

## الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني كنانة وعلاقته بالدافعية للعمل المدرسي

نظمي حسين المعلا<sup>(1)</sup>\*

تاريخ نشر البحث: 2026/05/02م

تاريخ قبول البحث: 2023/11/05م

تاريخ وصول البحث: 2023/06/14 م

### الملخص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي عند معلمي المدارس الحكومية في لواء بني كنانة في الأردن ومستوى دافعيتهم نحو العمل المدرسي. كما سعت الدراسة إلى الكشف عن ماهية العلاقة بين شعور المعلمين بالاغتراب الوظيفي ودافعيتهم نحو العمل المدرسي. ثم اختتمت الدراسة بالتحقق من احتمالية وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى للجنس أو الخبرة أو المؤهل العلمي. هذا وقد تكونت عينة الدراسة من (306) معلمين من كلا الجنسين، أُختيروا بطريقة عشوائية من معلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء بني كنانة في الأردن للعام الدراسي (2022 - 2023). وبتطبيق مقياسي الاغتراب الوظيفي لحواله وجستتية (2019) والدافعية للعمل المدرسي بني خلف والقبان (2013)، توصلت النتائج لوجود مستوى متوسط من الاغتراب الوظيفي لدى عينة الدراسة، ومستوى مرتفع من الدافعية للعمل المدرسي، كما أشارت النتائج لوجود فروق في مستوى الاغتراب الوظيفي تعزى لأثر الجنس ولصالح الذكور، وفروق تُعزى للخبرة لصالح من هم بخبرة أقل من (10) سنوات، وعدم وجود فروق تعزى للمؤهل العلمي، كما دلت النتائج لوجود علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي والدافعية للعمل المدرسي. الكلمات المفتاحية: الاغتراب الوظيفي، الدافعية نحو العمل المدرسي، المعلمون، المدارس الحكومية.

### Work Alienation Among Teachers of Bani Kinana District and Its Relationship to Motivation for School Work

#### Abstract

The study aimed to reveal the level of work alienation and motivation for school work among government school teachers in Bani Kinana District in Jordan. It also investigated the relationship between work alienation and motivation for school work, and sought to determine whether there were statistically significant differences in the level of work alienation due to gender, experience, and educational qualification. The study sample consisted of 306 male and female teachers from public schools in Jordan, randomly selected from the Bani Kinana Education Directorate for the academic year 2022–2023. The measures of work alienation (Hawala & Justina, 2019) and motivation for school work (Bani Khalaf & Al-Qublan, 2013) were applied. The results revealed a moderate level of work alienation among the study sample and a high level of motivation for school work. The results also indicated differences in the level of work alienation due to gender and experience, in favor of males and those with less than 10 years of experience, while no differences were found due to educational qualification. The results further indicated a statistically significant relationship between work alienation and motivation for school work.

**Keywords:** Work alienation, motivation for school work, public schools.

(1) دكتوراة في علم النفس، إدارة الإشراف و التدريب التربوي، وزارة التربية والتعليم، الاردن.

\* الباحث المستجيب: [dr.nmoalla72@gmail.com](mailto:dr.nmoalla72@gmail.com)

## مقدمة الدراسة وخلفيتها النظرية

تؤدي المدارس دورًا مهمًا في إعداد الطلاب للعالم المتغير والصعب. ويُعد المعلمون أساسًا في ضمان جودة التعليم الذي يتلقاه هؤلاء الطلاب. لكن هذا ممكن فقط عندما يكون لدى المعلمين دافع كافٍ لتحديث معارفهم ومهاراتهم على أسس واضحة، ويؤدون أدوارهم بفعالية وكفاءة، خاصة في الدول الأقل تقدمًا في المجال التعليمي، حيث المعلم هو المصدر الرئيسي للمعرفة والمهارات وتشكيل شخصيات الطلاب (Gemeda & Tynjala, 2015).

هناك ارتباط بين الرضا الوظيفي لدى المعلمين ودافعيتهم نحو العمل المدرسي، وتحسين أدائهم الوظيفي وتحفيزهم للدراسة من أجل تحسن تحصيلهم الأكاديمي (Viseu, Jesus, Rus & Canavarro, 2016).

يشير مفهوم الدافعية بمعناه الواسع إلى القوة التي تحفز الفرد وتدفعه للقيام بالأنشطة، وهي على نوعين:

1- **دافعية داخلية:** وهي الحالة التي ينخرط فيها الفرد في نشاط أو مهمة ما من أجل النشاط ذاته، أو بما يتماشى مع الحاجات والاهتمامات والقيم التي لديه. وهنا يكون الأفراد مدفوعين من أنفسهم دون الحاجة إلى حوافز أو مكافآت من أجل العمل.

2- **دافعية خارجية:** وهي قوة تدفع الفرد للانخراط في نشاط أو مهمة ما، من أجل تحقيق غاية مرتبطة بعوامل خارجية، وغير مرتبطة بالنشاط أو المهمة التي يؤديها. وهنا يكون الأفراد مدفوعين إلى العمل من أجل الحصول على التعزيز أو المكافأة التي رُصدت لهم لإنجازهم المهمة، أو من أجل تجنب العقاب الذي سيقع عليهم لعدم إنجازهم المهمة (Sprinthall, Sprinthall & Oja, 1994).

و تُعرّف الدافعية نحو العمل بأنها القوة النفسية والجسمية الدافعة لأي فرد لتحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل فيها، من أجل تلبية الاحتياجات والتوقعات، ويرافق ذلك حالة من الاستمتاع بالعمل، وشعور بحالة من تقدير الذات نتيجة ما يقوم به (Tentama & Pranungsari, 2016).

لقد أجريت العديد من الدراسات حول مفهوم الدافعية نحو العمل المدرسي من أجل تبين العوامل التي تزيد من دافعية المعلم نحو العمل داخل المدرسة وتحسين أدائه الوظيفي. فأكدت دراسة إيفانس (Evans, 2000) أن المعلمين يندفعون بقوة نحو العمل داخل المدرسة، إذا توافرت بعض المثيرات والمحفزات الخارجية مثل: المكافآت المالية والمعنوية، والشكر والتقدير والثناء وتعزيز المعلم على ما يبذله من جهود يعد عمل المعلمين، وتطويرهم المهني أمرًا أساسيًا في سبيل

تحسين البيئة المدرسية، لذا يجب اعتبار المعلمين في حالة تعلم مدى الحياة، ومن ثمّ فعلهم الانخراط في التعلم المهني المستمر وتطبيق هذا التعلم لتحسين تعلم الطلاب وإنجازاتهم. وفي المقابل تتخفف دافعية المعلمين نحو التدريس والتطوير المهني بانخفاض الراتب، وغياب الصلة بين الأداء والمكافأة (Durksen, Klassen& Daniels 2017). كما يخلق الرضا الوظيفي لدى المعلم حالة من الدافعية تجاه عمله. ويعد التحفيز المادي أهم عامل مؤد للرضا الوظيفي، أما التنظيم الدقيق للعمل ووضوح الأدوار والأنشطة التدريسية وإتاحة الفرص المناسبة للنمو المهني المرتبط بالتطور الوظيفي فيعدّ عاملاً ثانياً (Tentama& Pranungsari, 2016).

وتشير مراجعة الأدبيات المتعلقة بالدافعية نحو العمل المدرسي إلى استمرار تأثير الجانب النفسي أكثر من استمرار تأثير الجانب المالي؛ فالحافز المالي له تأثير واضح، لكنه قصير المدى في دافعية العمل المدرسي، إلا أنّ انخفاض مستوى الشعور بالاعتراب عن العمل وزيادة الرضا الوظيفي المرتبط ببيئة العمل، تزيد من مستوى الدافعية للمعلمين وتطيل من فترة تأثير هذه الدافعية على العمل (Viseu, Jesus, Rus& Canavarro, 2016).

يعاني الإنسان المعاصر أزمة نفسية واجتماعية لها تأثير في كل مفاصل حياته اليومية؛ وقد يكون مرد ذلك في غالبه إلى التطور التقني التكنولوجي وسيطرة الآلة، في مقابل تراجع الحالة الإنسانية في الحياة، إضافة إلى صعوبة متطلبات النجاح في العمل وزيادة التنافسية. كل ذلك أدى لتولد شعور بالعزلة لدى الأفراد وحالة من القلق والضغط والتشاؤم (دروزة والقواسمي، 2014).

تعود أولى محاولات توضيح مفهوم الاعتراب الوظيفي إلى سيمان (seeman,1959)، إذ اقترح تقسيم الاعتراب

إلى الأبعاد التالية:

- 1- العجز: وهو شعور يؤدي بالفرد إلى عدم قدرته على التأثير في المواقف الاجتماعية التي يمر بها.
- 2- انعدام المعنى أو اللامعنى، (ويقترح الباحث تسميته بانعدام الاستشراق): وهو عدم قدرة الفرد على التنبؤ بالنتائج المستقبلية للعمل بسبب عدم وجود معايير واضحة فيه أو انعدامها بشكل كامل.
- 3- غياب المعايير: وهو غياب وضوح المعايير أو عدم وجودها أصلاً، مما يؤدي إلى اتباع سلوكيات غير منسجمة مع القيم للوصول للأهداف.

4- العزلة الاجتماعية: وهي شعور الفرد بالوحدة ومحاولته الابتعاد عن العلاقات الاجتماعية، وهي حالة يشعر فيها الفرد بعدم الانتماء إلى مجتمعه.

5- الاغتراب الذاتي: وهو شعور الفرد بتباعده عن ذاته، وأنه لا يشعر بالرضا الذاتي عن عمله أو أي نشاط يقوم به.

تتضمن الأدبيات النفسية نظراتٍ متعددةً للاغتراب الوظيفي، على أنها تُجمع على اعتباره حالةً سلبيةً تؤدي إلى نتائج غير مقبولة في العمل والإنتاجية بسبب بعض السلوكيات مثل انخفاض المشاركة بالعمل والتغيب والشعور بالإرهاق (Chiaburu, undiyil, & Wang, 2013).

إن الاغتراب مفهومًا يختلف عن مفهوم الغربة التي تعني البعد الجسدي عن الوطن والأهل، في حين أن الاغتراب هو الشعور بالعزلة النفسية بين الأهل وداخل الوطن، والخضوع للواقع المفروض من المحيط، مما يؤدي إلى شعور الفرد بالعزلة عن الآخرين وعن ذاته أحيانًا (خليل، 2002).

ويرى بعض الباحثين الاغتراب الوظيفي لدى موظفي المؤسسات المختلفة ظاهرةً خطيرةً لها آثارها السلبية على الموظفين، وعلى أداء هذه المؤسسات ومخرجات العمل فيها. حيث يشعر الموظف بعدم الرضا عن عمله، وعدم شعوره بالراحة فيه؛ مما يزيد من حالات التغيب غير الموسع، وإلى سوء العلاقة بين الموظفين؛ لذا كانت التوصيات دائمًا بضرورة توفير جوٍّ اجتماعي ونفسي يشجع العاملين على أداء عملهم. وقد تزيد خطورة ظاهرة الاغتراب الوظيفي حدة وتأثيرًا إذا كان الأمر يتعلق بفئة من المعلمين تتعامل مع الطفولة، وتعمل على تشكيل عقولها وتنمية شخصياتها وتزويدها بمعارف المستقبل. (المطرفي، 2005).

تشير الدراسات إلى أن الاغتراب الوظيفي يترك آثاره السلبية ليس على العمل فحسب، بل على نمط الحياة الأسرية أيضًا؛ إذ إن هناك علاقة وثيقة الصلة بين بين الحالة النفسية في العمل والحالة الأسرية، وتتخذ هذه العلاقة شكلًا تبادليًا، بحيث يؤثر كلٌّ منهما على الآخر سلبيًا أو إيجابًا. وقد يكون كارل ماركس وهيغل وروسو من أوائل من كتب عن مفهوم الاغتراب الوظيفي من حيث كونه هو حالة استسلام الفرد لسلطة وقرار الجماعة، لكن ماركس كان أول من كتب عن الاغتراب في العمل من حيث كونه شكلًا من أشكال الاغتراب بمفهومه الواسع (Tunmers & Dulk, 2011).

يأتي الشعور بالاعتراب من مصادر مرتبطة بالعمل وطبيعته أو من البيئة الخارجية التي تؤثر على الأفراد والمنظمات (إبراهيم، 2015). والاعتراب حالة نفس اجتماعية تنقسم خصائصها بين الخصائص النفسية للفرد، والخصائص الاجتماعية للمجتمع الذي ينتمي إليه، وتسيطر هذه الحالة النفس الاجتماعية على الفرد فتجعله يشعر بالغرابة والبعد عن الآخرين، ويشعر الفرد عندها أنه لا يستطيع تحقيق أهدافه في ضوء معايير المجتمع (خليفة، 2002).

و عُرِفَ الاعتراب الوظيفي لدى المعلمين بأنه شعور المعلم بالقلق وعدم الراحة والألفة مع الآخرين، سواء أ كان ذلك مع الإداريين أو مع زملائه المعلمين أو أولياء الأمور أو الطلبة، مما ينجم عنه عدم الرغبة في المشاركة بالأنشطة داخل المدرسة وخارجها (مقابلة، حوامدة و الطراونة، 2012). وينمو شعور الاعتراب الوظيفي بين العاملين في المؤسسات عندما يبدأ الموظف بفقدان الاهتمام بالعمل، ويشعر بعدم القدرة على التعبير عن الذات، والتصريف بعكس الحالة الطبيعية التي اعتاد عليها، ولا يعود الموظف حريصاً على بذل الجهود لتقديم أداءٍ مُرضٍ؛ وكل ذلك يعود إلى عدم رضا الموظفين عن مؤسستهم (Muttar & Mahdi, 2019).

وأكد الباحثون على العديد من الأسباب المؤدية لظاهرة الاعتراب الوظيفي منها (Dipetro & Pizam, 2008):

- الهياكل التنظيمية المركزية، شديدة التعليمات.
- عمليات التحكم الصارمة التي ترهق الموظفين.
- المهام الروتينية، وإن كانت بسيطة.
- التزام المديرين بحرفية الإجراءات الرسمية.

تزيد احتمالية ظهور الاعتراب الوظيفي لدى المعلمين عند وجود الضغوط المهنية التي تواجههم، من نحو العبء المهني وزيادة نصاب الحصص الأسبوعي، وازدحام الصفوف الدراسية، وسوء سلوك بعض الطلبة وكثرة طلبات الإدارة والتكليفات المؤكولة للمعلمين، وضغوط الحياة المعيشية، فكل ذلك يؤدي إلى شعور المعلمين بالاعتراب الوظيفي (مقابلة، حوامدة والطراونة، 2012).

ويُعرَّف الاعتراب الوظيفي أيضاً بأنه شعور الموظف بالعزلة داخل المؤسسة التي يعمل بها، نتيجة لسلبية التفاعلات الاجتماعية داخل المؤسسة، سواء مع المشرفين أو الزملاء الموظفين أو متلقي الخدمة (بحر، أبو سلطان، 2013). كما عُرِفَ الاعتراب الوظيفي بأنه مشاعر سلبية مثل: الوحدّة والتشاؤم والعجز تتكون لدى موظفي

المؤسسات لأسباب تعود لظروف العمل بالمؤسسة أو لطبيعة الأفراد أنفسهم، الأمر الذي يترتب عليه تراجع الانتماء للمؤسسة وضعف مخرجات الموظف وأدائه (صلاح الدين، اليحيائية والفهدي، 2022).

لقد ساهمت آثار جائحة كورونا التي شكلت تهديداً مباشراً للرفاه النفسي في شعور بعض المعلمين بالاغتراب الوظيفي؛ إذ أدت ظروف الابتعاد عن العمل و العمل عن بُعد واستخدام تكنولوجيات الاتصال خلال العمل إلى زيادة مشاعر الاغتراب عن مكان العمل. (Kozhina & Vnkurov, 2020)

إن النجاح بأداء أي عمل وخاصة العمل المدرسي يرتبط بتوفير مناخ تربوي منظم، يحقق للمعلمين محفزات الدافعية للعمل والإنجاز، سواء أكان ذلك من طرف الأنظمة والتعليمات أو من طرف القيادات. وتكاد تكون الدافعية للعمل من أهم معايير توقع النجاح فيه (وسطاني وبلقاسم، 2010).

يمر الموظفون الذين لديهم شعور بالاغتراب بحالة من الانفصال عما يجري حولهم، ويصابون بخيبة أمل بشأن ما يقدمونه في العمل؛ لذا قد يمثل الاغتراب الوظيفي خللاً في المورد البشري (Lee, Yang, Kim & Byun, 2022) ويترتب على الشعور بالاغتراب الوظيفي تدني جودة العمل وتراجع التعاون والالتزام بأنظمة المؤسسة، والبحث عن أعذار غير حقيقية للتقصير، والشعور بعدم وجود هدف، كما قد يرافق ذلك مشكلات صحية وشعور بالتعب. وغالباً ما يكون الرضا الوظيفي للمعلمين متدنياً بسبب التكاليف الجديدة وندرة المكافآت والتعزيزات الخارجية (Caprara, Barbaranelli, Steca & Malone, 2006).

### مشكلة الدراسة وأسئلتها

يشكل الدافع النفسي للعمل أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على نتائجه، وهو الذي يحدد سلوك الفرد في عمله ومستوى الجهود التي يبذلها، ورغبته في التغلب على المشكلات التي تواجهه (Tentama & Pranungsari, 2016). ومن عملي مشرفاً تربوياً، ومن زيارتي للمدارس رصدت شكوى متكررة لدى المعلمين من وجود حالة من الشعور بالضغط وعدم الارتياح أثناء العمل. فجاءت الدراسة على عينة من معلمي المدارس الحكومية في الأردن لمعرفة أهمية تحفيز المعلمين في تطوير عملية التعلم والتعليم؛ لأن أداء المعلمين له أهمية كبيرة في التطور والتحصيل الأكاديمي للطلبة. فالمعلمون الذين يعانون من الاغتراب والإرهاق هم أولئك الذين يواجهون التوتر العاطفي والاكتئاب وانخفاض الإنجازات

الشخصية، وهذه الحالة تشكل خطراً على أهداف المؤسسات التعليمية وإعداد النشء (Viseu, Jesus, Rus& Canavarro, 2016). ولا يخفى على كثير أن مدارسنا لم تعد مكاناً محفزاً للإبداع ولا بيئة تشجع على الانتماء لها، وذلك بسبب ضغوط العمل وكثرة المهام المطلوبة (درورة والقواسمي، 2014). والملاحظ بشكل جلي في وقتنا الحاضر تراجع نتائج عمليات التعلم والتعليم، وحالة متسارعة من التغيرات والتحديات التي طالت واقع العمل المدرسي وتطلعاته، كل ذلك قابله نوع من التردد والارتباك لدى المعلم، هذا بالإضافة لزيادة ضغط العمل نتيجة كثرة المهام المطلوبة من المعلم، مما أدى إلى زيادة مستوى الاغتراب الوظيفي، الذي يكاد يكون من أخطر الظواهر المؤثرة على دافعية المعلمين وأدائهم، ومخرجاتهم، ونجاح المؤسسات التعليمية بتخريج أ فواج من الطلبة المتميزين.

إن حالة انعدام الطاقة للعمل لدى المعلمين من أخطر المشاكل التي قد تواجه النظام التربوي، وهي تنشأ نتيجة شعور المعلم بالاغتراب داخل مدرسته، وقد يكون الأمر عائداً لأسباب متعلقة بإدارة المدرسة أو بالأنظمة والتعليمات، أو بحجم وطبيعة المهام، وتزداد خطورة الأمر وانعكاساتها السلبية على نتائج المدرسة بوجود خصائص نفسية لدى المعلمين تجعل الاغتراب الوظيفي لديهم أكثر حدة. لقد تناولت العديد من الدراسات الاغتراب الوظيفي في قطاعات مثل المصانع والمستشفيات وقطاع الخدمات، لكن دراسة الاغتراب الوظيفي في قطاع التعليم لا زالت بحاجة لمزيد من إلقاء الضوء عليها لكشف العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والدافعية للعمل المدرسي.

فجاءت الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

- ◆ ما مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني كنانة؟
- ◆ ما مستوى الدافعية نحو العمل المدرسي لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني كنانة؟
- ◆ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاغتراب الوظيفي تبعاً لاختلاف الجنس والخبرة والمؤهل العلمي لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني كنانة؟
- ◆ هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي والدافعية للعمل المدرسي لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني كنانة؟

## أهداف الدراسة

تهدف الدراسة التعرف إلى:

- أولاً: مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني كنانة.
- ثانياً: مستوى الدافعية نحو العمل المدرسي لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني كنانة.
- ثالثاً: الفرق بين متوسطات الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني كنانة.
- رابعاً: علاقة الاغتراب الوظيفي بالدافعية نحو العمل المدرسي لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني كنانة.

## أهمية الدراسة

جاءت أهمية هذه الدراسة من أهمية الدور الذي يضطلع به المعلم في بناء المجتمعات، ومن استكشافها لأحد أهم العناصر التي تؤدي دوراً في دافعية المعلم ونتائج عمله مع الطلبة.

## الأهمية النظرية:

تستمد هذه الدراسة أهميتها بسبب تسليطها الضوء على النقاط التالية:

- تحديد بعض الأسباب التي ساهمت في تراجع مخرجات النظام التربوي.
- توفير البيانات المتعلقة بالمتغيرات ذات الأهمية بواقع العمل المدرسي.
- بيان أهمية مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي في مخرجات العملية التعليمية.
- كون الدافعية نحو العمل المدرسي من أهم المتغيرات المؤثرة بشكل كبير في أداء المعلمين ومستويات الطلبة التحصيلية.

## الأهمية العملية:

- تشجيع متخذي القرار على تنفيذ الإجراءات المناسبة للتخفيف من ظروف العمل المؤدية لزيادة مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي.
- لفت انتباه كل من لهم علاقة بالشأن التعليمي بأهمية تخصيص دورات للمعلمين لزيادة مهاراتهم للتعامل مع الظروف الضاغطة التي قد تؤدي للشعور بالاغتراب، أو تعديل تلك الظروف التي تسهم في هذا الشعور.

## حدود الدراسة

**الحدود المكانية:** جاءت حدود هذه الدراسة المكانية مقتصرة على عينة من مجتمع المعلمين في لواء بني كنانة.  
**الحدود الزمانية:** اقتصرَت الدراسة على البيانات التي جُمعت من معلّمي لواء بني كنانة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي (2022-2023).

## التعريفات المفاهيمية والإجرائية لمتغيرات الدراسة

**الاغتراب الوظيفي:** هو شعورُ الموظف بالجزلة داخل المؤسسة التي يعمل فيها، وذلك بسبب سلبية التفاعلات الاجتماعية داخل المؤسسة، سواءً أ كان في تعامله مع المشرفين أو مع زملائه الموظفين أو متلقي الخدمة (بحر، أبو سلطان، 2013).

وَعُرِّفَ إجرائيًا بالدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة بعد تطبيق مقياس الاغتراب الوظيفي عليهم.

**الدافعية للعمل:** هي القوة النفسية والجسمية الدافعة لأي فرد لتحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل بها وتلبية الاحتياجات والتوقعات، ويرافق ذلك حالةً من استمتاعه بالعمل، وشعوره بحالةٍ من تقدير الذات نتيجة ما يقوم به (Tentama& Pranungsari, 2016).

وَعُرِّفَت إجرائيًا بالدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة بعد تطبيق مقياس الدافعية للعمل المدرسي عليهم.

## الدراسات السابقة

تناولت العديدُ من الدراسات التربوية والنفسية مفهومَي الاغتراب الوظيفي والدافعية نحو العمل، نظرًا لأهميتهما ودورهما المؤثر على أداء الموظف. وفيما يأتي عرضٌ لبعض الدراسات التي تناولت هذين المفهومين:  
ففي دراسة السبيعي (2010) المعنونة بـ(الاغتراب الوظيفي وفاعلية أداء معلّمي المدارس الثانوية في مدينة مكة المكرمة)، تكونت عينة الدراسة فيها من (250) معلّمًا ومعلّمة من معلّمي المدارس الثانوية في مدينة مكة المكرمة، خلصت إلى وجود مستوى منخفضٍ من الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين، كما أشارت إلى وجود علاقة بين الاغتراب الوظيفي وفاعلية أداء المعلمين.

وأظهرت دراسة ترمر ودالك (Tummers& Dulk, 2011) المعنونة بـ (آثار الاغتراب الوظيفي بُبعديه انعدام المعنى والشعور بالعجز على أداء العاملين)، تكونت عينة الدراسة فيها من (790) قابلة قانونية من مستشفيات هولندا، أظهرت أن بُعد إنعدام المعنى من مفهوم الاغتراب الوظيفي كان له أثر سلبي كبير على القيام بالعمل. بينما جاء تأثير بُعد العجز بمستوى أقل.

وأما دراسة مقابلة وحوامدة والطراونة(2012) المعنونة بـ(الاجتراب الوظيفي لمعرفة مستواه لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان). وتكونت عينة الدراسة فيها من (709) معلمين من الجنسين. وباستخدامها مقياساً طُوِّرتُه للدراسة توصلت إلى وجود اغتراب وظيفي بمستوى متوسط لدى معلمي المدارس الثانوية في عمان.

وسعت دراسة أبو سمرة وشعيبات وأبو مقدم(2014) لمعرفة مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وكانت عينة الدراسة العشوائية مكونة من (200) عضو من هيئة تدريس من جامعتي القدس والخليل، وأظهرت النتائج أن مستوى الاغتراب الوظيفي جاء بدرجة مرتفعة.

وفي دراسة المطيري (2016)، تناول الباحث مستوى الاغتراب الوظيفي والعلاقة التي تربطه بالكفاءة الذاتية لدى عينة من موظفي جامعة الملك عبد العزيز، فتكونت عينة الدراسة من (65) موظفاً وموظفة. وباستخدامها مقياس الاغتراب الوظيفي والكفاءة الذاتية توصلت الدراسة إلى وجود الاغتراب الوظيفي بمستوى متوسط عند عينة الدراسة، ووجود ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي والكفاءة الذاتية.

كما تناولت دراسة أوانج(Awang, 2017) العلاقة بين الاغتراب الوظيفي ومستوى جهد العمل المبدول لدى عينة من مدرسي جامعة الأزهر المصرية بلغت (367) مدرساً ومدرسة. وباستخدامها تحليل الانحدار المتعدد، أشارت نتائج الدراسة إلى أن أبعاد الاغتراب الوظيفي توسطت العلاقة بين متغيرات جهد العمل وعبء الدور الزائد.

وجاءت دراسة قطيش والشرفات (2017) لتحديد مستوى الدافعية للإنجاز لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى. وقد طبقت الدراسة الأداة التي طُوِّرتُها على عينة عشوائية مكونة من (178) معلماً ومعلمة من منطقة البادية الشرقية في محافظة المفرق. وتوصلت الدراسة إلى وجود درجة متوسطة من الدافعية للإنجاز لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى.

وقاست دراسة أبو عيشة (2019) درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم الأردنية، فطُبِّقَتْ أداة قياس الدافعية على عينة مكونة من (407) معلمين من الجنسين، أُخْتِيرُوا بطريقة عشوائية من معلمي محافظة العاصمة عمان، وأظهرت النتائج أن درجة الدافعية لدى المعلمين كانت متوسطة.

وتقصت دراسة القرني (2019) علاقة الاغتراب الوظيفي بدافعية الإنجاز لدى قادة المدارس الحكومية في محافظة بلقران الجزائرية. فتكونت عينة الدراسة من (161) مديراً ومديرة، وباستخدامها المنهج الوصفي الارتباطي، توصلت الدراسة إلى أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى العينة كان متوسطاً، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط سالبة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز.

وجاءت دراسة الشرفات والماضي (2019) لدراسة مستوى التميز التنظيمي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس في محافظة المفرق الأردنية من وجهة نظر معلمهم. فتكونت عينة دراسة من (600) معلم ومعلمة. وأشارت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من التميز التنظيمي لدى مديري المدارس، كما دلت على وجود علاقة سالبة بين الاغتراب الوظيفي والتميز التنظيمي لدى مديري المدارس.

وسعت دراسة الشهراني (2020) للتعرف إلى العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي لدى عينة من معلمات رياض الأطفال في منطقة عسير السعودية، فتكونت عينة الدراسة من ثلاثمئة معلمة ومعلمتين (302) من معلمات رياض الأطفال. وبتطبيق استبانة الدراسة تبين أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمات كان مرتفعاً، كما اتضح وجود علاقة سالبة بين الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي.

وجاءت دراسة الشايح (2020) لتبين مستوى الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة السعودية. وتكونت عينة الدراسة من (92) قائداً وقائدة. وباستخدامها مقياس بلونر (Blauener) توصلت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس، كما كشفت عن أن هذا المستوى أعلى عند القادة الذكور منه عند الإناث.

وهدف دراسة الأحمد والشماني (2021) للتعرف على واقع الاغتراب الوظيفي لدى معلمات التعليم العام بالمدينة المنورة. وباستخدامها المنهج الوصفي طُبِّقَتْ استبانة الدراسة على عينة مكونة من (505) معلمات من مختلف

مراحل التعليم. ودلت نتائج الدراسة إلى وجود الاغتراب الوظيفي بمستوى متوسط لدى عينة الدراسة، وعدم وجود فروق بالاغتراب الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة.

ومن الملاحظ على هذه الدراسات أنها تباينت في تحديد مستوى الاغتراب الوظيفي والدافعية نحو العمل المدرسي، كما أن الدراسات التي تناولت علاقة الاغتراب الوظيفي بالدافعية للعمل أجريت خارج الأردن، وبحدود اطلاع الباحث لم يتم إجراء أي دراسة تتناول العلاقة بين متغيري الدراسة على معلمي المدارس الأردنية.

## الطريقة والإجراءات

### مجتمع الدراسة والعينة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين العاملين في مدارس لواء بني كنانة الحكومية، للعام الدراسي (2022-2023)، والبالغ عددهم (3586) معلماً ومعلمة، تبعاً لبيانات مديرية التربية والتعليم للواء بني كنانة.

أما العينة فقد تكونت من (306) معلمين من كلا الجنسين، تم الوصول إليهم بالطريقة العشوائية البسيطة، حيث تم إرسال رابط أدوات الدراسة إلكترونياً لجميع مديري المدارس ومديراتها في لواء بني كنانة؛ ليتم توزيعه على معلمي ومعلمات مدارسهم للاستجابة على أدوات الدراسة. ويظهر الجدول (1) توزيع عينة الدراسة على المتغيرات التي تناولتها الدراسة:

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	157	51.3
	أنثى	149	48.7
المؤهل العلمي	بكالوريوس	169	55.2
	دبلوم عالٍ	75	24.5
	دراسات عليا	62	20.3
الخبرة	أقل من 10 سنوات	86	28.1
	10سنوات فأكثر	220	71.9
المجموع		306	100.0

## أدوات الدراسة:

### مقياس الاغتراب الوظيفي

بعد مراجعة الأطر النظرية للاغتراب الوظيفي، والعديد من مقاييس الاغتراب الوظيفي مثل مقاييس (Blauner, 1962؛ بحر وأبو سلطان، 2013، حوالة وجستتية 2019). وقد أُعتمد مقياس الاغتراب الوظيفي لحواله وجستتية (2019) والذي تكون من (30) فقرة، موزعة على خمسة أبعاد هي: (العجز، فقدان المعنى، عدم وجود معايير للعمل، العزلة الاجتماعية، والتمرد).

### صدق الدراسة وثباتها

**صدق البناء:** وقد أُستخرجت دلالات الصدق الظاهري للمقياس بعرضه بصورته الأولية على (9) من المختصين في علم النفس التربوي والقياس والتقويم، وأُتفق على إجراء أي تعديل مقترح يُجمع عليه (8) من المحكمين، ومن ثمَّ عُدلت صياغة العديد من العبارات و كُتبت بشكلٍ أدق.

ولاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس، أُستخرجت معاملات ارتباط كل فقرة مع الدرجة الكلية، وبين كل فقرة وارتباطها بالمجال الذي تنتمي إليه في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (46) معلماً ومعلمة. فكانت معاملات ارتباط الفقرات مع المجال الذي تنتمي إليه تتراوح بين (0.40-0.94). أما معاملات ارتباط الفقرات مع المقياس كِله فتراوح بين (0.46-0.87). وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $a \leq 0.05$ ).

وأُستخرج معامل ارتباط المجال بالدرجة الكلية، ومعاملات الارتباط بين المجالات بعضها ببعض، وبين الجدول (2) ذلك.

جدول (2): معاملات الارتباط بين المجالات بعضها وبالدرجة الكلية

مقياس الاغتراب الوظيفي	التمرد	العزلة الاجتماعية	عدم وجود معايير للعمل	فقدان المعنى	العجز	المجالات
					1	العجز
				1	** .772	فقدان المعنى
			1	** .700	** .822	عدم وجود معايير للعمل
		1	** .771	** .807	** .740	العزلة الاجتماعية
	1	** .788	** .754	** .705	** .844	التمرد
1	** .904	** .912	** .906	** .872	** .923	مقياس الاغتراب الوظيفي

\*\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

يبين الجدول (2) أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، مما يشير إلى درجة مناسبة من صدق البناء .

**ثبات المقياس:** للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تُحَقَّق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (46) معلماً ومعلمة، ومن ثم حُسِبَ معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين، فبلغت قيمة معامل الارتباط (0,79). وحُسِبَ أيضًا معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، ويبين الجدول رقم (3) معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات إعادة للمجالات والدرجة الكلية، واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (3): معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات إعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجالات	ثبات إعادة	الاتساق الداخلي
العجز	0.85	0.82
فقدان المعنى	0.80	0.79
عدم وجود معايير للعمل	0.83	0.71
العزلة الاجتماعية	0.81	0.77
التمرد	0.82	0.80
مقياس الاغتراب الوظيفي	0.89	0.85

#### مقياس الدافعية للعمل المدرسي

بعد مراجعة الأطر النظرية للدافعية عامة والدافعية نحو العمل المدرسي، والعديد من مقاييس الدافعية عند المعلمين مثل مقاييس (Evans,2000؛ Durksen, Klassen& Daniels 2017) فقد أُعْتُمِدَ مقياس بني خلف والقبلان(2013).

#### صدق المقياس وثباته

**صدق المقياس:** أُسْتُخْرِجَتْ دلالات الصدق الظاهري للمقياس بعرضه بصورته الأولية على (9) من المختصين في علم النفس التربوي والقياس والتقويم، وأُتَّفِقَ على إجراء أي تعديل مقترح يُجمع عليه (80%) من المحكمين، فَعُدِّلَتْ صياغة العديد من العبارات وكُتِبَتْ بشكل أدق. كما أُسْتُبْعِدَتْ بعض الفقرات ليصبح المقياس بصورته النهائية (34) فقرة. أما دلالات صدق البناء للمقياس فقد أُسْتُخْرِجَتْ له معاملات ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس، في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (46) معلماً ومعلمة، وقد تراوحت معاملات

ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس ما بين (0.53-0.91)، وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، ولذلك لم تُحذف أي من هذه الفقرات.

**ثبات المقياس:** للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تُحَقِّق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (46)، ومن ثم حُسِب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين إذ بلغ (0.88).

و حُسِب أيضًا معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، إذ بلغ (0.83)، وأُعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

#### طريقة تصحيح المقياسين:

في ضوء سُلْم الإجابة على فقرات المقياس، دُرِّج سُلْم الاستجابة حسب تدرج ليكرت الخماسي، حيث تراوحت الإجابة على جميع فقرات المقياس ما بين (موافق جدًا، موافق، لا أعلم، غير موافق، غير موافق جدًا) وتقابلها الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي لجميع الفقرات، ولتفسير استجابات أفراد العينة على مقياسي الاغتراب الوظيفي والدافعية نحو العمل المدرسي صُنِفَت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة إلى ثلاث فئات على النحو التالي: 1-2.33 مستوى منخفض، 2.34-3.67 مستوى متوسط، 3.68-5 مستوى مرتفع.

#### إجراءات الدراسة

- مراجعة الأدب النظري المتعلق بالاغتراب الوظيفي والدافعية للعمل المدرسي والمقاييس الخاصة بها.
- التحقق من صدق أدوات الدراسة وثباتها بتطبيق مقياسي الدراسة على عينة استطلاعية.
- تحديد عينة الدراسة بالطريقة العشوائية.
- تطبيق الأدوات على عينة الدراسة البالغة (306) معلمين من الجنسين.
- جمع البيانات وتحليلها باستخدام المعادلات الإحصائية المناسبة للإجابة عن أسئلة الدراسة.

#### المعالجة الإحصائية

للوصول لإجابات على أسئلة الدراسة اعتمد الباحث برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في عملية تحليل البيانات التي حَصَلَ عليها، ووفق هذا البرنامج استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية: المتوسطات

الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل ارتباط بيرسون، تحليل التباين الثلاثي.

### النتائج وتفسيرها

#### السؤال الأول: ما مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني كنانة؟

للإجابة عن هذا السؤال أُستخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى عينة الدراسة، ويوضح الجدول أدناه ذلك.

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى عينة الدراسة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	العجز	2.94	.763	متوسط
2	2	فقدان المعنى	2.76	.825	متوسط
3	5	التمرد	2.56	.739	متوسط
4	3	عدم وجود معايير للعمل	2.50	.754	متوسط
5	4	العزلة الاجتماعية	2.24	.832	منخفض
		مقياس الاغتراب الوظيفي	2.59	.663	متوسط

يبين الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.24-2.94)، حيث جاء مجال العجز في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (2.94)، بينما جاء مجال العزلة الاجتماعية في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.24)، وبلغ المتوسط الحسابي لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى عينة الدراسة كلاًها (2.59).

أشارت دراسة (صبر، 2013) أن لظروف العمل بأبعادها المختلفة دوراً في تحديد مستوى الاغتراب الوظيفي، حيث تزيد حالة غموض الدور أو صراع الأدوار وأعباء العمل والحصول على فرص للنمو الوظيفي من حالة الشعور بالاغتراب. كما أشارت دراسة (دروزة والقواسمي، 2014) أن المستوى المتوسط للاغتراب الوظيفي يعود للتوسع المستمر باستخدام التقنيات بالمدارس، وضعف فعالية نظام الحوافز، وضعف الممارسات القيادية.

وقد يكون لظروف الحياة الضاغطة خارج العمل دورٌ في زيادة الشعور بالاغتراب الوظيفي؛ لأن ظروف الأدوار التي تؤديها في سياق معين تؤثر سلباً أو إيجاباً على سياقات أخرى (Tunmers & Dulk, 2011). وقد تسهم حالة عدم الرضا عند بعض المعلمين عن المعايير المعتمدة لترقية المعلمين أو عدم وضوحها لديهم بحالة الاغتراب الوظيفي، وعدم الرغبة بالقيام بواجبات العمل المطلوبة. ومن الممارسات الإدارية التي قد تزيد من مستوى الاغتراب الوظيفي تعليمات العمل الصارمة التي يتمسك بها بعض مديري المدارس ومديراتها، وهم الذين كثيراً ما يلتزمون بحرفية التعليمات والإجراءات

الرسمية، وهذا أمرٌ يزعج المعلمين، إذ يميل المعلمون إلى العمل مع الإدارات الأكثر مرونة (Dipetro & Pizam, 2008).

وقد يُفسّر المستوى المتوسط للاغتراب الوظيفي بالحالة الاقتصادية والاجتماعية للمعلمين، فالدخل المالي قد يؤدي دوراً مهماً في ثقة المعلم بذاته وقدراته، إذ إنه أحياناً قد يكون غير قادرٍ على توفير أساسيات الحياة له ولأفراد أسرته، الأمر الذي يؤثر على قدرته في التكيف وتطوير الذات. وتزيد احتمالية ظهور الاغتراب الوظيفي عند وجود الضغوط المهنية والعبء المهني وزيادة نصاب المعلمين من الحصص، وازدحام الصفوف الدراسية، وسوء سلوك بعض الطلبة، وكثرة طلبات الإدارة والتكليفات الموكولة للمعلمين، (مقابلة، حوامدة والطراونة، 2012). إن غياب المعايير الواضحة لدى إدارات المدارس بكيفية التعامل مع المعلمين قد تزيد من نسبة وجود الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى المعلمين.

وجاءت نتائج هذه الدراسة في مستوى الاغتراب الوظيفي ككل منسجمةً مع دراسة (الصلال والشايح، 2020) ودراسة (مقابلة، حوامدة والطراونة، 2012)، وكذلك في وجود بُعدي العجز وفقدان المعنى في الترتيب الأول والثاني. كذلك جاءت النتائج منسجمةً مع دراسة (حوالة وجستنية، 2019) ودراسة أوانج (Awang, 2017)، في حين أنها خالفت دراسة (أبو الهيجاء و عباس، 2013) ودراسة (السبيعي، 2010) اللتين أشارتا إلى وجود مستوى منخفض من الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين والمعلمين. وكذلك خالفت هذه الدراسة دراسة (أبو سمرة، شعيبات وأبو مقدم، 2014) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية.

### السؤال الثاني: ما مستوى الدافعية للعمل المدرسي لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني كنانة؟

للإجابة عن هذا السؤال أستخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الدافعية للعمل المدرسي لدى عينة الدراسة، ويوضح الجدول أدناه ذلك.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الدافعية للعمل المدرسي لدى عينة الدراسة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	25	أربط عملي بالمساءلة أمام الله تعالى والحصول على رضاه.	4.59	.630	مرتفع
2	26	أؤمن بأن التعليم من أشرف المهن مهما تغيرت الظروف والأحوال.	4.53	.676	مرتفع
3	34	أثق بقدراتي في تحقيق النجاح.	4.41	.681	مرتفع
4	27	أحرص على لبس أجمل الملابس في عملي المدرسي.	4.39	.787	مرتفع
5	4	أثابر لأجعل الطلبة يفهمون دروسهم.	4.28	.701	مرتفع

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
6	29	أسعى لأن أكون مصدر بهجة للآخرين في المدرسة.	4.24	.870	مرتفع
7	10	أشارك المدرسة والطلبة في الأعمال الخيرية عن رغبة وطيب خاطر.	4.16	.792	مرتفع
8	14	أساعد الطلبة بتذليل الصعاب أمامهم وتجديد نفسيهم.	4.15	.683	مرتفع
9	20	لا أتخرج من طلب مساعدة الآخرين في سبيل تحقيق أهدافي التعليمية.	4.14	.729	مرتفع
10	31	أتعلم من جوانب القصور لدي وأجعلها حافزاً لي للعمل.	4.07	.853	مرتفع
11	3	أستمع كثيراً وأنا أتأاور مع الطلبة في موضوعات دراسية.	4.06	.771	مرتفع
12	28	أنظر إلى المستقبل بتفاؤل.	4.06	.986	مرتفع
13	8	أتحمل التحديات المدرسية التي تواجهني يومياً.	4.02	.820	مرتفع
14	19	أربط عملي بحقيقة أن من جد وجد.	4.00	.877	مرتفع
15	18	لا تؤثر حياتي الخاصة على عملي بالمدرسة	3.95	.972	مرتفع
16	21	إخفاقاتي أحياناً لا تحد من عزيمتي على مواصلة العمل.	3.95	.868	مرتفع
17	33	أسعى لتحقيق الخطط المستقبلية التي أضعتها.	3.94	.923	مرتفع
18	16	أسعى إلى تغيير الروتين والنمطية في المدرسة.	3.92	.848	مرتفع
19	17	أندمج كثيراً مع الزملاء والإدارة في إنجاز الأعمال المدرسية	3.90	.862	مرتفع
20	5	أتحدث للآخرين بفخر عن إنجازاتي مع الطلبة.	3.89	.944	مرتفع
21	11	أنظّم أوقاتي وأعمالي المدرسية حسب جدول زمني.	3.85	.926	مرتفع
22	15	أشعر بأن التدريس بحد ذاته متعة شخصية.	3.85	.946	مرتفع
23	6	أشعر بأن وقتي مع الطلبة ينقضي بسرعة خلال الحصص .	3.84	.992	مرتفع
24	22	أجد نفسي طموحاً ولا أقف عند حد معين من الإنجاز.	3.83	.941	مرتفع
25	30	أتجنب التذمر والشكوى من واقع الطلبة في المدرسة.	3.79	1.051	مرتفع
26	12	أحرص على أن تبرز إنجازاتي على مستوى المدرسة والمنطقة التعليمية	3.75	.996	مرتفع
27	23	لا أربط عملي بنظام الحوافز والرواتب التي أتلقاها.	3.72	1.158	مرتفع
28	2	أذهب إلى المدرسة مبكراً رغبةً في تعليم الطلبة	3.65	.900	متوسط
29	9	لا أتأقل من الأعمال المدرسية وإعداد الدروس للطلبة.	3.57	1.114	متوسط
30	32	لا أشعر بالملل والكسل في المدرسة.	3.55	1.160	متوسط
31	7	أستغل أوقات فراغي في تصميم أنشطة للطلبة.	3.53	1.029	متوسط
32	24	أوسع نطاق عملي المدرسي بالحرص على عمل المعارض العلمية والمشاركة فيها.	3.47	1.039	متوسط
33	1	أمضي يومي الدراسي وأنا أشعر بالسعادة	3.35	1.051	متوسط
34	13	أمارس أحياناً الرياضة الصباحية في الطابور الصباحي مع الطلبة.	3.21	1.070	متوسط
		مقياس الدافعية للعمل المدرسي	3.93	.619	مرتفع

يبين الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.21-4.59)، حيث جاءت الفقرة رقم (25)

والتي تنص على: "أربط عملي بالحساب والمساءلة أمام الله تعالى والحصول على رضاه" في المرتبة الأولى وبمتوسط

حسابي بلغ (4.59)، بينما جاءت الفقرة رقم (13) ونصها "أمارس أحياناً الرياضة الصباحية في الطابور الصباحي مع

الطلبة" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.21). وبلغ المتوسط الحسابي لمستوى الدافعية نحو العمل المدرسي لدى

عينة الدراسة ككل (3.93).

وبمراجعة النتائج نلاحظ وجود فقرتي (أربط عملي بالمساءلة أمام الله تعالى والحصول على رضاه)، و(أؤمن بأن التعليم من أشرف المهن مهما تغيرت الظروف والأحوال) بالمرتبتين الأولى والثانية في متوسط الفقرات، وهذا يشير إلى المعلم يُعدُّ أن ما يقوم به هو رسالة خير، وهي تُظهر ربط المعلم مهنته بالقيم الدينية التي ترفع من قيمة العلم والمعلم، ولأن ديننا الحنيف يُرتَّب الأجر والثواب لمن يُعلِّم الناس الخير؛ كل ذلك قد يكون سبباً في رفع مستوى الدافعية لديهم. ومن الجائز تفسير ارتفاع مستوى الدافعية عند المعلمين بما جاء في دراسة بني خلف والقبلان (2013) التي أشار إلى أن الشعور بالإنجاز والامتيازات الوظيفية المتعلقة بالصحة والتقاعد لها قدرة تنبؤية قوية بمستوى الدافعية للعمل المدرسي. وقد يعزى ذلك أيضاً لحرص بعض إدارات المدارس على جعل مدارسهم بيئة محفزة تسهم في تحفيز المعلم للعمل، بالإضافة إلى نظام الرتب والترقيات التي تعدّ سبباً في زيادة الدافعية لدى المعلمين (أبو عيشة، 2019). وقد يكون نظام رتب المعلمين الجديد حافزاً للمعلمين لبذل جهد أكبر للتقدم في الرتب التعليمية، وهذا يشكل سبباً في زيادة دافعتهم، وهو ما يتوافق أيضاً مع دراسة إيفانس (Evans, 2000). ويعد نظام الرتب حافزاً للمعلمين للاستمرار في عملية التطوير والنمو المهني الذاتي الذي يُشعر المعلم بحالة من الكفاءة الذاتية والثقة بالقدرة مما يزيد من مستوى الدافعية لديه، وهذا يعد منسجماً مع دراسة (Durksen, Klassen & Daniels 2017). ويضاف إلى ما سبق القول بأن الدافعية ببعدها النفسي المتعلق بالرضا عن العمل والإنجاز الذاتي قد يكون بمستوى مرتفع غالباً لدى المعلمات بسبب البيئة النفسية الاجتماعية الأكثر استقراراً في مدارسهن، ولوجود بيئة عمل تدفع لبذل المزيد من الجهد. وقد فسّر هذا المستوى من الدافعية لدى المعلمين بسبب تأثير منظومة القيم، وحث الإسلام على تقدير رسالة التعلم والتعليم، ومكانة المعلمين في حياة الأمم.

وجاءت هذه النتائج غير منسجمة مع دراسة (بني خلف والقبلان، 2013؛ قطيش والشرفات، 2017؛ أبو عيشة،

2019) التي أشارت إلى وجود الدافعية بمستوى متوسط لدى المعلمين.

**السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاغتراب الوظيفي تبعاً لاختلاف الجنس والخبرة والمؤهل العلمي**

**لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني كنانة؟**

للإجابة عن هذا السؤال أُستخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الاغتراب الوظيفي حسب

متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة. ويبين الجدول أدناه ذلك.

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الاغتراب الوظيفي حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة

المتغيرات	الفئات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
الجنس	ذكر	2.68	.680	157
	أنثى	2.49	.630	149
المؤهل العلمي	بكالوريوس	2.58	.633	169
	دبلوم عالٍ	2.60	.694	75
	دراسات عليا	2.60	.712	62
الخبرة	أقل من 10 سنوات	2.84	.733	86
	10سنوات فأكثر	2.50	.609	220

يبين الجدول (6) تباينًا ظاهريًا في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الاغتراب الوظيفي بسبب

اختلاف فئات متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية أستخدم

تحليل التباين الثلاثي جدول (7).

جدول (7): تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة على مستوى الاغتراب الوظيفي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	6.012	1	6.012	15.044	.000
المؤهل العلمي	.056	2	.028	.070	.932
الخبرة	10.536	1	10.536	26.364	.000
الخطأ	117.892	295	.400		
الكلية	131.312	299			

يتبين من الجدول (7) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لأثر الجنس، حيث بلغت قيمة ف 15.044 وبدلالة إحصائية بلغت 0.000، وجاءت الفروق لصالح الذكور.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لأثر الخبرة، حيث بلغت قيمة ف 26.364 وبدلالة إحصائية بلغت 0.000، وجاءت الفروق لصالح من خبراتهم أقل من 10 سنوات.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لأثر المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة ف 0.070 وبدلالة إحصائية بلغت 0.932.

وقد يُفسَّر وجود مستوى أعلى بالاغتراب الوظيفي لدى الذكور منه عند الإناث للأعباء المالية التي يرضخ تحتها

الذكور والالتزامات التي تدفعهم للانخراط بأعمال بعيدة عن التعليم؛ مما يؤدي إلى شعورهم بالاغتراب عن الوظيفة التي لا

تحقق لهم ما يسعون إليه من استقرار (عابد، 2018). كما أن الظروف النفسية الاجتماعية أقل استقراراً في مدارس الذكور مقارنةً مع مدارس الإناث. وقد تُفسَّرُ هذه النتائجُ أيضًا تبعًا للعلاقات الاجتماعية الودية التي تربط المعلّمت داخل المدرسة وخارجها، بالإضافة إلى انخفاض مستوى المشكلات السلوكية لدى الطالبات وارتفاعها غالبًا لدى الطلاب. وهذه النتائج متفقة مع دراسة (الصلال والشايح، 2020، عابد، 2018) بوجود فروق في مستوى الاغتراب الوظيفي تبعًا للجنس ولصالح الذكور. ومخالفة لدراسة (صلاح الدين، اليعانية و الفهدي، 2020) التي أشارت نتائجها لعدم وجود فروق بالاغتراب الوظيفي تبعًا لمتغير الجنس،

أما تفسير وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالاغتراب الوظيفي تبعًا لخبرات المعلمين ولصالح من خبراتهم أقل من (10) سنوات، فقد يكون بسبب أن المكان بالنسبة للمعلمين ذوي الخبرة الجديدة لا يمتلكون قدرًا كافيًا من المعلومات يجعلهم قادرين على التكيف. كما أن أصحاب الخبرة الأقل يلجأون إلى التجريب أحيانًا، وبالتالي تكثر لديهم الأخطاء فتزداد عدد مرات المساءلة؛ فتكون ثقّتهم بقدراتهم وفعاليتهم الذاتية أضعف ممن هم أكثر خبرة، وهذا ما قد يجعل التقصير غير المتعمد واردًا لديهم؛ مما يزيد من احتمالية وجود علاقة سلبية مع إدارة المدرسة والزملاء، الأمر الذي يزيد لديهم من مشاعر الاغتراب الوظيفي. ومن المتوقع أن يبدأ المعلم خبرته داخل المدرسة بمستوى مرتفع من الاغتراب الوظيفي، ثم ما يلبث هذا المستوى بالانخفاض مع التقدم بالخبرة. وهذه النتائج مشابهة لنتائج دراسة (الصلال و الشايح، 2020) التي أشارت لوجود فروق في الاغتراب الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة ولصالح من خبرتهم أقل من (5) سنوات. ومخالفة لدراسة (الشايح، 2020؛ الأحمدى والشاماني، 2021) التي أشارت نتائجها لعدم وجود مثل هذه الفروق.

وفيما يتعلق بعدم وجود فروق في الاغتراب الوظيفي تعزى للمؤهل العلمي، فهذا قد يُفسَّرُ بأنّ المؤهل العلمي لا يلعب دورًا في زيادة مستوى الاغتراب الوظيفي أو تقليله، إذ يتعرض حملة جميع المؤهلات ظروف العمل نفسها، ولن تختلف مهاراتهم في التعامل مع الظروف الضاغطة تبعًا لمؤهلاتهم، كما هو الحال عند الخبرة أو الجنس، حيث لا يعطي التقدم بالمؤهل العلمي فرصة أو خبرة حول التعامل مع ظروف العمل أو أنها تزيد من مهارات المعلم التكيفية. وهذه النتيجة تتوافق مع دراسة السبيعي (2010) وتختلف مع دراسة الأحمدى والشاماني (2021) التي أشارت لوجود فروق لصالح أصحاب المؤهلات الأقل.

السؤال الرابع: هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي والدافعية للعمل المدرسي لدى معلمي

### المدارس الحكومية في لواء بني كنانة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين الاغتراب الوظيفي بأبعاده والدافعية للعمل المدرسي لدى عينة الدراسة، والجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8): معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الاغتراب الوظيفي بأبعاده والدافعية للعمل المدرسي لدى عينة الدراسة

المجالات	معامل الارتباط	مقياس الدافعية للعمل المدرسي
العجز	معامل الارتباط	<b>-.289</b> **
	الدلالة الإحصائية	.000
	العدد	306
فقدان المعنى	معامل الارتباط	<b>-.440</b> **
	الدلالة الإحصائية	.000
	العدد	306
عدم وجود معايير للعمل	معامل الارتباط	<b>-.286</b> **
	الدلالة الإحصائية	.000
	العدد	306
العزلة الاجتماعية	معامل الارتباط	<b>-.335</b> **
	الدلالة الإحصائية	.000
	العدد	306
التمرد	معامل الارتباط	<b>-.295</b> **
	الدلالة الإحصائية	.000
	العدد	306
مقياس الاغتراب الوظيفي	معامل الارتباط	<b>-.383</b> **
	الدلالة الإحصائية	.000
	العدد	306

\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05). \*\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

يتبين من الجدول (8) وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين الاغتراب الوظيفي بأبعاده والدافعية للعمل المدرسي لدى عينة الدراسة.

إنّ بعدي العجز وانعدام المعنى يرتبطان بشكل سلبي بالجهود والأداء المرتبط بالذات والرضا الوظيفي. وعندما يشعر المعلم أن لا معنى للعمل الذي يقوم به يصبح أقل ميلاً لبذل الجهد في عمله. لكن ينتهي تأثير انعدام المعنى إذا تمت مشاركة المعلم باتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل الأمر الذي سيزيد من التخلص من الشعور بالعجز والانطلاق للعمل بنشاط (Tummers & Dulk, 2013). وقد يتم تفسير تأثير الاغتراب الوظيفي على دافعية المعلمين بسبب حالة الإرهاق

التي قد ترافق السنوات الطويلة من العمل وما يرافق ذلك من مستويات عالية من القلق والضيق مقارنة بالمهنة الأخرى، ويعود ذلك لعدة عوامل منها: سوء سلوك الطلبة، عبء العمل الكبير، العلاقة المتوترة داخل المدرسة، جدول العمل الذي قد يمتد خارج المدرسة. (Aloe, Norris, Nickerson, & Rinker, 2014) وكل ذلك جعل ما نسبته (50%) من معلمي البرتغال والبرازيل يفكرون في ترك مهنتهم (Jesus, Mosquera, Stobaus, Sampaio, Rezende & Mascrenha, 2011). كما أن هناك علاقة بين التوتر المرتبط بالعمل الناتج عن غموض الدور وعدم وضوح المعايير والتعارض في الأدوار بين الزملاء، وكل ذلك يؤدي إلى تقليل الدافعية للعمل (Tummers & Dulk, 2013). وقد يشعر المعلم باختفاء العدل وعدم ارتباط الأداء بالمكافأة داخل المؤسسة. وتشير دراسة المطيري (2016) بتأثير حالة الشعور بالاغتراب الوظيفي على الكفاءة الذاتية للمعلمين وثقتهم بقدرتهم على إنجاز أعمالهم بالشكل المطلوب، وهذا الحال يؤدي بشكل تدريجي لتراجع دافعية المعلمين للعمل المدرسي.

أما العزلة الاجتماعية التي فقد يعاني منها المعلم بعلاقته مع مديره أو زملائه فقد تكون سبباً لعدم وجود حالة من التوافق والتعاون المطلوب (الشهراني، 2020)، وهذه الحالة قد تزداد بشكل أكبر في فئة المعلمين قليلي الخبرة. وجاءت تلك النتائج منسجمة مع دراسة (Tummers & Dulk, 2011؛ Awang, 2017؛ القرني، 2019؛ الشهراني، 2020).

## التوصيات

توصلت نتائج الدراسة لوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين شعور المعلمين بالاغتراب الوظيفي ودافعتهم للعمل المدرسي لذا توصي الدراسة بما يلي:

- إعادة تطبيق الدراسة باستخدام المقابلات المباشرة.
- تضمين الدورات التدريبية للمعلمين مهارات تتعلق بتحمل ضغوط العمل.
- إيجاد معايير واضحة للعمل المدرسي وتخفيف العبء الدراسي.
- إخضاع مدراء المدارس لدورات بمهارات الاتصال والتواصل مع العاملين.
- تضمين دورات تدريب المعلمين مفهوم الدافعية للعمل وطرق تنميتها ذاتياً.

## المصادر والمراجع

### المراجع باللغة العربية:

- إبراهيم، عبدالسلام. (2015). أثر ضغوط العمل على الشعور بالاغتراب الوظيفي. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبحوث البيئية، 6(1)، 157-190.
- أبوسمرة، محمود وشعيبات، محمد وأبو مقدم، أروى. (2014). الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية: دراسة ميدانية في جامعتي القدس والخليل. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، 34(2)، 53-71.
- أبو عيشة، أماني. (2019). درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم: محافظة العاصمة. دراسات العلوم التربوية، 46(2)، 389-409.
- الأحمدى، عائشة والشاماني، بدور. (2021). واقع الاغتراب الوظيفي لدى معلمات التعليم العام بالمدينة المنورة. مجلة التربية/ جامعة الأزهر، 190(2)، 516-552.
- بحر، يوسف وأبو سلطان، مياسة. (2013). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، 2013(5)، 178-213.
- بني خلف، محمود والقبان، فايزة. (2013). القدرة التنبؤية للعوامل الوظيفية والديموغرافية بمستوى الدافعية نحو العمل المدرسي لدى معلمي العلوم في مدارس محافظة جرش. مجلة دراسات العلوم التربوية، 40(2)، 748-762.
- حوالة، سهير وجستنية، ندى. (2019). واقع الاغتراب الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة الرياض. العلوم التربوية، 1(1)، 254-390.
- خليفة، محمد. (2002). الاغتراب وعلاقته بالمفارقة القيمية لدى عينة من طلاب الجامعات. دراسات علم النفس، 1(1).

- خليل، جواد. (2002). الاغتراب النفسي وعلاقته بالصحة النفسية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة.
- دروزة، سوزان والقواسمي، ديماء. (2014). أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي: دراسة تطبيقية- وزارة التعليم العالي والدراسة العلمي الأردنية، الجامعة الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 10(2) 297-310.
- السبيعي، محمد. (2010). درجة فاعلية الأداء وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بمكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء، اليمن.
- الشرفات، آمنة والماضي، بيان. (2019). مستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس في محافظة المفرق وعلاقته بالاغتراب الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة.
- الشهراني، أسماء. (2020). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في منطقة عسير. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، 3(10)، 277-305.
- صبر، رنا. (2013). أثر ضغوط العمل في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، 37، 243-263.
- صلاح الدين، نسرين و اليحيائية، رحمة والفهدي، راشد. (2020). بنية الاغتراب الوظيفي ومستواه لدى المعلمين بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان: دراسة تحليلية. مجلة العلوم التربوية، 7(28)، 454-616.
- الصلال، أملاك والشايح، علي. (2020). مستوى الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، 9(1)، 129-154.
- عابد، موسى. (2018). الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بالمناخ التنظيمي. رسالة ماجستير غير منشورة.
- القرني، نمشان. (2019). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس بمحافظة بقرن. مجلة جامعة الأزهر، 182(38)، 557-612.

- قطيش، حسين والشرفات، أحمد. (2017). *مستوى دافعية الإنجاز لدى معلّمي الصفوف الثلاثة الأولى في مدارس البادية الشمالية الشرقية*. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، 5(1)، 211-225.
- المطرفي، شعيل. (2005). *الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء - دراسة مسحية على العاملين بإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- المطيري، فرحان. (2016). *الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى عينة من الموظفين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة*. مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر، 35 (168)، 467-513.
- وسطاني، عفاف وبلقاسم، حاجة محمد. (٢٠١٠). *دافعية الإنجاز لدى فريق العمل وعلاقتها بالانتماء القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية في ضوء مشروع المؤسسة: دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم المتوسط لمدينة سطيف*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر.

#### المراجع باللغة الأجنبية:

- Abed, M. (2018). *Work Alienation among public school teachers in Gaza Governorate and its relationship to organizational climate*. Unpublished master's thesis (in Arabic).
- Abu Aisha, A. (2019). *The degree of motivation among teachers working in the Ministry of Education: Capital Governorate (in Arabic)*. *Educational Science Studies*,. 46(2). 389- 409.
- Abu Samra, M., Shuaibat, M.& Abu Muqaddam, A. (2014). *WorkAlienation among faculty members in Palestinian universities: a field study at Al-Quds and Hebron Universities (in Arabic)*. *Journal of the Association of Arab Universities for Research in Higher Education*, 34(2), 53-71.
- Al-Ahmadi, A.& Al-Shamani, B. (2021). *The reality of Work Alienation among public education teachers in Madinah (in Arabic)*. *Education Journal/ Al-Azhar University*, 190 (2), 516-552.
- Aloe, A., Shisler, S., Norris, B., Nickerson, A., & Rinker, T. (2014). *A multivariate meta-analysis of student misbehavior and teacher burnout*. *Educational Research Review* 12, 30-44.

- Awang, A. (2017). *Work Alienation Intervention in Job-Related Tension, Role Overload and Work Effort*. Journal of Management of Roraima 7(2),268-296.
- Badr, Y.& Abu Sultan, M. (2013). *Work Alienation and its relationship to the job performance of workers in the Ministry of Education in the Gaza Strip* (in Arabic). Palestine University Journal for Research and Studies, 2013 (5), 178-213.
- Bahr, Y.&Abu Sultan, M. (2013). *Work Alienation and its relationship to the job performance of workers in the Ministry of Education in the Gaza Strip* (in Arabic). Palestine University Journal for Research and Studies, (5),173-213.
- Bani Khalaf, M. (2013). The predictive ability of functional and demographic factors on the level of motivation towards schoolwork among science teachers in schools in Jerash Governorate(in Arabic). Journal of Educational Science Studies, 40(2), 748-762.
- Blauner,R. (1965). *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*. The Sociological Quarterly, 6(1),83-99.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). *Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level*. Journal of school psychology, 44(6), 473-490
- Chiaburu, S., undiyil, T. & Wang, J. (2014). *Alienation and its correlates: A meta-analysis*. European Management Journal, 32(1), 24–36.
- Darwazeh, S.& Qawasmi, D. (2014). *The impact of the ethical work climate on the feeling of job alienation: an applied study - the Jordanian Ministry of Higher Education and Scientific Research*, the University of Jordan (in Arabic), the Jordanian Journal of Business Administration, 10 (2), 297-310.
- Durksen, L., Klassen, M., & Daniels, M. (2017). *Motivation and Collaboration: The Keys to a Developmental Framework for Teachers' Professional Learning*. Teaching and Teacher Education, 67.66-53,
- Evans, L. (2000). *The effects of educational change on moral job satisfaction and motivation*. Journal of Educational Change, 1, 173-192.
- Gameda, T. & Tynjalla, P. (2015). *Exploring Teachers' Motivation for Teaching and Professional Development in Ethiopia: Voices from the Field*. Journal of Studies of Education, 5 (2), 169-186.

- Hawala, S. & Justinia, N. (2019). *The reality of Work Alienation among kindergarten Teachers in Riyadh*(in Arabic). Educational Sciences, 1(1), 254- 390.
- Ibrahim, A. (2015). *The effect of work stress on job alienation* (in Arabic). Scientific Journal of Business Studies and Environmental Research, 6(1), 157-190.
- Jesus, N., Mosquera, J., Stobaus, C., Sampaio, A., Rezende, M. & Mascarenhas, S. (2011). *Evaluation of the motivation and well/ill-being of teachers: Comparative study between Portugal and Brazil*. Psicologia Escolar e Educação, 7(2), 7-18.
- Khalifa, M. (2002). Alienation and its relationship to value paradox among a sample of university students (in Arabic). Psychology Studies, 1(1).
- Khalil, J. (2002). *Psychological alienation and its relationship to mental health among Palestinian university students in the governorates of Gaza*(in Arabic). Unpublished master's thesis.
- Kozhina,A. & Vinokurov, L. (2020). *Work Alienation During COVID-19: Main Factors and Conditions* (An Example of University Professors) psychology in Russia: State of the Art, 13(4), 106-118.
- Lee, S., Yang, X., Kim, J. & Byun, G. (2022). *Effects of Motivational Climate on Knowledge Hiding: The Mediating Role of Work Alienation*. Journal of Behavioral sciences,12(3), 81-93.
- Al-Matrafi, S. (2005). *Work Alienation and its relationship to performance - a survey study on employees of the Passports Department of Makkah Al-Mukarramah Region*, unpublished master's thesis (in Arabic), Naif Arab University for Security Sciences, Riyadh, Saudi Arabia
- Al-Mutairi, F. (2016). *Work Alienation and its relationship to self-efficacy among a sample of employees at King Abdulaziz University in Jeddah* (in Arabic). Journal of the Faculty of Education - Al-Azhar University, 35 (168), 467-513.
- Muttar,A.& Mahdi,O. (2019). *Antecedents and Consequences of Work Alienation -A Critical Review*. Journal of Statistics Applications & Probability,8(3), 279-288.
- Namchan, Q. (2019). *Work Alienation and its relationship to achievement motivation among school leaders in Balqarn Governorate* (in Arabic). Journal of Al-Azhar University, 182(38), 557-612.

- Qutaish, H & Al-Shurfat, A. (2017). *The level of achievement motivation among teachers of the first three grades in the northeastern Badia schools* (in Arabic). *Journal of Social Studies and Research*, 5(1), 211-225.
- Sabr, R. (2013). *The effect of work stress on the level of job alienation. Baghdad College* (in Arabic) *Journal of Economic Sciences*, 37, 243-263.
- Salah El-Din, N., Al-Yahiya, R & Al-Fahdi, R. (2020). *The structure and level of Work Alienation among teachers in public schools in the Sultanate of Oman: an analytical study* (in Arabic). *Journal of Educational Sciences*, 7 (28), 454-616.
- Al-Sallal, A.& Al-Shaya, A. (2020). *The level of Work Alienation among leaders of government secondary schools in the city of Buraidah* (in Arabic). *International Journal of Educational and Psychological Studies*, 9(1), 129-154.
- Seeman, M. (1959). *On the meaning of alienation. American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Al-Shahrani, A. (2020). *Work Alienation and its relationship to the job performance of kindergarten teachers in the Asir region* (in Arabic). *Palestine University Journal for Research and Studies*, 3 (10), 277-305.
- Al-Shurfat, A&, Al-Madi, B. (2019). *The level of organizational excellence among school principals in Mafraq Governorate and its relationship to job alienation. Unpublished master's thesis* (in Arabic).
- Sprinthall, N., Sprinthall, R. & Oja, Sh .(1994). *Educational Psychology A Development Approach*, (6thed). New York: Mr Graw-Hill, Link.
- Al-Subaie, M. (2010). *The degree of performance effectiveness and its relationship to Work Alienation among secondary school teachers in Makkah Al-Mukarramah. Unpublished master's thesis*, Sana'a University, Yemen (in Arabic).
- Tentama, F.& Pranungsari, D. (2016). *The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools. International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*,5(1), 39-45.

- Tummers, L. & Den Dulk, L.(2011). *Meaningful work for a meaningful life? Work alienation and its effects in the work and the family context*. Erasmus School of Social and Behavioural Sciences.
- Tummers, L. & Den Dulk, L. (2013). *The effects of work alienation on organizational commitment, work effort and work-to-family enrichment*. Journal of Nursing Management, 32(9).
- Viseu ,J., Jesus, S. , Rus,C.& Canavarro, J . (2016). *Teacher motivation, work satisfaction, and positive psychological capital: A literature review*, Electronic Journal of Research in Educational Psychology,. 2(14), 439-461.
- Wastani, A.& Belgacem, H. (2010). *Achievement motivation of the work team and its relationship to the prevailing leadership style of the director of the educational institution in the light of the institution's project: a field study in the middle education institutions of the city of Setif*. (Unpublished master's thesis), Ferhat Abbas University, Setif, Algeria (in Arabic).