا والانتماء الوظيفي للمؤسسة التعليمية وانخفاض تقدير الذات، ويزداد على ذلك نتائج غير مرضية لإدارة المدرسة. بما معنى آخر، هو شعور الموظف بالغربة في عمله في مدارس التعليم الخاص بمدينة بنغازي التي يعمل بها، يأتي نتيجة لسوء التفاعل الاجتماعي بينه وبين كل من المؤسسة التعليمية ومحيط العمل، وبين زملاء العمل والطلبة، فيشعر الموظف بأن المؤسسة التعليمية لم تعد مكاناً مناسباً له، مما يؤدي إلى انخفاض انتمائه وولائه لها، فينعكس شعوره هذا سلباً على تركيزه وقدراته والتزامه وبالتالي أدائه الوظيفي.

2-4 تعريف الاعتزاب الوظيفي

توجد العديد من التعريفات للاعتزبالوظيفي حيث يعرف (شاكر، 2022) الاعتزاب الوظيفي بأنه "إحساس الإنسان بالابتعاد والاعتزاب عن عمله اليومي، أي عن المؤسسة أو المنظمة التي يعمل فيها، ويلزمه شعور القلق والخوف من المستقبل، وأن اغترابه ليس فقط عن عمله أو مجتمعه، بل ربما يكون حتى عن نفسه" بينما يعرفه سليمان (2018، ص 940) بأنه "حالة نفسية سلبية يعاني الفرد فيها من شعوره بعدم الرضا الوظيفي يصاحبه مشاعر مختلطة من العجز واليأس والإحباط وفقدان المعنى والهدف لوجوده؛ ولما يقوم به من أعمال ومهام مع إحساسه بالظلم وعدم العدالة في بيئة العمل ورغبته في العزلة عن الآخرين". كما عرفها كلاً من (الكاديكي و العالم، 2022)، بأنها "إحساس الفرد بعدم الفاعلية والانسحاب من الواقع، والشعور بالالاهتمام واللامعنى واللامعيارية، فضلاً عن شعوره بالتشاؤم والعزلة، ومن ثم عدم الرضا عن الحياة، كعلاقة الإنسان بذاته وعلاقته بالآخرين".

2-5 أبعاد الاعتزاب الوظيفي

هناك خمسة أبعاد للاعتزبالوظيفي كما حددها سيمان (Seeman 1959) وهي موضحة بالشكل رقم (1)، وهذه الأبعاد هي:

1. **العجز (Powerlessness):** يقصد بالعجز افتقاد الفرد العامل القدرة على التحكم في المنظمة التي يعمل بها، حيث يتوقع الفرد في هذه الحالة أن سلوكه لن يأتي بالنتائج المرجوة منه، وأنه لا تأثير له في مستقبل المنظمة (حوالة و جستينة، 2019، ص 329). وهذا المعنى للاعتزاب يشير إلى شعور الفرد بأنه لا يستطيع التأثير (ليست لديه القدرة) على المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها، فالفرد المعتزب هنا لا يتمكن من تقرير مصيره أو التأثير في مجرى الأحداث الكبرى أو في صنع القرارات المهمة التي تتناول حياته ومصيره فيعجز بذلك عن تحقيق ذاته (المطرفي، 2005).
2. **اللامعنى (Meaninglessness):** ويعني أن الفرد لن يستطيع التنبؤ بدرجة عالية من الكفاءة بالنتائج المستقبلية، كما يشعر الفرد أن الحياة فقدت معناها ودلالاتها ومعقوليتها، ويمكن أن يؤدي ذلك إلى فقدان مسوغات استمرارها في نظرهم، وينجم مثل هذا الشعور لديهم بسبب الإحباط الذي يمكن أن يتعرضوا له، وعدم إشباع الحاجات المختلفة الجسدية والنفسية والاجتماعية (عواد، 2011).
3. **اللامعيارية (Normlessness):** تعني إحساس الفرد بأنه بحاجة إلى وسائل غير مشروعة، وهي مطلوبة لكي يحقق أهدافه، وهذه الحالة تسود عندما تفشل القيم والمبادئ والمعايير الاجتماعية، وتفقد قدرتها في السيطرة على سلوك الفرد وضبطه (الريعي، 2015)، ويعرف فقدان المعايير بأنه "شعور الفرد بأنه بحاجة إلى تحقيق غاياته وأهدافه؛ وذلك من خلال تفكيك ما يسود في

المجتمع من معايير وقيم اجتماعية وعدم الالتزام بها، ويشعر بأن الاتجاه إلى الوسائل غير المشروعة هو الذي يحقق ما يطمح إليه" (شاكرا، 2022، ص 441).

4. **العزلة الاجتماعية (Social Isolation):** وتعني شعور الفرد العامل بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة وأنه بحاجة إليها لإنجاز الأهداف (توفيق و ياسين ، 2021). يشير إلى إحساس الفرد بالغرابة والانعزال عن الأهداف السائدة في المجتمع مما يترتب عليه شعور بعدم الانتماء للمجتمع (عباس، 2014). وهذا المعنى للاغتراب يشير إلى شعور الفرد بالغرابة والانعزال عن الأهداف السائدة في المجتمع، وفي هذه الحالة لا يشعر الفرد بالانتماء إلى المجتمع أو الأمة، وتمثل العزلة الاجتماعية مظهرًا من مظاهر السلوك الإنساني له تأثيرات خطيرة على شخصية الفرد وعلاقته بالآخرين (المطري، 2005)، وتشير العزلة إلى انفصال الفرد بقيمه وأفكاره عن تلك الأفكار السائدة في المنظمة التي يعمل بها، ويدفعه هذا الانفصال إلى العزلة التنظيمية حيث يعاني الفرد من غياب العلاقات الإيجابية بينه وبين المنظمة، وبالتالي يكون هناك خلل في العلاقات الاجتماعية.

5. **الاجتراب عن الذات (Self-Estrangement):** وهي شعور الفرد العامل بالضياع، بمعنى فقدانه القدرة على التواصل مع نفسه و الرغبة في الهروب و الانعزال، و يكون ذلك بعدم قدرته على إيجاد الأنشطة المتكافئة ذاتياً، و الشعور بأن ذاته الخاصة و قدراته بعيدة عنه و تكون مجرد تسلية (الشفلو، 2017) وهي التأثيرات التي قد تأخذ حيزاً كبيراً من مشاعر الفرد، والتي تكون غير قادرة على مواجهة الانفصال مما يؤدي إلى غربة هوية عوامل الشخصية والاجتماعية (المحمداوي، 2007)، ويعني أيضاً انعزال الفرد عن نفسه وعدم قدرته على التواصل مع ذاته وإدراكه؛ وشعوره بالضياع، وأن ذاته الخاصة وقدراته تصير شيئاً ما وتكون وسيلة أو أداة؛ وهذا ما أكدته ماركس بأن العمل يكون وسيلة لغايات أخرى (شتا، 1993).

2-6 مراحل الاجتراب الوظيفي

تمر ظاهرة الاجتراب الوظيفي بثلاثة مراحل. كل مرحلة تؤدي إلى مرحلة التي تليها وهي على النحو الآتي:

❖ المرحلة الأولى (مرحلة الاجتراب النفسي)

تتميز هذه المرحلة بشعور الموظف بأن العلاقة بينه وبين المؤسسة التي يعمل فيها لم تعد طبيعية، وأصبح يسودها نوع من التوتر، ويعزو الموظف ذلك إلى أن المؤسسة أو من يقومون بتمثيلها أصبح لديها موقف سلبي تجاهه. وأنه لم يعد له نفس القدر من الأهمية الوظيفية والمنزلة الاجتماعية لديها إلى أن يدخل في دائرة النسيان والإهمال في المؤسسة. ويستمر الموظف في تكوين المشاعر السلبية تجاه المؤسسة، وقد يتراءى له أن كل ما يعاني من مشاكل وصعوبات إنما تسببها له المؤسسة، ويصبح الموظف نتيجة ذلك مهموماً ومشغولاً بالمشاكل والصعوبات التي يعزوها إلى عدم اهتمام المؤسسة به، ويزداد هذا الشعور سواء إذا لم يجد أحد من المسؤولين في المؤسسة ليتحدث إليه عن مشاعره وعن المشكلات التي يعاني منها. ومن أخطر العواقب للاغتراب النفسي انعدام روح المبادرة والإبداع وانتشار روح اللامبالاة بين العاملين (منصور، 2007).

❖ المرحلة الثانية (مرحلة الاجتراب الذهني)

هي امتداد للمرحلة السابقة غير أنها أكثر خطراً على المؤسسة والعاملين، حيث تتميز هذه المرحلة بالشعور الهني وعدم القدرة على التركيز لدى العاملين ويبدو على بعضهم الاكتئاب، وتكثر أخطاء الاداء الوظيفي نوعاً ما، وتزداد لدى العاملين القدرة على التعلم ويفقدون الرغبة في التكوين والتدريب، ويكثر بذلك طلب العطل والإجازات والبحث عن أي سبب يمكن أن يعطى للموظف مبرراً للابتعاد عن جو المؤسسة.

❖ المرحلة الثالثة (مرحلة الاجتراب الجسدي)

هي المرحلة التي يصبح فيها الاغتراب الوظيفي اغتراباً كلياً حيث يكثر الغياب بدون مبرر، التأخر عن أوقات العمل الرسمية، وتكثر الاستقالات، وتصبح الصراعات بين الرؤساء والمرؤوسين واضحة، ويفقد الرؤساء المباشرون القدرة على السيطرة على الموقف (جلس، 2016).

2-7 أسباب الاغتراب الوظيفي

أظهرت الأبحاث السلوكية أن الإنسان يمتلك دوافع معقدة ومتنوعة، ورغم تشابه الصفات بين الجميع، إلا أن هناك أساساً للاختلافات الفردية بينهم. بناءً على ذلك، لا يمكننا أن نتوقع أن يتصرف جميع الأفراد بنفس الطريقة عند مواجهة نفس المؤثر. لا ريب أن هناك جوانب غير عقلانية في تصرفات الفرد، مما يعني أنه لا يتصرف دائماً بالطريقة التي نعتقد أنها تعود عليه بالفائدة، لذا فإن الأساس الأول في فهم السلوك من داخله هو إدراك الدوافع والعوامل المؤثرة (السلمي، 1995).

ذكر (العموش، 2013) أن الأسباب وراء الاغتراب الوظيفي للعاملين في المنظمات المختلفة ترجع إلى عاملين رئيسيين: الأول يتعلق بالمنظمة والثاني يتعلق بالعاملين. أما (المغربي س.، 2015) فقد عزی ذلك إلى أسباب وعوامل نفسية وإدارية وأسباب ترتبط بالبيئة الخارجية، بينما أضاف (بكر، 2016) عوامل اجتماعية للاغتراب الوظيفي.

❖ أولاً: العوامل التي تتعلق بالمنظمة

- **قلة كفاءة الإدارة:** إن حدوث خلل في إدارة المؤسسة يؤدي إلى الفوضى والمشاكل بين العاملين، ويعتبر من الأسباب التي تؤدي إلى الاغتراب الوظيفي، لذا فإن التخطيط السليم ومتابعة سير العمل وتطبيق نظام توثيق فعال والمهارة في إدارة الوقت يمكن أن يسهموا في تحسين المؤسسة ورفع مستواها.
- **ضعف نظام المكافآت:** إن منح المكافآت لمن يستحقها يعزز شعور الفرد بالانتماء للمنظمة، بينما إذا كانت المكافآت مبنية على العلاقات الشخصية والمجاملات، فإن هذا قد يجعل الفرد يشعر بعدم الرضا وربما بالظلم، مما يؤدي إلى الاغتراب المهني.
- **تدني مستوى التدريب:** إن تدني مستوى التدريب بصفة عامة يعد من أبرز العوامل التي تؤدي إلى الشعور بالاغتراب الوظيفي. إن المؤسسة التي تركز على العامل تسعى لتحسين أدائه وتطويره مهنيًا ونفسيًا، فكل ذلك يعزز من شعور الانتماء لدى العامل. ولكن إذا تجاهلت المؤسسة مسؤولياتها تجاه هذا الأمر، فإن العامل سيعتقد أن دوره داخلها محدود ولا يحمل أهمية كبيرة، مما يؤدي إلى شعوره بالاغتراب الوظيفي.
- **لعيوب في تقارير كفاية الأداء:** وهي من العوامل الأساسية التي تؤدي إلى شعور الفرد بالاغتراب المهني، خصوصاً إذا كانت التقارير مبنية على تقديرات شخصية تتأثر بالأهواء والميول الذاتية.
- **انعدام الاستقرار الوظيفي:** قلق الموظف من فقدان عمله أو الاستغناء عنه في المؤسسة في أي وقت بسبب ظروف اقتصادية معينة يضعه في حالة من عدم التركيز والخوف المستمر. يُعتبر "فقدان الأمان الوظيفي" من أبرز الأسباب التي تؤدي إلى الشعور بالغربة عن العمل.
- **عدم تبادل المعلومات والخبرات والاحتفاظ بها:** إن احتكار المعلومات والخبرات في مواقع العمل وعدم ترميزها للعاملين يؤدي إلى شعور العامل بالاغتراب عن وظيفته، حيث يدرك أن جهوده لا تحمل أي معنى أو قيمة وأن القيادات وأصحاب الخبرة هم الوحيدون الذين يمتلكون المعرفة التي لا يمكن الاستغناء عنها بأي شكل من الأشكال. وقد تناول الفكر الإسلامي الإداري هذه المسألة لأن دافع الإيمان هو المحرك لصاحب الخبرة وهو أقوى من دافع السلطان، حيث قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "من سئل عن علم فكتمه ألجم يوم القيامة بلجام من نار"، رواه أبو داود والترمذي.
- **العمل في مواقع مختلفة:** إن العمل في مواقع مختلفة لمؤسسة واحدة قد يؤدي إلى شعور الموظفين بعدم المساواة بسبب:

1. توجد بعض الخصائص في بعض المواقع التي لا توجد في مواقع أخرى مثل الحوافر وساعات العمل.
 2. توجد بعض العيوب في مراكز العمل البعيدة عن موقع الإدارة المركزية، مثل عدم توفير بيئة عمل ملائمة مثل التهوية والإضاءة ودرجة الحرارة، وعدم متابعة قضايا الموظفين في هذه المراكز، مما يؤدي إلى شعورهم بالعزلة والاعترا بوظيفي.
- **المكننة والأتمتة:** سيطرة الكمبيوتر والأجهزة الالكترونية الحديثة على الأنشطة اليومية، أثرت على دور الإنسان، وساهمت في تفشي ظاهرة الاعترا ب.

- **وقت الفراغ:** إن توقّر وقت فراغ كبير لدى موظفي المنظمة قد يؤدي إلى الشعور بالملل، ويظن الموظف أن دوره في المنظمة ليس له قيمة كبيرة، حيث يقضي وقته في الدردشة مع زملائه بدلاً من إتمام المهام

❖ ثانياً: العوامل التي تتعلق بالعاملين

- **نقص الكفاءة:** يؤدي قلة كفاءة الموظفين في المؤسسة إلى تراجع أدائهم، حيث يحاول كل واحد منهم ربط أسباب ضعف أدائه بظروف خاصة بمكان عمله، ونتيجة لضعف الكفاءة، يلجأ بعضهم إلى التغيب عن العمل، أو مغادرة مكان العمل قبل انتهاء الدوام، وهذا يمثل الاعترا بوظيفي.
- **عدم التجانس والتكيف:** عدم توافق الفرد مع الإدارة أو زملائه في العمل ينتج عنه شعوره بالتهميش داخل المنظمة، مما يجعله يشعر بالوحدة والعزلة، وهذا قد يؤدي إلى ظاهرة الاعترا بوظيفي.
- **توجهات الموظفين:** قد لا تتوافق قيم وأهداف الفرد مع قيم وأهداف المنظمة، مما يعني أن بيئة العمل التي ينتمي إليها الفرد لا تلي احتياجاته ولا تمنحه ما يستحق من تقدير ولا تحقق له الأهداف التي يسعى لتحقيقها، ما يؤدي إلى شعوره بالانفصال عن العمل.
- **إدارة الوقت بشكل سيء:** تُعتبر إدارة الوقت فنًا ومهارة لا يجيدها الجميع، وإذا كان الشخص يفتقر إلى هذه المهارة فلن يستطيع إنجاز المهام المطلوبة منه في العمل في الوقت المحدد، مما يجعله يشعر بعدم الارتياح وثقل العبء الملقى عليه.
- **غياب التخصص في العمل:** وضع الشخص الملائم في الموقع المناسب هو الطريقة الأفضل لتحقيق رضا الموظف وزيادة مستوى الإنتاجية.
- **ضعف مهارات القيادة:** فهم القائد الإداري لمهارات القيادة يجعل المؤسسة بيئة جذابة للعمل فيها ويعزز من أداء الموظفين ومستوى الإنتاجية. إذا كان المدير غير مهياً لقيادة المؤسسة، فإن ذلك يسبب ظهور عدد من المشكلات التي تؤدي إلى الاعترا بوظيفي.
- **اليأس والتخلي عن المحاولة:** قد يواجه الموظف تجربة فاشلة في وظيفته، لكن الاستسلام ليس هو الحل، بل يجب عليه النهوض من فشله والاستمرار في المحاولة مرارًا وتكرارًا حتى يحقق النجاح (العموش، 2013).

2-8 الحد من ظاهرة الاعترا بوظيفي

تسعى المؤسسات بكل ما لديها من وسائل وسبل الى التخفيف والحد من انتشار ظاهرة الاعترا بوظيفي بين العاملين في بيئة العمل ومن بين هذه الوسائل كما ذكرها (ذياب، 2018) ما يلي:

- المشاركة في اتخاذ القرارات
إن وجود تنظيم جيد يعكس مساهمة العمال في تشكيله ويبعد عن التنظيم البيروقراطي والتسلط الذي يؤدي غالبًا إلى تدني الإنتاج وظهور اللامبالاة من قبل العمال، إذ إن مشاركة العاملين في المؤسسة تقلل من شعورهم بفقد القوة، حيث يشعر الأفراد الذين يشاركون بشكل أكبر في اتخاذ القرارات بقوة أكبر مقارنة بالذين لا يشاركون.
- تحسين ظروف العمل

تحسين بيئة العمل من خلال توفير فترات استراحة، وضبط المناخ، والتخفيف من الظروف السلبية، يمكن أن يقلل من الاغتراب الوظيفي، كما أن إجراء تغييرات بسيطة في بيئة العمل بين الحين والآخر يجمع الشعور بالملل لدى الموظف

• المساعدات المالية:

إن تقديم بعض القروض للعمال من أجل تغطية بعض أغراضهم الخاصة، ومساعدتهم على حل مختلف المشاكل وهذا لإعادة الاعتبار للفرد العامل بأنه يتمتع بثقة الإدارة واهتمام الرؤساء، وهذا يدل على تحسين جو العمل.

3. الإطار العملي للدراسة

3-1 منهجية الدراسة

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي بهدف التعرف على واقع و مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى الموظفين العاملين في المدارس الخاصة في مدينة بنغازي، وهو أسلوب يعتمد على دراسة الواقع يهتم بوصفه وصفاً دقيقاً ويعبر عنه كماً أو كيفياً (العساف، 2006)، إذ يُعد المنهج الأكثر ملاءمة لمثل هذا النوع من الدراسات، و بناءً عليه تم جمع البيانات باستخدام استمارة الاستبيان وتحليلها إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS v.27.

3-2 مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي المدارس الخاصة بمدينة بنغازي، والبالغ عددها (14) مدرسة خاصة موزعة على نطاق المدينة. وقد تم توزيع أداة الدراسة (الاستبيان) على جميع الموظفين والموظفات العاملين بهذه المدارس، والذين بلغ عددهم (95) موظفاً وموظفة، وذلك خلال الفصل الدراسي ربيع 2025م. ويعود سبب اختلاف أعداد الموظفين والموظفات بين المدارس إلى اختلاف حجم المدرسة وعدد طلابها و نوع المرحلة الدراسية. تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من المجتمع الأصلي لإجراء الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من الموظفين والموظفات العاملين بالمدارس الخاصة وبلغ عددهم (82) موظف وموظفة. حيث يعتقد الباحث أن العينة المختارة تتوزع فيها خصائص المجتمع بالنسب نفسها الواردة في المجتمع. لذلك استُخدمت طريقة العينة العشوائية لإجراء الدراسة، لأنها تُتيح فرصة متساوية لاختيار عينة لجميع أفراد المجتمع. لأن في اختيار العينة العشوائية، يتمتع كل فرد في المجتمع بفرصة متساوية للاختيار للدراسة (Singh & Masuku, 2014).

3-3 أداة الدراسة

قام الباحث بإعداد أداة الدراسة الرئيسية الاستبانة والتي صممت خصيصاً لهذه الدراسة بناءً على الدراسات السابقة ذات العلاقة، مثل دراسة (القحطاني و العدسان، 2024)، و دراسة (جيلاني، 2022) و دراسة (عرفه، أبوخيران، و أبوسمرة، 2021) ودراسة (عرفه، 2019) وُعُدلت بعض أسئلة الاستبانة لضمان ملاءمتها للدراسة الحالية. ولضمان موثوقيتها، خضعت الاستبانة لاختبار تجريبي مسبقاً، حيث تم توزيع 15 استبياناً تجريبية كاختبار أولي، على عينة من موظفي المدارس الخاصة للتأكد من تحديد درجة قبول الاستبيانات بين المبحوثين (الفئة المستهدفة للدراسة). و ذلك لغرض قياس مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى موظفي المدارس الخاصة (مرحلة التعليم الأساسي/ مرحلة التعليم الثانوي) في مدينة بنغازي، من خلال خمسة أبعاد هي: الشعور بالعجز، الشعور باللامعنى، الشعور باللامعيارية، الشعور بالاعزلة الاجتماعية، الشعور باغتراب الذات. قام الباحث بمراجعة هذه الاستبيانات لإدخالها للحاسوب على ملف إكسل شيت (Excel Sheet). حيث تم ترقيم الاستبيانات على عدد الاستبيانات المستلمة والصالحة للتحليل، وذلك بعد استبعاد الاستبيانات غير الصالحة للتحليل الإحصائي وتكونت الاستبانة من (35) عبارة ولقد تم تقسيم الاستبانة إلى قسمين كما يلي:

- **القسم الأول:** يوضح المعلومات الشخصية لمجتمع الدراسة ويتكون من 6 فقرات.
- **القسم الثاني:** يتناول أبعاد الاغتراب الوظيفي والتي تم تقسيمها إلى خمسة أبعاد هي:

أولاً: بعد الشعور بالعجز (فقدان القدرة والسيطرة) ويعنى أن يشعر الفرد بعدم مقدرته على التحكم في تصرفاته وأفعالها وإحساسه بعدم القدرة في السيطرة على زمام الامور في حياته (زيد، محرم، و عبد الشافي، 2024) ويتكون من (7) عبارات تشمل الأرقام (من 1 الى 7).

ثانياً: بعد الشعور باللامعنى (فقدان المعنى) ويعنى عدم قدرة الفرد على تحديد معنى أو هدف لحياته فيشعر أن ليس لحياته قيمة ولا يوجد ما يرشده أو يوجهه أو يرتب أولوياته في الحياة (زيد، محرم، و عبد الشافي، 2024) ويتكون من (8) عبارات تشمل الأرقام (من 8 الى 15).

ثالثاً: بعد الشعور باللامعيارية (فقدان المعايير) وتعنى عدم اتفاق الفرد مع المعايير التي تحكم بها المؤسسة أو المجتمع الذي يعيش فيه، فيحدث انفصال بين غايات الفرد وغايات المجتمع (زيد وآخرين، 2024)، ويتكون من (6) عبارات تشمل الأرقام (من 16 الى 21).

رابعاً: بعد الشعور بالعزلة الاجتماعية (بالانتماء) وتعنى احساس الفرد بالوحدة، والفراغ النفسي، والافتقاد الى الأمن، والبعد عن الآخرين حتى وإن كان بينهم (زيد وآخرين، 2024)، ويتكون من (7) عبارات تشمل الأرقام (من 22 الى 28).

خامساً: بعد الشعور بالاغتراب الذات وتشير الى حالة يشعر فيها الفرد أنه منعزل عن الآخرين مما يشعره بالغبية عن نفسه أو على نفسه (زيد وآخرين، 2024)، ويتكون من (7) عبارات تشمل الأرقام (من 29 الى 35).

استخدم الباحث مقياس ليكرت ثلاثي غير موافق (1)، محايد (2)، موافق (3)، قد تم اختيار مقياس ليكرت (Likert) الثلاثي الذي يعتبر من أكثر المقاييس استخداماً لقياس الآراء لتوازن درجاته، كما يعتبر أكثر مقاييس الاتجاه التي تعمل على تحديد ما يعتقد أو يدركه الفرد، ولقد تم توزيع الأوزان على البدائل الثلاثة، وكذلك تم تحديد اتجاه إجابات أفراد العينة كما هو مبين بالجدول رقم (3-1) أدناه:

جدول رقم (3-1): درجات مقياس ليكرت (Likert) الثلاثي

| القياس | غير موافق | محايد | موافق |
|-----------------------------|-----------|-------------|----------|
| الوزن | 1 | 2 | 3 |
| الفترة | 1.66 – 1 | 2.33 – 1.67 | 3 – 2.34 |
| اتجاه العينة/ درجة الموافقة | منخفضة | متوسطة | مرتفعة |

3-4 ثبات مقياس الدراسة

يقصد بالثبات أن تعطي أداة جمع البيانات النتائج نفسها إذا تم استخدامها أو إعادة مرة أخرى تحت ظروف مماثلة (البياتي، 2005)، تم حساب الثبات لأداة الدراسة بأبعادها المختلفة بطريقة الاتساق الداخلي بحساب معادلة الثبات كرو نباخ ألفا (Cronbach Alpha)، و على الرغم من استخدام اختبار الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة في الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، إلا أنه تم إعادة الاختبار لهذه العبارات مرة أخرى. وقد جاءت النتائج كما هي واضحة في الجدول رقم (3-2).

جدول رقم (3-2): معامل ثبات الاتساق الداخلي (كرو نباخ ألفا)

| أبعاد الاغتراب الوظيفي | عدد الفقرات | معامل الثبات (كرو نباخ ألفا) |
|------------------------|-------------|------------------------------|
| العجز | 7 | 0.812 |
| اللامعنى | 8 | 0.818 |

| | | |
|--------------|-----------|----------------------|
| 0.900 | 6 | اللامعيارية |
| 0.916 | 7 | العزلة |
| 0.791 | 7 | الاغتراب عن الذات |
| 0.911 | 35 | الدرجة الكلية |

يوضح الجدول رقم (3-2) قيمة معامل ألفا كرونا باخ لكل بعد من ابعاد الاستبانة، فهي تتراوح بين (0.791) و (0.916) وهي نسب ثبات مقبولة لأنها أكبر من (0.70)، حيث بلغت الدرجة الكلية لجميع فقرات الاستبانة (0.911) وهي تعتبر درجة ممتازة وهذا يدل على تمتعها بمعامل ثبات مرتفع.

3-5 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة ما يلي:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة.
- المتوسطات الحسابية للإجابة على أسئلة الدراسة ومعرفة مستوى الموافقة.
- الانحرافات المعيارية لقياس درجة تباعد اجابات أفراد عينة الدراسة عن وسطها الحسابي.
- معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا للتأكد من درجة ثبات المقياس المستخدم.
- مستوى الأهمية النسبية للفقرات.
- اختبار (T) Test لعينتين مستقلتين.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)

3-6 عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة النتائج

أولاً: وصف أفراد عينة الدراسة

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المستقلة المتعلقة بالخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة متمثلة في (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، سنوات الخبرة، المرحلة التعليمية)، وعلى ضوء هذه المتغيرات يمكن تحديد خصائص أفراد عينة الدراسة على النحو التالي:

المتغيرات المستقلة المتعلقة بالخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة جدول (3-3)

| المتغير | الفئات | التكرار | النسبة (%) |
|-------------------|---------------------------|---------|------------|
| الجنس | ذكر | 21 | 25.6% |
| | أنثى | 61 | 74.4% |
| | المجموع | 82 | 100% |
| العمر | أقل من 30 سنة | 15 | 18.3% |
| | من 30-39 سنة | 32 | 39% |
| | من 40-49 سنة | 22 | 26.8% |
| | أكبر من 49 سنة | 13 | 15.9% |
| | المجموع | 82 | 100% |
| المؤهل العلمي | دبلوم متوسط | 5 | 6.1% |
| | دبلوم عالي | 27 | 32.9% |
| | بكالوريوس/ ليسانس | 36 | 43.9% |
| | ماجستير | 14 | 17.1% |
| | المجموع | 82 | 100% |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | 25 | 30.5% |
| | من 5 الى 10 سنوات | 34 | 41.5% |
| | أكثر من 10 سنوات | 23 | 28% |
| | المجموع | 82 | 100% |
| الوظيفة | موظف | 43 | 52.4% |
| | رئيس قسم | 12 | 14.6% |
| | نائب مدير | 8 | 9.8% |
| | مدير | 19 | 23.2% |
| | المجموع | 82 | 100% |
| المرحلة التعليمية | التعليم الأساسي | 19 | 23.2% |
| | التعليم الثانوي | 14 | 17% |
| | التعليم الأساسي و الثانوي | 49 | 59.8% |
| | المجموع | 82 | 100% |

نلاحظ من الجدول أعلاه رقم (3-3) أن اغلب أفراد العينة هم من فئة الإناث بنسبة 74.4% تتراوح أعمارهم من 30 الى 39 سنة بنسبة 39%، يحملون مؤهل جامعي بكالوريوس/ ليسانس ينسبه 43.9%، و لديهم خبرة عملية من 5 الى 10 سنوات بنسبة 41.5%، وأن اغلبهم كانوا يعملون في المدارس التي تضم مرحلتى التعليم الأساسي والثانوي بنسبة 59.8%.

ثانياً: عرض النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة و مناقشتها

السؤال الأول: ما واقع الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى موظفي مدارس التعليم الخاص في مدينة بنغازي؟

السؤال الثاني: ما مستوى الشعور بالاعتراب الوظيفي بأبعاده المختلفة (العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية،

الاعتراب عن الذات) لدى موظفي مدارس التعليم الخاص في مدينة بنغازي؟

للإجابة على السؤال الأول و الثاني: ما واقع الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى موظفي مدارس التعليم الخاص في مدينة بنغازي و

تحديد مستوى هذا الاعتراب، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما هو مبين بالجدول رقم (3-4) أدناه،

وكانت النتائج كما يلي:

جدول (3-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الاغتراب الوظيفي مجتمعة

| أبعاد الاغتراب الوظيفي | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية | درجة الموافقة | ترتيب البعد |
|--------------------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|---------------|-------------|
| الشعور بالعجز | 1.55 | 0.567 | 51.7 | منخفضة | 5 |
| الشعور باللامعنى | 2.29 | 0.758 | 76.3 | متوسطة | 4 |
| الشعور باللامعيارية | 2.58 | 0.834 | 84.6 | مرتفعة | 1 |
| الشعور بالعزلة الاجتماعية | 2.44 | 0.696 | 81.3 | مرتفعة | 2 |
| الشعور باغتراب الذات | 2.32 | 0.758 | 77.6 | متوسطة | 3 |
| أبعاد الاغتراب الوظيفي مجتمعة | 2.23 | 0.722 | 74.3 | متوسطة | |

يبين الجدول (3-4) إجابات عينة الدراسة للأبعاد المتعلقة بالاغتراب الوظيفي مجتمعة. فقد جاء في المرتبة الأولى مضمون بعد (الشعور باللامعيارية) بمتوسط حسابي بلغ (2.58) وانحراف معياري (0.834)، وبوزن نسبي بلغ (84.6)، بينما جاء في المرتبة الأخيرة مضمون بعد (الشعور بالعجز) بمتوسط حسابي بلغ (1.55) وانحراف معياري (0.567) وبوزن نسبي بلغ (51.7). حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لأبعاد الاغتراب الوظيفيين (1.55 - 2.58) بمتوسط كلي مقداره (2.23) وهو أكبر من الوسط الحسابي الفرضي (2) وفق مقياس ليكرت الثلاثي المستخدم في الدراسة، وانحراف معياري (0.722) وبوزن نسبي بلغ (74.3). بشكل عام يتضح أن مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى موظفي مدارس التعليم الخاص بمدينة بنغازي كان متوسطاً.

ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أفراد عينة الدراسة يشعرون بالاغتراب الوظيفي بيئة عملهم. وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (الصلال و الشايح، 2021)، (الكاديكي و العالم، 2022). وقد اختلفت هذه النتائج مع نتائج دراسة (عرفه، أبوخير، و أبوهمرة، 2021)، (عابد، 2018).

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى موظفي مدارس التعليم الخاص بمدينة بنغازي تُعزى إلى المتغيرات: (نوع الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الوظيفة، المرحلة التعليمية)؟ لإجابة السؤال الثالث، تم اختبار فرضيات الدراسة:

○ اختبار الفرضية الصفرية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى موظفي المدارس الخاصة في مدينة بنغازي تُعزى لمتغير نوع الجنس.

للتحقق من صحة الفرضية الأولى، تم استخدام اختبار (T-Test) لعينتين مستقلتين لفحص الفروق بين المتوسطات تبعاً لمتغير الجنس، والجدول رقم (3-5) يوضح ذلك:

جدول رقم (3-5): نتائج اختبار (T) للعينات المستقلة لفحص الفروق بين متوسطا تقديرات أفراد عينة لدراسة مستوى

الاغتراب الوظيفي حسب متغير الجنس

| المجال | الجنس | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة (T) المحسوبة | درجات الحرية df | مستوى الدلالة Sig |
|--------|-------|-------|-----------------|-------------------|-------------------|-----------------|-------------------|
|--------|-------|-------|-----------------|-------------------|-------------------|-----------------|-------------------|

| | | | | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|----|------|---------------------------|
| 0.387 | 80 | 0.870 | 0.440 | 2.269 | 21 | ذكر | الاغتراب بالوظيف للموظفين |
| | | | 0.336 | 2.188 | 61 | انثى | |

يتضح من الجدول السابق بأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي الذكور والاناث عند مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية الاولى التي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى موظفي المدارس الخاصة في مدينة بنغازي تُعزى لمتغير نوع الجنس. و قد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الكاديكي و العالم (2022) و دراسة التاجوري و الرفادي (2011) و التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنس في مستوى الاغتراب الوظيفي. بينما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الصلال و الشايح (2021) و دراسة عرفه و آخرون (2021) و دراسة شهود وديوب (2021) و التأسطهتوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لمستوى الاغتراب الوظيفي تُعزى لمتغير الجنس.

○ اختبار الفرضية الصفرية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى موظفي المدارس الخاصة في مدينة بنغازي تُعزى لمتغير العمر.

و للتحقق من صحة الفرضية الصفرية الثانية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات لمعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي حسب متغير العمر، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (3-6) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في مدينة بنغازي حسب متغير العمر.

| المجال | العمر | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|-----------------------------------|------------------|-------|-----------------|-------------------|
| التقدير الكلي للاغتراب الوظيفي | أقل من 30 سنة | 15 | 2.27 | 0.229 |
| | من 30 الى 39 سنة | 32 | 2.16 | 0.303 |
| | من 40 الى 49 سنة | 22 | 2.26 | 0.396 |
| | أكبر من 49 سنة | 13 | 2.14 | 0.547 |
| | المجموع | 82 | 2.20 | 0.364 |

من خلال ملاحظة قيم المتوسطات الحسابية في الجدول (3-6) نلاحظ ان هناك فروقاً ظاهرة بين قيم هذه المتوسطات، وللتحقق فيما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (3-7) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق بين متوسط اتقديرات أفراد عينة لدراسة مستوى الاغتراب الوظيفي حسب متغير العمر.

| المجال | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية df | متوسط المربعات | قيمة (F) | مستوى الدلالة Sig |
|--------|--------------|----------------|-----------------|----------------|----------|-------------------|
|--------|--------------|----------------|-----------------|----------------|----------|-------------------|

| | | | | | | |
|-------|-------|-------|----|--------|----------------|--------------------------------------|
| 0.574 | 0.668 | 0.090 | 3 | 0.269 | بين المجموعات | التقدير الكلي للإغتراب الوظيفي |
| | | 0.134 | 78 | 10.485 | داخل المجموعات | |
| | | | 81 | 10.754 | المجموع | |

يتبين من الجدول السابق بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الإغتراب تُعزى لمتغير العمر، وبالتالي يتم قبول الفرضية الصفرية الثانية و التي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لمستوى الإغتراب الوظيفي لدى موظفي المدارس الخاصة في مدينة بنغازي تُعزى لمتغير العمر. وقد اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (الوريكات و الحشوة، 2023) و دراسة (شودود و ديوب، 2021) و التباؤظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لمستوى الإغتراب الوظيفي تُعزى لمتغير العمر.

○ اختبار الفرضية الصفرية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) لمستوى الإغتراب الوظيفي لدى موظفي المدارس الخاصة في مدينة بنغازي تُعزى لمتغير المؤهل العلمي. و للتحقق من صحة الفرضية الصفرية الثالثة تم حسابا لمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الإغتراب الوظيفي حسب متغيرا لمؤهل العلمي، والجدول التالي يوضح ذلك. جدول رقم (3-8) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمستوى الإغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في مدينة بنغازي حسب متغير المؤهل العلمي.

| المجال | المؤهل العلمي | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|-----------------------------------|--------------------|-------|-----------------|-------------------|
| التقدير الكلي للإغتراب الوظيفي | دبلوم متوسط | 5 | 2.11 | 0.235 |
| | دبلوم عالي | 27 | 2.17 | 0.342 |
| | بكالوريوس / ليسانس | 36 | 2.32 | 0.269 |
| | ماجستير | 14 | 2.02 | 0.547 |
| | المجموع | 82 | 2.20 | 0.364 |

من خلال ملاحظة قيم المتوسطات الحسابية في الجدول (3-8) نلاحظ ان هناك فروقاً ظاهرة بين قيم هذه المتوسطات، وللتحقق فيما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) سيتم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، والجدول رقم (3-9) أدناه يوضح ذلك.

جدول رقم (3-9) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA Way One) لفحص الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الإغتراب الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي.

| المجال | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة Sig |
|---------|---------------|----------------|--------------|----------------|--------|-------------------|
| التقدير | بين المجموعات | 1.044 | 3 | 0.348 | 2.795 | 0.046 |

| | | | | | | |
|--|--|-------|----|--------|----------------|---------------------|
| | | 0.124 | 78 | 9.710 | داخل المجموعات | الكلى |
| | | | 81 | 10.754 | المجموع | للإغتراب الوظيفي |

يتضح من الجدول السابق بأهتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الإغتراب تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية الثالثة، و نقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى موظفي المدارس الخاصة في مدينة بنغازي تُعزى لمتغير المؤهل العلمي. و قد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الوريكات و الحشوة (2023) حيث توصلتنتائج هذه الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلملمستوى الاغتراب الوظيفي. بينما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية معنتائج دراسة الكاديكي و العالم (2022) و دراسةالتاجوري و الرفادي (2011) و التناظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لمستوى الاغتراب الوظيفي تُعزى لمتغير المؤهل العلمي. ولمعرفة مصدر هذه الفروق سيتم استخدام اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار.

جدول رقم (3-10): نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات الثنائية البعدية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة للإغتراب الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي.

| المجال | المقارنة بين المؤهلات العلمية | قيمة (p) | الدلالة الإحصائية |
|-----------------------------------|-------------------------------|---------------|-------------------|
| التقدير الكلى للإغتراب الوظيفي | دبلوم متوسط - دبلوم عالي | 0.9880 | غير دال |
| | دبلوم متوسط - بكالوريوس | 0.6020 | غير دال |
| | دبلوم متوسط - ماجستير | 0.9590 | غير دال |
| | دبلوم عالي - بكالوريوس | 0.3260 | غير دال |
| | دبلوم عالي - ماجستير | 0.5870 | غير دال |
| | بكالوريوس - ماجستير | 0.0410 | دال |

*الفروق دالة إحصائياً عند مستوى $a \leq 0.05$

تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول السابق أن الفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمتغير المؤهل العلمي و الذي يُظهر فرقاً واضحاً في مستوى الاغتراب الوظيفي هو الماجستير مقارنة بالكالوريوس/ليسانس و هذا يعني أن الموظفين الحاصلين على درجة الماجستير يشعرون بالاغتراب الوظيفي مقارنة بحاملي البكالوريوس. و قد يُعزى هذا الفرق إلى ارتفاع التطلعات المهنية لدى حملة الماجستير، أو اختلاف طبيعة العمل والمهام الوظيفية التي يشغلونها. بشكل عام، لا توجد فروق ذات دلالة في الشعور بالاغتراب الوظيفي بين معظم فئات المؤهل العلمي، ما عدا الفرق بين درجتي البكالوريوس والماجستير. أغلب الفروق بين المؤهلات العلمية المختلفة غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى عدم وجود فروق واضحة في الشعور بالاغتراب الوظيفي بين حاملي هذه المؤهلات. الفرق الوحيد الدال إحصائياً كان بين حاملي البكالوريوس/الليسانس والماجستير، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية

$p = 0.041$ ، وهي أقل من 0.05، ما يدل على وجود فرق معنوي بين هذها لمؤهلات العلمية من حيث الشعور بالاعتراب الوظيفي.

○ اختبار الفرضية الصفرية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الاعتراب الوظيفي لدى موظفي المدارس الخاصة في مدينة بنغازي تُعزى لمتغير سنوات الخبرة.

و للتحقق من صحة الفرضية الصفرية الرابعة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاعتراب الوظيفي حسب متغير سنوات الخبرة، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (3-11) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمستوى الاعتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في مدينة بنغازي حسب متغير سنوات الخبرة.

| المجال | سنوات الخبرة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|--------------------------------|------------------|-------|-----------------|-------------------|
| التقدير الكلي للاعتراب الوظيفي | أقل من 5 سنوات | 25 | 2.30 | 0.245 |
| | من 5 - 10 سنوات | 34 | 2.17 | 0.327 |
| | أكثر من 10 سنوات | 23 | 2.15 | 0.497 |
| | المجموع | 82 | 2.20 | 0.364 |

من خلال ملاحظة قيم المتوسطات الحسابية في الجدول اعلاه نلاحظ ان هناك فروقاً ظاهرة بين قيم هذه المتوسطات، وللتحقق فيما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (3-12) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاعتراب الوظيفي حسب متغير سنوات الخبرة.

| المجال | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية df | متوسط المربعات | قيمة F | مستوى الدلالة Sig |
|--------------------------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|--------|-------------------|
| التقدير الكلي للاعتراب الوظيفي | بين المجموعات | 0.334 | 2 | 0.167 | 1.267 | 0.287 |
| | داخل المجموعات | 10.420 | 79 | 0.132 | | |
| | المجموع | 10.754 | 81 | | | |

يتضح من الجدول السابق بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاعتراب الوظيفي حسب متغير سنوات الخبرة. عند مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية الرابعة التي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لمستوى الاعتراب الوظيفي لدى موظفي المدارس الخاصة في مدينة بنغازي تُعزى لمتغير سنوات الخبرة. و قد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة القحطاني و العدساني (2024) و دراسة الكاديكي و العالم (2022) و دراسة التاجوري و الرفادي (2011) حيث توصلت هذه الدراسات إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير سنوات الخبرة في مستوى الاعتراب الوظيفي. بينما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الصلال و الشابع (2021) و دراسة عرفه و آخرون (2021) والتأظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لمستوى الاعتراب الوظيفي تُعزى لمتغير سنوات الخبرة.

اختبار الفرضية الصفرية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى موظفي المدارس الخاصة في مدينة بنغازي تُعزى لمتغير الوظيفة. و للتحقق من صحة الفرضية الصفرية الخامسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي حسب متغير الوظيفة، والجدول التالي يوضح ذلك. جدول رقم (3-13) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في مدينة بنغازي حسب متغير الوظيفة.

| المجال | الوظيفة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|--------------------------------|-----------|-------|-----------------|-------------------|
| التقدير الكلي للإغتراب الوظيفي | موظف | 43 | 2.26 | 0.281 |
| | رئيس قسم | 12 | 2.22 | 0.400 |
| | نائب مدير | 8 | 2.23 | 0.351 |
| | مدير | 19 | 2.06 | 0.486 |
| | المجموع | 82 | 2.20 | 0.364 |

من خلال ملاحظة قيم المتوسطات الحسابية في الجدول السابق نلاحظ ان هناك فروقاً ظاهرة بين قيم هذه المتوسطات، وللتحقق فيما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (3-14) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي حسب متغير الوظيفة.

| المجال | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية df | متوسط المربعات | قيمة F | مستوى الدلالة Sig |
|--------------------------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|--------|-------------------|
| التقدير الكلي للإغتراب الوظيفي | بين المجموعات | 0.542 | 3 | 0.181 | 1.379 | 0.255 |
| | داخل المجموعات | 10.212 | 78 | 0.131 | | |
| | المجموع | 10.754 | 81 | | | |

يتضح من الجدول السابق بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي حسب متغير الوظيفة. عند مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية الاولى التي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى موظفي المدارس الخاصة في مدينة بنغازي تُعزى لمتغير الوظيفة. و قد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الوريكات و الحشوة (2023) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الوظيفة في مستوى الاغتراب الوظيفي.

○ الفرضية الصفرية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى موظفي المدارس الخاصة في مدينة بنغازي تُعزى لمتغير المرحلة التعليمية.

و للتحقق من صحة الفرضية الصفرية السادسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي حسب متغير المرحلة التعليمية، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (3-15) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في مدينة بنغازي حسب متغير المرحلة التعليمية.

| المجال | المرحلة التعليمية | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|--------------------------------|---------------------------------|-------|-----------------|-------------------|
| التقدير الكلي للاغتراب الوظيفي | مرحلة التعليم الأساسي | 19 | 2.14 | 0.338 |
| | مرحلة التعليم الثانوي | 14 | 2.22 | 0.350 |
| | مرحلة التعليم الأساسي و الثانوي | 49 | 2.21 | 0.381 |
| | المجموع | 82 | 2.21 | 0.364 |

من خلال ملاحظة قيم المتوسطات الحسابية في الجدول السابق نلاحظ ان هناك فروقاً ظاهرة بين قيم هذه المتوسطات، وللتحقق فيما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (3-16) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي حسب متغير المرحلة التعليمية.

| المجال | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف (F) | مستوى الدلالة Sig |
|--------------------------------|----------------|----------------|--------------|----------------|------------|-------------------|
| التقدير الكلي للاغتراب الوظيفي | بين المجموعات | 0.091 | 2 | 0.046 | 0.339 | 0.714 |
| | داخل المجموعات | 10.662 | 79 | 0.135 | | |
| | المجموع | 10.754 | 81 | | | |

يتضح من الجدول السابق بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي حسب متغير المرحلة التعليمية عند مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية الاولى التي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى موظفي المدارس الخاصة في مدينة بنغازي تُعزى لمتغير المرحلة التعليمية. و قد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة القحطاني و العدساني (2024) و دراسة عرفه و آخرون 2021 و دراسة التاجوري و الرفادي (2011) حيث توصلت هذه الدراسات إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المرحلة التعليمية.

4. النتائج والتوصيات

4-1 نتائج الدراسة

من خلال الدراسة التي قام بها الباحث تم التوصل إلى النتائج التالية:

1- أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد العينة موافقون على شعورهم بالاغتراب الوظيفي للأبعاد (الشعور باللامعنى، والشعور باللامعيارية، الشعور بالعزلة الاجتماعية، الشعور باغتراب الذات) حيث كانت درجة الموافقة بين المتوسطة والمرتفعة لهذه الأبعاد.

2- أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد العينة غير موافقون على الشعور بالعجز، حيث كانت درجة الموافقة منخفضة فيما يتعلق بهذا البعد.

بناءً على نتائج الدراسة، تم التعرف على واقع ومستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى موظفي المدارس الخاصة بمدينة بنغازي و كذلك الكشف عن الفروق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى موظفي مدارس التعليم الخاص بمدينة بنغازي وفقاً للمتغيرات الديموغرافية التالية: (نوع الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، نوع الوظيفة، المرحلة التعليمية).

4-2 توصيات الدراسة

من خلال نتائج الدراسة يوصى الباحث بضرورة قيام إدارات المدارس الخاصة بتعزيز الاهتمام بالموظفين، من خلال تلبية احتياجاتهم المهنية والنفسية، وتوفير بيئة عمل إيجابية ومحفزة، إلى جانب الحد من مظاهر التهميش والإقصاء، وذلك بهدف تقليص مستويات الشعور بالاغتراب الوظيفي، بما ينعكس إيجاباً على جودة بيئة العمل والأداء المؤسسي في المدارس الخاصة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ابتسام زيد سعيد زيد، نور محمد جلال محرم، و إسلام السيد محمود عبدالشافي. (2024). الاغتراب الوظيفي لدى معلمي التعليم الأساسي في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، 30(9.1)، 419-456.
- أسماء سحيمان الشمري. (2023). الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المدارس المضمومة في منطقة حائل بالمملكة العربية السعودية. مجلة الدراسات والبحوث التربوية، 3 (8).
- السلطان عظيمه عباس. (2014). الذكاء الوجداني لعمداء بعش الكليات و علاقته بدرجة شعور الإساتذة بالإغتراب في محيط عملهم. مجلة كلية التربية الرياضية للبنات، 13 (01).
- السيد علي شتا. (1993). نظرية الاغتراب من منظور اجتماعي. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
- الطاهر العربي سرگز. (2020). المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالشعور بالاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي: (دراسة ميدانية في قسمي علم الاجتماع بكليتي التربية والآداب جامعة الزاوية). مجلة القرطاس للعلوم الانسانية والتطبيقية، 10، 263-235.
- العنود بنت عبدالرحمن القحطاني، و عبدالله بن محمد العدسان. (2024). أسباب الاغتراب الوظيفي لدى مديرات المدارس الحكومية في محافظة الأحساء. مجلة كلية التربية (أسيوط)، 20(60)، 461-509.
- الكاديكي و العالم. (2022). الاغتراب الوظيفي لدى موظفي كلية التربية بجامعة بنغازي. مجلة كلية التربية العلمية، 12، 1.
- املاك سليمان ابراهيم الصلال، و على صالح الشنايع. (2021). مستوى الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة. المجلة الدولية للدراسات التربوية و النفسية، 9(1) 129-154.
- بن زاهي منصور. (2007). الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات دراسة: ميدانية بشركة سوناطراك بالجنوب الجزائر. أطروحة دكتوراه في علوم النفس العمل. كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية، قسنطينة: جامعة منتور.

- حامدى جيلانى. (2022). قياس مستوى أبعاد الاغتراب الوظيفي في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد (ولاية الجلفة). مجلة المنهل الاقتصادي. جامعة الجلفة، الجزائر، 5، (01).
- حسن إبراهيم المحمداوي. (2007). العلاقة بين الاغتراب والتوافق النفسي للجالية العراقية في السويد. (رسالة دكتوراه منشورة)، الأكاديمية العربية المفتوحة، الدنمارك.
- حنان فرج عمر على التاجورى، و ميكائيل ادريس الرفادى. (2011). الاغتراب الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمدينة بنغازي في ضوء بعض المتغيرات. رسالة ماجستير، جامعة قاروينس، 1 - 119.
- زيد شددود، و أيمن ديوب. (2021). أثر الاغتراب الوظيفي على مستوى الاداء التنظيمي لشركات الاتصالات الخليوية العاملة في الجمهورية العربية السورية. . الجامعة الافتراضية، بحث مقدم لنيل درجة ماجستير الناهيل و التخصص في غدارة الاعمال MBA.
- سمية عباس الربيعي. (2015). صناعة المعرفة والاعتراب الوظيفي وتأثيرهما في الأداء المتميز - دراسة استطلاعية. رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة المستنصرية، العراق.
- شعيل بن بغيث المطرفي. (2005). الاغتراب وعلاقته بالأداء: دراسة مسحية على العاملين بالإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية ، ص 17.
- صالح العساف. (2006). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: دار الزهراء.
- عابد الوريكات، و لانا الحشوة. (2023). أثر الاغتراب الوظيفي على مستوى الاداء التنظيمي لشركات الاتصالات. الجامعة الافتراضية السورية (بحث مقدم لنيل درجة ماجستير التأهيل والتخصص في إدارة الأعمال MBA).
- عبد الله مازن أكرم حلس. (2016). المناخ التنظيمي وعلاقته بالاعتراب الوظيفي لدى العاملين في البنوك التجارية الفلسطينية. اطروحة ماجستير في إدارة الأعمال. كلية الاقتصاد والعلوم الادارية قسم ادارة الاعمال، غزة: جامعة الازهر -عزة عمادة الدراسات العليا.
- عبدالرؤوف حسن الشفلو. (2017). العلاقة بين الاغتراب الوظيفي و جودة الخدمات المصرفية، دراسة تطبيقية على مصرف شمال أفريقيا - فرع قصر الأخيار. جامعة المرقب، ليبيا، 29، 206.
- عزة، محمد سليمان. (2018). الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، جامعة حلوان، كلية التربية، 24 (3)، 933-964.
- علي، السلمي. (1995). السلوك الإنساني في الإدارة. مصر: دار غريب.
- فايزة خيرالله ناصر بن عبدالله، و عادل خيرالله ناصر بن عبدالله. (2020). ظاهرة الاغتراب الوظيفي (أسبابها، نتائجها، سبل علاجها) بالتطبيق على المؤسسات التعليمية في دولة الكويت. مجلة الاندلس للعلوم الإنسانية و الاجتماعية، 7 (37).
- قاسم العموش. (2013). درجة الاغتراب التنظيمي لدى العاملين الأكاديميين والإداريين في جامعة آل البيت . (ماجستير ، جامعة آل البيت) استرجعت من رسالة.
- كرمية توفيق، و مرياح طه ياسين . (2021). مساهمة تمكين العاملين في الحد من الإغتراب الوظيفي - دراسة ميدانية. مجلة آفاق للبحوث و الدراسات، 04 (02)، 317.
- لبنى ذياب. (2018). أبعاد الاغتراب الوظيفي في ظل النظريات الأساسية. مجلة جيل العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، العدد (40) 62.
- محمد مهدي البياتي. (2005). تحليل البيانات الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي، SPSS. عمان: دار حامد.

- موسى لطفى خالد عابد. (2018). الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة وعلاقتها بالمناح التنظيمي. رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- ميساء جمال عواد. (2011). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بأداء الموظفين في المجلس التشريعي الفلسطيني في مدينة رام الله. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.
- نادية بكر. (2016). أثر الاغتراب الوظيفي على مستوى الأداء التنظيمي-دراسة ميدانية. مجلة مركز صالح كامل.
- نجة عبدالقادر الشريف، و عيسى رمضان محمد مخلوف. (2021). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالصمت التنظيمي لدى موظفي المكاتب التعليمية الخدمية بمدينة بنغازي. مجلة كلية التربية العلمية.
- ندى بنت طلال بن توفيق جستينة، و سهير بنت محمد حوالة. (2019). واقع الاغتراب الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال بمدينة الرياض. مجلة العلوم التربوية، 01، (01).
- نسرين صالح عبد السميع عرفة. (2019). مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظرهم. [رسالة ماجستير منشورة، جامعة القدس، فلسطين]. المستودع الرقمي لجامعة القدس.
- نسرين عرفة، أشرف أبوخيران، و محمود أبوسمرة. (2021). مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث، 9(2)، 114-85.
- هالة علي حواش منتصر. (2023). منتصر، هالة علي (2023) المتطلبات الإدارية لمواجهة الاغتراب الوظيفي لدى الإداريين بجامعة مدينة السادات. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، 47 (2)، 357-458.
- وجدان أبو القاسم الميلودي. (2004). إغتراب المعلم في مرحلة التعليم المتوسط، دراسة امبريقية لمعلمي التعليم المتوسط بمدينة الزاوية، جامعة الزاوية، إقسم علم اجتماع، رسالة ماجستير منشورة.
- ورود عامر شاكر. (2022). ظاهرة الاغتراب: دراسة في أنواعه وأسبابه. مجلة العلوم القانونية السياسية، 11 (1)، 425-451.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Seeman, M. (1959). On The Meaning of Alienation. American Sociological Review, 24, 783-791. <http://dx.doi.org/10.2307/2088565>
- Singh, A. S., & Masuku, M. B. (2014). Sampling techniques & determination of sample size in applied statistics research: An overview. International Journal of Economics, Commerce and Management, 2(11), 1-22



Issue - N0. 24 - Part 1- September - 2025 -Fifth Year Refereed Quarterly Scientific Journal

American International Journal of Humanities and Social Sciences

ISSUED BY AMERICAN INTERNATIONAL ACADEMY FOR HIGHER EDUCATION AND TRAINING

QUARTERLY JOURNAL ON HUMANITARIAN AND SOCIAL AFFAIRS

(ISSN) Electronic (4806 - 3085) / (ISSN) Paper (4830 - 3085)

Legal deposit number in the Moroccan National Library (2025PE00006)

Legal deposit number in the Iraq National Library and Archives (2735)



Journal Website : <https://iajphss.us/>

