



الاغتراب الوظيفي وعلاقته بتقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض

د. خالد عبد الله الطيار*

k.altayyar@qu.edu.sa

dr.altayyar@hotmail.com

مستخلص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي وتقدير الذات، والكشف عن العلاقة بينهما لدى معلمي المرحلة الثانوية في مدينة الرياض، تم استخدام مقياس الاغتراب الوظيفي ومقياس تقدير الذات؛ لجمع البيانات من عينة الدراسة البالغ عددها (474) معلماً، وأظهرت النتائج أن مستوى الاغتراب الوظيفي وأبعاده الفرعية لدى عينة الدراسة مستوى ضعيف، بينما مستوى تقدير الذات كان مرتفعاً، كما كشفت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين تبعاً لمتغيري سنوات الخبرة و النصاب التدريسي، حيث كانت أعلى المجموعات في الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين الأقل في سنوات الخبرة والمعلمين ذوي النصاب التدريسي المرتفع، و عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي بين المعلمين تعزى لمتغيري التخصص والمؤهل الدراسي، ووجود فروق دالة إحصائية في مستوى تقدير الذات لدى المعلمين تبعاً لاختلاف المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، لصالح المعلمين أصحاب المؤهل "دراسات عليا"، والمعلمين ذوي سنوات الخبرة المرتفعة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى تقدير الذات لدى المعلمين تعزى لمتغيري التخصص ونصاب التدريس، وكشفت النتائج عن وجود علاقات ارتباطية سالبة دالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي وتقدير الذات لدى المعلمين.

الكلمات المفتاحية: الاغتراب الوظيفي، تقدير الذات، معلمي المرحلة الثانوية.

* أستاذ مساعد - قسم علم النفس - كلية التربية - جامعة القصيم، السعودية.

للاقتباس: الطيار، خالد عبد الله. (2024). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بتقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية، 6(2)، 94-147.

© نُشر هذا البحث وفقاً لشروط الرخصة Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)، التي تسمح بنسخ البحث وتوزيعه ونقله بأي شكل من الأشكال، كما تسمح بتكييف البحث أو تحويله أو إضافته إليه لأي غرض كان، بما في ذلك الأغراض التجارية، شريطة نسبة العمل إلى صاحبه مع بيان أي تعديلات أجريت عليه.



Job Alienation Associated with Self-esteem among Secondary School Teachers in Riyadh

Dr. Khalid Abdullah Al Tayyar*

k.altayyar@qu.edu.sa

dr.altayyar@hotmail.com

Abstract

The study aimed to identify the level of job alienation in relation to self-esteem among secondary school teachers in Riyadh city. Job alienation and self-esteem scales were utilized to collect data from the study sample comprising (474) teachers. The results showed a weak level of job alienation among teachers, while the level of self-esteem was high. Additionally, statistically significant differences were observed in job alienation among teachers in terms of years of experience and teaching load variables. Highest job alienation groups included least experience years and highest teaching load teachers. There were no statistical differences regarding major/ specialization and academic qualification. Moreover, statistically significant differences were found in the level of self-esteem among teachers attributed to academic qualifications and experience, in favor of teachers with a "postgraduate" qualification and more years of experience. There were no significant differences in self-esteem based on teachers' specialization and teaching load variables. Finally, there was a significant negative correlation between job alienation and self-esteem among teachers.

Keywords: Job alienation, self-esteem, secondary school teachers.

* Assistant Professor, Department of Psychology, College of Education, Qassim University, KSA..

Cite this article as: Al Tayyar, K.A. (2024). Job Alienation Associated with Self-esteem among Secondary School Teachers in Riyadh. *Journal of Arts for Psychological & Educational Studies*. 6(2). 94-147.

© This material is published under the license of Attribution 4.0 International (CC BY 4.0), which allows the user to copy and redistribute the material in any medium or format. It also allows adapting, transforming or adding to the material for any purpose, even commercially, as long as such modifications are highlighted and the material is credited to its author.



مقدمة:

يشهد العالم في وقتنا الحالي تطورًا ملحوظًا وتقدمًا في مختلف مجالات الحياة، سواء الاجتماعية، الاقتصادية، المهنية، العلمية، أو التعليمية. هذا التطور أدى إلى مواجهة الفرد للعديد من التحديات والصعوبات، التي قد تؤدي إلى اضطرابات في علاقات الفرد الاجتماعية والشخصية، والتقليل من مستوى التوافق والرضا الذاتي. ومن بين هذه التحديات، يبرز مفهوم الاغتراب الوظيفي كظاهرة تؤثر سلبًا على توافق وتكيف الفرد النفسي والاجتماعي والمهني، حيث يشعر بالانفصال النفسي والاجتماعي عن دوره المهني وعن بيئته العملية، مما يؤثر سلبًا على أدائه وتجربته المهنية (Dhillon, 2019 , Zengin, 2023).

ومن الجانب الآخر، يعتبر تقدير الذات أساسيًا في تعزيز صحة الفرد النفسية والاجتماعية، ويساعد الفرد في تحقيق توافقه النفسي والاجتماعي، حيث يمكنه من التعامل بكفاءة مع التحديات والمشكلات التي تواجهه. لذا، يعتبر فهم دور التقدير الذاتي في التعامل مع آثار الاغتراب الوظيفي محورًا مهمًا لتحقيق التوافق المهني، وللحفاظ على الرضا النفسي والاجتماعي وتعزيز الصحة النفسية للمعلمين في بيئة العمل (كاتبي وسليطين، 2020). وقد شعورًا بالغبرة مقارنة بالمعلمين ذوي تقدير الذات المتوسطة والمرتفعة.

وتعتبر ظاهرة الاغتراب وما يرتبط بها من متغيرات نفسية واجتماعية إحدى جوانب أزمة الإنسان المعاصر، وقد حظي هذا المفهوم باهتمام العديد من الفلاسفة والعلماء، حيث نال قدرًا كبيرًا من التنوع والاختلاف، نتيجة لتعدد الزوايا التي ينظر من خلالها إليه (سعادة، 2019). والاغتراب يعد من الظواهر التي تنشأ مع الإنسان وتلازمه في جميع العصور القديمة والحديثة والمعاصرة. تختلف هذه الحالة من فرد إلى آخر، حسب طبيعة الظروف التي يعيشها داخل البيئة المجتمعية التي ينتهي إليها. وقد تكون هذه الحالة مقبولة في بعض الأحيان وسلبية في أحيان أخرى، واعتبره أصحاب الفكر والباحثون من الظواهر الإنسانية المهمة، والتي لها آثارها على النواحي النفسية والاجتماعية والاقتصادية للفرد (عصفور، 2015).

ويعد هيجل "Hegel" أول من استخدم مصطلح الاغتراب استخدامًا منهجيًا مقصودًا، حيث تحول مفهوم الاغتراب على يديه إلى مصطلح فني (خليفة، 2003)، ولقد مر مفهوم الاغتراب بتطور متعدد المراحل يمكن تقسيمها إلى ثلاث مراحل هي:



- المرحلة الأولى: مرحلة ما قبل هيجل:

تمت صياغة مفهوم الاغتراب في هذه المرحلة في التراث النظري بطرق متعددة ومعاني مختلفة، فقد تم التعبير عنه من منظور قانوني، حيث يُفهم على أنه انتقال لحقوق الملكية من شخص إلى آخر. وقد تمت معالجته دينياً، حيث يحمل معنى انفصال الإنسان عن خالقه. كما تم التعبير عنه من المنظور النفسي الاجتماعي، حيث يعني انفصال الإنسان عن ذاته وتبنيه لسلوكيات تخالف المعتاد في مجتمعه (القريناوي، وآخرون، 2023).

- المرحلة الثانية: المرحلة الهيجلية: (1831 - 1770) يعتبر مفهوم الاغتراب في فلسفة هيجل عملية تطويرية للعقل البشري، حيث يتجاوز الوعي الذاتي حدوده ليستكشف العالم الخارجي ويتفاعل معه بشكل أعمق وأوسع (خليفة، 2003). يعد هيجل أحد أوائل الفلاسفة الذين استخدموا مصطلح الاغتراب بمعان متعددة، حيث استخدمه للإشارة إلى انفصال الذات عن الجوهر الاجتماعي، أو ما يُعرف بـ "اغتراب الروح عن ذاته". وقد استخدمه أيضاً للدلالة على الاغتراب الفلسفي، الذي يعني تنازل الفرد عن استقلاله الذاتية واندماجه مع الجوهر الاجتماعي، مما يجعله ينتهي باندماج الفرد مع مجتمعه. ويُبرز هيجل فكرة أساسية تفيد بأن الإنسان مغترب بالضرورة، إما عن ذاته أو عن مجتمعه، ويتجه نحو التطور من الاغتراب الاجتماعي إلى الاغتراب الذاتي (رجب، 1988).

-المرحلة الثالثة: مرحلة ما بعد هيجل: بعد هيجل، شهد مفهوم الاغتراب تحولاً نحو منظور أحادي، حيث يركز العلماء بشكل رئيسي على الجانب السلبي دون مراعاة الجوانب الإيجابية، وأصبح يرتبط - في الغالب - بكل ما يهدد وجود الإنسان وحرية، مما يجعل الاغتراب يبدو وكأنه مرض يجب علاجه أو القضاء عليه في عالمنا الحديث (رجب، 1988؛ القريناوي، وآخرون، 2023).

تعريف الاغتراب **Alienation**: يختلف حسب المفهوم والفلسفة التي يعتمد عليها كل فرد. وفيما

يلي عدة تعاريف للاغتراب من وجهات نظر مختلفة:

الفيلسوف "هيجل" يُعرّف الاغتراب بأنه: حالة اللاقدرة التي يعانها الإنسان عندما يفقد سيطرته على ممتلكاته، ويُستغل هذا الوضع لصالح الآخرين، مما يحرم الفرد من القدرة على تحديد مصيره الشخصي وتحقيق طموحاته (القريناوي، وآخرون، 2023). من جهة أخرى، يعرّف شتا (2003) الاغتراب بأنه حالة مركبة تظهر من خلال مواقف موضوعية وذاتية، يصاحبها سلب حرية الجماعة بحيث يتعذر على الأفراد تحقيق أهدافهم واتخاذ القرارات، مما يجعل تكيفهم مع المجتمع



مغتربًا. وبحسب الأحمدي والشاماني (523 , 2021)، يُعرف الاغتراب بأنه: حالة مركبة يمر بها الفرد، حيث يشعر فيها بالانفصال عن الواقع، والركون إلى العزلة والانطواء، ويصبح غير قادر على تحقيق ذاته في ظل الظروف الداخلية أو الخارجية التي تحيط به.

ومما سبق يمكن القول إن الاغتراب هو حالة تعكس فقدان الشخص للاتصال بالواقع والمحيط الاجتماعي، مما يؤدي إلى شعور الفرد بالعزلة، وعدم الرضا، وفقدان القدرة على تحقيق أهدافه واتخاذ القرارات وبالتالي يكون الفرد غير قادر على تحقيق ذاته ومواجهة التحديات الداخلية والخارجية بفعالية.

أنواع للاغتراب:

للاغتراب أنواع متعددة ومختلفة أشارت إليها العديد من الدراسات

: Saleem & Bani-ata, 2014 ; 2003; Nettle, 1957: Rosenstock & Kutner, 1967).

(رجب، 1988) ، وتتضمن هذه الأنواع ما يأتي:

الاجتراب الثقافي: يشير إلى انقطاع الفرد عن القيم والعادات الثقافية للمجتمع الأصلي، يتضمن هذا الانفصال رفض الفرد للثقافة التي ينتمي إليها، بما في ذلك العادات والتقاليد والقيم التي تنظم سلوكه، ونتيجة لهذا الرفض والانفصال، يصبح الفرد غريبًا عن مجتمعه الأصلي ويفقد التواصل الثقافي مع أفراد.

الاجتراب الأسري: يشير إلى الشعور بالبعد والانفصال عن الأسرة، سواء كان ذلك نتيجة للانفصال الجسدي، مثل الانتقال إلى مكان بعيد عن أفراد الأسرة، أو للانفصال العاطفي، كالصراعات العائلية أو العلاقات المتوترة.

الاجتراب الديني: يعبر الانفصال النفسي عن المعتقدات والممارسات الدينية التي كانت جزءًا من هوية الشخص، ويتسبب في شعور الفرد بالفقدان والفراغ الروحي.

الاجتراب السياسي: يشير إلى فقدان الشعور بالانتماء للمجتمع أو الأمة نتيجة للاضطهاد أو الظروف السياسية، حيث يعجز الفرد عن المشاركة في اتخاذ القرارات السياسية، مما يؤدي إلى شعوره بعدم الرضا عن النظام السياسي وتوجهات الحكومة.

الاجتراب النفسي (الذاتي): يتمثل هذا النوع من الاغتراب بشعور الفرد بالعزلة والانفصال العاطفي عن الذات والآخرين، ويتجلى في انفصال الفرد عن ذاته والمجتمع، مما يؤدي إلى شعوره



بالعزلة وعدم الانتماء إلى شبكة العلاقات الاجتماعية، وينتج عن ذلك سلوك انسحابي من المجتمع، ومن محيط الأفراد والعلاقات الاجتماعية ثم من الذات.

الاغتراب الاقتصادي: هذا النوع من الاغتراب يعبر عن فقدان الشخص لفرص العمل أو تدهور وضعه المالي، مما يؤدي إلى شعوره بالعزلة وعدم الانتماء، أو عدم الاندماج في العمل. الاغتراب الاجتماعي: يعبر عن شعور الفرد بالعزلة وفقدان الاتصال الاجتماعي، حيث يفقد التفاعل مع الآخرين ويتراجع الارتباط الاجتماعي معهم، ويشمل الانفصال عن المجتمع ومعايير، والشعور بالعزلة والهامشية، وصعوبة ممارسة السلوك الاجتماعي.

ويجدر الإشارة إلى أنه على الرغم من تعدد أنواع الاغتراب؛ إلا أنه لا يمكن فصلها عن بعضها بعضاً بصورة مستقلة، لأنها تشكل وحدة من المشاعر التي يعايشها الإنسان وتتفاعل بعضها ببعض بطرق مختلفة، فمثلاً: يمكن أن يؤدي الاغتراب الاجتماعي إلى فقدان الثقة في الآخرين، وتشويه الصورة الذاتية للفرد، مما يؤثر على العلاقات الاجتماعية والاندماج مع المجتمع، وهذا التأثير قد يزيد من الشعور بالعزلة النفسية (جديدي، 2012). وهذا يعكس الروابط الوثيقة بين أنواع الاغتراب المختلفة، والتي تجعلها تتفاعل وتتأثر بعضها ببعض بشكل كبير، مما يعزز فهمنا للطبيعة المعقدة لهذه الظاهرة وأثرها على الفرد والمجتمع.

ويعد الاغتراب الوظيفي من بين أنواع الاغتراب الأكثر تأثيراً على الفرد، حيث يحتل مكانة بارزة بين أنواع الاغتراب الأخرى، خاصةً مع تقدم العاملين وتطورهم. ويؤكد الأحمدى والشاماني (2021) أن الامر في ذلك لا يتعلق بالفرد وحده، بل إنه يشمل المؤسسة أو المنظمة بأكملها، حيث أن شعور الموظف بانعزاله عن بيئة العمل وعدم الانتماء لوظيفته يؤثر سلباً على أداءه ومخرجاته، ومن ثم على مخرجات المؤسسة وأهدافها. وفي هذا الصدد يشير عرفة وآخرون (2021) أنه مهما بلغت درجة التطور العلمي والتكنولوجي، يبقى العنصر البشري أهم الركائز التي تقوم عليها المنظمات والمؤسسات، وهذا ما يجعل الاهتمام بمشكلة الاغتراب الوظيفي أمراً ضرورياً لتحقيق أهدافها ورفع مستوى إنتاجيتها.

والاغتراب الوظيفي "Job alienation" قد يؤدي إلى تأثيرات سلبية على المعلمين وعلى بيئة التعلم، ويشير داخلي وأفيربيك (Dagli & Averbek, 2017) إلى أن الاغتراب المهني يمثل عائقاً كبيراً أمام تكيف المعلمين مع بيئة عملهم، وعقبة تجاه نموهم وتطورهم المهني، حيث يقيد قدرتهم على الابتكار والابداع، وتطوير مهاراتهم في بيئة العمل. ومع هذه العوائق، يصبح من الصعب على المعلمين



استكشاف أفكار جديدة وتجربتها والاستفادة من تجارب زملائهم، مما يؤثر سلبًا على أدائهم وعلى جودة التعليم، ويضيف جبريل (2023) بان الاغتراب الوظيفي، يؤدي إلى فقدان المعلم السيطرة والثقة في ذاته، ويشعر بالعجز والتقصير في أدائه لمهامه ويفقد الثقة في الآخرين ويواجه انحرافًا في المعايير والضوابط، مما يدفعه إلى استخدام وسائل غير مشروعة لتحقيق أهدافه المهنية. ووفقًا ل (Ozgen & Erdem, 2023)، فإن آثار الاغتراب تظهر على المستوى الشخصي والمهني، حيث يعاني المعلمون المغتربون من الشعور بالتوتر وعدم الرضا، مما يؤثر على أدائهم وعلاقتهم مع الطلاب والزملاء. ويعد ذلك مؤثرًا على عدم التكيف والانسجام مع المؤسسة التي ينتمون إليها، وهذه التحديات والضغوطات قد تؤدي إلى انخفاض التزامهم بالمؤسسة وصعوبة التعبير عن أفكارهم، وفي بعض الحالات يقررون ترك الوظيفة. بالإضافة إلى ذلك، يعاني المعلمون ذوو المستويات المرتفعة لظاهرة الاغتراب من الشعور بالعجز والوحدة والتشاؤم، مما يؤثر سلبًا على دافعيتهم للعمل ويضعف انتمائهم الوظيفي وبالتالي يؤثر على مخرجات العملية التعليمية (سعادة، 2019؛ صلاح الدين وآخرون، 2020).

تعريف الاغتراب الوظيفي Job alienation

هناك تعريفات متعددة ومتنوعة للاغتراب الوظيفي، والتي تختلف باختلاف نظرة الباحثين، فعلى سبيل المثال تعرفه سعادة، (2019، 858) بأنه "حالة نفسية يشعر فيها المعلم بعدم الانتماء إلى الواقع الوظيفي الذي يعيشه وقصور في التفاعل والتواصل مع زملائه والطلبة والإداريين حيث يؤدي به هذا الانفصال إلى العجز والعزلة وعدم الرضا". بينما يعرف سليمان وآخرون (2018، 938-939) 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" وفي الوقت نفسه، يعرف صلاح الدين وآخرون، (2020، 565) الاغتراب الوظيفي للمعلمين بأنه: "ظاهرة اجتماعية نفسية تصيب المعلمين في المدارس، وتتسبب بشعور المعلم بالعجز والوحدة والتشاؤم وعدم الرضا وفقدان المعنى والمعيارية في العمل، مما يؤثر سلبًا على دافعيته للعمل، وضعف انتمائه الوظيفي، وبالتالي يؤثر سلبًا على مخرجات العملية التعليمية". ويعرف بيري وكور (Beri, & Cour, 2022, 357) الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين بأنه: "حالة نفسية يشعر فيها المعلم بفقدان نسبي للعلاقات مع الآخرين". كما يعرف مقابلة وآخرون (2012، 29) الاغتراب



الوظيفي بأنه: " شعور المعلم بالقلق وعدم الراحة وعدم الألفة بينه وبين الآخرين من مديرين، ومعلمين، وأولياء أمور الطلبة وذلك بابتعاده عن المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والثقافية في المدرسة وخارجها".

ومما سبق طرحه يمكن القول: إن الاغتراب الوظيفي هو حالة نفسية تشمل عدم الانتماء إلى البيئة الوظيفية، وتقصير في التفاعل مع الزملاء والمسؤولين، مما يؤدي إلى العزلة والعجز. ويمكن أن يتسبب الاغتراب الوظيفي في شعور الفرد بعدم الرضا الوظيفي، ومشاعر مختلطة من اليأس والإحباط، وبقيد إمكانياته للتطور والتقدم في مجال عمله. كما يمكن أن يؤثر على دافعيته للعمل، ومساهمته في تحسين العملية التعليمية، وتعزيز التنمية الاجتماعية داخل مجموعة العمل أو المؤسسة التعليمية.

أبعاد الاغتراب:

• على الرغم من عدم وجود اتفاق تام بين الباحثين على تعريف محدد لهذا المفهوم، إلا أن هناك شبه اتفاق على وجود العديد من المظاهر والأبعاد المرتبطة به. يعتبر تحديد سيمان (Seeman, 1959:1990) لتلك الأبعاد، هو الأكثر شيوعًا وانتشارًا بين الباحثين (شتا، 2003؛ خليفة، 2003؛ Beri, & Cour, 2022؛ جبريل، الأحمدى والشاماني، 2021؛ صلاح الدين وآخرون، 2020)، والتي تشمل الأبعاد الآتية:

- فقدان المعايير Normlessness: يتعلق بفقدان الإطار والقيم والمعايير التي يعتمد عليها الفرد في تقييم ذاته وبيئته، مما يؤدي إلى عدم القدرة على تحديد الأهداف واتخاذ القرارات بثقة.
- فقدان المعنى Meaninglessness: يشير إلى الشعور بالفراغ والعجز عن فهم معنى الحياة والهدف من الجهود التي يبذلها الفرد، مما يؤدي إلى فقدان الحماس والرغبة في المضي قدمًا.
- فقدان الانتماء أو العزلة Isolation: يعبر عن عدم الشعور بالانتماء إلى مجتمع معين أو مجموعة اجتماعية، والشعور بالعزلة، رغم وجود العلاقات الاجتماعية.
- فقدان السيطرة Powerlessness: يعبر عن عدم القدرة على السيطرة على الظروف والأحداث المحيطة، والشعور بالعجز والتخلي عن السيطرة على الحياة.



• الشعور بالاعتراب عن الذات Self-Estrangements : يشير إلى الانفصال العاطفي والروحي عن الذات، وعدم القدرة على التعبير عن الذات بشكل صحيح وإيجابي. وهذه الأبعاد تعكس ظاهرة الاعتراب وتأثيرها العميق على حياة الفرد، مما يؤدي إلى تحديات نفسية واجتماعية تتطلب التعامل معها بشكل فعال لتحسين جودة الحياة النفسية والاجتماعية، مما يعزز الفهم لطبيعة التحديات التي يجب التركيز عليها في إطار الدعم النفسي والعلاج لأولئك الذين يعانون من التحديات النفسية أو العاطفية، بما في ذلك الاعتراب الوظيفي وغيرها من الضغوط النفسية.

وتتعدد أسباب ظاهرة الاعتراب الوظيفي وتنوع في مختلف المنظمات، فهي تنقسم إلى عوامل تتعلق بالمنظمة ذاتها، وعوامل تتعلق بالأفراد العاملين فيها، فبالنسبة للعوامل التي ترتبط بالمنظمة، فإن انتشار التكنولوجيا في بيئة العمل يُعتبر عاملاً رئيسياً في زيادة مستوى الاعتراب الوظيفي. فالتكنولوجيا، على الرغم من فوائدها؛ قد تقلل من التواصل الإنساني والتفاعل الاجتماعي، مما يؤدي إلى انعزال العاملين. كما يمكن أن يساهم ضعف الفعالية الإدارية، وتقارير كفاية الأداء غير الواضحة، في تقويض الثقة والانتماء للمنظمة. بالإضافة إلى ذلك، قد يؤدي نظام الحوافز الضعيف والمنافسة الشديدة بين العاملين إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي وزيادة الانفصال. أما بالنسبة للعوامل الخاصة بالأفراد، فإن الخوف وعدم الأمان الوظيفي يمكن أن ينشأ نتيجة لعدم الاستقرار في الوظيفة أو التوقعات بالفصل، مما يؤثر على الثقة والانتماء للمنظمة. بالإضافة إلى ذلك، قد يسهم نقص الكفاءة الذاتية وعدم التوافق مع قيم المنظمة في تقويض الثقة بالنفس وزيادة الانفصال والعزلة. وعلى صعيد آخر، يمكن أن تؤثر توجهات العاملين وعدم ملاءمتها مع قيم العمل وأهداف المنظمة في تقليل الارتباط الوظيفي وزيادة الانفصال عن المنظمة (مقابلة، 2011؛ سليمان وآخرون، 2018؛ الاحمدي، 2021).

ويمكن القول إن هذه العوامل، سواء كانت تتعلق بالمنظمة أو الأفراد، تعمل معاً كنظام معقد ومتداخل مع بعضها بعضاً. وتؤثر بشكل كبير على العاملين في بيئة العمل، وتقف عائقاً أمام الفرد في بناء علاقات إيجابية مع الزملاء والمنظمة.

تقدير الذات: self-esteem

يُعتبر تقدير الذات مفهومًا أساسيًا في مجال علم النفس، حيث يلعب دورًا مهمًا في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي، والمهني، والحفاظ على الصحة النفسية الجيدة (الربيعات، 2022). فمن



خلال نظرية ماسلو للحاجات Maslow (1954)، فإن تقدير الذات يعتبر من الحاجات الأساسية للإنسان، حيث يؤكد "ماسلو" على ضرورة الاعتراف بقيمة الفرد واحترامه لذاته وثقته بها. وعندما يشعر الفرد بالتقدير والقبول من قبل الآخرين، ينمو لديه شعور بالثقة بالنفس والقدرة على التعامل بفعالية مع التحديات والضغوط التي يواجهها في حياته. ومن الناحية المهنية، يمكن أن يؤثر تقدير الذات بشكل كبير على أداء الفرد في بيئة العمل، حيث يعزز لديه الاستعداد والقدرة على تحمل المسؤولية وتحقيق النجاح في مختلف جوانب الحياة المهنية (كاتبي وسليطين، 2020).
وتقدير الذات يمثل التقييم الإيجابي أو السلبي للذات والشعور الذي نكونه تجاه أنفسنا، ويعبر عن المفهوم الذاتي الذي هو مجموع المعتقدات التي نحملها عن أنفسنا (Smith & Mackie, 2007). وفقاً للديجات (2022)، يعبر تقدير الذات عن الحالة الشعورية التي يشعر بها الفرد تجاه نفسه، واعتقاده القوي بكفاءته وقيمه، مما يُشعره بالفخر. بينما يصف كوبر سميث (Coopersmith, 1967) تقدير الذات كالتقييم الذي يضعه الفرد لنفسه ويحاول المحافظة عليه، ويشمل ذلك وجهات نظره واتجاهاته، سواء كانت إيجابية أو سلبية، تجاه ذاته. وعلى غرار ذلك، يصف روجرز (Rogers, 1969) تقدير الذات كالاتجاهات التي يمتلكها الفرد نحو ذاته، والتي تتضمن جوانب سلوكية وعاطفية.

من التعاريف السابقة، نستنتج أن تقدير الذات هو الشعور بالقبول والاحترام للذات، مع الاعتقاد بالكفاءة والقيمة الشخصية، وهو جزء من المفهوم الذاتي. يتأثر بالتجارب والعلاقات، ويؤثر بدوره على سلوك الفرد وعواطفه.

وتقدير الذات ينمو ويتطور عبر مراحل العمر، ويتعرض لتغيرات حسب تصرفات الفرد وردود أفعاله، ولتقدير الذات مستويات متعددة، حيث يمكن تصنيفها إلى الآتي:

- مستوى تقدير الذات المرتفع: ويتميز الأفراد ذوو تقدير الذات المرتفع بثقة عالية بالنفس، ويتصرفون بطريقة إيجابية في المواقف المختلفة، ولديهم الاستعداد لتحمل المسؤولية والقدرة على مواجهة الضغوط والتحديات.
- مستوى تقدير الذات المتوسط: والأفراد وفق هذا المستوى لديهم ثقة معتدلة بالنفس، وقد يكونون أقل تأثراً بتقييمات الآخرين، ويظهرون بعض الشكوك أو القلق بشأن قيمتهم الذاتية. وقدرة على التكيف مع التحديات معتدلة.



• مستوى تقدير الذات المنخفض: والأفراد ذوو تقدير الذات المنخفض تكون ثقتهم بأنفسهم منخفضة، وغالبا ما يعانون من ضغوطات ويميلون إلى النظرة السلبية لأنفسهم، وقد يكون لديهم ميلاً للانعزال وتجنب مواجهة التحديات نظراً لعدم ثقتهم بقدراتهم (Rosenberg,1985 ؛ Coopersmith,1981).

والمعلمون ذوو تقدير الذات المرتفع يتمتعون بعدة سمات بارزة. تتجلى هذه السمات في وعيهم الواضح بأنفسهم، فهم يمتلكون تصوّراً واقعياً للذات، حيث يدركون نقاط قوتهم وضعفهم بوضوح، وهذا يمكنهم من استغلال نقاط القوة بفعالية، ويسعون إلى تحسين أوجه النقص لديهم وتطويره، ويمتلكون مهارة التواصل مع الآخرين، مما يعزز العلاقات الإيجابية داخل الفصل ومجتمع المدرسة، كما يتميزون بالاستعداد لمواجهة التحديات وتحمل المخاطر، ويتعاملون بمرونة مع الأخطاء وحالات الفشل، حيث يرونها فرصاً للنمو والتعلم بدلاً من كونها عقبات تقف في طريقهم. كذلك لديهم شعور ووعي بالمسؤولية تجاه نتائج جهودهم، كما يضعون أهدافاً واضحة لأنفسهم مما يوفر التوجيه والتركيز لتطويرهم المهني. أخيراً، فهم يتمتعون بالثقة والاستقلالية في أفعالهم وتصرفاتهم، ويثقون في قدرة على زملائهم وطلابهم والإداريين، مما يعزز البيئة التعليمية بالتعاون والتفاعل الإيجابي (Suma,2020: Mbuva,2017).

وفي المقابل فإن تقدير الذات المنخفض يرتبط بتدني مستوى الإنجاز والشعور بالقلق، لنقص والصراعات النفسية. فالأفراد الذين يعانون من تقدير الذات المنخفض يشعرون بعدم القدرة على تحقيق النجاحات، أو إتمام المهام بنجاح، مما يؤثر على تفكيرهم واتخاذ قراراتهم. كما يعانون من شعور بالنقص والعجز، مما يؤدي إلى صراعات نفسية داخلية تؤثر على حياتهم الشخصية والمهنية، وعلى علاقاتهم مع الآخرين (Mruk, 2013: Faria & Vijaya, 2019).

مشكلة الدراسة:

منذ بداية القرن العشرين، شهد العالم تطورات هائلة ومتسارعة على مختلف الأصعدة، سواء الاقتصادية أو الثقافية أو الاجتماعية. وبالنظر إلى هذه التغييرات الضخمة، أدت إلى تحديات متعددة تواجه المعلم قد تؤثر سلباً على أداء وفعالية المعلم المهنية، مثل مواكبة أحدث الأدوات والتطبيقات والاستفادة منها بفاعلية في التعليم بما يلي احتياجات الطلبة المختلفة. وفي هذا السياق، أشارت نتائج عدد من الدراسات إلى ارتفاع مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين، حيث



يشعرون بالانفصال عن هويتهم المهنية وعن مجتمعاتهم التعليمية مثل دراسة سليمان وآخرين (2018) ودراسة فارس (2022).

ويُعد شعور المعلم بالاغتراب الوظيفي مؤشراً على عدم تكيفه وانسجابه مع المؤسسة التعليمية التي ينتهي إليها، بالإضافة إلى الآثار السلبية التي تشمل المؤسسة التعليمية نفسها والطلاب. ومن خلال استطلاع الباحث الكثير من الدراسات، لم يتسن له العثور على دراسات جمعت متغيري الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين وتقدير الذات معاً على مستوى المجتمع السعودي بشكل خاص. وعلى ضوء ما سبق، ولندرة الدراسات في هذا الجانب وعدم وجود نتائج حاسمة حول طبيعة العلاقة بين المتغيرين. جاءت فكرة الدراسة الحالية التي تحدد مشكلتها في محاولة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1- ما مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض؟
- 2- ما مستوى تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض تعزى لمتغيرات (التخصص، المؤهل، سنوات الخبرة، نصاب التدريس)؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض تعزى لمتغيرات (التخصص، المؤهل، سنوات الخبرة، نصاب التدريس)؟
- 5- هل توجد علاقات ارتباطية دالة إحصائياً بين الاغتراب الوظيفي وتقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض؟

أهداف الدراسة:

- سعت الدراسة الحالية إلى التعرف على:
- مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض.
 - مستوى تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض.
 - الفروق في مستوى الاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغيرات (التخصص، المؤهل، سنوات الخبرة، نصاب التدريس). لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض.
 - الفروق في مستوى تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض تعزى لمتغيرات (التخصص، المؤهل، سنوات الخبرة، نصاب التدريس).



- العلاقة الارتباطية بين الاغتراب الوظيفي وتقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض.

أهمية الدراسة:

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة الحالية في الآتي:

الأهمية النظرية:

- تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الفئة المعنية بها، وهم معلمي المرحلة الثانوية الذين يمثلون أساس بناء جيل المجتمع في المستقبل، والذين يواجهون خلال أدائهم لعملهم عدداً من الضغوط سواء كانت نفسية أو أكاديمية أو أسرية أو اجتماعية أو اقتصادية.
- تسهم هذه الدراسة في الكشف عن مستوى الاغتراب الوظيفي وعلاقته بتقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية.
- ندرة الدراسات الأجنبية والعربية والتي بحثت مستوى الاغتراب الوظيفي وعلاقته بتقدير الذات لدى المعلمين، وعدم وجود دراسة أجريت على المجتمع السعودي - حسب علم الباحث - تناولت متغيرات الدراسة الحالية، وبذلك تمثل هذه الدراسة محاولة للإسهام في سد النقص المعرفي القائم حول هذا الموضوع الذي يمثل أهمية بالغة للفرد والمجتمع.

الأهمية التطبيقية:

- إمكانية أن تسهم نتائج الدراسة الحالية في التوجيه نحو تطوير بيئة عمل صحية، وتعزيز الإيجابية في العمل، وتحسين العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة التعليمية، لتخفيف تأثيرات الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين.
- إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في بناء برامج إرشادية تقدم الدعم النفسي للتعامل مع الآثار النفسية والاجتماعية المترتبة على الاغتراب الوظيفي.
- من المتوقع أن توفر نتائج الدراسة الحالية مزيداً من المعلومات والبيانات التي تفيد الباحثين في إجراء دراسات مماثلة مستقبلاً على عينات مختلفة.
- الدراسة الحالية وما تمثله من نتائج تمثل إضافة وإثراء لنتائج الدراسات التي تناولت الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين.
- بناء وتوفير مقياس لقياس الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين.



مصطلحات الدراسة:

Job alienation: الاغتراب الوظيفي

يعرف صلاح الدين وآخرون (2020, 571-572) الاغتراب الوظيفي للمعلمين بأنه: " شعور المعلم بانفصال ذاته عن المجتمع الخارجي، وشعوره بعدم الرضا والانتماء لوظيفته، وعدم وجود حافز يشده لوظيفته، مما يجعله يبتعد عن المشاركة في الأنشطة الاجتماعية، والانعزال، فيؤدي ذلك إلى تدني أدائه في العمل، والإهمال في المدرسة" ويُعرف الباحث الاغتراب الوظيفي إجرائيًا: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المعلم -المفحوص- من خلال إجابته على مقياس الاغتراب الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية وأبعاده المختلفة، (فقدان المعايير، فقدان المعنى، فقدان الانتماء، فقدان السيطرة، والشعور بالاغتراب عن الذات). حيث تدل الدرجة المرتفعة التي يحصل عليها المستجيب على مستوى مرتفع من الاغتراب الوظيفي.

تقدير الذات: self-esteem

يعرفه روزنبرج (Rosenberg,1985) بأنه عبارة عن: "التقييم الذي يقوم به الشخص ويحتفظ به عادة لذاته، وهو يعبر عن اتجاه الاستحسان أو الرفض، ويشير تقدير الذات المرتفع إلى أن الفرد ذو قيمة وكفاءة ويحترم ذاته، أما تقدير الذات المنخفض فيدل على رفض الذات وعدم الاقتناع بها".

ويُعرف الباحث تقدير الذات إجرائيًا ب: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المعلم -المفحوص- من خلال إجابته على مقياس تقدير الذات المستخدم في الدراسة. حدود الدراسة: اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: تتمثل في الاغتراب الوظيفي وعلاقته بتقدير الذات لدى المعلمين، وأثر متغيرات (التخصص، المؤهل، سنوات الخبرة، نصاب التدريس) على مستوى الاغتراب الوظيفي، وتحدد نتائج الدراسة بالعينة التي أجريت عليها، وكذلك تبعًا للأدوات المستخدمة في الدراسة وهي: مقياس الاغتراب الوظيفي، ومقياس تقدير الذات.
- الحدود البشرية والمكانية: معلمو مدراس المرحلة الثانوية، بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: أجريت الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول للعام 1445هـ – 2024م.



الدراسات السابقة: تم تصنيفها إلى محورين، على النحو الآتي:

أولاً: دراسات تناولت الاغتراب الوظيفي:

كدراسة مقابلة وآخرين (2012) التي هدفت إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي، والكشف عن الفروقات في مستوى الاغتراب الوظيفي وفقاً لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي، لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، تكونت عينة الدراسة من (709) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، ولجمع البيانات تم استخدام مقياس الاغتراب الوظيفي، وكشفت النتائج أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين كان متوسطاً، كما أظهرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي.

وهدف دراسة سليمان وآخرين (2018) إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين، والكشف عن الأسباب المؤدية للاغتراب الوظيفي لدى المعلمين، وكذلك التعرف على الفروق في مستوى الاغتراب الوظيفي بين المعلمين تبعاً لمتغير الجنس والمرحلة التعليمية. تكونت عينة الدراسة من (300) معلم ومعلمة بمحافظة القاهرة، أعد الباحثون مقياس الاغتراب الوظيفي لجمع البيانات، وتوصلت النتائج إلى شيوع ظاهرة الاغتراب الوظيفي بين المعلمين في كافة المراحل الدراسية. وأظهرت النتائج وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الاغتراب بين عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور. وكشفت النتائج عن الأسباب التي أدت إلى شيوع ظاهرة الاغتراب الوظيفي بين المعلمين، وشملت: النواحي المادية، ظروف العمل وطبيعته، سوء الأنظمة الإدارية، عدم الحماية والأمان، القوانين المركزية، وأثر وسائل الإعلام السلبي نحو المعلم.

وفي دراسة غيث والحارثي (2019) التي هدفت إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي، وسلوك المواطنة التنظيمية، والكشف عن الفروق في مستوى الاغتراب بين عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات: المؤهل العلمي، والعمر، وسنوات الخبرة، ومستوى دخل الأسرة، والحالة الاجتماعية لدى المعلمين. تكونت عينة الدراسة من (197) معلمة في مدارس التعليم العام (الابتدائية، والمتوسطة، والثانوية) بمحافظة الطائف، أظهرت النتائج أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمات جاء بدرجة متوسطة. في حين كان سلوك المواطنة مرتفعاً. وكشفت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أفراد العينة تعزى لمتغير المؤهل التعليمي لصالح المعلمات الأقل مؤهلاً، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي بين أفراد العينة تعزى



لمتغيرات الفئة العمرية، سنوات الخبرة، دخل الأسرة، والحالة الاجتماعية. وكشفت النتائج عن وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي وسلوك المواطنة لدى المعلمات. كما أجرى ديون (Dhillon, 2019) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الاغتراب الوظيفي وكل من تقدير الذات والرضا الوظيفي لدى المعلمين. تكونت عينة الدراسة من (100) معلم ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مدارس منطقة جوردا سبور في الهند. ولجمع البيانات تم استخدام مقياس الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين، ومقياس الرضا الوظيفي، ومقياس تقدير الذات، وكشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية بين الاغتراب الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المعلمين، فانخفاض مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين. وكذلك وجود علاقة ارتباطية سلبية ذات دلالة احصائية بين الاغتراب الوظيفي وتقدير الذات، وأن المعلمين ذوي تقدير الذات المنخفض هم أكثر غربة من المعلمين ذوي الذات المتوسطة والمرتفعة التقدير.

وقام حوالة وجستنية (2019) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي والكشف عن الفروق في مستوى الاغتراب الوظيفي بين أفراد العينة تبعاً لمتغير نوع المدرسة، مستوى التعليم، وسنوات الخدمة، ولجمع البيانات تم تطبيق مقياس الاغتراب الوظيفي على عينة الدراسة والمكونة من (774) معلمة من معلمات رياض الأطفال بمدينة الرياض، وتوصلت نتائجها إلى أن المستوى العام للاغتراب لدى المعلمات كان متوسطاً في جميع الأبعاد ماعدا بُعد العزلة الاجتماعية والذي ظهر بمستوى ضعيف، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي بين المعلمات تبعاً لمتغير نوع المدرسة لصالح معلمات المدارس الأهلية، وتبعاً لمتغير المستوى الدراسي لصالح المعلمات الأقل في مستوى التعليم، وتبعاً لمتغير سنوات الخدمة لصالح المعلمات الأقل في سنوات الخدمة ممن خدمتهن أقل من عشر سنوات.

وسعت دراسة صلاح الدين وآخرين (2020) إلى التحقق من بنية الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين، والتعرف على الفروق في مستوى الاغتراب الوظيفي بين المعلمين بناءً على متغيرات الجنس وسنوات الخبرة، وقد تكونت عينتها من (403) معلمين (من الجنسين) في المدارس الحكومية في سلطنة عمان، جمعت البيانات باستخدام مقياس الاغتراب الوظيفي. وتوصلت النتائج إلى أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين منخفضاً، وترتبت أبعاد الاغتراب لدى عينة الدراسة تبعاً للترتيب الآتي: العجز، العزلة واللامعيارية، غياب الدعم، واللامعنى. وكشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي بين المعلمين تبعاً لمتغير الجنس، بينما



وجدت فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، وكانت لصالح المعلمين الأقل في سنوات الخبرة.

وفي دراسة الأحمدى و الشامانى (2021) التي هدفت إلى التحقق من واقع الاغتراب الوظيفي، والكشف عن الفروق في الاغتراب الوظيفي بين عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي، والمرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة، والتخصص، لدى معلمات التعليم العام بالمدينة المنورة، تكونت عينتها من (505) معلمات من مختلف مراحل التعليم العام، ولجمع البيانات استخدمت الدراسة مقياس الاغتراب من أعداد الباحثين، وكشفت النتائج أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمات كان متوسطاً، وكان أعلى مظاهر الاغتراب الوظيفي مرتبطاً ببعدي فقدان القيم وفقدان الثقة. بالإضافة إلى وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي بين عينة الدراسة تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية لصالح معلمات مرحلة ما فوق الابتدائي، وتبعاً لمتغير التخصص العلمي لصالح التخصصات الأدبية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل الدراسي وسنوات الخبرة.

وأجرى كل من عرفة وآخرين (2021) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي، والكشف عن الفروق في مستوى الاغتراب الوظيفي بين المعلمين وفقاً لمتغيرات: الجنس، سنوات الخبرة، ومستوى المدرسة. وقد تم استخدام مقياس الاغتراب الوظيفي لجمع البيانات من عينة الدراسة المكونة من (717) معلماً ومعلمة من معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وتوصلت النتائج إلى أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين كان بدرجة منخفضة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي بين عينة الدراسة تعزى لمتغيرات: الجنس وكانت لصالح الذكور وسنوات الخبرة وكانت لصالح سنوات الخبرة من 5-10 سنوات، بينما لم تجد النتائج فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير مستوى المدرسة.

كما أجرى فارس (2022) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى معلمي المرحلة الثانوية بالعراق، وكذلك التعرف على الفروق في مستوى الاغتراب الوظيفي بين المعلمين تبعاً لمتغير الجنس. تكونت عينة الدراسة من (200) معلم ومعلمة، جمعت البيانات باستخدام مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي ومقياس الالتزام التنظيمي، وأظهرت النتائج أن مستوى الاغتراب الوظيفي كان مرتفعاً، ووجود علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً بين



الشعور بالاغتراب الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاغتراب بين المعلمين تعزى لمتغير الجنس.

وفي دراسة جبريل (2023) التي تناولت الاغتراب المهني والتمكين النفسي كمنبئين بالتوجه نحو المستقبل المهني لدى المعلمين، حيث هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الاغتراب المهني، والتوجه نحو المستقبل المهني، وكذلك التعرف على مدى تأثير متغير التخصص العلمي وسنوات الخبرة على مستوى الاغتراب لدى المعلمين، تكونت عينة الدراسة من (210) من معلمي المرحلة الثانوية بالمنصورة. وتم استخدام مقاييس الاغتراب المهني، التمكين النفسي، والتوجه نحو المستقبل المهني. وتوصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في مستوى الاغتراب المهني تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق دالة إحصائية تبعًا لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح الأقل خبرة، وتبعًا لمتغير التخصص لصالح عينة التخصصات الأدبية. كذلك كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائية بين الاغتراب المهني والتوجه نحو المستقبل المهني لدى المعلمين، وأخيرًا اظهرت النتائج إمكانية التنبؤ بالتوجه نحو المستقبل المهني من خلال الاغتراب المهني.

وأجرى إرديم وأوزجن (Ozgen, & Erdem 2023) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى اغتراب المعلمين الوظيفي، وعن الفروق بين المعلمين في مستوى الاغتراب الوظيفي تبعًا لمتغيرات: الجنس، الأقدمية المهنية، العمر، ونوع المدرسة. تكونت عينة الدراسة من (162) معلمًا يعملون في المدارس الحكومية في أيدين بتركيا، وتم جمع البيانات باستخدام مقياس اغتراب المعلمين. وتوصلت النتائج إلى أن مستوى الاغتراب الوظيفي العام للمعلمين وأبعاده الفرعية كان منخفضًا، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي بين المعلمين تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح المعلمين الذين تتراوح سنوات خدمتهم بين 11-20 سنة، وتبعًا لمتغير العمر لصالح المعلمين الذين تتراوح أعمارهم بين 25-35 سنة، وتبعًا لنوع المدرسة لصالح معلمي المدارس الثانوية.

وقام سميسك وآخرون (Smsek, 2012) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين، تكونت عينة الدراسة من (340) معلمًا من معلمي المدارس الابتدائية بتركيا، جمعت البيانات باستخدام مقياس الاغتراب الوظيفي، وكشفت النتائج أن مستوى الاغتراب لدى المعلمين كان متوسطًا بشكل عام وتمثل بعد اللامعيارية بأعلى مستوى للاغتراب لدى عينة الدراسة بينما كان بعد العلاقة الاجتماعية أقل الأبعاد.



وأجرى زينجن (Zengin, 2023) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين مستويات الاغتراب الوظيفي وسلوكيات الاغتراب التنظيمي لدى المعلمين في تركيا، تكونت عينة الدراسة من (323) معلمًا يعملون في المدارس الابتدائية والثانوية في مقاطعة بورصة بتركيا. ولجمع البيانات تم استخدام مقياس الاغتراب الوظيفي ومقياس سلوكيات المعلم. وكشفت النتائج أن تصورات المعلمين للاغتراب الوظيفي كانت عند مستوى متوسط، في حين كانت مستويات سلوكيات الاغتراب التنظيمي عند مستوى منخفض. حيث أظهر 74% من المعلمين سلوك اغتراب تنظيمي منخفض ومنخفض جدًا، و23.8% أظهروا سلوك اغتراب تنظيمي معتدل، و2.2% أظهروا مستوى عالٍ من سلوك الاغتراب التنظيمي.

ثانيًا: دراسات تناولت تقدير الذات:

كدراسة سمارة وآخرين (2012) والتي هدفت إلى استقصاء درجة تقدير المعلمين لذواتهم وعلاقتها بدافعية الإنجاز لديهم، والكشف عن الفروق في تقدير الذات بين المعلمين وفقا لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة التدريسية، تكونت عينة الدراسة من (١٠٨) معلم (من الجنسين) من معلمي المرحلة الأساسية، وجمعت البيانات باستخدام مقياس تقدير الذات، ومقياس دافعية الإنجاز، وكشفت النتائج أن مستوى تقدير الذات لدى المعلمين مرتفع، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير الذات بين المعلمين تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي، والخبرة التدريسية. كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجة تقدير الذات ومستوى دافعية الإنجاز لدى المعلمين.

وأجرى الأحسن (2015) دراسة هدفت إلى تحديد مستوى تقدير الذات، والتعرف على مستوى الضغوط المهنية والمصادر المسببة لها، وكذلك الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين متغيري مستوى تقدير الذات ومصادر الضغوط المهنية لدى المعلمين في ولايتي البليدة وتيبازة. تكونت عينة الدراسة من (115) معلماً ومعلمة. وكشفت النتائج أن مستوى تقدير الذات لدى عينة الدراسة كان منخفضاً، ووجود ضغوط مهنية مرتفعة لدى المعلمين، وأن مصادر تلك الضغوط كانت متعلقة بـ أعباء المهنة وظروف العمل، التلاميذ وأولياء أمورهم، السياسة التعليمية، الأجر والحوافز، العلاقات المهنية، النمو والتطور المهني، والمكانة الاجتماعية، كما كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية عكسية بين مصادر الضغوط المهنية وتقدير الذات لدى المعلمين.



وقام دبابي (2016) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الابتدائية بورقلة، حيث تكونت عينة الدراسة من (444) معلماً ومعلمة، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم تطبيق استمارة تقدير الذات من إعداد الباحث، والتي اشتملت على أربعة أبعاد هي: البعد الجسدي، الأكاديمي، الاجتماعي والشخصي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى تقدير الذات لدى أفراد عينة الدراسة كان مرتفعاً بنسبة بلغت 94.49%.

وأجرى مؤنس (2019) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى تقدير الذات، ومستوى الابتكار الانفعالي والعلاقة بينهما لدى المعلمين، وكذلك الكشف عن الفروق بين أفراد العينة في مستوى تقدير الذات تبعاً لمتغيرات نوع المدرسة، الجنس، والرواتب. تكونت عينة الدراسة من (399) معلماً ومعلمة في قطاع غزة، تم جمع البيانات باستخدام مقياس تقدير الذات، ومقياس الابتكار الانفعالي. وكشفت النتائج أن مستوى تقدير الذات ومستوى تقدير الابتكار الانفعالي لدى أفراد العينة كان بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقدير الذات والابتكار الانفعالي تعزى لمتغير نوع المدرسة، والجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقدير الذات، تعزى إلى متغير الراتب لصالح الأعلى مرتباً، وأن هناك علاقة ارتباط قوية بين تقدير الذات، والابتكار الانفعالي، لدى المعلمين.

وفي دراسة كاتي وسليطين (2020) التي هدفت إلى التعرف على مستوى تقدير الذات والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى عينة من المعلمين والمعلمات بمدينة دمشق، وكذلك الكشف عن الفروق في مستوى تقدير الذات والرضا الوظيفي لدى المعلمين تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة التدريسية. تكونت عينة الدراسة من (220) معلماً ومعلمة. جمعت البيانات باستخدام مقياس تقدير الذات ومقياس الرضا الوظيفي، وكشفت النتائج عن مستويات متوسطة في كل من تقدير الذات والرضا الوظيفي لدى أفراد العينة. كما وجدت علاقة إيجابية دالة بين تقدير الذات والرضا الوظيفي، في حين لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقدير الذات والرضا الوظيفي لدى أفراد العينة تعزى إلى متغيري الجنس والخبرة التدريسية.

وفي دراسة شديفات (2022) والتي هدفت إلى الكشف عن مدى إمكانية التنبؤ بدافعية الإنجاز من خلال مستوى تقدير الذات لدى المعلمات بالأردن، وكذلك التعرف على الفروق في مستوى تقدير الذات بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة. تكونت عينة الدراسة من (165) معلمة رياض أطفال، وجمعت البيانات باستخدام مقياس تقدير الذات



ومقياس دافعية الإنجاز، وتوصلت النتائج إلى أن مستوى تقدير الذات لدى عينة الدراسة كان متوسطاً، ونتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقدير الذات بين المعلمات تعزى لمتغيري المؤهل العلمي (الدراسي) وسنوات الخبرة، وكشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين دافعية الإنجاز من جهة وجميع مجالات تقدير الذات باستثناء مجال القلق والتوتر، حيث كانت العلاقة سلبية، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن تقدير الذات يسهم بنسبة 75% في التنبؤ بالدافعية للإنجاز لدى المعلمات.

وسعت دراسة الياس (2022) إلى التعرف على الاستقواء الإداري وعلاقته بتقدير الذات لدى معلمي المدارس الأساسية في مدينة القدس، ولجمع البيانات قام الباحث بإعداد مقياس تقدير الذات وتطبيقها على عينة تكونت من (200) معلم ومعلمة. وكشفت نتائج الدراسة أن مستوى تقدير الذات لدى عينة الدراسة كان متوسطاً، كما أظهرت النتائج وجود مساهمة إيجابية للاستقواء الإداري في تقدير الذات لدى المعلمين.

كما أجرى باسمير (2023) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين تقدير الذات والصحة النفسية لدى المعلمين، وكذلك العلاقة بين تقدير الذات والاستغراق الوظيفي، والتعرف على الإسهام النسبي للصحة النفسية وتقدير الذات في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين. تكونت عينة الدراسة من (250) معلماً من معلمي الصفوف الأولى بمحافظة جدة. ولجمع البيانات تم استخدام مقياس تقدير الذات، ومقياس الصحة النفسية للشباب، ومقياس الاستغراق الوظيفي، وكشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الصحة النفسية وتقدير الذات، وعلاقة ارتباطية موجبة بين تقدير الذات والاستغراق الوظيفي، ووجود إسهام نسبي للصحة النفسية وتقدير الذات في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة.

وفي دراسة حديثة أخرى قام بها أوغبان وأوشيباما (Ogban & Ushibima, 2023) هدفت إلى التعرف على العلاقة بين تقدير الذات الدافعية وأثرهما في فعالية الذات لدى معلمي المدارس الثانوية في إبادان في نيجيريا. تكونت عينة الدراسة من (300) معلم، قامت الباحثة بتطوير أداة لقياس تقدير الذات وقياس الدافعية وتم استخدام استبيان فعالية الذات لدى المعلمين. وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الدافعية وتقدير الذات، وكذلك بين تقدير الذات وفعالية التدريس لدى المعلمين، وأشارت النتائج إلى أن تقدير الذات كان أكثر العوامل إسهاماً في التنبؤ بفعالية التدريس.



التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق لبعض من الدراسات التي تناولت موضوع الاغتراب الوظيفي وتقدير الذات؛ فإنه يمكن استخلاص بعض المؤشرات في النقاط الآتية:

- هدفت الدراسات السابقة إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات وكذلك تقدير الذات لدى المعلمين، وأظهرت نتائج متباينة ما بين الاتفاق والاختلاف، فعلى سبيل المثال كان الاغتراب الوظيفي منخفضاً في دراسات صلاح الدين وآخرين (2020)؛ عرفة وآخرين (2021)، إريديم وأوزجن (Erdem & Ozgen, 2023)، زينجن (Zengin, 2023)، ومتوسطاً في دراسات سميسك وآخرين (Smsek, 2012)، غيث والحارثي (2019)؛ حوالة وجستنية (2019)، الأحمدي والشاماني (2021) بينما كان مرتفعاً في دراسات سليمان وآخرين (2018)، فارس (2022).
- تنوع حجم العينة، فعلى سبيل المثال؛ كان حجمها (100) في دراسة ديلون (Dhillon, 2019) بينما كان العدد (774) في دراسة حوالة وجستنية (2019) في حين بلغ حجم عينة الدراسة الحالية (474) معلماً.
- تناولت الدراسات السابقة الاغتراب الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات كدراسة ديلون (Dhillon, 2019) التي تناولت العلاقة بين الاغتراب الوظيفي وبين تقدير الذات والرضا الوظيفي، ومتغير سلوك المواطنة في دراسة غيث والحارثي (2019)، ومتغير الالتزام التنظيمي في دراسة فارس (2022)، ومتغير بالتوجه نحو المستقبل في دراسة جبريل (2023)، ومتغير سلوكيات الاغتراب التنظيمي في دراسة زينجن (Zengin, 2023).
- قلة الدراسات التي تناولت علاقة الاغتراب الوظيفي وتقدير الذات، وعدم وجود دراسة أجريت على المجتمع السعودي (في حدود اطلاع الباحث).
- أسهمت نتائج الدراسات السابقة في إثراء الدراسة الحالية، وساعدت في بنائها وإعدادها، وكذلك في بناء مقياس الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين.

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي المقارن وذلك لمناسبته أهداف الدراسة الحالية.



مجتمع الدراسة: يتكون المجتمع الأصلي للدراسة الحالية من معلمي المرحلة الدراسية الثانوية في مدينة الرياض المنتظمين في العمل في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 1445هـ - 2024م، والبالغ عددهم (6380) معلمًا.
عينة الدراسة: وتتكون من الآتي:

أولاً: العينة الاستطلاعية: تكونت العينة الاستطلاعية التي تم التأكد من صدق وثبات الأدوات المستخدمة في الدراسة الحالية من (55) معلمًا من معلمي مدارس المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقد تم التطبيق عليهم في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1445هـ - 2024م.

ثانيًا: العينة الأساسية: تكونت العينة الأساسية للدراسة الحالية من (474) معلمًا من معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض مجتمع الدراسة الحالية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وتم التطبيق عليهم خلال الفصل الدراسي الأول للعام 1445هـ - 2024م، والجدول الآتي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية وفقًا للمتغيرات المختلفة:

جدول (1):

توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية وفقًا للمتغيرات المختلفة

التخصص	العدد	النسبة	المؤهل	العدد	النسبة
تخصصات أدبية	260	54.9%	بكالوريوس	412	86.9%
تخصصات طبيعية	214	45.1%	دراسات عليا	62	13.1%
سنوات الخبرة	العدد	النسبة	نصاب التدريس	العدد	النسبة
أقل من 5 سنوات	119	25.1%	أقل من 10 حصص	107	22.6%
من 5 لأقل من 10 سنوات	76	16.0%	من 10 إلى 15 حصة	151	31.9%
من 10 سنوات لأقل من 15 سنة	97	20.5%	من 16 إلى 20 حصة	128	27.0%
من 15 سنة فأكثر	182	38.4%	أكثر من 20 حصة	88	18.5%

يتضح من جدول (1) السابق أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة الحالية كانوا من التخصصات الأدبية بنسبة بلغت 54.9%، بينما بلغت نسبة المعلمين من التخصصات الطبيعية 45.1%، وبالنسبة للمؤهل فكانت النسبة الأكبر من أصحاب المؤهل العلمي "بكالوريوس" بنسبة بلغت 86.9%، بينما بلغت نسبة المعلمين من أصحاب المؤهل العلمي "دراسات عليا" 13.1%، وكانت



النسبة الأكبر من المعلمين من أصحاب سنوات الخبرة "من 15 سنة فأكثر" بنسبة بلغت 38.4%، يليهم أصحاب سنوات الخبرة "أقل من 5 سنوات" بنسبة بلغت 25.1%، ثم أصحاب سنوات الخبرة "من 10 سنوات لأقل من 15 سنة" بنسبة بلغت 20.5%، والنسبة الأقل كانت من أصحاب سنوات الخبرة "من 5 لأقل من 10 سنوات" بنسبة بلغت 16.0%، أما من حيث نصاب التدريس من الحصص؛ فالنسبة الأكبر كانت ممن لديهم نصاب أسبوعي "من 10 إلى 15 حصة" بنسبة بلغت 31.9%، يليهم "من 16 إلى 20 حصة" بنسبة بلغت 27.0%، ثم "أقل من 10 حصص" بنسبة بلغت 22.6%، وفي الترتيب الأخير "أكثر من 20 حصة" بنسبة بلغت 18.5%.

أدوات الدراسة:

أولاً: مقياس الاغتراب الوظيفي (إعداد الباحث):

قام الباحث بإعداد مقياس الاغتراب الوظيفي بهدف قياس مستوى الاغتراب الوظيفي للمعلمين، حيث تم بناؤه وفقاً للخطوات الآتية:

- تحديد الهدف الرئيسي للمقياس والذي يتمثل في قياس الاغتراب الوظيفي للمعلمين.
- الاطلاع على الإطار النظري والتراث الفكري في مجال علم النفس والتي تناولت دراسة الاغتراب الوظيفي.
- قام الباحث بالاطلاع على بعض المقاييس العربية والأجنبية الخاصة بقياس الاغتراب الوظيفي للمعلمين، مثل مقياس (سيمان (Seeman, 1959)، (Berri, & Cour (2022)، غيث والحارثي (2019)، جبريل (2023)، الأحمدي والشاماني (2021).
- تم مقابلة عدد من معلمي المرحلة الثانوية وتوجيه سؤال استطلاعي لهم حول الأسباب المؤدية لشعور المعلم بالاغتراب الوظيفي؟
- وبناء على الخطوات السابقة، تم تحديد أبعاد المقياس في صورته الأولية، وتتضمن (فقدان المعايير، فقدان المعنى، فقدان الانتماء، فقدان السيطرة، والشعور بالاغتراب عن الذات).
- تم صياغة العبارات المتعلقة بكل بعد من أبعاد المقياس من نوع التقرير الذاتي التي يتم الاستجابة عليها عن طريق تحديد خيار واحد من بين خمسة اختيارات، هي: (أبداً، نادراً، أحياناً، غالباً، دائماً) لتقابل الدرجات (1، 2، 3، 4، 5) على الترتيب. وتعتبر الدرجة المرتفعة عن درجة عالية في مستوى الاغتراب الوظيفي بأبعاده المختلفة.



- عُرض المقياس في صورته الأولى على مجموعة من الأساتذة المحكمين المختصين في علم النفس والصحة النفسية، وعددهم (6) محكمين، طُلب منهم إبداء آرائهم وملحوظاتهم حول فقرات المقياس من حيث: الصياغة، الوضوح، وصحة المضمون للمجال الذي تقيسه، وقد بلغت نسبة الاتفاق على الفقرات بين المحكمين أكثر من (80%)، وتمت الاستفادة من الملاحظات والمقترحات المقدمة منهم في إجراء بعض التعديلات على المقياس بنسخته النهائية.
- تم اختيار عينة التقنين بشكل عشوائي من المجتمع الأصلي للدراسة الحالية، وتم تطبيق المقياس عليهم.

- القيام بتحليل البيانات ومعالجتها بالأساليب الإحصائية المناسبة.

الكفاءة السيكومترية للمقياس:

أولاً: الصدق: تم التأكد من صدق المقياس من خلال الآتي:

- الصدق الظاهري: Face Validity

يهدف التحقق من الصدق الظاهري للمقياس، أو ما يُعرف بـ "صدق المحكمين"، تم عرض المقياس في صورته الأولى على مجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين في علم النفس والصحة النفسية كما هو موضح بخطوات إعداد المقياس.

- الاتساق الداخلي: Internal consistency

تم التحقق من صدق المقياس الحالي بالاعتماد على الاتساق الداخلي، بحساب معاملات ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficients بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس، ودرجة البعد المنتمية إليه العبارة، فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بجدول (2):

جدول (2):

معاملات الارتباط بين درجات عبارات مقياس الاغتراب الوظيفي ودرجة البعد المنتمية إليه العبارة

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
فقدان المعايير	فقدان المعنى	تابع: فقدان الانتماء	تابع: فقدان السيطرة	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	**0.674	11	**0.697	21	**0.670	31	**0.760
2	**0.793	12	**0.842	22	**0.839	32	**0.832
3	**0.835	13	**0.912	23	**0.752	33	**0.775
4	**0.804	14	**0.901	24	**0.789	34	**0.704



العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
فقدان المعايير	0.792**	فقدان المعنى	0.836**	تابع: فقدان الانتماء	0.621**	تابع: فقدان السيطرة	0.784**
5	15	25	35	6	16	7	36
فقدان المعايير	0.636**	فقدان المعنى	0.748**	فقدان السيطرة	0.589**	تابع: فقدان السيطرة	0.783**
6	16	26	36	7	17	8	37
فقدان المعايير	0.107	فقدان الانتماء	0.652**	فقدان الانتماء	0.678**	فقدان الانتماء	0.878**
8	18	27	37	9	18	9	38
فقدان المعايير	0.587**	فقدان المعنى	0.724**	فقدان المعنى	0.724**	فقدان المعنى	0.755**
9	19	28	38	10	19	10	39
فقدان المعايير	0.637**	فقدان المعنى	0.846**	فقدان المعنى	0.819**	فقدان المعنى	0.778**
10	20	29	39	11	20	11	40
فقدان المعايير	0.853**	فقدان المعنى	0.692**	فقدان المعنى	0.819**	فقدان المعنى	0.853**
11	20	30	40	12	20	12	41
فقدان المعايير	0.871**	فقدان المعنى	0.871**	فقدان المعنى	0.871**	فقدان المعنى	0.871**
12	20	31	41	13	20	13	41

** دالة عند مستوى ثقة 0.05 فأقل

يتأكد من جدول (2) أن جميع معاملات الارتباط بين درجات عبارات المقياس ودرجة البعد المنتمية إليه العبارة، معاملات ارتباط دالة عند مستوى دلالة 0.05، فأقل وهو ما يؤكد اتساق عبارات كل بعد فيما بينها وتماسكها بعضها مع بعضًا، ما عدا العبارة رقم 8 في البعد الأول "فقدان المعايير" ولذلك تم حذفها من النسخة النهائية للمقياس، وأصبح المقياس مكونًا من 40 عبارة. كذلك تم التحقق من اتساق وتجانس أبعاد المقياس فيما بينها، بحساب معاملات ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficients بين درجة كل بعد من أبعاد المقياس، والدرجة الكلية للمقياس، فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بجدول (3):

جدول (3):

معاملات الارتباط بين درجات أبعاد مقياس الاغتراب الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس

فقدان المعايير	فقدان المعنى	فقدان الانتماء	فقدان السيطرة	الشعور بالاغتراب عن الذات
0.910**	0.873**	0.872**	0.943**	0.899**

** دالة عند مستوى 0.01

يتضح من جدول (3) أن جميع معاملات الارتباط بين درجات أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس معاملات ارتباط دالة عند مستوى دلالة 0.01، وهو ما يؤكد اتساق وتماسك أبعاد المقياس فيما بينها وتماسكها بعضها مع بعض. وعليه يمكن القول: إن المقياس يتمتع بصدق بناء جيد وفقًا لمعيار الاتساق الداخلي، وأنه بوجه عام صادق في قياس ما وضع لقياسه.



ثانياً: الثبات:

تم التأكد من ثبات درجات مقياس الاغتراب الوظيفي وأبعاده الفرعية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ Alpha-Cronbach فكانت معاملات الثبات كما هي موضحة بجدول (4) الآتي:

جدول (4):

معاملات ثبات درجات مقياس الاغتراب الوظيفي وأبعاده الفرعية

فقدان المعايير	فقدان المعنى	فقدان الانتماء	فقدان السيطرة	الشعور بالاغتراب عن الذات
0.899	0.920	0.884	0.887	0.902
ثبات المقياس ككل = 0.971				

يتضح من جدول (4) أن للمقياس وأبعاده الفرعية معاملات ثبات موثوق فيها، ومما سبق تتأكد صلاحية استخدام المقياس في الدراسة الحالية في الكشف عن الاغتراب الوظيفي وأبعاده الفرعية لدى معلمي المرحلة الثانوية عينة الدراسة الحالية.

ثانياً: مقياس تقدير الذات روزنبرج (Rosenberg) تعريب الشايب (2010)

يعد مقياس روزنبرج لتقدير الذات من أكثر المقاييس أو الاختبارات الشائعة وأشهرها استخداماً، وهو يتكون من 10 عبارات، خمس عبارات إيجابية المضمون هي: (1,3,4,6,9) وخمس عبارات سلبية المضمون هي: (2,5,7,8,10)، يتم الاستجابة على عبارات المقياس بتحديد خيار واحد من أربعة خيارات تتمثل في (موافق بشدة، موافق، غير موافق، غير موافق بشدة) لتقابل الدرجات (1,2,3,4) على الترتيب مع مراعاة اتجاه العبارات، وحصول الفرد على درجة مرتفعة تعبر عن مستوى مرتفع من تقدير الذات.

• الكفاءة السيكومترية للمقياس:

أولاً: الصدق: تم التأكد من صدق المقياس من خلال الطرق الآتية:

1- الصدق الظاهري: Face Validity

يهدف التحقق من الصدق الظاهري للمقياس أو ما يسمى بـ(صدق المحكمين)؛ تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين المختصين في علم النفس والصحة النفسية وعددهم (7) محكمين، لإبداء آرائهم وملحوظاتهم حول فقرات المقياس من حيث الصياغة والوضوح وصحة المضمون للمجال الذي تقيسه، وقد كانت نسبة



الاتفاق على الفقرات بين المحكمين أكثر من (80%)، وتمت الاستفادة من الملاحظات والمقترحات المقدمة من قبلهم في إجراء بعض التعديلات على المقياس بنسخته النهائية.

2- الاتساق الداخلي: Internal consistency

تم التحقق من صدق المقياس الحالي بالاعتماد على الاتساق الداخلي، بحساب معاملات ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficients بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بجدول (5):

جدول (5):

معاملات الارتباط بين درجات عبارات مقياس تقدير الذات والدرجة الكلية للمقياس

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	**0.522	6	**0.761
2	**0.597	7	**0.667
3	**0.577	8	**0.618
4	**0.550	9	**0.603
5	**0.551	10	**0.614

** دالة عند مستوى ثقة 0.01

يتضح من جدول (5) أن جميع معاملات الارتباط بين درجات عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس معاملات ارتباط دالة عند مستوى دلالة 0.01، وهو ما يؤكد اتساق وتماسك عبارات المقياس فيما بينها وتماسكها بعضها مع بعض.
ثانياً: الثبات:

تم التأكد من ثبات درجات مقياس تقدير الذات باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ Alpha-Cronbach فكانت قيمة معامل الثبات مساوية 0.744، وهو ما يؤكد أن للمقياس معامل ثبات موثوق فيه، ومما سبق تتأكد صلاحية استخدام المقياس في الدراسة الحالية في الكشف عن تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية عينة الدراسة الحالية.
الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها:

في الدراسة الحالية تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS V. 22 كالاتي:



- أولاً: للتأكد من صدق وثبات الأدوات المستخدمة في الدراسة الحالي تم استخدام:
- 1- معامل ارتباط بيرسون *Pearson Correlation Coefficients* في التأكد من الاتساق الداخلي لأدوات الدراسة وأبعادها الفرعية.
 - 2- معامل ثبات ألفا كرونباخ *Alpha Cronbach* في التأكد من ثبات درجات أدوات الدراسة وأبعادها الفرعية.
- ثانياً: للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام:
- 1- اختبار "ت" للمجموعة الواحدة *One Sample T-Test* في التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي وتقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، وذلك بمقارنة متوسط درجات المعلمين الفعلي بمتوسط فرضي.
 - 2- اختبار "ت" للمجموعات المستقلة *Independent Samples T-Test* وذلك للكشف عن دلالة الفروق في مستوى الاغتراب الوظيفي وتقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض باختلاف (التخصص، المؤهل العلمي).
 - 3- اختبار "تحليل التباين أحادي الاتجاه" *One Way ANOVA* وذلك للكشف عن دلالة الفروق في مستوى الاغتراب الوظيفي وتقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض باختلاف (سنوات الخبرة، نصاب التدريس).
 - 4- اختبار أقل فرق دال *LSD* كاختبار للمقارنة البعدية في حالة دلالة تحليل التباين.
 - 5- معامل ارتباط بيرسون *Pearson Correlation Coefficients* في الكشف عن طبيعة العلاقات الارتباطية بين الاغتراب الوظيفي وأبعاده الفرعية وتقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض.
- نتائج الدراسة ومناقشتها:
أولاً: نتائج السؤال الأول:
- نص السؤال الأول للدراسة الحالية على: "ما مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض؟".

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار "ت" للمجموعة الواحدة *One Sample T-Test* في المقارنة بين متوسط درجات المعلمين عينة الدراسة في الاغتراب الوظيفي بالمتوسط الفرضي للدرجات، وتم حساب المتوسط الفرضي على أنه يساوي (3.4×عدد عبارات البعد) حيث تم الاعتماد



على التدرج الخماسي في الاستجابة لعبارات المقياس، فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

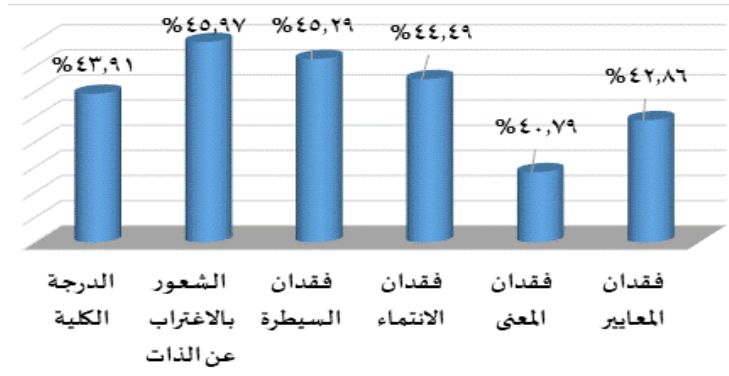
جدول (6):

دلالة الفروق بين المتوسطين الفعلي والفرضي لمستوى الاغتراب الوظيفي وأبعاده الفرعية لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض (درجات الحرية = 473)

الاغتراب الوظيفي	المتوسط الفرضي	المتوسط الفعلي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" ودلالاتها	نسبة التوافر	مستوى الاغتراب الوظيفي
فقدان المعايير	30.6	19.285	7.221	-34.118**	42.86%	ضعيف
فقدان المعنى	23.8	14.276	6.376	-32.520**	40.79%	ضعيف
فقدان الانتماء	27.2	17.795	6.676	-30.670**	44.49%	ضعيف
فقدان السيطرة	30.6	20.382	7.094	-31.359**	45.29%	ضعيف
الشعور بالاغتراب عن الذات	23.8	16.089	6.785	-24.745**	45.97%	ضعيف
الدرجة الكلية	136	87.827	29.592	-35.443**	43.91%	ضعيف

يتضح من جدول (6) السابق وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 فأقل بين المتوسطين الفعلي والفرضي للاغتراب الوظيفي وأبعاده الفرعية، لصالح المتوسط الفرضي، ووفقاً لنسب التوافر يتأكد أن مستوى الاغتراب الوظيفي وأبعاده الفرعية لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض مستوى ضعيف.

والنتائج السابقة تؤكد في مجملها أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض مستوى ضعيف، وهو ما يتضح من الشكل الآتي:



شكل (1): مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض



ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين منخفض من خلال عدة عوامل تتفاعل بعضها مع بعض، منها أن جودة البنية التحتية للتعليم في المملكة العربية السعودية، بما في ذلك تطوير البنية المدرسية وتوفير التقنيات التعليمية المتطورة، قد أوجد بيئة عمل أفضل للمعلمين، وقلل من التحديات التي يواجهونها يوميًا، كما أن دعم الجهات المعنية بالتعليم للمعلم من خلال توفير البرامج التدريبية وورش العمل وتحفيزهم على التطوير المستمر يجعلهم أكثر قدرة على التوافق والتكيف مع بيئة العمل وتلبية متطلباتها، وهذا ربما يقلل من الشعور بالانعزال ويزيد الثقة بالذات. بالإضافة إلى العوامل الثقافية والدينية التي تلعب دورًا مهمًا في تعزيز الانتماء والترابط الاجتماعي والتعاون بين جميع أفراد المجتمع، مما يسهم في تقليل الشعور بالانعزال والاعتراب عن بيئة العمل، بالإضافة إلى ذلك، تعزز الأنشطة واللقاءات الاجتماعية الغير صافية من التواصل والتفاعل الاجتماعي بين المعلمين، وتقوي الروابط بينهم، مما يقلل من الشعور بالانعزال ويعزز الانتماء مما يقلل من شعور المعلم بالاعتراب الوظيفي.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة صلاح الدين وآخرين (2020)، ودراسة عرفة وآخرين (2021)، ودراسة إرديم وأوزجن (Ozgen, & Erdem, 2023)، ودراسة زينجن Zengin, (2023) والتي توصلت إلى أن مستوى الاغتراب لدى المعلمين كان منخفضًا، وفي المقابل تختلف نتائج الدراسة الحالية عن نتائج دراسة سليمان وآخرين (2018)، ودراسة فارس (2022) التي وجدت أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين كان مرتفعًا. وكذلك تختلف عن نتائج دراسة سميسك وآخرين (Smsek, 2012)، ودراسة غيث والحارثي (2019) ودراسة حوالة وجستنية (2019) ودراسة الأحمدى والشاماني (2021) والتي توصلت إلى أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين كان متوسطًا.

ثانيًا: نتائج السؤال الثاني:

نص السؤال الثاني للدراسة الحالية على: "ما مستوى تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض؟".

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار "ت" للمجموعة الواحدة One Sample T-Test في المقارنة بين متوسط درجات المعلمين - عينة الدراسة - في تقدير الذات بالمتوسط الفرضي للدرجات، وتم حساب المتوسط الفرضي على أنه يساوي (2.5× عدد العبارات) حيث تم الاعتماد على التدرج الرباعي في الاستجابة لعبارات المقياس، فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:



جدول (7):

دلالة الفروق بين المتوسطين الفعلي والفرضي لمستوى تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية

بمدينة الرياض (درجات الحرية = 473)

تقدير الذات	المتوسط الفرضي	المتوسط الفعلي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" ودلالاتها	نسبة التوافر	مستوى تقدير الذات
	25	32.639	4.184	39.753**	81.60%	مرتفع جداً

يتضح من جدول (7) السابق أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 فأقل بين المتوسطين الفعلي والفرضي لتقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، لصالح المتوسط الفعلي، وكان مستوى تقدير الذات مرتفع، حيث بلغت نسبة التوافر 81.60%.

والنتائج السابقة تؤكد في مجملها أن مستوى تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بالسعودية مستوى مرتفع ويمكن أن يرتبط هذا الارتفاع في مستوى تقدير الذات لدى المعلمين إلى عدة عوامل بما في ذلك العوامل الثقافية والقيم الاجتماعية والدينية، فطبيعة المجتمع السعودي، مجتمع متدين يشجع على القيم الاجتماعية الإيجابية مثل: الاحترام والتقدير، والترابط والتعاون وهو ما يمكن أن ينعكس على معنويات المعلمين، ويؤثر إيجاباً على ثقتهم بأنفسهم وقدراتهم، مما قد يساهم في بناء صورة إيجابية للذات لدى المعلمين. وعلاوة على ذلك، يلعب الدين دوراً محورياً في تشكيل وجدان المعلمين، حيث يعتبرون عملهم خدمة ورسالة تربوية نبيلة تساهم في بناء مجتمع أكثر تطوراً وازدهاراً. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي أيضاً أن نأخذ في الاعتبار تأثير البنية التحتية الجيدة للمدارس في المملكة العربية السعودية، وتوفير الفرص لتطوير ونمو المعلمين مهنيًا، وتشجيعهم وتحفيزهم للالتحاق بها، فكل هذه العوامل يمكن أن تساهم في تعزيز احترام المعلمين لأنفسهم وتقديرهم لدورهم، وبالتالي تعزيز تقدير الذات لديهم. فعندما يشعرون بأن أعمالهم وجهودهم تُقدَّر وتُحترم، يتعزز لديهم الإحساس بالثقة والاعتزاز بمهنتهم كمعلمين، وهذا يساعدهم في بناء صورة إيجابية لأنفسهم، وفي تحقيق التوازن النفسي والمهني لديهم.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة دبابي (2016) ودراسة سمارة وآخرين (2012) والتي توصلت إلى أن مستوى تقدير الذات لدى المعلمين كان مستوى مرتفعاً، بينما اختلفت عن نتائج دراسة مؤنس (2019) ودراسة كاتي وسليطين (2020) ودراسة الياس (2022) ودراسة شديفات (2022) والتي كشفت عن مستوى متوسط لتقدير الذات لدى المعلمين.



ثالثاً: نتائج السؤال الثالث:

نص السؤال الثالث للدراسة الحالية على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض تعزى لمتغيرات (التخصص، المؤهل، سنوات الخبرة، نصاب التدريس)؟".

1- الاغتراب الوظيفي ومتغير التخصص:

تم استخدام اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين *Independent Samples T-Test* في الكشف عن دلالة الفروق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض والتي ترجع لاختلاف التخصص (تخصصات أدبية، تخصصات طبيعية)، فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول (8):

دلالة الفروق في مستوى الاغتراب الوظيفي وفقاً للتخصص (درجات الحرية = 472)

الاغتراب الوظيفي	التخصص	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
فقدان المعايير	تخصصات أدبية	19.413	7.627	0.424	0.672
	تخصصات علمية	19.130	6.713		
فقدان المعنى	تخصصات أدبية	14.247	6.506	0.110	0.913
	تخصصات علمية	14.312	6.231		
فقدان الانتماء	تخصصات أدبية	17.571	6.963	0.801	0.423
	تخصصات علمية	18.065	6.319		
فقدان السيطرة	تخصصات أدبية	20.124	7.546	0.870	0.385
	تخصصات علمية	20.693	6.512		
الشعور بالاغتراب عن الذات	تخصصات أدبية	15.703	6.815	1.360	0.174
	تخصصات علمية	16.553	6.734		
الدرجة الكلية	تخصصات أدبية	87.058	31.192	0.621	0.535
	تخصصات علمية	88.753	27.585		

يتضح من جدول (8) السابق أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي وأبعاده الفرعية لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض ترجع لاختلاف التخصص.



ويفسر الباحث هذه النتيجة المتمثلة بعدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الاغتراب الوظيفي وأبعاده الفرعية لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، ترجع لاختلاف تخصصاتهم العلمية ربما إلى التجارب المهنية المتشابهة التي يمرون بها، بغض النظر عن تخصصاتهم العلمية. فعلى سبيل المثال، يتمتع المعلمون بفرص متساوية للنمو المهني والتطوير المستمر، بما في ذلك فرص الانضمام إلى الدورات التدريبية والبرامج التعليمية، كذلك فإن البيئة المدرسية في مدينة الرياض تحمل سمات مشتركة تؤثر على تجربة المعلمين بشكل متجانس، بالإضافة إلى أنه قد يكون هناك تشابه للتحديات الإدارية أو الأكاديمية في المدارس بشكل عام، مما يجعل تجربة المعلمين متشابهة، ويقلل من الفروق في مستوى الاغتراب الوظيفي بينهم.

ونتيجة الدراسة الحالية تختلف عن نتائج دراسة الأحمدى و الشاماني (2021) ودراسة جبريل (2023) والتي وجدت فروقاً بين المعلمين في مستوى الاغتراب الوظيفي ترجع لاختلاف التخصص.

2- الاغتراب الوظيفي ومتغير المؤهل الدراسي:

تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة *Independent Samples T-Test* في الكشف عن دلالة الفروق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض والتي ترجع لاختلاف المؤهل (بكالوريوس، دراسات عليا)، فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:
جدول (9): دلالة الفروق في مستوى الاغتراب الوظيفي وفقاً للمؤهل (درجات الحرية = 472)

الاغتراب الوظيفي	المؤهل	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
فقدان المعايير	بكالوريوس	18.971	7.217	2.453	0.05
	دراسات عليا	21.371	6.948		
فقدان المعنى	بكالوريوس	14.022	6.312	2.250	0.05
	دراسات عليا	15.968	6.589		
فقدان الانتماء	بكالوريوس	17.925	6.820	1.088	غير دالة
	دراسات عليا	16.935	5.601		
فقدان السيطرة	بكالوريوس	20.257	7.063	0.986	غير دالة
	دراسات عليا	21.210	7.302		
الشعور بالاغتراب عن الذات	بكالوريوس	15.947	6.830	1.175	غير دالة
	دراسات عليا	17.032	6.448		
الدرجة الكلية	بكالوريوس	87.121	29.646	1.339	غير دالة
	دراسات عليا	92.516	29.028		



يتضح من جدول (9) السابق أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي وأبعاده الفرعية (فقدان الانتماء، فقدان السيطرة، الشعور بالاغتراب عن الذات) لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض ترجع لاختلاف المؤهل العلمي، بينما كانت الفروق في بعدي (فقدان المعايير وفقدان المعنى) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05، والفروق لصالح المعلمين أصحاب المؤهل "دراسات عليا".

ويعزو الباحث عدم وجود فروق في مستوى الاغتراب بين المعلمين باختلاف المؤهل الدراسي؛ إلى الجهود والخدمات والمزايا الموحدة، كالمرتب والترقيات، التي تقدمها وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية لجميع المعلمين بشكل عام بغض النظر عن مستوى مؤهلاتهم الدراسية، وبالتالي قد يكون لها دور في التقليل من احتمالية حدوث اختلافات في الاغتراب الوظيفي بين المعلمين نتيجة اختلاف مستوى المؤهل الدراسي.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة مقابلة وآخرين (2012) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين المؤهل العلمي. وفي المقابل، تختلف نتيجة الدراسة عن نتائج دراسة غيث والحارثي (2019)، ودراسة حوالة وجستنية (2019)، ودراسة الأحمدى و الشاماني (2021).

3- الاغتراب الوظيفي ومتغير سنوات الخبرة:

تم استخدام اختبار "تحليل التباين أحادي الاتجاه" *One Way ANOVA* في الكشف عن دلالة الفروق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، والتي ترجع لاختلاف سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 لأقل من 10 سنوات، من 10 لأقل من 15 سنة، من 15 سنة فأكثر)، فكانت النتائج كما هي موضحة في الآتي:

جدول (10): المتوسطات والانحرافات المعيارية للاغتراب الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة							
أقل من 5		10-5		15-10		من 15 فأكثر	
انحراف	متوسط	انحراف	متوسط	انحراف	متوسط	انحراف	متوسط
معياري	معياري	معياري	معياري	معياري	معياري	معياري	معياري
فقدان المعايير	20.555	7.693	19.882	6.542	19.381	7.467	18.154
فقدان المعنى	14.731	6.733	13.921	6.248	14.742	5.948	13.879



سنوات الخبرة								الاغتراب الوظيفي
من 15 فأكثر	15-10	10-5	أقل من 5					
5.939	15.978	6.610	18.072	5.807	16.829	7.189	20.966	فقدان الانتماء
6.770	19.088	6.633	21.196	6.854	19.855	7.727	22.034	فقدان السيطرة
7.188	15.374	5.411	16.320	6.189	16.224	7.455	16.908	الشعور بالاغتراب عن الذات
29.176	82.473	27.187	89.711	26.788	86.711	32.314	95.193	الدرجة الكلية

جدول (11): دلالة الفروق في مستوى الاغتراب الوظيفي وفقاً لسنوات الخبرة

الاغتراب الوظيفي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
فقدان المعايير	بين المجموعات	452.643	3	150.881	2.929	0.05
	داخل المجموعات الكلية	24207.908	473	51.506		
فقدان المعنى	بين المجموعات	83.977	3	27.992	0.687	غير دالة
	داخل المجموعات الكلية	19144.819	473	40.734		
فقدان الانتماء	بين المجموعات	1876.101	3	625.367	15.304	0.01
	داخل المجموعات الكلية	19205.049	473	40.862		
فقدان السيطرة	بين المجموعات	714.739	3	238.246	4.850	0.01
	داخل المجموعات الكلية	23089.145	473	49.126		
الشعور بالاغتراب عن الذات	بين المجموعات	179.412	3	59.804	1.302	0.273
	داخل المجموعات الكلية	21594.867	473	45.947		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	12114.348	3	4038.116	4.720	0.01
	داخل المجموعات الكلية	402071.466	473	855.471		



يتضح من جدول (11) السابق وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 في الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي وبعدي (فقدان الانتماء وفقدان السيطرة)، وفروق دالة إحصائياً عند مستوى 0.05 في بعد (فقدان المعايير) لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدنية الرياض ترجع لاختلاف سنوات الخبرة. ولا توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى بعدي (فقدان المعنى، الشعور بالاغتراب عن الذات) لدى المعلمين ترجع لاختلاف سنوات الخبرة.

وللكشف عن الفروق ذات الدلالة في مستوى الاغتراب الوظيفي (الدرجة الكلية، فقدان الانتماء وفقدان السيطرة، فقدان المعايير) لدى المعلمين مختلفي سنوات الخبرة تم استخدام اختبار أقل فرق دالة LSD كاختبار للمقارنات البعدية في حالة دلالة تحليل التباين، فكانت النتائج كما هو موضح في جدول (12):

جدول (12): المقارنات البعدية بين معلمي المرحلة الثانوية مختلفي سنوات الخبرة في مستوى الاغتراب الوظيفي

الاغتراب الوظيفي	سنوات الخبرة	أقل من 5 (م=20.555)	10-5 (م=19.882)	15-10 (م=19.381)
	10-5 (م=19.882)	0.673		
فقدان المعايير	15-10 (م=19.381)	1.173	0.500	
	15 فأكثر (م=18.154)	**2.401	1.728	1.228
الاغتراب الوظيفي	سنوات الخبرة	أقل من 5 (م=20.966)	10-5 (م=16.829)	15-10 (م=18.072)
	10-5 (م=16.829)	**4.137		
فقدان الانتماء	15-10 (م=18.072)	**2.894	1.243	
	15 فأكثر (م=15.978)	**4.988	0.851	**2.094
الاغتراب الوظيفي	سنوات الخبرة	أقل من 5 (م=22.034)	10-5 (م=19.855)	15-10 (م=21.196)
	10-5 (م=19.855)	*2.178		
فقدان السيطرة	15-10 (م=21.196)	0.838	1.341	
	15 فأكثر (م=19.088)	**2.946	0.767	*2.108
الاغتراب الوظيفي	سنوات الخبرة	أقل من 5 (م=95.193)	10-5 (م=86.711)	15-10 (م=89.711)
	10-5 (م=86.711)	*8.483		
الدرجة الكلية	15-10 (م=89.711)	5.482	3.001	
	15 فأكثر (م=82.473)	**12.721	4.238	*7.239



من جدول (12) وبصفة عامة يتضح أن الاغتراب الوظيفي يقل بزيادة سنوات الخبرة، حيث كانت أعلى المجموعات في الاغتراب الوظيفي؛ هي مجموعة سنوات الخبرة المنخفضة (أقل من 5 سنوات)، بينما أقل المجموعات في الاغتراب الوظيفي هي مجموعة سنوات الخبرة المرتفعة (من 15 سنة فأكثر)، حيث كانت هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) فأقل بين المجموعتين.

ويفسر الباحث هذه النتيجة في كون المعلمين الأقل في سنوات الخبرة هم أعلى المجموعات في الاغتراب الوظيفي، إلى أنهم قد يواجهون تحديات أكبر في التكيف مع بيئة العمل في بداية مسارهم المهني، مثل إدارة الصفوف، تطبيق استراتيجيات التدريس الفعالة، وتقديم الدعم للطلاب، دون امتلاكهم الخبرة الكافية في التعامل مع تلك التحديات التي من الممكن أن تؤدي إلى شعورهم بالضغط والإجهاد. في حين كان المعلمون الأكثر خبرة هم أقل المجموعات في الاغتراب الوظيفي، وقد يفسر ذلك بأن مهارات المعلمين تتطور عبر الخبرة، فبمرور الوقت يكتسبون المزيد من التجارب مما ينعكس على تطور مهاراتهم وقدراتهم في التعامل مع التحديات المهنية.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة حوالة وجستنية (2019)، ودراسة صلاح الدين وآخرين (2020)، ودراسة عرفة وآخرين (2021)، ودراسة جبريل (2023) ودراسة أوزجن و إرديم (Ozgen, & Erdem, 2023) التي وجدت ان المعلمين الأقل خبرة أكثر ارتفاعاً في مستوى الاغتراب الوظيفي مقارنة بالمعلمين الأكثر خبرة في سنوات العمل. في حين تختلف نتيجة الدراسة الحالية عن نتائج دراسة مقابلة وآخرين (2012)، ودراسة غيث والحارثي (2019) ودراسة الأحمدى والشاماني (2021) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق في مستوى الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

4- الاغتراب الوظيفي ومتغير نصاب التدريس:

تم استخدام اختبار "تحليل التباين أحادي الاتجاه" *One Way ANOVA* في الكشف عن دلالة الفروق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، والتي ترجع لاختلاف نصاب التدريس (أقل من 10 حصص، من 10 إلى 15 حصّة، من 16 إلى 20 حصّة، أكثر من 20 حصّة)، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:



جدول (13): المتوسطات والانحرافات المعيارية للاغتراب الوظيفي وفقاً لمتغير نصاب التدريس

الانحراف المعياري	نصاب التدريس				الانحراف المعياري	الانحراف المعياري	الانحراف المعياري	الانحراف المعياري
	أقل من 10	10 إلى 15	16 إلى 20	أكثر من 20 حصة				
فقدان المعايير	15.019	5.677	19.179	6.690	21.734	6.414	21.091	8.510
فقدان المعنى	11.794	4.879	13.278	5.410	15.938	6.508	16.591	7.806
فقدان الانتماء	15.150	6.129	18.815	5.806	18.844	6.201	17.739	8.382
فقدان السيطرة	17.346	6.471	20.046	6.695	21.469	6.505	23.068	7.936
الشعور	13.093	5.872	15.808	6.764	17.969	6.454	17.477	7.089
بالاغتراب عن الذات	72.402	23.951	87.126	27.147	95.953	26.543	95.966	36.127
الدرجة الكلية								

جدول (14): دلالة الفروق في مستوى الاغتراب الوظيفي وفقاً لنصاب التدريس

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الانحراف المعياري الوظيفي
0.01	21.733	1001.391	3	3004.174	بين المجموعات	فقدان المعايير
		46.077	470	21656.376	داخل المجموعات	
0.01	14.552	544.743	3	1634.228	بين المجموعات	فقدان المعنى
		37.435	470	17594.567	داخل المجموعات	
0.01	8.186	348.957	3	1046.871	بين المجموعات	فقدان الانتماء
		42.626	470	20034.279	داخل المجموعات	
0.01	12.735	596.512	3	1789.537	بين المجموعات	فقدان السيطرة
		46.839	470	22014.347	داخل المجموعات	
			473	23803.884	الكلية	



الاغتراب الوظيفي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الشعور بالاغتراب عن الذات	بين المجموعات	1593.953	3	531.318	12.374	0.01
	داخل المجموعات	20180.325	470	42.937		
	الكلي	21774.278	473			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	39814.869	3	13271.623	16.662	0.01
	داخل المجموعات	374370.945	470	796.534		
	الكلي	414185.814	473			

يتضح من جدول (14) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 في الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي وأبعاده الفرعية لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض ترجع لاختلاف نصاب التدريس.

وللكشف عن الفروق ذات الدلالة في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين مختلفي نصاب التدريس تم استخدام اختبار أقل فرق دالة *LSD* كاختبار للمقارنات البعدية في حالة دلالة تحليل التباين، فكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (15):

جدول (15): المقارنات البعدية بين معلمي المرحلة الثانوية مختلفي نصاب التدريس في مستوى الاغتراب الوظيفي

الاغتراب الوظيفي	النصاب	أقل من 10 (م=15.019)	15 - 10 (م=19.179)	20-16 (م=21.734)
فقدان المعايير	15 - 10 (م=19.179)	**4.160		
	20-16 (م=21.734)	**6.716	**2.556	
	أكثر من 20 (م=21.091)	**6.072	*1.912	0.643
فقدان المعنى	15 - 10 (م=13.278)	1.484		
	20-16 (م=15.938)	**4.143	**2.659	
	أكثر من 20 (م=16.591)	**4.797	**3.313	0.653
فقدان الانتماء	15 - 10 (م=18.815)	**3.665		
	20-16 (م=18.844)	**3.694	0.029	
	أقل من 10 (م=15.150)			



1.105	1.076	**2.589	أكثر من 20 (م=17.739)	
(21.469=م) 20-16	(20.046=م) 15-10	أقل من 10 (م=17.346)	النصاب	
		**2.700	15-10 (م=20.046)	فقدان
	1.422	**4.123	20-16 (م=21.469)	السيطرة
1.599	**3.022	**5.722	أكثر من 20 (م=23.068)	
(17.969=م) 20-16	(15.808=م) 15-10	أقل من 10 (م=13.093)	النصاب	
		**2.715	15-10 (م=15.808)	الشعور
	**2.161	**4.876	20-16 (م=17.969)	بالاغتراب
0.491	1.669	**4.384	أكثر من 20 (م=17.477)	عن الذات
(95.953=م) 20-16	(87.126=م) 15-10	أقل من 10 (م=72.402)	النصاب	
		**14.724	15-10 (م=87.126)	الدرجة
	**8.827	**23.551	20-16 (م=95.953)	الكلية
0.013	**8.840	**23.564	أكثر من 20 (م=95.966)	

*الفرق بين المتوسطين دال عند مستوى 0.05، ** الفرق بين المتوسطين دال عند مستوى 0.01

من جدول (15) وبصفة عامة يتضح أن الاغتراب الوظيفي يزداد بزيادة نصاب التدريس، حيث كانت أعلى المجموعات في الاغتراب الوظيفي هم مجموعتي (أكثر من 20 حصة، من 16 إلى 20 حصة)، بينما أقل المجموعات هم مجموعتي (أقل من 10 حصص، من 10 إلى 15 حصة)، حيث كانت الفروق بينهم دالة عند مستوى 0.01 أو 0.05.

ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن زيادة حجم المتطلبات التدريسية المتوقعة منهم يترتب عليها تخصيص وقت أكبر لتحضير الدروس وتقديمها، ومتابعة مستوى تقدم الطلبة وزيادة الأعمال المتعلقة بالأنشطة، وإعداد الاختبارات وتصحيحها، مما قد يزيد من احتمالية شعورهم بالاغتراب الوظيفي. وفي هذا الصدد يشير ديلون (Dhillon, 2019) أن العبء الزائد للعمل يعد سبباً رئيسياً في ضغوط العمل، مما يُسهم بشكل كبير في حدوث الاغتراب الوظيفي. ويضيف إبراهيم (2015) أن تعرض الفرد لضغوط العمل يُعد أحد العوامل الرئيسية التي تُسهم في شعوره بالاغتراب. حيث تشكل هذه الضغوط عقبة تعيق الفرد عن أداء مهام وظيفته بكفاءة. ونتيجة لذلك، يُثير هذا الوضع شعوره بالعجز والعزلة داخل بيئة العمل، مما يُعزز من مشاعر الاغتراب الوظيفي.



رابعاً: نتائج السؤال الرابع:

نص السؤال الرابع للبحث الحالي على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض تعزى لمتغيرات (التخصص، المؤهل، سنوات الخبرة، النصاب الأسبوعي)؟".

1- تقدير الذات و متغير التخصص:

تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة *Independent Samples T-Test* في الكشف عن دلالة الفروق في مستوى تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض والتي ترجع لاختلاف التخصص (تخصصات أدبية، تخصصات طبيعية)، فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول (16): دلالة الفروق في مستوى تقدير الذات وفقاً للتخصص (درجات الحرية = 472)

التخصص	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
تخصصات أدبية	32.958	3.884	1.822	0.069
تخصصات علمية	32.256	4.498		

يتضح من جدول (16) السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض ترجع لاختلاف التخصص. وقد تعزى هذه النتيجة إلى العوامل المشتركة في بيئة العمل لهؤلاء المعلمين. فعلى الرغم من تنوع تخصصاتهم العلمية، إلا أنهم يقومون بمهام تدريسية متماثلة مثل عدد الحصص الأسبوعية، وتحضير الدروس، وإدارة الصفوف. بالإضافة إلى ذلك، يتلقى المعلمون مرتبات ومكافآت متماثلة، ويستفيدون من التوجيه والدعم المتساوي من الإدارة المدرسية والتفاعل مع زملائهم. وبهذا، تقلل هذه العوامل المشتركة من تأثير اختلاف التخصص على مستوى تقدير الذات لدى المعلمين، وتجعل تجاربهم المهنية تتشابه بشكل أكبر. فضلاً عن ذلك، يولي القائمون على التعليم اهتماماً بجميع المعلمين، حيث يُتاح لهم فرص النمو المهني والتدريب، ويستفيدون من التوجيه والدعم المتساوي، مما يعزز الشعور بالرضا الذاتي والثقة في قدراتهم كمعلمين، وبالتالي قد يسهم ذلك في رفع مستوى تقديرهم الذاتي والثقة في أدائهم المهني. ونتيجة الدراسة الحالية تختلف عما توصلت إليه دراسة شديفات (2022) التي وجدت فروقا في مستوى تقدير الذات تعزى لاختلاف التخصص الدراسي.



2- تقدير الذات ومتغير المؤهل الدراسي:

تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة *Independent Samples T-Test* في الكشف عن دلالة الفروق في مستوى تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض والتي ترجع لاختلاف المؤهل (بكالوريوس، دراسات عليا)، فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (17): دلالة الفروق في مستوى تقدير الذات وفقاً للمؤهل (درجات الحرية = 472)

المؤهل	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
بكالوريوس	32.452	4.235	2.533	0.05
دراسات عليا	33.887	3.617		

*الفارق بين المتوسطين دال عند مستوى 0.05.

يتضح من جدول (17) السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى 0.05 في مستوى تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض ترجع لاختلاف المؤهل العلمي، والفروق لصالح المعلمين أصحاب المؤهل "دراسات عليا".

في ضوء هذه النتيجة والتي تشير إلى وجود فروق دالة إحصائية في مستوى تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية في مدينة الرياض بناءً على اختلاف المؤهل العلمي، يمكن عزو هذه النتيجة إلى أن المعلمين الذين يحملون مؤهلات "دراسات عليا" يتمتعون بمزيد من الفرص والميزات التعليمية. من أبرز هذه الفرص، خضوعهم لتدريب متقدم في مجالات تخصصية معينة، والذي يمنحهم المهارات والمعرفة اللازمة لتطبيق أحدث النظريات والممارسات التعليمية. ومن ثم، يزيد من فرصهم للمشاركة في برامج التطوير المهني والبحث العلمي والأنشطة الأكاديمية المتقدمة. وهذا الاعتراف بتحصيلهم العلمي ومهاراتهم المتقدمة، يُعزز من شعورهم بالكفاءة والثقة في أدائهم المهني. وبفضل هذه الفرص المتاحة، يشعر المعلمون ذوو المؤهلات العليا بالفخر لحصولهم على هذه المؤهلات مما قد يعزز من تقديرهم لذاتهم ورضاهم بشكل إيجابي. وفي هذا الصدد يشير عبداللا (2019) إلى أن تقدير الذات ينمو ويتكون بناءً على الخبرات التي يتعرض لها الفرد، فإذا كانت إيجابية فإنه يقدر نفسه حق قدرها، والذي ينعكس إيجاباً على تصرفاته الفكرية والسلوكية والنفسية مع نفسه والآخرين. ونتيجة الدراسة الحالية لا تتوافق مع نتيجة دراسة سمارة وآخرين (2012)، ودراسة شديفات (2022) التي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى تقدير الذات لدى المعلمين تبعاً لاختلاف مؤهلاتهم الدراسية،



3- تقدير الذات ومتغير سنوات الخبرة:

تم استخدام اختبار "تحليل التباين أحادي الاتجاه" *One Way ANOVA* في الكشف عن دلالة الفروق في مستوى تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض والتي ترجع لاختلاف سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 لأقل من 10 سنوات، من 10 لأقل من 15 سنة، من 15 سنة فأكثر)، فكانت النتائج كما هي موضحة في الآتي:

جدول (18): المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقدير الذات وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة							
أقل من 5		10-5		15-10		من 15 فأكثر	
متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري
31.210	4.504	32.500	3.883	31.938	4.237	34.006	3.641

جدول (19): دلالة الفروق في مستوى تقدير الذات وفقاً لسنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	631.939	3	210.646		
داخل المجموعات	7647.371	470	16.271	12.946	0.01
الكلية	8279.310	473			

** الفرق بين المتوسطين دال عند مستوى 0.05 فأقل.

يتضح من جدول (19) السابق أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) فأقل، في تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض ترجع لاختلاف سنوات الخبرة. وللكشف عن الفروق ذات الدلالة في مستوى تقدير الذات لدى المعلمين مختلفي سنوات الخبرة تم استخدام اختبار أقل فرق دالة *LSD* كاختبار للمقارنات البعدية في حالة دلالة تحليل التباين، فكانت النتائج كما هو موضح في جدول (20):



جدول (20): المقارنات البعدية بين معلمي المرحلة الثانوية مختلفي سنوات الخبرة في مستوى تقدير الذات

سنوات الخبرة	أقل من 5 (م=31.210) 10-5 (م=32.500) 15-10 (م=31.938)
10-5 (م=32.500)	1.290
15-10 (م=31.938)	0.728
15 فأكثر (م=34.006)	**2.796
	**2.068

** الفرق بين المتوسطين دال عند مستوى (0.05) فأقل.

من جدول (20) وبصفة عامة يتضح أن تقدير الذات يزداد بزيادة سنوات الخبرة، فقد كانت أعلى المجموعات في تقدير الذات هي مجموعة سنوات الخبرة المرتفعة (15 سنة فأكثر)، حيث تفوقت استجاباتهم بفروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 فأقل على باقي المجموعات. ويعزو الباحث هذه النتائج إلى مرور السنوات وتراكم الخبرة التي تساعد المعلمين على اكتساب مهارات إضافية في التعامل مع الطلاب، وتطوير استراتيجيات تدريس أكثر فعالية، بالإضافة إلى إدارة الصفوف بشكل أفضل، مما قد يؤدي إلى تعزيز الشعور بالإنجاز والرضا الذاتي، وبالتالي ارتفاع مستوى تقدير الذات لدى المعلم مع مرور الوقت. ونتيجة الدراسة الحالية تختلف عما توصلت له نتيجة دراسة سمارة وآخرين (2012) ودراسة كاتبي وسليطين (2020) ودراسة شديفات (2022) التي اشارت إلى عدم وجود فروق في تقدير الذات بين المعلمين تعزى لمتغير الخبرة في التدريس.

4- تقدير الذات و متغير نصاب التدريس الأسبوعي:

تم استخدام اختبار "تحليل التباين أحادي الاتجاه" *One Way ANOVA* في الكشف عن دلالة الفروق في مستوى تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض والتي ترجع لاختلاف نصاب التدريس الأسبوعي (أقل من 10 حصص، من 10 إلى 15 حصة، من 16 إلى 20 حصة، أكثر من 20 حصة)، فكانت النتائج كما هي موضحة في الآتي:

جدول (21): المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقدير الذات وفقاً لمتغير النصاب الأسبوعي

النصاب الأسبوعي							
أقل من 10 حصص		10 إلى 15 حصة		16 إلى 20 حصة		أكثر من 20 حصة	
متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري
32.757	4.159	32.940	3.683	32.031	4.347	32.864	4.727



جدول (22): دلالة الفروق في مستوى تقدير الذات وفقاً للنصاب الأسبوعي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	66.926	3	22.309		0.282
داخل المجموعات	8212.384	470	17.473	1.277	
الكلية	8279.310	473			

يتضح من جدول (22) السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض ترجع لاختلاف نصاب التدريس الأسبوعي. وهذه النتيجة تشير إلى أن الفترة الزمنية التي يقضيها المعلمون في التدريس خلال الأسبوع ليست عاملاً مؤثراً بشكل كبير في تقدير الذات لديه.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المهام التدريسية والمهام غير الصفية غالباً ما توزع على المعلمين بشكل متساو، فعلى سبيل المثال: المعلمون ذوو النصاب التدريسي الأقل عادة ما يسند إليهم بعض المهام الإضافية بعيداً عن التدريس، مثل الإشراف على الطلاب، أو الأنشطة، أو بعض المهام الإدارية، وهذا يجعل المعلمون على اختلاف نصابهم التدريسي يواجهون تحديات متعددة ومتماثلة في بيئة العمل.

خامساً: نتائج السؤال الخامس:

نص السؤال الخامس للدراسة الحالية على: "هل توجد علاقات ارتباطية دالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي وتقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض؟". وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient في الكشف عن طبيعة ونوع العلاقة بين الاغتراب الوظيفي وتقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول (23): معاملات الارتباط بين الاغتراب الوظيفي وتقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض

الاغتراب الوظيفي						المتغيرات
الدرجة	الشعور بالاغتراب	فقدان السيطرة	فقدان الانتماء	فقدان المعنى	فقدان المعايير	
الكلية <td>عن الذات <td> <td> <td> <td> <td>تقدير الذات</td> </td></td></td></td></td>	عن الذات <td> <td> <td> <td> <td>تقدير الذات</td> </td></td></td></td>	<td> <td> <td> <td>تقدير الذات</td> </td></td></td>	<td> <td> <td>تقدير الذات</td> </td></td>	<td> <td>تقدير الذات</td> </td>	<td>تقدير الذات</td>	تقدير الذات
**0.476-	**0.465-	**0.466-	**0.443-	**0.328-	**0.312-	



من جدول (23) يتضح أنه توجد علاقات ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 فأقل بين الاغتراب الوظيفي وتقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض. وعلى الرغم من دلالة معاملات الارتباط بين الاغتراب الوظيفي وتقدير الذات إلا أننا نلاحظ أن قيم فقدان المعايير والمعنى لا تعبر عن علاقة قوية -كأبعاد للاغتراب الوظيفي- بتقدير الذات، وكانت العلاقة متوسطة كحالة باقي الأبعاد.

وهذا النتيجة تشير إلى أن انخفاض مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مدينة الرياض يتزامن مع ارتفاع في مستوى تقدير الذات لديهم. وبمعنى آخر، كلما كان المعلم أقل تعرضاً للاغتراب الوظيفي، كلما كان تقدير الذات لديه أعلى. وتُعد هذه النتائج مثيرة للاهتمام وتشير إلى وضع نفسي إيجابي بين المعلمين المشاركين في الدراسة الحالية. والتي تشير أن المعلمين يشعرون بثقة أكبر بقدراتهم وفعاليتهم الشخصية في السياق المهني، وأقل عرضة للشعور بالانعزال أو البعد عن بيئة العمل. ويمكن تفسير هذه النتائج بأنها تعكس وجودهم في بيئة عمل إيجابية وداعمة لتطورهم المهني والشخصي، تتمثل في دعم الزملاء والإدارة، ووجود بنية تحتية جيدة للتعليم مما قد يساهم في تعزيز الثقة بالنفس وتقدير الذات لديهم.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة ديلون (Dhillon, 2019) حيث أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي وتقدير الذات. **التوصيات والمقترحات:**

أولاً: التوصيات: بناء على ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، يوصي الباحث بالآتي:
- بناء برامج إرشادية لتقديم الدعم النفسي والاجتماعي للمعلمين لمساعدتهم في التعامل مع التحديات المهنية والشخصية، وبالتالي تقليل انتشار ظاهرة الاغتراب الوظيفي، والإسهام في تعزيز تقديرهم الذاتي.

- تعزيز ورفع مستوى الوعي لدى المعلمين بظاهرة الاغتراب الوظيفي وأهميتها، من خلال تنظيم ندوات وورش عمل وحملات توعية موجهة للمعلمين، تسلط الضوء على أهمية فهم مستويات الاغتراب الوظيفي وتأثيرها على حياتهم المهنية والشخصية، وكيفية التعامل معها.
- دعم التنمية المهنية للمعلمين وتعزيزها، من خلال توفير فرص التدريب والتطوير لتعزيز قدراتهم على التعامل مع الصعوبات والتحديات المهنية، بما فيها تلك المتعلقة بالاغتراب الوظيفي وتقدير الذات.



- تصميم برامج إرشادية خاصة للمعلمين الذين يعانون من ارتفاع مستوى الاغتراب الوظيفي، لمساعدتهم في التعامل مع التحديات النفسية والمهنية التي يواجهونها.
- ثانيا: المقترحات: في ضوء أهداف الدراسة الحالية، والنتائج التي أسفرت عنها، واستكمالاً لها، يمكن اقتراح الآتي:
- إجراء دراسات مستقبلية تهدف إلى استكشاف العوامل التي تسهم في الحد من انتشار ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين.
- إجراء دراسات مشابهة للدراسة الحالية حول الاغتراب الوظيفي، وربطها بمتغيرات أخرى كالنضج المهني، قيم العمل، والكفاءة الذاتية.
- إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية على عينات ومراحل دراسية مختلفة، ومقارنة نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية، وذلك للحصول على رؤية شاملة ومتكاملة وفهم أفضل.

المراجع العربية والانكليزية

أولاً: المراجع العربية

- إبراهيم، عبد السلام محمد (2015). أثر ضغوط العمل على الشعور بالاغتراب الوظيفي. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 6(1)، 157-190.
- الأحسن، حمزة. (2015). الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم. مجلة العلوم النفسية والتربوية. 1(1)، 188-215
- الأحمدي، عائشة سيف؛ والشاماني، بدور لافي (2021). واقع الاغتراب الوظيفي لدى معلمات التعليم العام بالمدينة المنورة. مجلة التربية (الأزهر)، 12(40)، 517-552.
- الشايب، عبدالحافظ قاسم. (2010). أثر طريقة صياغة فقرات الصورة المعربة لمقياس روزنبرغ لتقدير الذات في البناء العاملي للمقياس. المجلة الدولية للأبحاث التربوية، 28، 1-20.
- الريجات، إيمان ماجد. (2022). التفكير ما وراء المعرفي وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة مدارس الملك عبد الله الثاني في الأردن. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 6(19)، 115-135.
- القريناوي، تامر سالم؛ وبركة، سعد؛ ودرويش، سلوى؛ غراب، سحر. (2023). العوامل الاجتماعية والثقافية المؤدية إلى الاغتراب: عند الأسر الريفية في الجزائر العاصمة. مجلة الدراسات الأفريقية، 45(4)، 595-648.
- الياس، أعور طارق. (2022). الاستقواء الإداري وعلاقته بتقدير الذات لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة في مدينة القدس من وجهة نظرهم. مجلة كلية التربية (أسيوط)، 38(12.2)، 439-460.
- باسمير، بالخير. (2023). الصحة النفسية والاستغراق الوظيفي وعلاقتهما بتقدير الذات لدى معلمي الصفوف الأولية بمحافظة جدة. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 17(5)، 169-212.



- جبريل، فاروق مصطفى. (2023). الاغتراب المهني والتمكين النفسي كمنبئين بالتوجه نحو المستقبل المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية. مجلة كلية التربية. جامعة طنطا، 89(3)، 1035-1113.
- جديدي، زليخة (2012). الاغتراب. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 12(8)، 346-361.
- حوالة، سهير محمد؛ وجستنية، ندى طلال. (2019). واقع الاغتراب الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة الرياض. العلوم التربوية، 27(1)، 353-389.
- خليفة، عبد اللطيف، محمد (2003). دراسات في سيكولوجية الاغتراب، القاهرة، دار غريب.
- رجب، محمود (1988). الاغتراب، سيرة مصطلح، ط3، القاهرة، دار المعارف.
- دباي، أبو بكر (2016). مستوى تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الابتدائية. مجلة العلوم النفسية والتربوية. 2(4)، 353-365
- سعادة، رشيد (2019). الاغتراب الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية. مجلة الواحات للبحوث والدراسات، 12(02)، 854-870
- سليمان، عزت محمد؛ وفراج، وهمان همام؛ وأحمد، احمد عبد الملك (2018). الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين، دراسات تربوية واجتماعية. 23(3)، 933-964.
- سمارة، هتوف فرح، سمارة، علي فرح، والسلامات، محمد خير. (2012). درجة تقدير معلمي المرحلة الأساسية الدنيا في المدارس التابعة لمديرية تربية لواء الرصيفة لذواتهم وعلاقتها بدافعية الإنجاز لديهم. مجلة جامعة النجاح للأبحاث - العلوم الإنسانية، 26(3)، 661 - 686.
- شتا، السيد على. (2003). الاغتراب في التنظيمات الصناعية، الإسكندرية، المكتبة المصرية.
- شديقات، طارق أحمد سالم. (2022). التنبؤ بدافعية الإنجاز من خلال مستوى تقدير الذات لدى معلمات رياض الأطفال. (أطروحة ماجستير). جامعة الإسراء، الأردن.
- صلاح الدين، نسرين صالح محمد؛ واليحيائية، رحمة بنت سعيد؛ و الفهدي، راشد سليمان (2020). بنية الاغتراب الوظيفي ومستواه لدى المعلمين بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان: دراسة تحليلية استكشافية. العلوم التربوية، 28(3)، 553-616.
- عبد اللا، محمد الصافي (2019). تقدير الذات كمتغير وسيط بين العلاقة بين الابتزاز العاطفي وأعراض اضطراب الشخصية النرجسية، 60(1)، 1-84
- عرفة، نسرين صالح؛ وأبو خيران، أشرف محمد؛ وأبو سمرة، محمود أحمد (2021). مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل. مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، 9(2)، 85-114.
- عصفور، قيس نعيم سليم. (2015). الاغتراب النفسي وعلاقته بتقدير الذات لدى الطلبة المتفوقين في مدرسة الملك عبدالله الثاني للتميز بمحافظة إربد. مجلة التربية، 165(2)، 111 - 138



- غيث، نرفانا عبدالرحمن سيد؛ و الحارثي، رشاء عبدالعزيز سعد. (2019). أثرُ الاغتراب الوظيفي على سلوك المُواطنة التَّنظيميَّة: دراسةٌ ميدانيَّة على المُعلِّمات في المناطق النَّائية بِمُحافظة الطَّائف. مسالك للدراسات الشرعية واللغوية والإنسانية، 4، 190 – 240
- فارس، أمجد كاظم (2022). الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المحاضرين المجانيين في المدارس الثانوية. مجلة البحوث التربوية والنفسية، 34، 487=515.
- كاتبي، محمد عزت عربي وسليطين، فادي علي. (2020). تقدير الذات وعلاقته بالرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من معلمي ومعلمات مدينة دمشق. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية: سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، 42(6)، 173-194
- مقابلة، عاطف يوسف؛ وحوامدة، باسم علي عبيد؛ والطراونة، سليمان محمد. (2012). مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم. جرش: للبحوث والدراسات، (2)، 23-40.
- مؤنس، خالد. (2019). تقدير الذات وعلاقته بالابتكار الانفعالي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى في قطاع غزة. مجلة جامعة النجاح للأبحاث: العلوم الإنسانية، 33(6)، 933-962.

Arabic References

- Ibrāhīm, ‘Abd al-Salām Muḥammad. (2015). Athar ḡhwt al-‘amal ‘alā al-shu‘ūr bālāghtrāb al-wazīfī. al-Majallah al-‘Ilmīyah lil-Dirāsāt al-Tijārīyah wa-al-bī‘īyah, 6 (1), 157-190.
- ibtidā‘īyah wa-marḥalah al-al allimī‘ mihnīyah ladā Mu-ḡhūt al-Aḥsan, Ḥamzah. (2015). al-al -al-nafsīyah wa-Ulūm al-‘dhāt ldyhm. Majallat al-alā mustawā taqdīr al-‘ikāsātuhā ‘in 215-tarbawīyah. 1 (1), 188.
- al-Aḥmadī, ‘Ā‘ishah Sayf ; wālshāmāny, Budūr Lāfī. (2021). wāqī‘ al-Ightrāb al-wazīfī ladā mu‘allimāt al-Ta‘līm al-‘āmm bi-al-Madīnah almnwwarh. Majallat al-Tarbiyah (al-Azhar), 12 (40), 517-552.
- al-Shāyib, ‘bdālḥāfz Qāsim. (2010). Athar ṭarīqat shiyāghat fqrāt al-Ṣūrah al-mu‘arrabah lmqyās rwznbrgh li-taqdīr al-dhāt fī al-binā‘ al-‘Āmīlī lmqyās. al-Majallah al-Dawliyah lil-Abḥāth al-Tarbawīyah, 28, 1-20.
- al-Rubayḥāt, Īmān Mājid. (2022). al-tafkīr mā warā‘ al-ma‘rifī wa-‘alāqatuhu bi-taqdīr al-dhāt ladā ṭalabat Madāris al-Malik ‘Abd Allāh al-Thānī fī al-Urdun. Majallat al-‘Ulūm al-Tarbawīyah wa-al-nafsīyah, 6 (19), 115-135.



- Alqrynāwy, Tāmīr Sālīm ; wa-barakat, Sa‘d ; wdrwysh, Salwá ; Ghurāb, Saḥar. (2023). al-‘awāmil al-ijtimā‘īyah wa-al-thaqāfīyah al-mu‘addīyah ilá al-Ightirāb : ‘inda al-usar al-rīfīyah fī al-Jazā‘ir al-‘Āšimah. Majallat al-Dirāsāt al-Afrīqīyah, 45 (4), 595-648.
- Ilyās, A‘war Ṭāriq. (2022). al-istiqwā‘ al-idārī wa-‘alāqatuhu bi-taqdīr al-dhāt ladá Mu‘allimī almdrās al-asāsīyah al-khāsshah fī Madīnat al-Quds min wījhat naẓarīhim. Majallat Kullīyat al-Tarbiyah (Asyūt), 38 (12. 2), 439-460.
- Bāsmīr, bi-al-khayr. (2023). al-Šiḥḥah al-nafsīyah wālāstghrāq al-wazīfī wa-‘alāqatuhumā bi-taqdīr al-dhāt ladá Mu‘allimī al-ṣufūf al-awwalīyah bi-Muḥāfazat Jiddah. Majallat Jāmi‘at al-Fayyūm lil-‘Ulūm al-Tarbawīyah wa-al-nafsīyah, 17 (5), 169-212.
- Jibrīl, Fārūq Muṣṭafá. (2023). al-Ightirāb al-mihnī wa-al-tamkīn al-nafsi kmnb‘yn bāltwījḥ Naḥwa al-mustaqbal al-mihnī ladá Mu‘allimī al-marḥalah al-thānawīyah. Majallat Kullīyat al-Tarbiyah. Jāmi‘at Ṭanṭā, 89 (3), 1035-1113.
- Jadīdī, Zulaykhah (2012). al-Ightirāb. Majallat al-bāḥith fī al-‘Ulūm al-Insānīyah wa-al-Ijtimā‘īyah, 12 (8), 346-361.
- Ḥiwālāt, Suhayr Muḥammad ; wjstnyh, Nadá Ṭalāl. (2019). wāqī‘ al-Ightirāb al-wazīfī ladá mu‘allimāt Riyāḍ al-aṭfāl bi-madīnat al-Riyāḍ. al-‘Ulūm al-Tarbawīyah, 27 (1), 353-389.
- Khalīfah, ‘Abd al-Laṭīf, Muḥammad (2003). Dirāsāt fī Saykūlūjīyat al-Ightirāb, al-Qāhirah, Dār Gharīb.
- Rajab, Maḥmūd (1988). al-Ightirāb, sīrat muṣṭalah, ٣, al-Qāhirah, Dārā l’arf.
- Dbāby, abwbkr (2016). mustawá taqdīr al-dhāt ladá Mu‘allimī al-marḥalah al-ibtidā‘īyah. Majallat al-‘Ulūm al-nafsīyah wa-al-tarbawīyah. 2 (4), 353-365
- Sa‘ādah, rshyd (2019). alāghtrāb alwzyfy lđá asātdhh klyh al‘lwm alājtmā‘yḥ wāl’nsānyḥ bjām‘ḥ ḡhrdayh. Majallat al-wāḥāt lil-Buḥūth wa-al-Dirāsāt, 12 (02), 854-870.
- Sulaymān, ‘Izzat Muḥammad ; wfrāj, whmān Hammām ; wa-Aḥmad, Aḥmad ‘Abd al-Malik (2018). al-Ightirāb al-wazīfī ladá al-Mu‘allimīn, Dirāsāt tarbawīyah wa-ijtimā‘īyah. 23 (3), 933-964.
- Samārah, htwf Farah, Samārah, ‘Alī Farah, wālsāmāt, Muḥammad Khayr. (2012). darajat taqdīr Mu‘allimī al-marḥalah al-asāsīyah al-Dunyā fī al-Madāris al-tābī‘ah lmdyryḥ tarbiyat Liwā‘ alrṣyfḥ lḡhwāthm wa-‘alāqatuhā bdāf‘yḥ al-injāz ldyhm. Majallat Jāmi‘at al-Najāḥ lil-Abḥāth-al-‘Ulūm al-Insānīyah, 26) 3 (, 661-686.



- Shitā, al-Sayyid ‘alā. (2003). al-Ightirāb fī al-Tanzīmāt al-Šinā‘iyah, al-Iskandarīyah, al-Maktabah al-Miṣrīyah.
- Shudayfāt, Tāriq Aḥmad Sālīm. (2022). al-tanabbu’ bdāf‘yh al-injāz min khilāl mustawá taqdīr al-dhāt ladá mu‘allimāt Riyāḍ al-aṭfāl. (uṭrūḥat mājistīr). Jāmi‘at al-Isrā’, al-Urdun.
- Šalāḥ al-Dīn, Nisrīn Šaliḥ Muḥammad ; wa alyḥyā‘yh, raḥimahu bint Sa‘īd ; wa al-Fahdī, Rāshid Sulaymān (2020). Binyat al-Ightirāb al-wazīfī wmwstwāh ladá al-Mu‘allimīn bi-al-madāris al-ḥukūmiyah fī Saḷḥanat ‘Ammān : dirāsah taḥlīliyah istikshāfiyah. al-‘Ulūm al-Tarbawīyah, 28 (3), 553-616.
- ‘Bdāllā, Muḥammad al-Šāfi (2019). taqdīr al-dhāt kmtghyr wasīṭ bayna al-‘alāqah Banī alābtzāz al-‘āṭifi w‘rād Iḡṭirāb al-shakhṣīyah alnrjsyh, 60 (1), 1-84
- ‘Arafah, Nisrīn Šaliḥ ; w’bwkhyrān, Ashraf Muḥammad ; w’bwsmrh, Maḥmūd Aḥmad (2021). mustawá al-Ightirāb al-wazīfī ladá Mu‘allimī al-Madāris al-ḥukūmiyah fī Muḥāfazat al-Khalīl. Majallat Jāmi‘at Filasṭīn al-Tiqniyah lil-Abḥāth, 9 (2), 85-114.
- ‘Uṣfūr, Qays Na‘īm Salīm. (2015). al-Ightirāb al-nafsī wa-‘alāqatuhu bi-taqdīr al-dhāt ladá al-ṭalabah al-mutafawwiqīn fī Madrasat al-Malik Allāh al-Thānī lltmyz bi-Muḥāfazat Irbid. Majallat al-Tarbiyah, 165 (2), 111-138
- Ghayth, nrfānā ‘Abd-al-Raḥmān Sayyid ; wa al-Ḥārithī, rshā’ ‘Abd-al-‘Azīz Sa‘d. (2019). athur al-Ightirāb al-wazīfī ‘alā sulwk almuwāṭnh allatnzymmayh : drāstun mydānnayh ‘alā almu‘ilmāt fī al-manāṭiq allanā‘yh bmuḥāfzḥ alṭṭāf. Masālik lil-Dirāsāt al-shar‘iyah wa-al-lughawīyah wa-al-insāniyah, 4, 190 – 240
- Fāris Amjad kāḍm (2022). al-shu‘ūr bālāghtrāb al-wazīfī wa-‘alāqatuhu bālāltzām al-tanzīmī ladá almhāḍryn almjānyyn fī al-Madāris al-thānawīyah. Majallat al-Buḥūth al-Tarbawīyah wa-al-nafsīyah, 34, 487=515.
- Kātibī, Muḥammad ‘Izzat ‘Arabī wslytyn, Fādī ‘Alī. (2020). taqdīr al-dhāt wa-‘alāqatuhu bālrdā al-wazīfī : dirāsah maydāniyah ‘alā ‘ayyinah min Mu‘allimī wmlmāt Madīnat Dimashq. Majallat Jāmi‘at Tishrīn lil-Buḥūth wa-al-Dirāsāt al-‘Ilmiyah : Silsilat al-‘Ādāb wa-al-‘Ulūm al-Insāniyah, 42 (6), 173-194



- Muqābalah, 'Āṭif Yūsuf ; wḥwāmdh, Bāsim 'Alī 'Ubayd ; wālṭrāwnh, Sulaymān Muḥammad. (2012). mustawá al-Ightirāb al-wazīfī ladá Mu'allimī al-Madāris al-thānawīyah al-ḥukūmīyah fī Muḥāfazat 'Ammān min wījhat naẓarihim. Jarash : lil-Buḥūth wa-al-Dirāsāt, (2), 23-40.
- Mu'nis, Khalid. (2019). taqdīr al-dhāt wa-'alāqatuhu bālābtkā alānf'āly ladá Mu'allimī al-marḥalah al-asāsiyah al-ūlá fī Qiṭā' Ghazzah. Majallat Jāmi'at al-Najāh lil-Abḥāth : al-'Ulūm al-Insāniyah, 33 (6), 933-962.

ثانياً: المراجع الانكليزية

- Beri, N., & Cour, S. (2022). Development and Validation of Alienation Scale for Secondary School Teachers to Find out Gender Differences in Alienation. *International Journal of Instruction*, 15(3), 357-379.
- Coopersmith, S. (1967). *The Antecedents of Self-Esteem*. San Francisco: Freeman WH
- Coopersmith, S. (1981). *SEI Self-Esteem Inventories Manual*. Redwood City, CA: Mind Garden
- Dagli, A., & Averbek, E. (2017). The Relationship between the Organizational Alienation and the Organizational Citizenship Behaviors of Primary School Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 5(10), 1707-1717.
- Dhillon, M. (2019). Alienation among school teachers in relation to job satisfaction and self-esteem. *International Journal of Arts Humanities and Social Sciences Studies*, 4(8).74-80.
- Faria, C., & Vijaya, R. (2019). Distress, self-esteem and public speaking anxiety among teaching faculty. *International Journal of Indian Psychology*, 7(2), 54-61
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York, NY: Harper & Row Publishers.
- Mbuva, J.M. (2017). Exploring Teachers' Self-Esteem and Its Effects on Teaching, Students' Learning and Self-Esteem. *Journal of Higher Education, Theory, and Practice*, 17(3), 123-134
- Mruk, C. J. (2013). *Self-Esteem and Positive Psychology: Research, Theory, and Practice* (4th ed.). Springer Publishing Company
- Nettler, G. (1957). A measure of alienation. *American sociological review*, 22(6), 670-677.
- Ogban, A. H., & Ushibima, U. B. (2023). Motivation and Self-Esteem on Teaching Effectiveness Among Secondary School Teachers in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *IRJEdT*, 5 (3), 538-548.



- Ozgen, V., & Erdem, A. R. (2023). Reasons for Teachers' Alienation. *International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science (IJLRHSS)*, 6(4), 601-615.
- Rogers, C.R. (1969). *Toward Ascience of the Person*. In. Sutich , A.J.& Vich M.A.(1969). *Readings in Humanistic Psychology*, the Free Press. New York .
- Rosenberg, M. (1985). Self-concept and psychological well-being in adolescence. In R. L. Leahy (Ed.), *The development of the self* (pp. 205 246). Orlando, FL: Academic Press.
- Rosenstock, F., & Kutner, B. (1967). Alienation and family crisis. *The Sociological Quarterly*, 8(3), 397-405.
- Saleem, A., & Bani-ata, H. (2014). Theme of alienation in modern literature. *European Journal of English Language and Literature Studies*, 2(3), 67-76.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24, 783–791.
- Simsek, H., Balay, R., & Simsek, S. (2012). Alienation from work of elementary school teachers. *Journal of Educational Science Research*, 2(1), 53-72.
- Smith, E.R. and Mackie, D.M. (2007) *Social Psychology*. 3rd Edition, Psychology Press, Hove.
- Suma, A (2020). From Chaos to Coherence: Exploring Teacher's Self- Esteem and Its Effects on Student Learning. *International Journal of Advanced Research in Commerce, Management & Social Science*, 3(2), 41-45.
- Zengin, H. T. (2023). *Examining the relationship between teachers' professional alienation levels and organizational alienation behaviors* (Master's thesis, Bursa Uludag University).

