

الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في منطقة عسير

الباحثة

أسماء سعيد عبد الله الشهراني*

* باحثة دكتوراة - إدارة وإشراف تربوي - كلية التربية بجامعة الملك خالد - المملكة العربية السعودية

الملخص:

هدف البحث التعرف إلى العلاقة بين الاغتراب الوظيفي من ناحية والأداء الوظيفي لدى عينة من معلمات رياض الأطفال في منطقة عسير، وتكونت عينة البحث من (302) معلمة، واتضح من النتائج أن مستوى الاغتراب الوظيفي بين معلمات رياض الأطفال مرتفع وسلبية مع الإدارة المباشرة وأن ظروف عمل المعلمات غير مرضي وتوجد علاقة سلبية بين الاغتراب الوظيفي من ناحية والأداء الوظيفي، بينما بينما توجد علاقة إيجابية بين المعلمات وتقدير الطالبات لهن ومن أهم التوصيات ربط الحوافز بنتائج تقييم الأداء ومشاركة المعلمات في وضع الخطط التطويرية واتخاذ القرار والعدالة في المعاملة وعدم التمييز بينهن وتوفير بيئة آمنة محفزة لهن.

الكلمات المفتاحية: الاغتراب الوظيفي، معلمات رياض الأطفال، الأداء الوظيفي.

Abstract:

The aim of the research is to identify the relationship between job alienation on the one hand and the job performance of a sample of kindergarten teachers in the Asir region, and the research sample consisted of (302) teachers, and the results showed that the level of job alienation between kindergarten teachers is high and negative with direct management and that working conditions The female teachers are not satisfied and there is a negative relationship between job alienation in terms of job performance, while there is a positive relationship between female teachers and female students' appreciation for them, one of the most important recommendations is to link incentives with the results of performance evaluation and the participation of female teachers in developing development plans, decision-making, fairness in treatment, non-discrimination and the provision of a safe and stimulating environment for them.

Keywords: Job alienation, kindergarten teachers, job performance.

مقدمة:

تعد ظاهرة الاغتراب الوظيفي ظاهرة نفسية اجتماعية غير مرضية، كالقلق والتوتر والاكتئاب، وغيرها من الأمراض النفسية التي لها وجود في مختلف أنماط الحياة الاجتماعية، وما يلبث أن يتفاقم ويتعاضم أثره كلما زادت حدة ضغوط العمل.

وبالرغم من تعدد أسباب الاغتراب الوظيفي في العمل فإن نتائجها تكون متشابهة، حيث ينعدم شعور الفرد بأن يكون مؤثرا في المواقف التي يواجهها في عمله، ويعجز عن الوصول إلى القرار الذي ينبغي أن يفعله، وبالتالي يفقد المرء تمسكه بالمعايير والضوابط في محيط عمله، وقد ينغزل ويشعر بالوحدة ويحاول الابتعاد عن العلاقات الوظيفية أو الاجتماعية، ويصاب بالتالي بمشاعر غربة الذات (عبدالله، 2008م).

ويشير السكران (2004، ص 89) أن مفهوم الأداء الوظيفي يرتبط بكل من سلوك الفرد وسلوك المنظمة ويحتل مكانة خاصة داخل أي منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة على مستوى الفرد والمنظمة والدولة، فهو تفاعل بين جهد المعلمة وقدراته داخل بيئة العمل، ويذكر كل من حامد (2002، ص 33) وباتل وآخرون (1985) أن بيئة العمل إذا أشبعت الحاجة للانتماء لدى المعلمات فيها، فإن ذلك يقلل من شعورهم بالاغتراب، وينتج عن هذا زيادة الإنتاج والولاء للمنظمة.

وبالرغم من وفرة دراسات السلوك التنظيمي العربية والأجنبية لموضوع ظاهرة الاغتراب الوظيفي في المؤسسات الأخرى، كالاقتصادية والأمنية والصحية، إلا أن الجليغم (2016، 110) أشار إلى أن موضوع الاغتراب الوظيفي لم ينل حقه من الاهتمام من قبل الكتاب والباحثين السعوديين في مجال التعليم، لذا اهتم البحث بموضوع الاغتراب الوظيفي في ضوء الأداء الوظيفي في مؤسسات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية؛ لما لهذه المرحلة التربوية من أهمية أساسية في حياة الإنسان، فمعلمات رياض الأطفال هن من يحاكين أجيال المستقبل، ولهن الأثر الأساسي في بناء شخصية الطفل.

مشكلة الدراسة

تعتبر ظاهرة الاغتراب الوظيفي ظاهرة نفسية إجتماعية تصيب المعلمات اللواتي يصبن بالاحترق الوظيفي وفي ضوء عملي معلمة لاحظت بعض المعلمات يتسم سلوكهن بالاغتراب والوحدة بالتالي أدى إلى تدني عملهن بشكل أثر على مسيرة العمل وينتابهن التوتر والقلق ولا يتمتعن بقدر كاف من التكيف النفسي والصحة النفسية، في ضوء ذلك تنبثق مشكلة الدراسة من السؤال الرئيسي التالي:

ما علاقة الاغتراب الوظيفي بالأداء الوظيفي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال في منطقة عسير؟
وينبثق من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال في منطقة عسير؟

2- هل توجد علاقة بين دور المعلمة بالإدارة مباشرة والأداء الوظيفي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال في منطقة عسير؟

3- هل توجد علاقة بين دور المعلمة بزميلات العمل والأداء الوظيفي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال في منطقة عسير؟

أهداف الدراسة:

- التعرف إلى العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال في منطقة عسير.
- التعرف إلى العلاقة بين دور المعلمة بالإدارة مباشرة والأداء الوظيفي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال في منطقة عسير.
- التعرف إلى العلاقة بين دور المعلمة بزميلات العمل والأداء الوظيفي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال في منطقة عسير.

أهمية الدراسة

قد تساعد نتائج البحث المسؤولين بوزارة التعليم والإدارات التعليمية التابعة لها، وخاصة رياض الأطفال التي قد تسهم في التطوير التربوي مما يساعد على التغلب على الاغتراب الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.

مصطلحات الدراسة:

الاغتراب الوظيفي:

يعرف الاغتراب الوظيفي بأنه شعور المعلمة بالغربة في المنظمة التي يعمل بها، نتيجة لسوء التفاعل الاجتماعي بينه وبين كل من المنظمة بهيكلها ومحيطها، وبين زملاء العمل والجمهور متلقي الخدمة (الطالبات)، فتشعر المعلمة بأن المنظمة لم تعد مكاناً مناسباً لها، مما يؤثر على أداءها وأدوارها الوظيفية (محمد، 2011م، ص. 18).

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه: شعور معلمة رياض الأطفال بالغربة في رياض الأطفال التي تعمل بها: نظراً لسوء التفاعل الاجتماعي بينها وبين كل من رياض الأطفال، وهيكلها ومحيطها، وبين زميلات العمل والطالبات، فتشعر بأن رياض الأطفال لم يعد المكان المناسب لها، مما يؤثر على تركيزها وأدوارها الوظيفية.

الأداء الوظيفي:

يعرف الأداء الوظيفي بأنه نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح، ويتوقف على ذلك القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة (عقيل، 2006م، ص. 51)، كما عرفه معجم مصطلحات العلوم الإدارية بأنه القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب (الشريف، 2004م، ص. 82).

تعرف الباحثة الأداء الوظيفي بأنه السلوك الإداري الذي من خلاله تقوم المعلمة بتنفيذ المهام الموكلة إليها لتحقيق الهدف المخطط له، متأثراً باستعداد وقدرات المعلمة وبالبيئة التنظيمية المحيطة بها، بما تشمله من مساندة زملاء العمل ونمط الاشراف والظروف المادية للعمل وأيضاً متطلبات وتحديات الوظيفة وكذلك الجمهور متلقي الخدمة .

رياض الأطفال:

وتعرف السياسة التعليمية السعودية (المادة 62) رياض الأطفال بأنها: مرحلة أولية من مراحل السلم التعليمي، تتصف بالرفق في معاملة الطفولة وتوجيهها، كما تهيبى الطفل لاستقبال أدوار الحياة المستقبلية على أساس صحيح، من خلال التنشئة الصالحة المبكرة، ولا يشترط التحاق الطفل بها ليقبل بالمرحلة الابتدائية (وزارة التعليم، 2017م، الموقع الالكتروني للوزارة).

حدود الدراسة

- الحد الموضوعي للبحث: الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عسير.
- الحد المكاني للبحث: مدارس رياض الأطفال في منطقة عسير.
- الحد الزمني للبحث: 1441-1442 هـ في الفصل الدراسي الأول.

الدراسات السابقة:

دراسة (القيوتي، 2016م) بعنوان "مستوى الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الخاصة في مديرية التربية والتعليم بالزرقاء وعلاقته بالأمن الوظيفي"، وهدفت التعرف إلى مستوى الاغتراب الوظيفي لديهم، والكشف عن العلاقة بين درجة الأمن الوظيفي ومستوى الاغتراب الوظيفي لديهم، وأسفرت النتائج أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الخاصة في مديرية التربية والتعليم بالزرقاء كان منخفضاً، وأن هناك علاقة عكسية بين درجة الأمن الوظيفي ومستوى الاغتراب الوظيفي لدى عينة الدراسة.

دراسة (العصيمي، 2015م) بعنوان "مستوى الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمكة المكرمة"، وهدفت التعرف إلى مستوى الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمكة المكرمة، وتحديد ترتيب أبعاد الاغتراب الوظيفي: (انعدام القوة، وانعدام المعنى، وانعدام المعايير، والعزلة الاجتماعية)، من وجهة نظر عينة الدراسة، وتم استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للبحث، وأظهرت النتائج أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمكة المكرمة، جاءت بدرجة عالية، وكان ترتيب أبعاد الاغتراب حسب قوة متوسطها كالتالي: فقدان المعايير، ثم فقدان القوة، ثم فقدان المعنى، ثم العزلة الاجتماعية.

دراسة (أبو كركي، 2014م) بعنوان "القوة التنظيمية لدى مديري مدارس المرحلة الأساسية في مدينة الزرقاء وعلاقتها بدرجة الاغتراب الوظيفي"، وهدفت إلى الكشف عن أنماط القوة التنظيمية لدى مديري مدارس المرحلة الأساسية والاعتراب الوظيفي لدى هؤلاء المعلمين، وتوصلت النتائج عن وجود علاقة طردية بين نمط القوة ووجود القوة الاكراهية، ووجود علاقة ارتباط عكسية بين نمط القوة المرجعي وأبعاد الاغتراب الوظيفي التالية: العزلة الاجتماعية، والعجز، وغياب المعايير.

دراسة (عبد المطلب، 2013م) بعنوان "علاقة الاغتراب الوظيفي بالاحترق النفسي والاضطرابات الجسمية لدى عينة من المعلمين الموفدين والمعلمات الموفدات"، وهدفت الدراسة التعرف بين الاغتراب الوظيفي والاحترق النفسي والاضطرابات الجسمية لدى عينة من المعلمين الموفدين والمعلمات الوافدات، وتوصلت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الاغتراب الوظيفي والاحترق النفسي والاضطرابات الجسمية لدى افراد العينة.

دراسة (إبركان وسيدي، 2011م) بعنوان "العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والرضا المهني"، وهدفت التعرف إلى العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والرضا المهني لدى معلمي التربية البدنية، وتوصلت النتائج عن وجود علاقات ارتباطية بدرجة عالية بين نقص الرضا المهني وظهور الاغتراب الوظيفي للمعلمين.

دراسة (العسال، 2009م) بعنوان "مستوى الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في الأردن"، وهدفت التعرف إلى مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في الأردن من وجهة نظرهم بأدائهم الوظيفي، ورصد أثر متغير الجنس والإقليم، متمثلاً في الغلاء المعيشي، وتدني راتب المعلم، واكتظاظ الفصول بالسكان على واقع الاغتراب الوظيفي لدى عينة الدراسة، وأهم النتائج: أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة جاءت بدرجة متوسطة بشكل عام، وكانت من أهم أسباب شعور المعلمين بالاغتراب الوظيفي هو تدني راتب المعلم، وغلاء المعيشة، وعدم الارتقاء بالعدالة في السلم الوظيفي، وتقشي الوساطة والمحسوبية، واكتظاظ الفصول بالطلبة.

دراسة (سايندينج، 2002م) بعنوان "الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالبقاء بالمدرسة"، وهدفت الدراسة الكشف عن الاغتراب الوظيفي للمعلمين بالبقاء في المدرسة، وتوصلت النتائج أن معظم

المعلمين الذين سجلوا مستويات درجات عالية من الاغتراب الوظيفي اتضح لديهم رغبة في ترك العمل قبل انتهاء خمس سنوات.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تشابهت الدراسة الحالية مع دراسة (العصيمي، 2015) ودراسة (العسال، 2009) ودراسة (ايركان وسيدي، 2011) من حيث نتائج الدراسة في ظهور الاغتراب الوظيفي في مستوى ملحوظ عند المعلمين والمعلمات ومدراء المدارس، بينما اختلفت الدراسة الحالية من حيث عينة الدراسة مع دراسة (العصيمي، 2015) ومن حيث نتائج وعينة الدراسة مع دراسة (القيوتي، 2016) فلقد أثبتت دراسة القيوتي بانخفاض مستوى الاغتراب الوظيفي لدى مدراء المدارس، واختلفت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في المتغير الثاني (الأداء الوظيفي) كمتغير تابع في الدراسة الحالية لم يطرق في الدراسات السابقة جميعاً وهذا ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في كون ربط الأداء الوظيفي بالاغتراب الوظيفي ودراسة العلاقة بينهما.

الأدب النظري للدراسة:

مفهوم الاغتراب الوظيفي:

الاغتراب ظاهرة سلوكية ترتبط بالإنسان، واغترابه يعني ضعف العلاقة بذاته أو مجتمعه أو المنظمة التي يعمل بها؛ مما يؤدي فقدان الفرد ثقته بغيره داخل المنظمة، وعجزه عن القيام بالمهام المطلوبة منه، بل ويتمرد عن القيام بها، مما يؤدي لانعزاله ورفضه لمعايير المنظمة. (عبود، 2005م).

وقد تعددت مفاهيم الاغتراب الوظيفي نتيجة للتطورات التنظيمية المتفاوتة، وتتفق معظم الدراسات مثل: أبو سلطان (2011م، ص.18) ومحمد (2011م، ص.18) وريسيل (2007م، ص.7) أن تعريف الاغتراب الوظيفي يشير الى انعزال الفرد عن حوله في العمل، وعجزه عن أداء مهامه، مما يجعله يتمرد على هذا العمل؛ نظرا لسوء التفاعل الاجتماعي مع هيكل المنظمة، والزلاء في محيط العمل ومتلقي الخدمة، وأن المنظمة لم تعد مكانا مناسباً له، مما يؤثر على التزامه بمهامه وعزوفه عن أدائها برغبة منه.

أبعاد الاغتراب الوظيفي:

- العجز: يشير تاميدي (2013م، ص. 339) أن العجز يقصد به: افتقاد الفرد القدرة على التحكم في المنظمة التي يعمل بها، حيث يتوقع الفرد في هذه الحالة أن سلوكه لن يأتي بالنتائج المرجوة منه، وأنه لا تأثير له في مستقبل المنظمة.

ويقصد ببعد العجز في الدراسة بأنه: سلبية معلمة رياض الأطفال في تحمل المسؤولية واتخاذ إقرار، أو مواجهة مشكلات رياض الأطفال وحلها، مما يفقدها حريتها في التعبير عن رأيها، أو تغيير وضعها الوظيفي، أو استغلال قدراتها وممارستها لمهامها برغبة منها، أو التمسك بحقوقها في رياض الأطفال.

- فقدان المعنى: يشير كل من إبراهيم (2015م، ص. 17) وأبو الهيجاء (2013م، ص. 20)، وعبود (2005م، ص. 45) إلى أن بعد فقدان المعنى يقصد به: افتقار الفرد لوجود أهداف أساسية تعطي معنى لوجوده في المنظمة، لتستقطب نشاطاته، وتتفق مه اهتماماته، مما يؤدي لقيامه بأدواره الوظيفية التي لا تستحق التفكير فيها، أي فقدان الفرد القدرة على إدراك العلاقة بينه وبين عمله، وبينه وبين نظام العمل. ويقصد ببعد فقدان المعنى في الدراسة، بأنه: فقدان العلاقة بين عمل معلمة رياض الأطفال وأهداف رياض الأطفال، وأن ما تقوم به من مهام لا تستحق التفكير فيها، أي افتقارها لوضوح مهامها الشخصية، سواء لها أو لزميلاتها في رياض الأطفال، مما يفقدها معنى ما تقوم به من نشاطات ومهام، تتفق مع اهتماماتها داخل رياض الأطفال، تؤدي لانسحابها من العمل.

- اللامعيارية: أشار كل من المحمداوي (2007م، ص. 32)، وعبود (2005م، ص. 54)، إلى أن بعد اللامعيارية يقصد به: عدم تمسك الفرد بالمعايير والضوابط والأعراف الاجتماعية والتنظيمية لإنجاز الأهداف، واتساع الهوة بين أهداف المنظمة وقدرة الفرد على تحقيقها، مما يؤدي إلى أن المعايير قد فقدت قوتها التنظيمية في المحيط المهني.

ويقصد ببعد اللامعيارية في الدراسة بأنه: ضعف التزام معلمة رياض الأطفال بالمعايير والضوابط والقواعد التنظيمية، مما يؤدي الى ضعف قدرتها على التمييز بين الصواب والخطأ،

أو الفصل بين ما هو ذاتي عما هو موضوعي، ويصبح استخدام الوسائل غير المشروعة والشخصية كمحك لإنجاز مهامها في رياض الأطفال.

- العزلة الاجتماعية: أشار كل من أبو سمرة (2014م، ص. 60)، والمحمداوي (2007م، ص. 45) وعبود (2005م، ص. 45) لبعد العزلة الاجتماعية، أنها ضعف الروابط الاجتماعية، بين الفرد والزملاء، وانتشار العلاقات السلبية بينهم؛ نتيجة فقد التفاعل الهادف بينهم داخل المنظمة، بسبب رفض المعايير السائدة، وضعف الانتماء إلى الآخرين والمنظمة، مما يؤدي إلى فصل الفرد عن مهامه.

ويقصد ببعد العزلة الاجتماعية في الدراسة بأنه: انسحاب معلمة رياض الأطفال عن المشاركة في الأنشطة الاجتماعية، بسبب رفض المعايير السائدة في رياض الأطفال، وضعف قدرتها على التنبؤ بسلوك واتجاهات الزميلات، مما يترتب عليه علاقات سلبية تضعف انتماءها لرياض الأطفال وزميلاتها في العمل.

التمرد: يشير كل من إبراهيم (2015م، ص. 170)، وعبود (2005م، ص. 45) إلى أن التمرد يعني: سخط الفرد لكل ما يحيط به من قيم ومعايير، ويسعى لتغيير المنظمة لما يرغب به، واللجوء إلى أساليب التحدي ومعارضة السلطة، والعنف، وعدم احترام التقاليد والأعراف. ويقصد ببعد التمرد في الدراسة بأنه: ممارسة معلمات رياض الأطفال لسلوك التحدي، ورفض الواقع، ومعارضة إدارة رياض الأطفال، ونقص احترامها للتقاليد والأعراف من نظم وقيم، في محاولة لتغييرها للصورة التي ترغب بها.

العوامل المؤدية إلى الاغتراب الوظيفي

- عوامل تعود إلى الفرد: مثل الخوف، وعدم الامن الوظيفي، وعدم مصداقية توقعات الفرد، ونقص الكفاءة، ووقت الفراغ، وسوء التوافق والتكيف، وضعف مقومات القيادة، وغياب الهوية المهنية.

- عوامل تعود الى المنظمة: كتنامي استخدام التقنية، والخلل في تقارير كفاية الأداء، وضعف الفعالية الإدارية، والشعور بتناقض الأدوار، وسعة حجم المنظمة، وضعف مستوى التدريب.

سبل التغلب على الاغتراب الوظيفي:

تسعى مختلف المنظمات للتخفيف من آثار الاغتراب الوظيفي السلبية، التي تنعكس على سلوك المعلمات وتصرفاتهم، مما قد يعوق تحقيق اهداف المنظمة، وتفاعل المعلمات فيها للقيام بأدوارهم، والإفادة من طاقاتهم البشرية، فأكد كل من الصرايرة (2005م، ص. 63)، وإبراهيم (2015م، ص. 173) أن هناك العديد من المقترحات للحد من ظاهرة الاغتراب، منها:

- بناء قيادة إدارية تنشر الاتجاهات الإيجابية تجاه المعلمات في المنظمة وأنشطتهم المختلفة، وتؤثر في قدراتهم، وترفع مستوياتهم الوظيفية، وكذلك إشراكهم في التخطيط واتخاذ القرارات، اعتمادا على مبدأ الثقة والتمكين، وإتاحة الفرصة للابتكار والابداع في العمل، وتوفير الاستقرار الوظيفي لهم، بتنسيق العمل وتقسيمه بعدل بينهم، والتمكن من إدارة الصراع التنظيمي، مما يعكس ذلك على العلاقة الإيجابية في جماعة العمل، ويقلل اغترابهم.

- تنظيم العمل بين المعلمات، وتوفير روح التعاون، وبناء علاقات اجتماعية إيجابية في المنظمة، وإتاحة الفرصة للترقية والنمو الوظيفي، وتغذية احتياجاتهم التدريبية، وتنمية الاتصالات الفعالة، وتسهيل ترفيتهم، وتوليفهم مناصب إدارية أعلى.

مفهوم الأداء الوظيفي:

هو الأثر الصافي لجهود الفرد والتي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام، والذي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام الموكلة والمكونة لوظيفة الفرد. (خليفة، 2010م). وهناك من يرى أن الأداء الوظيفي هو الناتج العقلي للجهود المبذولة من قبل الفرد، ويتأثر هذا الأداء بمقدار استغلال الفرد لطاقاته وامكاناته وفي نفس الوقت بمقدار الرغبة لدى الفرد في تأدية العمل (الفايدي، 2004م).

ويعتبر الأداء الوظيفي نتيجة لمحصلة التفاعل بين محددات ثلاثة رئيسية وهي:

- الدافعية: وهذا يوجب أن يتوفر الدافع نحو العمل لدى الفرد.
- مناخ أو بيئة العمل: ويجب أن يتم تهيئة مناخ العمل المناسب، بحيث يؤدي إلى إشباع حاجات الفرد، التي هي انعكاس لدافعيته نحو العمل.

- قدرة الفرد على أداء العمل: أي يجب أن تتوافر لدى الفرد القدرة على العمل المحدد له، ومحصلة التفاعل الدافع الفردي للعمل من ناحية، ومناخ العمل من ناحية أخرى، أي الشعور العام بالرضا عن العمل أو الاستياء العام منه وهذا يتطلب ضرورة توافر المقاييس في تحديد مستوى الأداء، وأسباب قوة أو ضعف هذا المستوى واتخاذ الإجراءات اللازمة لتدعيم نقاط القوة وإجراء التصحيح اللازم لنقاط الضعف وذلك لرفع مستوى أداء الفرد (فليه، 2005م).

عناصر الأداء الوظيفي:

- يشير إبراهيم (2015م) أن الأداء الوظيفي يتكون من مجموعة من العناصر من أهمها:
 - المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
 - نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به، وما يملكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في أخطاء.
 - كمية العمل المنجز: وتتمثل في مقدار العمل الذي يستطيع المعلمة إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.
 - المثابرة والثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة المعلمة على تحمل المسؤولية تجاه العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا المعلمة للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين.

إجراءات تنفيذ الدراسة:

- منهجية الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والذي يتناول أحداث وظواهر وممارسات موجودة متاحة للدراسة والقياس كما هي دون تدخل الباحث في مجرياتها ويستطيع الباحث أن يتفاعل معها فيصنفها ويحللها.
- مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة الأصلي في معلمات مرحلة رياض الأطفال في منطقة سعير، والبالغ عددهن 755 معلمة، حيث بلغ عدد معلمات الروضات الحكومية (405)

معلمة، وعدد معلمات الروضات الأهلية (350) معلمة، وفق إحصائية الإدارة الرئيسية لرياض الأطفال بعسير التابعة لوزارة التعليم عام 1440-1441هـ.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية (302) من مجتمع الدراسة. **أداة الدراسة:** اعتمدت الباحثة استبانة (يوسف، مياسة، 2013) لقياس مستوى الاعترا بوظيفي بمعدل 43 فقرة والأداء الوظيفي بمعدل 28 فقرة موزعة توزيعاً عشوائياً وأمام كل مفردة خمس استجابات هي: أوافق بشدة، أوافق، متردد، لا أوافق، لا أوافق بشدة، وتقدر بإعطاء الدرجات (5، 4، 3، 2، 1)، وقد وقع الاختيار على هذه الاستبانة لتمتعها بمعاملات ثبات وصدق مرتفعة.

تحليل البيانات واختبار الفرضيات:

أولاً: تحليل فقرات الاستبانة: تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (One sample T test) لتحليل فقرات الاستبانة، وتكون الفقرة إيجابية بمعنى أن أفراد العينة يوافقون على محتواها إذا كانت قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي -1,97 (أو القيمة الاحتمالية أقل من 0,05 والوزن النسبي أقل من 60%) وتكون أراء العينة في الفقرة المحايدة إذا كان القيمة الإحصائية لها أكبر من 0,05.

- **تحليل فقرات المحور الأول: علاقة المعلمة بالإدارة مباشرة:** تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة والنتائج مبينة في جدول (2) والذي يبين أراء أفراد العينة في فقرات (علاقة المعلمة بالإدارة مباشرة) مرتبة ترتيبياً تنازلياً كما هو موضح في الجدول التالي:

وضح جدول (2): تحليل عبارات (علاقة المعلمة بالإدارة مباشرة)

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية	الرتبة
20	الإدارة لا تهتم بتلبية ما يتوقعه المعلمات فيها من علاوات وحوافز، معافئات	3.89	0.987	77.81	15.679	0.000	1
33	الإدارة لا تربط بين منح الحوافز والترقيات وبين نتائج تقييم أداء المعلمات	3.78	0.934	75.67	14.524	0.000	2
25	فرص الترقية لا تمنح على أسس عادلة	3.71	0.969	74.21	12.657	0.000	3
4	الإدارة غير عادلة في توزيع الحوافز ومنح العلاوات الوظيفية	3.7	0.938	74.21	12.635	0.000	4

الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في منطقة سعيير

الرتبة	القيمة الاحتمالية	قيمة t	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم الفقرة
5	0.000	9.340	74.10	1.029	3.55	معظم المدرء والمشرفين لم تتم ترقيتهم حسب كفاءتهم	40
6	0.000	8.172	71.01	1.134	3.53	الإدارة لا تشركنا كمعلمات في وضع الخطط التطويرية	43
7	0.000	8.660	70.63	0.997	3.5	اشعر بافتقار التقارير الإدارية عن المعلمات للأسس الموضوعية	18
8	0.000	6.985	70.02	1.063	3.43	المحابة والواسطة هي أساس منح الحوافز والمكافآت	17
9	0.000	5.751	68.61	1.221	3.4	يوجد تمييز من قبل الإدارة بين المعلمات بناء على الانتماء السياسي	1
10	0.000	6.207	68.05	1.038	3.37	الإدارة لا تهتم بتطوير المسار الوظيفي للمعلمات لمواكبة التطورات والمتغيرات الجديدة	30
11	0.000	4.820	67.41	1.087	3.3	أشعر بأن الإدارة متساهلة في التعامل مع تقصير بعض المعلمات	41
12	0.000	4.096	66.04	1.251	3.29	عندما ابذل جهود مضاعفة لا اتلقى التقدير من مديري المباشر	37
13	0.000	4.217	65.81	1.092	3.26	أرى ان الإدارة ضعيفة في التعامل مع بعض الامور	26
14	0.000	3.894	65.23	1.064	3.24	الإدارة غير عادلة في توزيع المهام على المعلمات	29
15	0.012	0.136	64.82	1.269	3.01	اشعر بالظلم في تقييم ادائي الوظيفي من قبل مديري المباشر	42
16	0.017	2.402	60.20	1.126	2.84	يتدخل مديري المباشر بأداء عملي بشكل كبير	39
17	0.004	2.934	56.86	1.118	2.81	اشعر بأن عدد من يشرفون على عملي أكثر من اللازم	8
18	0.001	3.296	56.20	0.995	2.81	يتم تقييم أدائي بطريقة تختلف عن زميلاتي المعلمات في نفس الوظيفة	7
19	0.003	3.985	55.83	1.214	2.79	مديري المباشر ليس له دور في توجيهي وتحسين أدائي	19
20	0.000	4.373	54.40	1.132	2.72	مديري المباشر يوجه النقد لأدائي امام زملاء العمل	9
21	0.000	5.461	53.05	1.106	2.65	الإدارة تلتزمي بمهام إضافية أرى انها اقل أهمية من عملي الاساسي	21

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية	الرتبة	
22	الإدارة تجبرني على القيام بمهام تتعارض مع قناعاتي	2.56	1.048	51.23	7.253	0.000	22	
23	مديري المباشر يوجه النقد لشخصي امام زملاء العمل	2.48	1.074	49.67	8.356	0.000	23	
جميع الفقرات							3.20	0.000

- يتضح من جدول (2) أن: أعلى نسبة الفقرة "20" وبلغ الوزن النسبي " 77,81%" والقيمة الاحتمالية "0,000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن أفراد العينة يوافقون على ان الإدارة لا تهتم بتلبية ما يتوقعه المعلمات منها من علاوات وحوافز ومكافآت، وتعزو الباحثة أن شعور المعلمات بأن الإدارة لا تهتم بتلبية توقعاتهم بما يتعلق بالمكافآت والحوافز يخلق لديهم الشعور سلبي مما يضعف من دافعيتهم نحو الإنجاز والعمل، وهذا يتفق مع دراسة (القريوتي، 2016) حيث أظهرت نتائج دراسته أن الشعور بعد الأمن الوظيفي يعتبر القاسم المشترك الأكبر في خلق مشاعر الاغتراب ببعديه الشخصي والاجتماعي.

- وأقل نسبة الفقرة "23" وبلغ الوزن النسبي 49.67% و"القيمة الاحتمالية" (0,000) وهي أقل من 0.05 مما يدل على ان افراد العينة لا يوافقون على ان المدير المباشر يوجه لكل منهم النقد لشخصهم امام زملاء العمل، وفي هذا دلالة واضحة على ان الإدارة تهتم بمشاعر المعلمات وتراعي الأسس السليمة للنقد والتقييم، مما يجعل من النقد وسيلة لرفع الأداء العام للمعلمات.

وبصفة عامة يتبين ان المتوسط الحسابي لجميع فقرات (علاقة المعلمة بالإدارة مباشرة) تساوي 3.20 والوزن النسبي يساوي 70.02% وهي أكبر من الوزن النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي 6.485 وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.97 و القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي اقل من 0.05 مما يدل على أن العلاقة بين المعلمات والإدارة المباشرة سلبية، يمكن اعتبار الإدارة في منطقة عسير أحد الأسباب لظهور الاغتراب الوظيفي

بين المعلمات، وهذا يتفق مع دراسة (أبو كركي، 2014) أن الإدارة الإكراهية هي أحد أسباب ظهور الاغتراب الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.

تحليل فقرات المحور الثاني: الأسباب الخاصة بزملاء العمل: تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة والنتائج مبينة في جدول (3) والذي يبين آراء أفراد العينة في فقرات (الأسباب الخاصة بزملاء العمل) مرتبة ترتيباً تنازلياً كما هو موضح في الجدول التالي:

يوضح جدول (3): تحليل عبارات (الأسباب الخاصة بزملاء العمل)

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية	الرتبة
24	أشعر بالضيق بسبب تصرفات بعض المعلمات	3.69	0.919	73.83	13.95	0.000	24
3	بعض زميلاتي لا يستحقون الدرجة الوظيفية التي هم عليها	3.53	1.002	70.63	9.208	0.000	25
13	أشعر بعدم تخصص بعض المعلمات في مجال عملهم	3.37	1.066	66.61	5.992	0.000	26
27	أنا أجدر من زميلاتي ولكنهم أوفر حظاً مني.	3.33	0.976	66.23	3.613	0.000	27
28	تتبع المعلمات الإجراءات الروتينية ولا مجال للإبداع والتميز في العمل.	3.31	1.086	65.51	4.983	0.000	28
14	أشعر بوجود مظاهر اليأس والاستسلام بين المعلمات	3.25	1.132	63.05	3.761	0.000	29
10	أشعر بأن الأقدمية هي معيار التعامل الجيد بين المعلمات	3.15	1.191	61.66	2.222	0,027	30
31	اعتقد أنه لا يوجد صداقة حقيقية بين زميلات العمل	3.08	1.229	59.64	1.170	0,243	31
32	وجودي بين زميلاتي لا يهون علي مشاكل حياتي الخاصة	2.98	1.036	59.07	- 0.389	0,698	32
2	أشعر بسوء التنظيم والتعاون بين المعلمات	2.95	1.143	58.00	-0.705	0,482	33
34	أشعر بأن بعض الزميلات يحجبون المعلومات والخبرات	2.90	1.119	58.00	-1.543	0,124	34
35	أفضل أن أعتد على نفسي ولا أطلب المساعدة من زميلاتي	2.85	1.143	57.46	-2.317	0,021	35

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية	الرتبة
36	أشعر بعدم رغبة جميع المعلمات في تطوير وتحسين العمل	2.74	1.103	54.81	-4.121	0.000	36
12	لا يسود بين زميلاتي في العمل التعاون وروح الفريق الواحد	2.69	1.098	53.83	-4.927	0.000	37
38	علاقاتي بزميلاتي في العمل لا تحفزني على تحسين أدائي وتطويره	2.50	0.974	50.07	-8.985	0.000	38
16	لا أتبادل وزميلاتي في العمل زيارات اجتماعية في كثير من المناسبات	2.45	1.154	49.09	-8.282	0.000	39
6	أشعر بأن زميلات العمل يحاولون استغلالي	2.41	0.956	48.21	-10.792	0.000	40
11	لا أحب أن أتواجد في مكان يجتمع فيه زميلات العمل	2.36	1.001	47.27	-11.164	0.000	41
15	أفضل عدم اللجوء إلى زميلاتي للاستعانة بهم عندما تواجهني مشكلة في العمل	2.34	1.024	46.85	-11.240	0.000	42
5	وجودي مع زميلاتي في مكان واحد يشعرني بالضيق والازعاج	2.24	0.975	44.83	-13.764	0.000	43
	جميع الفقرات	2.91	0.568	59.73	-0.792	0.007	

يتضح من جدول (3):

- أعلى نسبة كانت الفقرة رقم "24" و بلغ الوزن النسبي " 73.83%" والقيمة الاحتمالية " 0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن أفراد العينة يشعرون بالضيق بسبب تصرف بعض المعلمات.

وترى الباحثة أن هذا التفاعل بين المكونات الاجتماعية في المدرسة، والذي ينتج عنه الضيق من تصرفات البعض، قد يأتي نتيجة لوجود أشخاص سلبيين في العمل أو يمكن تسميتهم (مشاغبين)، بالإضافة إلى زيادة عدد المعلمات في أماكن عمل صغيرة نسبياً مما يؤدي إلى

افتقار الخصوصية، هذا مع بعض الفئور في المساندة الاجتماعية والمهنية في العمل، كل هذه المسببات من شأنها تشكيل ضغوط مزعجة للمعلمة مما يؤثر على أدائها.

- أدنى نسبة كانت الفقرة رقم "5" وبلغ الوزن النسبي "44.83%" والقيمة الاحتمالية "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على ان افراد العينة يعترضون على عبارة " وجودي مع زملائي في مكان واحد يشعرني بالضيق والانزعاج" ترى الباحثة أن هذه النتيجة طبيعية كون المعلمات يتبادلون الزيارات الاجتماعية ويرغبون في التواجد بصورة مشتركة في المكان هو مؤشر على راحتهم للبقاء معا، ونفيا لأي مظاهر الضيق والانزعاج.

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الثاني (الأسباب الخاصة بزميلات العمل) تساوي 2,9، والوزن النسبي يساوي 59.73% وهي أقل من الوزن النسبي المحايد "60%" وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي -0,792 وهي أصغر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.97 والقيمة الاحتمالية تساوي 0.007 وهي أقل من 0.05 مما يدل على ان العلاقة بزملاء العمل مقبولة ولكن ليست بصورة كبيرة، فبالرغم من التعاون الموجود وروح الفريق المساندة إلا أن الشعور بأن البعض لا يستحق الدرجة الوظيفية التي هم عليها وتصرفات بعض المعلمات وعدم تخصص البعض الاخر في مجال عمله، كل ذلك يؤدي إلى خلق انطباعات ومشاعر غير صحية بين المعلمات، وهذا يتفق مع دراسة (إيركان وسيدي، 2011) حيث أظهرت نتائج الدراسة عن عدم الرضا المهني بين المعلمات هي أحد أسباب ظهور الاغتراب الوظيفي لديهن.

تحليل فقرات المجال الثاني: الأداء الوظيفي: تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة والنتائج مبينة في جدول (4) والذي يبين آراء افراد الدراسة في فقرات (الأداء الوظيفي) مرتبة ترتيبا تنازليا كما هو موضح في الجدول التالي:

يوضح جدول (4): تحليل عبارات (الأداء الوظيفي)

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية	الرتبة
6	أفضل الاعتماد على نفسي في انجاز الأعمال الموكلة إلي.	3.76	1,114	75,20	5,027	0,000	1
22	حينما أفكر في مستقبلي الوظيفي أشعر بالخوف مما تخبئه لي الأيام القادمة.	3.30	1,373	66,05	3,814	0,000	2
28	أفضل ترك العمل إذا أتاحت لي الفرصة المناسبة.	2.83	1.388	56,68	2,073-	0,039	3
27	أرى أن مكاني ليس في مهنتي الحالية.	2.81	1,262	56,22	2,553-	0,011	4
19	أضطر للعمل مع أشخاص لا أميل إليهم في العمل.	2.57	1,206	51,42	6,208-	0,000	5
26	أعاني من الإعياء والصداع والكآبة أثناء الدوام مما يعيق أدائي الوظيفي.	2.48	1,273	49,60	7,058-	0,000	6
8	من الصعب الالتزام بتنفيذ الواجبات والتعليمات المنظمة لعملي.	2.28	0,923	45,67	12,98-	0,000	7
23	لا شيء في العمل يستأثر اهتمامي فلاشي يهم.	2.28	0,996	45,61	13,08-	0,000	8
9	أفضل تجنب الاندماج مع زملاء العمل.	2.27	0,957	45,42	13,400-	0,000	9
5	عندما يطلب مني أداء عمل أشعر بأنني بحاجة لمساعدة الآخرين حتى أنجزه.	2.26	0,943	45,20	13,6603-	0,000	10
24	أرى بأن الأنشطة الإضافية في العمل ليست سوى تضيق للوقت.	2.26	0,941	45,73	13,856-	0,000	11
20	أشعر بالضيق عند توجيهي لمكان العمل.	2.25	1,109	45,07	13,963-	0,000	12
7	ليس لي القدرة على التكيف مع ظروف العمل الحالية.	2.24	0,919	44,81	14,395-	0,000	13
17	أواجه مشكلات مع زملاء / زميلات العمل تعيق أدائي الوظيفي.	2.18	0,986	43,64	14,497-	0,000	14

الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في منطقة سعين

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية	الرتبة				
1	العمل الموكل إلي فوق طاقتي ولا أستطيع تنفيذه بكفاءة وفعالية.	2.15	0,915	43,07	16,422-	0,000	15				
15	أود أن أترك مكان العمل أثناء الدوام.	2.09	1,056	41,83	14,973-	0,000	16				
18	أواجه مشكلات مع مديري المباشر تعيق أدائي الوظيفي.	2.08	0,975	41,61	16,678-	0,000	17				
16	يسيطر علي شعور بالرغبة في الاستقالة من العمل.	2.07	1,054	41,03	15,409-	0,000	18				
2	أؤدي العمل المطلوب مني بتراخي.	2.03	0,892	40,60	18,367-	0,000	19				
25	لا أشعر بالانتماء الي عملي.	1.96	0,972	39,20	18,918-	0,000	20				
4	ليس من المهم تحسين مستوى أدائي الحالي.	1.93	0,785	38,40	20,104-	0,000	21				
3	لا أخطط جيداً للأعمال قبل تنفيذها.	1.92	0,846	38,37	20,175-	0,000	22				
10	ليس لدي القدرة على الحوار و إدارة النقاش والتواصل مع الزملاء.	1.92	0,868	38,20	21,784-	0,000	23				
12	أستأذن مبكراً قبل انتهاء الدوام.	1.88	0,853	37,61	22,803-	0,000	24				
13	أرغب في التغيب عن العمل بدون أذار.	1.88	0,943	37,39	23,771-	0,000	25				
11	أتأخر كثيراً عن بداية الدوام الرسمي بدون عذر.	1.86	0,91	37,21	24,795-	0,000	26				
21	تتكرر أخطائي في أداء المهام الموكلة إلي.	1.85	0,78	37,04	25,695-	0,000	27				
14	أسعى للحصول على إجازات مرضية.	1.81	871'0	36,23	25,872-	0,000	28				
جميع الفقرات							2.25	52,08	0,519	5,837-	0,000

ويوضح من الجدول السابق أن:

- أعلى نسبة كانت الفقرة "6" وبلغ الوزن النسبي 75.20% والقيمة الاحتمالية 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن أفراد العينة يوافقون على عبارة "أفضل الاعتماد على نفسي في انجاز الاعمال الموكلة إلي"، وترى الباحثة أن هذا التوجه لدى المعلمات يعكس نضوجا واستقلالية وتطلع إلى تطوير الذات، ويبقى على الإدارة أن تضع الخطط التطويرية اللازمة لدعم هذا التوجه ومساعدة المعلمات في تطوير قدراتهم ومهاراتهم سعياً للحصول على مستويات أداء عالية.

- وأدنى نسبة كانت الفقرة "14" وبلغ الوزن النسبي 36.23% والقيمة الاحتمالية "0.000" وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن أفراد العينة لا يوافقون على عبارة "أسعى للحصول على اجازات مرضية" طالما يتمتع الفريق بانتماء عالي وقدرة على التكيف مع ظروف العمل، فالنتيجة ألا يلجأ المعلمات للحصول على اجازات مرضية.

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات (الأداء الوظيفي) تساوي 2.25، والوزن النسبي يساوي 52.08% وهي أقل من الوزن النسبي المحايد 60% وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي 5.837- وهي أقل من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.97 والقيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يدل على ان الأداء الوظيفي للمعلمات جيد، وبالنظر إلى الوزن النسبي لفقرات الأداء الوظيفي ترى الباحثة كان من المفترض أن يصل مستوى الأداء الى درجات تفوق جيد جدا وفقا لسياسات التعيين التي تتبعها وزارة التعليم لاختيار معلمها، ولكن من المحتمل ان يكون مستوى الأداء قد تأثر بأحد محاور الاغتراب بالرغم من محافظته على مستوى جيد، وهذا ما سيتضح أكثر من خلال نتائج الفرضيات، وبالرجوع إلى دراسة (العسال، 2009) نجد أن نتائجها تتفق مع الطرح الذي يفترض أن ظهور الاغتراب الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال هو السبب في تدني مستوى أدائهم الوظيفي.

ثانياً: اختبار الفرضيات

الفرضية الرئيسية: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي للمعلمات لمرحلة رياض الأطفال بمنطقة عسير عند مستوى دلالة 0,05"
ونشتق من الفرضية الرئيسية الأولى الفرضيات الفرعية التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين علاقة المعلمة بالإدارة المباشرة وبين الأداء الوظيفي للمعلمات بمرحلة رياض الأطفال بمنطقة عسير عند مستوى دلالة 0,05.

تم استخدام اختبار معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في مرحلة رياض الأطفال في منطقة عسير وعلاقة المعلمة بالإدارة المباشرة عند مستوى دلالة 0,05، والنتائج مبينة في جدول (5) والذي يبين أن القيمة الاحتمالية تساوي 0,000 وهي أقل من 0,05، كما أن قيمة r المحسوبة تساوي 0,389 وهي أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0,179، مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة عند مستوى دلالة إحصائية 0,05 بين الأداء الوظيفي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال بمنطقة عسير وعلاقتهم بالإدارة مباشرة.

وترى الباحثة أن العلاقة الإيجابية بين المعلمة والإدارة المباشرة التي تشرف على عملها، من شأنها أن توفر الأجواء التنظيمية المناسبة لتنمية وتطوير مستوى الأداء الوظيفي للمعلمات في مرحلة رياض الأطفال بمنطقة عسير، مما يساعد المدرسة في تنفيذ مهامها وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، كما أن العلاقة السلبية بينهما تؤثر سلباً على الأداء الوظيفي لهن، أي أن الاتجاه نحو تحسين الأداء الوظيفي للمعلمات يتطلب الاهتمام بتحسين العلاقة بين المعلمة والإدارة المباشرة لها، وكذلك الاهتمام بعدالة توزيع الحوافز المادية والمعنوية منها لينعكس هذا بدوره إيجابياً على الأداء الوظيفي للمعلمات، وهذا يتفق مع دراسة (عبود، 2005) التي أوصلت إلى أن هناك علاقة ارتباطية بين الإحباط المهني والاعتراب الوظيفي لدى المعلمات.

جدول (5): معامل ارتباط بين علاقة المعلمة بالإدارة مباشرة وبين الأداء الوظيفي للمعلمات في

مرحلة رياض الأطفال بمنطقة عسير عند مستوى دلالة 0,05.

المحور	الاحصاءات	الأداء الوظيفي
علاقة المعلمة بالإدارة المباشرة	معامل الارتباط	0,389
	القيمة الاحتمالية	0,000
	حجم العينة	302

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين علاقة المعلمة بزملاء العمل والأداء الوظيفي للمعلمات برياض الأطفال بمنطقة عسير عند مستوى دلالة 0,05.

تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين علاقة المعلمة بزملاء العمل والأداء الوظيفي لها في مرحلة رياض الأطفال بمنطقة عسير عند مستوى دلالة 0,05، والنتائج مبينة في جدول رقم (6) والذي يبين على أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0,05، كما أن قيمة r المحسوبة تساوي 0.449 وهي أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.179، مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة عند مستوى دلالة إحصائية 0,05 بين علاقة المعلمة بزملاء العمل والأداء الوظيفي لها في رياض الأطفال بمنطقة عسير.

وترى الباحثة أن العلاقة الإيجابية بين المعلمة وزملائها في العمل متمثلة بالتنظيم الجيد والتعاون بينهم، بالإضافة إلى النظرة الإيجابية والثقة المتبادلة بين المعلمة وزملائها من شأنها أن توفر الأجواء التنظيمية المناسبة للإبداع والتميز في العمل، وتحفيز المعلمات لتنمية وتطوير مستوى أدائهم الوظيفي في مرحلة رياض الأطفال بمنطقة عسير، لتتمكن الإدارة من تنفيذ مهامها وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، كما أن العلاقة السلبية بين المعلمة وزملائها في العمل تؤثر سلباً على الأداء الوظيفي للمعلمات، مما يعني أن الاهتمام بعلاقة المعلمة بزملاء العمل هام وضروري ويجب على المعنيين التركيز عليها لتحسين الأداء الوظيفي للمعلمات في رياض الأطفال بمنطقة عسير، وهذا يتفق مع دراسة (ساندينج، 2002) التي توصلت إلى علاقة الاغتراب الوظيفي بالبقاء بالمدرسة للمعلمات واتضح ان المعلمات الذين سجلوا مستويات درجات عالية من الاغتراب الوظيفي لديهم الرغبة في ترك العمل قبل انتهاء خمس سنوات. يوضح جدول (6): يوضح معامل ارتباط علاقة المعلمة بزملائها بالعمل والأداء الوظيفي للمعلمات في مرحلة رياض الأطفال بمنطقة عسير عند مستوى دلالة 0,05.

المحور	الاحصاءات	الأداء الوظيفي
الأسباب الخاصة بزملاء العمل	معامل الارتباط	0,449
	القيمة الاحتمالية	0,000
	حجم العينة	302

الفرضية الرئيسية:

" توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في منطقة عسير عند مستوى دلالة 0,05 "

تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في منطقة عسير والاعتراب الوظيفي عند مستوى دلالة 0,05 والنتائج مبينة في جدول (7) والذي يبين أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0,05، كما أن قيمة r المحسوبة تساوي 0.543 وهي أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.179 مما يدل على وجود علاقة سلبية ذات دلالة عند مستوى إحصائية 0,05 بين الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بمنطقة عسير، كلما ارتفع مستوى الاغتراب الوظيفي للمعلمات تدنى مستوى الأداء الوظيفي.

وترى الباحثة أن المحورين التي تناولتها الدراسة تؤثر على الأداء الوظيفي للمعلمات بمرحلة رياض الأطفال في منطقة عسير، مما يعني أن تحسين مستوى الأداء وتطويره يتطلب الاهتمام بهذا العاملين لمنع ظهور الاغتراب الوظيفي بين المعلمات وبالتالي التقليل من التأثيرات السلبية على الأداء الوظيفي للمعلمات.

يوضح جدول (7): معامل الارتباط بين الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي للمعلمات عند مستوى

دلالة 0,05.

المحور	الاحصاءات	الأداء الوظيفي
الاغتراب الوظيفي	معامل الارتباط	0,543
	القيمة الاحتمالية	0,000
	حجم العينة	302

أهم النتائج والتوصيات:

أولاً: نتائج البحث:

- أظهرت نتائج البحث ظهور الاغتراب الوظيفي بين المعلمات في مرحلة رياض الأطفال في منطقة عسير، حيث بلغ الوزن النسبي لمحوري الاغتراب الوظيفي 64.28%، وكان

محور العلاقة غير الجيدة مع الإدارة المباشرة هي السبب الأكبر في ظهور الاعتراض الوظيفي لدى المعلمات في مرحلة رياض الأطفال.

- اتضح ان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين علاقة المعلمة بالإدارة المباشرة وبين الأداء الوظيفي لهم في مرحلة رياض الأطفال في عسير عند مستوى دلالة 0,05.

وبمراجعة الوزن النسبي لفقرات المحور المتعلق بعلاقة المعلمة بالإدارة والبالغ 70.02%، نجده يعكس علاقة جيدة بين المعلمة والإدارة المشرفة عليها.

- الإدارة لا تهتم بتلبية ما يتوقعه المعلمات من علاوات وحوافز ومكافآت، ولا تربط بين منح الحوافز والترقيات وبين نتائج تقييم أداء المعلمات، بالإضافة الى شعور المعلمات بان الإدارة غير عادلة في توزيع الحوافز ومنح العلاوات الوظيفية وان المحاباة والواسطة هي اساس منح الحوافز والكافات.

- ترى المعلمات في مرحلة رياض الأطفال في عسير ان فرص الترقية لا تمنح على أسس عادلة وان معظم المدراء والمشرفين لم تتم ترقيتهم حسب كفاءاتهم، كما ان المعايير الخاصة بتقييم الأداء بحاجة إلى تطوير، حيث يشعر المعلمات بافتقار التقارير الإدارية عنهم للأسس الموضوعية، مما يشعرهم بالظلم في تقييم أدائهم الوظيفي من قبل مدراءهم المباشرين، إلا أنهم لا يشعرون انه يتم تقييم أداء كل منهم بطريقة تختلف عن زميلاتهم المعلمات في نفس الوظيفة.

- اتضح ان هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين علاقة المعلمات ببعضهم كزملاء في العمل وبين الاداء الوظيفي لهم في مرحلة رياض الأطفال في عسير عند مستوى دلالة 0,05، وبمراجعة الوزن النسبي لفقرات المحور المتعلق بعلاقة المعلمة بزملائها والبالغ 59.73%، نجده يعكس ان علاقة المعلمة بزملاء العمل جيدة ولكن ليست بصورة كبيرة، فبالرغم من التعاون الموجود بينهم ويسوده روح الفريق، الا ان الشعور بان البعض لا يستحق الدرجة الوظيفية التي هم عليها وتصرفات بعض المعلمات وعدم تخصص البعض

الآخر في مجال عمله، كل ذلك يؤدي الى خلق انطباعات ومشاعر غير صحية بين المعلمات.

- يشعر أفراد العينة بالضيق بسبب تصرفات بعض المعلمات ويعتبرون ان بعض زملائهم لا يستحقون الدرجة الوظيفية التي هم عليها كما يشعرون عدم تخصص بعضهم في مجال عملهم ويرون انهم يتبعون الاجراءات الروتينية ولا مجال للإبداع والتميز في عملهم كما يشعرون بوجود مظاهر اليأس والاستسلام بينهم كمعلمات، بالإضافة الى ان الاقدمية هي معيار التعامل الجيد بينهم وبالتالي لا يعتقدون بوجود صداقة حقيقية بين زملاء العمل.

- يعتبر المعلمات ان وجودهم معا يهون عليهم مشاكلهم الخاصة، ولا يشعرون ان بعضهم يحجب المعلومات والخبرات، بل يشعرون بان هناك رغبة من جميع المعلمات في تطوير وتحسين العمل، حيث يسود بينهم التعاون وروح الفريق الواحد، ويرون ان علاقتهم ببعضهم في العمل تحفزهم على تحسين ادائهم وتطويره كما انهم يتبادلون وزملائهم في العمل زيارات اجتماعية في كثير من المناسبات، كما اظهرت النتائج انهم لا يشعرون بان زملاء العمل يحاولون استغلالهم وان وجودهم مع زملائهم في مكان واحد لا يشعروهم بالضيق والانتزاع، بالإضافة الى كونهم يلجئون الى الزملاء للاستعانة بهم عند مواجهة اي مشكلة في العمل.

- كما يتضح أن هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي للمعلمات في مرحلة رياض الأطفال في منطقة سعير عند مستوى دلالة 0,05، وبمراجعة الوزن النسبي لفقرات المحور المتعلق بالأداء الوظيفي والبالغ 52.08% نجده يعكس أن الأداء الوظيفي للمعلمات جيد، ولكن مستوى الأداء تأثر بظهور الاغتراب الوظيفي لدى المعلمات فلم يرق إلى مستويات عليا بالرغم من محافظته على مستوى جيد.

توصيات الدراسة:

- تفعيل دور الحوافز وتوزيعها بعدالة وربطها بنتائج تقييم الأداء للمعلمات.
- زيادة مشاركة المعلمات في وضع الخطط التطويرية وعملية اتخاذ القرارات، حيث أن مشاركة المعلمات لها أثارها الإيجابية على علاقة الإدارة بالمعلمات كما تعمل على تنمية وتطوير مهاراتهن وقدراتهن.
- العدالة في المعاملة والابتعاد قدر الإمكان عن التمييز والعنصرية بين المعلمات وتوفير أجواء اجتماعية ملائمة تشجع المعلمات على تطوير أدائهن وتحسينه.

المراجع:

- إبراهيم، عبد السلام. (2015م). أثر ضغوط العمل على الشعور بالاغتراب الوظيفي. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبحوث البيئية، (1)، 194-226.
- أبو الهيجاء، نايف. (2013م). الاغتراب الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمدينة بن غازي في ضوء بعض المتغيرات. وقائع المؤتمر الإقليمي العربي الثاني، "التحديات العالمية والمشاركات"، القاهرة.
- أبو سمرة، محمود؛ وشعبيات، محمد. (2014م). الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، (34)، 53-71.
- أبو كركي، سفيان. (2014م). دراسة العلاقة بين الإحباط المهني والاغتراب لدى معلمات رياض الأطفال. وقائع مؤتمر تحسين جودة برامج الدراسات العليا في مؤسسات التعليم العالي، "مواجهة التحديات نحو المستقبل والتنمية"، جامعة المنوفية.
- حامد، عبدالسلام زهران. (2002م). علم نفس النمو. القاهرة: عالم الكتب للطباعة والنشر.
- الحمداني، ناهدة اسماعيل؛ والصراف، سجي نذير. (2012م). العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية والشعور بالاغتراب الوظيفي. الموصل: مطابع الرافدين.

- درادكة، أمجد محمود؛ ومعاينة، عادل سالم. (2014م). الشراكة بين الجامعات ومؤسسات القطاع الخاص ومعوقات تطبيقها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك. المجلة العربية لضمان جودة التعليم، (15)، 97-123.
- السكران، سعد الحاج. (2004م). *المعلوماتية والمستقبل*. الرياض: مؤسسة اليمامة.
- الصرايرة، أكثم. (2005م). مظاهر الإحباط لدى الموظفين وعلاقته بأبعاد الاغتراب الوظيفي. مجلة دراسات العلوم الإدارية، (2)، 159-183.
- عبد الله، مجدي أحمد. (2008م). السلوك الاجتماعي وديناميته. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر.
- عبد المطلب، عبد المطلب. (2013م). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالاحترق النفسي والاضطرابات الجسمية لدى عينة من المعلمين الوافدين والمعلمات الوافدات بدولة الكويت. مجلة العلوم الاجتماعية، (2)، 11-50.
- العسال، رنا. (2009م). الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظرهم وعلاقته بالأداء الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، (2)، 239-266.
- العصيمي، سراج. (2015م). مستوى الاغتراب الوظيفي لمديري المدارس الثانوية بمكة المكرمة. مجلة التربية، (50)، 307-353.
- العطار، عبد الإله. (2010م). معلمة الروضة بين النظرية والتطبيقية، جامعة الدول العربية بالقاهرة، 44-45.
- علوان، سالي طالب. (2011م). الكفاءة الذاتية المدركة عند طلبة جامعة بغداد. مجلة البحوث التربوية والنفسية، (16)، 175-245.
- القريوتي، هاني يوسف. (2016م). *أساسيات حول تقييم سلوك العاملين في المنظمات* (ط1). الرياض: مطابع الفرزدق.
- محمد، عبد العزيز بن علي. (2011م). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة. رسالة ماجستير، (46)، 97-123.

- محمد، قاسم بن عائل. (2011م). التعلم الذاتي وأثره في تحسين الأداء _ دراسة ميدانية. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، (30)، 112-140.
- المحمداوي، حسن. (2007م). العلاقة بين الاغتراب والتوافق النفسي للجالية العراقية في السويد. رسالة دكتوراه، كلية الآداب والتربية، الدنمارك.
- وزارة التعليم. (2020م). الخطة الاستراتيجية لتطوير مرحلة رياض الأطفال. وقائع المؤتمر القومي، "للتعليم العام"، القاهرة، 101-279.

المراجع الأجنبية

- Erkan, F. Seydi, K (2011). Work Alienation in predicting job satisfication among physical education teacher in Turkey. *Work applied science journal*, (27),1207- 1213.
- Sandidge, WV. (2002). *Teacher Alienation And Plans of Stay*. Canada: University Laval.
- Sweeny, J. (2009). Community Partnership: The Development of a Multiple Item Scale. *Journal of Retailing*, 77 (2), 56-8

