

الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم - المرج

أ. بدرية عيسى فرج باهات / جامعة بنغازي - كلية الآداب والعلوم المرج - قسم علم الاجتماع - ليبيا /

المجلة الليبية العالمية



Global Libyan Journal

الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم - المرج

ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب والعلوم / المرج، وقد اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمعها من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب والعلوم / المرج أثناء الفصل الدراسي خريف عام (2020/2019) البالغ عددهم (218) عضواً وقد بلغت العينة الطبقية النسبية المسحوبة من هذا المجتمع (140) عضو هيئة تدريس، واتخذت الدراسة الاستبانة أداة لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة، وبلغ عدد الاستبانات المستبعدة اثني عشرة استبانة ما بين ضائع لم يرجع للباحثة، وفارغ لم يُملأ، وأظهرت نتائج الدراسة: ارتفاع درجة مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وعدم وجود فروق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير النوع، والحالة الاجتماعية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير الدرجة العلمية، والراتب الشهري.

الكلمات المفتاحية : الاغتراب الوظيفي - أعضاء هيئة التدريس - كلية الآداب والعلوم - المرج .

Job alienation among faculty members in the College of Arts and Sciences / Al-Marj

Badria Issa Faraj Bahat

Abstract :

This study aimed to know the level of job alienation among faculty members in the College of Arts and Sciences / Al-Marj. (218) members, and the relative stratified sample withdrawn from this community reached (140) members of the teaching staff. The high degree of the level of occupational alienation among faculty members, and the absence of differences in the level of occupational alienation among faculty members according to the variable of gender and social status, and the presence of statistically significant differences between the average estimates of the study sample members of the level of occupational alienation according to the variable of academic degree, and the monthly salary .

Key words : job alienation - faculty members - the College of Arts and Sciences / Al-Marj

المقدمة:

الاغتراب ظاهرة خطيرة تحدد علاقة الموظف بالمؤسسة التي يعمل فيها، وتنمي انتماءه إليها، ويسفر عن هذا الاغتراب نتائج وخيمة للموظف والمؤسسة على حدٍ سواء، والجامعات من أهم المؤسسات المجتمعية نظراً لدورها الرئيسي في حياة الشعوب علماً وتطوراً، وعلى أكتافها تقع مسؤولية البناء المعرفي والفكري للإنسان، ومن ثم تحرص الجامعات على أن يقوى انتماء أساتذتها إليها، وأن يكونوا جزءاً أصيلاً من كيانها، سعياً للمحافظة على جودة مخرجاتها التعليمية التي هي أساس المستقبل وركيزة الحضارة، وفي حال غياب هذا الانتماء فإن الرابطة العضوية بين عضو هيئة التدريس وجامعته لن تكون بالكيفية السلمية، ويبدأ عضو هيئة التدريس بالابتعاد شيئاً فشيئاً عن مؤسسته، في العطاء والانتماء، والذي بدوره سيوصله إلى الشعور بالاغتراب عن هذه المؤسسة، وهذا ما يوصله إلى ما يسمى بالاغتراب الوظيفي [4].

حيث ينعدم شعور الفرد بأن يكون مؤثراً في المواقف التي يواجهها في عمله، ويعجز عن الوصول إلى القرار الذي ينبغي أن يفعله، ومن ثم يفقد الفرد تمسكه بالمعايير والضوابط في محيط عمله، وقد ينعزل ويشعر بالوحدة، ويحاول الابتعاد عن العلاقات الوظيفية أو الاجتماعية، ويصاب من ثم بمشاعر غرابة الذات [7].

مشكلة الدراسة:

ظاهرة الاغتراب الوظيفي هي إحدى أهم وأخطر الظواهر التي تصيب العاملين في شتى مختلف المؤسسات، وتعرقل سير عملها ثم تهدد نجاحها وتفوقها.

وعلى الرغم من تعدد أسباب الاغتراب الوظيفي في العمل إلا أن نتائجها متشابهة، وهي تصيب الفرد العامل، فتخلق لديه الشعور بالعجز عن التأثير في المواقف التي يواجهها في عمله، والعجز عن الوصول إلى القرار الذي ينبغي أن يفعله، ومن ثم العجز عن الوصول إلى قرار مصيري، والشعور بالفشل في إدراك القيم والمعايير السائدة في المنظمة وفهمها، ما ينشئ لديه حالة انهيار للمعايير التي تنظم سلوكه، وتوجهه في المنظمة، ويفقد تمسكه بالمعايير والضوابط في محيط عمله، والشعور بالاغتراب عن الذات بفقدانه القدرة على التواصل مع نفسه، وإيجاد مكافأة لذاته، والشعور بالعزلة الاجتماعية تجاه زملاء العمل، والابتعاد عن أهداف المنظمة وأنشطتها.

وما يزيد الأمر سوءاً تجاهل هذه الظاهرة المتعددة الأبعاد وإهمالها، وهي تزداد كلما توافرت العوامل المهيأة لها والأسباب، ولذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التي:- (ما مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب والعلوم / المرج).

أهداف الدراسة:

- معرفة مستوى ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب والعلوم / المرج.

العدد السادس والخمسون / فبراير / 2022

■ معرفة مستوى ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء متغيرات الدراسة: (النوع، الدرجة العلمية، الحالة الاجتماعية، الراتب الشهري).

أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة في :- أهمية الموضوع المتناول، وهو ظاهرة الاغتراب الوظيفي.
- أهمية مجتمع الدراسة نفسه، إذ أن مجتمع الدراسة هو أعضاء هيئة التدريس، وهو مجتمع البحث العلمي، والتحفيز، والعطاء في الجامعات.
- الاستفادة من نتائج هذه الدراسة للحد من انتشار ظاهرة الاغتراب الوظيفي.

مفاهيم الدراسة :

المفاهيم النظرية :

الموظف:

هو الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة، ومن ثم تسري عليه جميع قوانين الخدمة المدنية ولوائحها، بما فيها من الحقوق والواجبات [1].

أعضاء هيئة التدريس:

هم القائمون بشؤون التدريس، والإشراف على التعليم العالي، من حملة درجتي الماجستير والدكتوراه، ذوي المراتب: أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر [2].

الاغتراب الوظيفي :

يرى البعض أن الاغتراب الوظيفي هو شعور الموظف بالغربة في المنظمة التي يعمل فيها، ويأتي نتيجة سوء التفاعل الاجتماعي بينه وبين كل من المنظمة ببيئتها ومحيط العمل بها ونمط الإشراف الذي تتبعه وبين زملاء العمل، والجمهور متلقي الخدمة، فيشعر الموظف بأن المنظمة لم تعد مكاناً مناسباً له، ما يؤدي لانخفاض انتمائه لها وولائه فينعكس هذا سلباً على تركيزه وقدراته والتزامه، ومن ثمَّ أدائه الوظيفي [4].

ويعرفه البعض بأنه عدم القدرة على التواصل الاجتماعي المتمثل في العادات والتقاليد، والميل إلى العزلة عن الناس، وضعف القدرة على تفسير الأحداث بشكل واضح وموضوعي، والشعور بأن الحياة لا معنى لها [5].

المفاهيم الإجرائية :

أعضاء هيئة التدريس:

يقصد بهم أعضاء هيئة التدريس (ذكوراً وإناثاً) في جميع أقسام كلية الآداب والعلوم / المرج.

الاغتراب الوظيفي :

هو شعور عضو هيئة التدريس في كلية الآداب والعلوم / المرج بالعجز، والعزلة الاجتماعية، وفقدان المعنى، ومن ثم فقد فهم الثقة بالنفس، والعجز عن الوصول إلى القرار الذي ينبغي أن يفعله، والابتعاد عن أية مشاركة اجتماعية، وعن زملاء العمل، وغياب المعنى في العمل .

عرض الدراسات السابقة :

1. دراسة العمال (2009) بعنوان (الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن)، وقد هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن، وعلاقته بأدائهم الوظيفي، وقد شملت عينة الدراسة (110) مديرين و(330) معلماً وتوصلت إلى أن هناك مستوى متوسطاً من الاغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة بشكل عام، وفي كل مجال من المجالات الآتية: فقدان المعنى، فقدان المعايير، الانعزال الاجتماعي، فقدان السيطرة، واللامبالاة، وهناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن، تعزى إلى متغير الجنس، إذ أن الذكور كانوا أكثر اغتراباً من الإناث، وأن هناك علاقة ارتباط سلبية بين مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن ومستوى أدائهم الوظيفي.

2. دراسة شبوات (2012) بعنوان (الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية في الجامعات الفلسطينية)، وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الاغتراب الوظيفي لدى رؤساء الأقسام في جامعة القدس المفتوحة، وتكونت عينة الدراسة من (35) رئيس قسم، واستخدام الباحث استبانة مكونة من (15) فقرة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها وجود شعور إيجابي لدى رؤساء الأقسام فيما يخص المعلومات المحيطة بالوظيفة، وتميز العلاقات الاجتماعية السائدة بين زملاء العمل بالاحترام والتقدير فيما بينهم، كما لاحظ الباحث أن التطور التقني بالأدوات المستخدمة في جامعة القدس المفتوحة لم يؤثر سلباً في مشاعر الموظفين العاملين في الجامعة وسلوكهم، وفيما يتعلق بالمتغيرات الشخصية ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي عند الفئة التي تتأس عددًا أكبر من الموظفين، مقابل الفئة التي تتأس عددًا أقل، لصالح الأخيرة.

3. دراسة أبو سمرة وشعبيات وأبومقدم (2014) بعنوان (الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الفلسطينية)، وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية من خلال دراسة ميدانية في جامعتي القدس والخليل، وتكون مجتمع الدراسة من (449) عضواً، وقام الباحثون باختيار عينة عشوائية طبقية

العدد السادس والخمسون / فبراير / 2022

بلغ عدد أفرادها (200) عضو هيئة التدريس، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة مرتفعة، ومتوسط حسابي قدره (13.81) للدرجة الكلية، كما تبين عدم وجود فروق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغيرات الجنس والجامعة، في حين وجدت فروق بي متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي وسنوات العمل في الجامعة وعدد الأبحاث العلمية المنشورة.

4. دراسة دروزة والقواسمي (2014) بعنوان (تأثير المناخ الأخلاقي [الجانب الفردي والجانب المنظمي] على الشعور بالاغتراب الوظيفي في وزارة التعليم والبحث العلمي في الأردن)، وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة تأثير المناخ الأخلاقي (الجانب الفردي والجانب المنظمي) على الشعور بالاغتراب الوظيفي؛ (الشعور بالتشاؤم، الشعور بالعجز، الانعزالية، عدم الرضا) في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، في الأردن، البالغ عدد موظفيها (200) موظف، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه النظري والميداني، وقد أظهرت النتائج أن تصورات المبحوثين حول وجود مناخ عمل أخلاقي في الوزارة جاءت بمستوى مرتفع، بينما جاءت تصوراتهم حول مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي بمستوى متوسط، كما أظهرت الدراسة وجود فروق دالة إحصائية لمناخ العمل الأخلاقي ببعديه الفردي الأخلاقي والمنظمي الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي في الوزارة، لصالح الجانب الفردي الأخلاقي وعدم وجود فروق إحصائية للجانب المنظمي الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي، تعزى إلى التزام الموظفين بالتشريعات والإجراءات والمدونات الأخلاقية التي تجبرهم على الانصهار ضمنها، للحيلولة دون تعرضهم للعقاب.

التعليق على الدراسات السابقة:

1. هدفا بعض الدراسات السابقة والدراسات الحالية إلى معرفة مستوى الاغتراب الوظيفي لدى عينة الدراسة.
2. اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تحديد عينة الدراسة فيما عدا دراسة (محمود أبو سمرة وآخرون)، فقد اتفقت معها في تحديد عينة الدراسة التي تمثلت في أعضاء هيئة التدريس.
3. اعتمدت الدراسات السابقة على الأبعاد الخمسة للاغتراب الوظيفي التي وردت في مقياس (ميلفن سمان، 1959)، وهي الشعور بالعجز واللامعنى والعزلة الاجتماعية واللامعيارية وفقدان الذات، في حين اقتصرت الدراسة الحالية على أبعاد العزلة الاجتماعية والعجز واللامعنى في دراسة الاغتراب الوظيفي.
4. اتفقت أغلب الدراسات السابقة على وجود شعور بالاغتراب الوظيفي بدرجات مختلفة لدى عينة الدراسة.
5. أظهرت نتائج بعض الدراسات السابقة وجود بعض الفروق ذات الدلالة الإحصائية لمتغيرات النوع، والمؤهل العلمي، وتأثير مناخ العمل الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي.

الإطار النظري

تعريف الاغتراب :

المفهوم اللغوي والاصطلاحي للاغتراب يعني "اختلاف مشاعر الفرد من الأفكار والمعتقدات والقيم التي تلتزم بها الجماعة التي ينتمي إليها"، ومن الناحية الاصطلاحية، "فإن مفهوم الاغتراب يشير إلى الشعور بالانفصال عن الذات والمجتمع، أو بين الذات ونفسها" [13] ، ويرى جل علماء الاجتماع أن ظاهرة الاغتراب سمة من سمات العصر، الذي تكثر فيه المشكلات الجديدة، إذ تعمق الهوة بين الإنسان وذاته، وبين الإنسان ومجتمعه مع المخاطر التي باتت تهدد حياته، [3].

وقد عرف شتا الاغتراب على أنه "عرض مركب من عدد من المواقف الموضوعية والذاتية التي تظهر من أوضاع اجتماعية وفنية، يصاحبها سلب معرفة الجماعة وحرمتها، بالقدر الذي تفقد معه القدرة على إنجاز الأهداف، والتنبؤ بصنع القرارات، ويجعل تكيف الشخصية والجماعة مغترباً" [13] .

وكذلك الاغتراب هو شعور الفرد بالعزلة، وعدم الانتماء، وفقدان القيم والمعايير الاجتماعية ورفضها، والمعاناة من الضغوط النفسية، وتعرض وحدة الشخصية للضعف والانحياز بتأثير العمليات الثقافية والاجتماعية التي تتم داخل المجتمع، [13] . ويقصد به أيضاً شعور العاملين بعدم انتمائهم للمنظمة التي يعملون فيها، وأنها لم تعد المكان المناسب للاستمرارية، وقد يرجع ذلك إلى أسباب تتعلق بالمنظمة أكثر مما تتعلق بالموظفين، وهو توجه خطير يلامس علاقة الانتماء والولاء للمنظمة ما تترتب عليه نتائج وخيمة لكلا الطرفين [10] .

كما عرفه جوهان كلارك بأنه درجة شعور الفرد باللامعنى، وفقدان القوة، والشعور بالوحدة والغربة عن الذات، واعتمد تعريفه هذا على درجة شعور الفرد بالعجز نحو الدور المحدود في أية منظمة أو عمل [10] .

ويعد الاغتراب الوظيفي ظاهرة خطيرة جداً ومؤشراً على مرور المؤسسة بأزمة حقيقية ربما تسارع بها إلى الانحدار والفشل، فالاغتراب الوظيفي يعني توصل العاملين في المؤسسة إلى قرار بأنها لم تعد المكان المناسب للاستمرار في العمل، لأسباب تتعلق بالمؤسسة ذاتها أكثر مما تتعلق بالموظف، وهو قرار خطير يمس علاقة الموظف بالمؤسسة التي يعمل فيها وولائه لها، وتترتب عليه نتائج وخيمة لكلا الطرفين، تنتهي غالباً بإنهاء العلاقة بينهما بطريقة غير مرضية [11] .

أبعاد الاغتراب الوظيفي

1. اللامعنى : يشير اللامعنى (فقدان المعنى) إلى شعور الفرد بأنه لا يملك مرشداً أو موجهاً للسلوك، فالفرد المغترب يشعر بالفراغ الهائل نتيجة عدم توافر أهداف أساسية تعطي معنى لحياته، وتحدد اتجاهاته، وتستقطب نشاطاته [4] . والفرد لا يستطيع التنبؤ بدرجة عالية من الكفاءة بالنتائج المستقبلية للسلوك، فالفرد يغترب عندما لا يكون واضحاً لديه ما يجب أن يؤمن به، أو يثق فيه، وكذلك عندما لا يستطيع تحديد معنى لما يقوم به، وما يتخذه من قرارات [9] .

2. العزلة الاجتماعية :

يعد هذا المصطلح أكثر شيوعاً في وصف الحالة العقلية التي تشير إلى انفصال ما هو عقلي عن المعايير الثقافية السائدة، وتحقق العزلة الاجتماعية بشعور الفرد بالغرابة عن أهداف مجتمعه وقيمه السائدة وثقافته بحيث يصبح الفرد مبتعداً عن المجتمع. وهذا المظهر من مظاهر الاغتراب يشير إلى شعور الفرد بالغرابة والوحدة، والفراغ النفسي، والافتقار إلى الأمن، والعلاقات الاجتماعية الحميمة، والبعد عن الآخرين، ولو كان يجيأ بينهم، وقد يصاحب العزلة الشعور بالرفض الاجتماعي، والانعزال عن الأهداف الثقافية للمجتمع، وقد يظن الفرد المنعزل أن الآخرين لا يريدون العلاقة معه عموماً، وأنهم لا يشعرون به وبوجوده [4].

3. الشعور بالعجز:

هو شعور الفرد بأنه لا يستطيع أن يؤثر في المواقف الاجتماعية التي يواجهها، ومن ثمَّ فالفرد المغترَّب لا يستطيع أن يقرر مصيره، أو يؤثر في مجرى الأحداث، أو في صنع القرارات المهمة التي تخص حياته ومصيره فيعجز عن تحقيق ذاته [4]. كما يقصد به شعور الفرد بالاحول واللاقوة، والعجز عن السيطرة على تصرفاته وأفكاره ورغباته، وإراداته مسلوبة، تحددها عوامل وقوى خارجة عن تحكمه، ولا يمكنه وضع القرارات المصيرية الحياتية، فيشعر بحالة من الاستسلام والخنوع [9]. ويعرف أيضاً باليأس المكتسب، وهو اعتقاد الفرد بفقد السيطرة على الأحداث من حوله، وهذا الاعتقاد نابع من إدراكه الشخصي بأن النتائج والأحداث التي يخبرها تكون منفصلة عن تصرفاته وجهوده، وبعبارة أخرى يدرك أنه عاجز عن التأثير فيما يحدث له على مختلف المستويات [12].

4. الاغتراب عن الذات:

الإنسان المغترَّب عن الذات يشعر بالضياع، بمعنى فقدانه القدرة على التواصل مع نفسه، والرغبة في الهروب والانعزال، ويتحقق بعدم قدرة الفرد على إيجاد الأنشطة المكافئة ذاتياً، والشعور بأن ذاته الخاصة وقدراته بعيدة عنه وهي مجرد تسليية. أي أن الإنسان لا يستمد الكثير من العزاء والرضا والاكتفاء الذاتي من نشاطاته، ويفقد صلته بذاته الحقيقية، ويصبح مع الزمن مجموعة من الأدوار والسلع والأفئعة، ولا يتمكن من أن يشعر بذاته ووجوده إلا في حالات نادرة، ومن ثمَّ ينشأ الشعور بانفصاله عن ذاته [9].

5. اللامعيارية :

اشتق (سيمان) هذا المصطلح من وصف دوركايم لحالة انهيار معايير المجتمع التي تنظم السلوك وتوجهه، وتعني شعور الفرد بأن الوسائل غير مشروعة مطلوبة، وأنه بحاجة إليها لإنجاز الأهداف، وهذه الحالة تنشأ عندما تتفكك القيم والمعايير الاجتماعية، وتفشل في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه. (المرجع السابق، ص38).

نظرية فرويد

توافرت نظريات عدة مفسرة لظاهرة الاغتراب، ومنها نظرية فرويد، الذي استخدم هذا المصطلح بمعنى الانفصال، خاصة انفصال الفرد عن ذاته، أي افتقاد الشعور بالذاتية والتلقائية، كما استخدم هذا المصطلح في مجالات أخرى كالاغتراب عن الآخرين أو المجتمع، والاعتراب عن العمل، وعن الأشياء التي يستهلكها الإنسان، وايضاً للإشارة إلى أن شيئاً ما ليس على ما ينبغي أن يكون، مثل طريقة الحياة المنتجة، أو طريقة الحياة المغتربة، وكذلك نمط العلاقة بين المغترب والأشخاص المحيطين به، والصداقات المغتربة، واعتراب اللغة والفكر، وأوضح فرويد أن الاغتراب ينتج أساساً عن حاجات الحضارة ومتطلباتها، وكان مقتنعاً بأن متطلبات البناء الاجتماعي تناقض جوهر الذات الذي يزداد خطورة نتيجة وطأة الوجود الطبقي المسيطر، وقد عبر فرويد في مؤلفه (معالم التحليل النفسي) عن اغتراب الشعور؛ (الوعي) وعن سبب نسيان بعض الحوادث والتجارب الشخصية الماضية وهو كونها مؤلمة للنفس أو مشينة، واعتراب الوعي كشف قضية مهمة تتمثل في سلب المعرفة، إذ أن الوعي يغترب عن حقيقة التجارب الشخصية والحوادث الماضية نتيجة سلب حرية اللاشعور من التداعي الحر، وللمدرسة السيكلوجية أهمية بالغة في توضيح مفهوم الاغتراب، وعلاقته بنمو الشخصية، وفي علاقة الذات بالبيئة الاجتماعية التي يرتبط بها المغترب، سواء أكان في حالات الانفصال أو الاتصال التي تعبر عن مدى شعور الفرد بالعزلة الاجتماعية، أو الانتماء لمجتمعه [7].

أسباب الاغتراب الوظيفي وعوامله:

أ. عوامل تعود إلى المنظمة :

1. المكنتة والأتمتة :

أسهمت الثورة التقنيّة في انتشار ظاهرة الاغتراب بين العاملين في المنظمة، نتيجة هيمنة الأتمتة وأجهزة الحاسوب والأجهزة الإلكترونية على العمل اليومي، فظهر الخطر التقني مهدداً للعلاقات الإنسانية، وناشراً للأمراض والمشكلات النفسية، فبعد أن كان الحرفيون والمهنيون والإداريون سادة على أجهزتهم ومكاتبهم أصبحوا خاضعين لإرادتها [10].

2. خلل تقارير كفاءة الأداء:

تفتقر تقارير أداء الموظفين السنوية للأسس الموضوعية، لاعتمادها غالباً على تقارير فردية من جانب المشرفين، ما يجعلها تتأثر بالاعتبارات والأهواء الشخصية، الأمر الذي يؤثر في النهاية على حسن العلاقات الوظيفية التي ينبغي أن تقوم بين الموظفين والإدارة [10].

العدد السادس والخمسون / فبراير / 2022

3. الشعور بتناقض الأدوار:

للفرد العديد من الأدوار، كدور الموظف، ودور رب الأسرة، ودور المرؤوس، والرئيس.. الخ، وفي بعض الحالات يشعر الفرد بأن هناك تناقضاً أو صراعات بين الأدوار، كما هو الحال بين دوري الفرد كموظف ورب أسرة، وقد يؤدي الإحساس بهذا التناقض إلى شعور الفرد بالاغتراب الوظيفي [10].

ب. عوامل تعود إلى الفرد:

1. الخوف وعدم الأمان الوظيفي:

هو انفعال تثيره المواقف الخطرة أو المنذرة بالخطر، التي يصعب على المرء مواجهتها، أي انه انفعال مصاحب لغريزة الهرب، فشعور العاملين بالخوف وعدم الأمان الوظيفي يؤدي حتماً إلى محاولتهم الهروب من تلك المشاعر والانفعالات إضافة إلى أن تشتيت الجهود المبذولة أثناء الدوام الرسمي من شأنه أن يؤدي إلى انتشار الاغتراب الوظيفي [7].

2. شعور الفرد بعد مصداقية توقعاته:

يقصد بذلك أن وقع الفرد يصطدم، بعدم مصداقية ما كان من وظيفته، كأن يجد أن الدخل الذي يتحصل عليه من عمله مثلاً لا يحقق ما كان يصبو إليه، أو أن النمو الوظيفي والتقدم الخاص بالمسار الوظيفي للفرد لا يحقق طموحاته [7].

3. نقص الكفاءة:

إن نقص كفاءة العاملين في المنظمة من شأنه أن يؤدي إلى انخفاض الأداء الوظيفي فيها، إذ يسعى كل منهم إلى محاولة إرجاع أسباب ضعف أدائه إلى ظروف خاصة بالمنظمة التي يعمل فيها ونتيجة لنقص الكفاءة فإن بعض العاملين يلجؤون إلى الغياب عن العمل، والبعض ينصرف قبل نهاية الدوام، كما يكثر الصراع بين العاملين، وهذا يمثل وجهاً من أوجه الاغتراب الوظيفي [11].

4. سوء التوافق والتكيف:

الإنسان كائن اجتماعي بطبعه، ولا يستطيع العيش إلا في جماعة، ويجب أن يتفاعل الفرد مع هذه الجماعة ويتكيف معها، وكذلك للفرد حاجات اجتماعية، فحينما يفقد الفرد الشعور بالألفة بينه وبين مختلف العاملين في محيط العمل فإن ذلك يؤدي إلى شعوره بالاغتراب الوظيفي [7].

5. شعور الفرد بالخضوع للضغط الخارجي:

ينشأ هذا الشعور نتيجة الأسباب الإدارية والقيادية المتسلطة، مثل تطبيق القادة للنمط الأوتوقراطي في القيادة، فمثل هذا الضغط يؤدي إلى شعور الفرد بالاغتراب الوظيفي.

الإجراءات المنهجية :

أولاً : نوع الدراسة ومنهجها :

هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية القائمة على جمع المعلومات المتصلة بالمشكلة، وتحليلها، وتنظيمها وترتيبها، ثم تفسيرها، لتحقيق أهداف الدراسة.

ثانياً: حدود الدراسة ومجالاتها:

- المجال المكاني :

يتمثل المجال المكاني لهذه الدراسة في كلية الآداب والعلوم - المرج.

- المجال الزمني :

أجريت الدراسة الميدانية في الفترة الواقعة في فصل الخريف 2020/2019م.

ثالثاً: مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب والعلوم المرج ذكوراً وإناثاً في مختلف الأقسام، وانحصر مجتمع الدراسة في (218) عضو هيئة تدريس، وقد تم اختيار العينة باستخدام العينة العشوائية الطبقية النسبية، وذلك بالاعتماد على الجدول الذي اقترحه كريزي ومرجان، إذ تم تحديد حجم العينة في (140)، وتوزيعها على أقسام كلية الآداب والعلوم / المرج.

رابعاً: متغيرات الدراسة:

أولاً : المتغير المستقل

يتمثل في المتغيرات الديموغرافية للبحوث:

1. النوع: يقيس هذا المتغير نوع المبحوث ذكراً أم أنثى.
2. الحالة الاجتماعية: يقيس هذا المتغير الوضع الاجتماعي للمبحوث (أعزب، متزوج، مطلق، أرمل).
3. الدرجة العلمية: يقيس هذا المتغير الدرجة العلمية للمبحوث.
4. الراتب الشهري: يقيس هذا المتغير العائد المائدي الذي يتحصل عليه المبحوث شهرياً، ويشمل الراتب.

ثانياً: المتغير التابع

هو الاغتراب الوظيفي، وقد تم إعداد مقياس يتكون من ثلاثة أبعاد هي: (بعد العجز - بعد العزلة الاجتماعية - بعد اللامعنى).

الصدق والثبات لعبارات الدراسة ومحاورها:

1. الصدق :

معاملات الارتباط بين درجات كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه من أبعاد المقياس؛ (الاجتراب الوظيفي).

العدد السادس والخمسون / فبراير / 2022

بُعد اللامعنى		بُعد العزلة الاجتماعية		بُعد العجز	
معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
0.681**	أشعر أن واقع العمل في الكلية مختلف عما ينبغي أن يكون عليه.	0.423**	أشعر أن زملائي من أعضاء هيئة التدريس ورؤسائي في العمل لا يثقون في .	0.645**	من الصعب التغلب على العقبات التي تواجهني في أداء عملي.
0.450**	كثيراً ما أجد نفسي غير مرتبط بأوقات العمل.	0.734**	مشاركتي في أنشطة الكلية محدودة (ندوات-محاضرات).	0.623**	أجد صعوبة في مناقشة أمور العمل مع زملائي في الكلية.
0.573**	لا أشعر بأي انتماء للكلية التي أعمل فيها.	0.677**	أتجنب المبادرة بالحديث مع زملائي من أعضاء هيئة التدريس.	0.557**	أتجنب تحمل مسؤولية في الكلية.
0.733**	أشعر أن الالتزام بأنظمة الكلية وتعليماتها غير مجد.	0.493**	ينتابني شعور بالتوتر أثناء وجودي في الكلية.	0.668**	أشعر بعدم القدرة على اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي في الكلية.
0.484**	غير مكترث إذا فقدت وظيفتي في الكلية.	0.663**	علاقتي مع زملاء العمل رسمية (فقط ضمن ساعات العمل).	0.761**	أوجه صعوبة في أن أعبر عن رأيي في قضايا الكلية بصراحة.

** دال عند مستوى معنوية (0.01).

* دال عند مستوى معنوية (0.05).

العدد السادس والخمسون / فبراير / 2022

معاملات ارتباط أبعاد المقياس؛ (الاغتراب الوظيفي) بالدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	عدد الفقرات	الأبعاد
0.846**	5	الأول (العجز)
0.792**	5	الثاني (العزلة)
0.736**	5	الثالث (اللامعنى)

** دال عند مستوى معنوية (0.01).

* دال عند مستوى معنوية (0.05).

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة العبارات والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه دالة إحصائياً، ما يعني وجود عالية من الاتساق الداخلي، وارتباط الأبعاد بعباراتها، بما يعكس درجة عالية من الصدق، وذلك لجميع العبارات في كل المحاور.

2. الثبات:

معاملات ألفا كرونباخ بين درجات كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه من أبعاد المقياس؛ (الاغتراب الوظيفي).

معامل ألفا كرونباخ إذا حذفت العبارة	العبارات	الأبعاد
0.731	من الصعب التغلب على العقبات التي تواجهني في أداء عملي.	البعد الأول (العجز)
0.728	أجد صعوبة في مناقشة أمور العمل مع زملائي في الكلية.	
0.723	أجنب تحمل المسؤولية في الكلية.	
0.724	أشعر بعدم القدرة على اتخاذ القرارات المتعلقة بعملتي في الكلية.	البعد الثاني (العزلة)
0.721	أواجه صعوبة في أن أعبر عن رأيي في قضايا الكلية بصراحة.	
0.732	أشعر أن زملائي من أعضاء هيئة التدريس ورؤسائي في العمل لا يثقون في.	
0.724	مشاركتي في أنشطة الكلية محدودة (ندوات - محاضرات).	البعد الثالث (الاجتماعية)
0.723	أجنب المبادرة بالحديث مع زملائي من أعضاء هيئة تدريس.	
0.729	يبتأني شعور بالتوتر أثناء وجودي في الكلية.	
0.735	علاقتي مع زملاء العمل رسمية (فقط ضمن ساعات العمل).	البعد الثالث
0.729	أشعر أن واقع العمل في الكلية مختلف عما ينبغي أن يكون عليه.	

العدد السادس والخمسون / فبراير / 2022

0.733	كثيراً ما أجد نفسي غير مرتبط بأوقات العمل.	(اللامعنى)
0.726	لا أشعر بأي انتماء للكلية التي أعمل فيها.	
0.727	أشعر أن الالتزام بأنظمة الكلية وتعليماتها غير مجد.	
0.734	غير مكترث إذا فقدت وظيفتي في الكلية.	

إلفا كرونباخ	عدد العناصر
0.742	15

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة بطريقة (إلفا كرونباخ)، إذ أظهرت قيمته أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، فقد تراوحت قيم معامل الثبات بين (0.721، 0.735)، كما بلغ معامل الثبات الكلي (0.724) ونستخلص من نتائج اختباري الصدق والثبات أن أداة القياس (الاستبيان) صادقة في قياس ما وضعت لقياسه، كما أنها ثابتة بدرجة جيدة ما يؤهلها لتكون أداة قياس مناسبة وفاعلة لهذه الدراسة ويمكن تطبيقها بثقة.

أولاً: التحليل الوصفي

الجدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب متغير النوع

النوع	التكرار	النسبة
ذكر	71	55.5%
أنثى	57	44.5%
المجموع	128	100%

نلاحظ من الجدول رقم (1) أن عينة الدراسة توزعت بين الذكور والإناث، وكان النوع الغالب فيها الذكور بنسبة (55.5%) في حين بلغت نسبة الإناث (44.5%).

الجدول رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب العمر

فئات العمر	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	5	3.9%
من 31 إلى 40 سنة	75	58.6%
من 41 إلى 50 سنة	41	32.0%
أكثر من 50 سنة	7	5.5%
المجموع	128	100%

العدد السادس والخمسون / فبراير / 2022

يظهر من الجدول رقم (2) أن أعلى نسبة من أفراد العينة يتركزون في الفئة العمرية الواقعة بين (31-40) سنة، فقد بلغت (158.6)، وتليها الفئة العمرية الواقعة بين (41-50) سنة، فقد بلغت نسبتها (32.0%)، وانخفضت نسبة أفراد العينة عند الفئة العمرية الواقعة في (أكثر من 50)، إذ بلغت (5.5%)، وعند الفئة العمرية الواقعة في (أقل من 30) سنة، إذ بلغت (3.9%)، وهي نسبة منخفضة جداً مقارنة بغيرها من الفئات.

الجدول رقم (3) توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية

النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
29.7%	38	أعزب
68.8%	88	متزوج
1.6%	2	مطلق
100%	128	المجموع

يتبين من الجدول رقم (3) ارتفاع نسبة المتزوجين إذ بلغت (68.8%) من مجموع أفراد العينة، وفي مقابل ذلك بلغت نسبة الذين لم يسبق لهم الزواج (29.7%) من مجمل أفراد العينة في حين تنخفض نسبة أفراد العينة بشكل ملحوظ عند فئة المطلقين، فقد بلغت (1.6%).

الجدول رقم (4) توزيع أفراد العينة حسب الراتب الشهري

النسبة	التكرار	فئات العمر
18.0%	23	أقل من 1000 دينار أو يساويها.
53.0%	68	من 1001 إلى 1500 دينار.
20.3%	26	من 1501 إلى 2000 دينار.
8.6%	11	أكثر من 2000 دينار.
100%	128	المجموع

يظهر من الجدول رقم (4) أن أعلى نسبة من أفراد عينة البحث تتراوح دخولهم بين (1001 و 500)، إذ بلغت (53.0%)، وتليها نسبة الذين تتراوح دخولهم بين (1501 و 2000)، فقد بلغت (20.3%)، ثم نسبة فئة الذين يقل دخلهم عن (1000 دينار أو يساويها)، وتأتي في الانخفاض نسبة الذين يريد دخلهم أكثر عن (2000 دينار).

العدد السادس والخمسون / فبراير / 2022

الجدول رقم (5) توزيع أفراد العينة حسب متغير الدرجة العلمية

النسبة	التكرار	الدرجة العلمية
39.1%	50	محاضر مساعد
37.5%	48	محاضر
23.4%	30	أستاذ مساعد فما فوق
100%	128	المجموع

يتبدى من الجدول رقم (5) ارتفاع نسبة من يحمل درجة (محاضر مساعد)، إذ وصلت إلى (39.1%)، ويليهما نسبة من يحمل درجة (محاضر)، فقد بلغت (37.5%)، ثم نسبة من يحمل درجة (أستاذ مساعد) فما فوق، إذ بلغت (23.4%).

الجدول رقم (6) توزيع أفراد العينة حسب متغير القسم العلمي

النسبة	التكرار	القسم العلمي
6.3%	8	علم الاجتماع
4.7%	6	الإحصاء
10.9%	14	التاريخ
11.7%	15	التربية البدنية
7.8%	10	الجغرافيا
5.5%	7	الرياضيات
3.9%	5	الفيزياء
8.6%	11	الكيمياء
7.8%	10	اللغة الإنجليزية
3.1%	4	اللغة العربية
0.8%	1	اللغة الفرنسية
7.0%	9	الموارد والبيئة
7.8%	10	علم النبات
4.7%	6	علم الحيوان
9.4%	12	علم النفس
100%	128	المجموع

العدد السادس والخمسون / فبراير / 2022

يُلاحظ من الجدول رقم (6) ارتفاع نسب أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس في قسم التربية البدنية، فقد وصلت إلى (11.7%)، ثم تليها نسبة أعضاء هيئة التدريس في قسم التاريخ، إذ بلغت (9-10%)، ويليهما نسبة أعضاء التدريس في قسم علم النفس، بمقدار (9.4%)، وبعدها حل قسم الكيمياء فقد وصلت نسبة أعضاء هيئة التدريس فيه إلى (8.6%)، وتساوت نسبة أعضاء هيئة التدريس في أقسام (الجغرافيا- علم النبات- اللغة الإنجليزية، فكان قدرها (7.8%)، وشكلت نسبة أعضاء هيئة التدريس في قسم الموارد والبيئة (7.0%)، وفي قسم علم الاجتماع (6.3%)، لتتخف بعد هذا في أقسام الرياضيات إذ بلغت (5.5%)، وعلم الحيوان والإحصاء، فكلاهما بلغت فيه (4.7%)، ثم الفيزياء بمقدار (3.9%)، فاللغة العربية بمقدار (3.1%)، وفي الأخير حلت نسبة قسم اللغة الفرنسية، بدرجة منخفضة مقدارها (0.8%).

ثانياً: نتائج التحليل التطبيقي :

الجدول رقم (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي للاغتراب الوظيفي

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الدرجة الكلية	عدد الفقرات	البعد
الأول	81.53%	2.510	12.23	15	5	العجز
الثاني	81.33%	2.218	12.20	15	5	العزلة الاجتماعية
الثالث	80.40%	2.191	12.06	15	5	اللامعنى
	81.09%	5.782	36.49	45	15	الاعتراب الوظيفي

يتبين من النتائج الموضحة في الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمقياس الاعتراب الوظيفي بشكل عام يساوي (36.49)، بانحراف معياري قدره (5.782)، وبذلك يكون الوزن النسبي (81.09%)، وهذا يعني أن مستوى الاعتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس مرتفع.

الجدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لفقرات بعد (العجز)

الترتيب	رقم الفقرة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الدرجة
الأول	4	88.54	0.657	2.66	مرتفعة
الثاني	3	84.64	0.72	2.54	مرتفعة

العدد السادس والخمسون / فبراير / 2022

مرتفعة	2.4	0.714	من الصعب التغلب على العقبات التي تواجهني في أداء عملي.	79.95	1	الثالث
مرتفعة	2.37	0.741	أجد صعوبة في مناقشة أمور العمل مع زملائي في الكلية.	78.91	2	الرابع
متوسطة	2.27	0.789	أوجه صعوبة في أن أعبر عن رأبي في قضايا الكلية بصراحة.	75.52	5	الخامس
متوسطة	2.45	0.5	العجز	81.51		

يتضح من قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينية الدراسة لفقرات مجال الشعور بالعجز أنها جاءت مرتفعة، وأن أعلى متوسط حسابي ومقداره (2.66) حظيت به الفقرة التي تنص على (أشعر بعدم القدر على اتخاذ القرارات المتعلقة بعملني في الكلية)، وأدنى متوسط حسابي ومقداره (2.27) كان من نصيب الفقرة التي تنص على (أوجه صعوبة في أن أعبر عن رأبي في قضايا الكلية بصراحة)، ونالت (4) فقرات درجة مرتفعة، وفقرة واحدة درجة متوسطة.

ومرد هذه النتيجة أن عدم قدرة أعضاء هيئة التدريس على التأثير في المواقف والتحكم فيها عرضهم للإحباط والشعور بالعجز.

الجدول رقم (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لفقرات بُعد (العزلة الاجتماعية)

الدرجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفقرة	الوزن النسبي	رقم الفقرة	الترتيب
مرتفعة	2.87	0.423	أشعر بأن زملائي من أعضاء هيئة التدريس ورؤسائي في العمل لا يتفون في.	95.57	6	الأول
مرتفعة	2.69	0.585	ينتابني شعور بالتوتر أثناء وجودي في الكلية.	89.58	9	الثاني
مرتفعة	2.58	0.706	أتجنب المبادرة بالحديث مع زملائي من أعضاء هيئة التدريس.	85.94	8	الثالث
متوسطة	2.14	0.801	علاقتي مع زملاء العمل رسمية (فقط ضمن ساعات العمل).	71.35	10	الرابع
متوسطة	1.93	0.805	مشاركتني في أنشطة الكلية محدودة (ندوات-محاضرات).	64.32	7	الخامس
مرتفعة	2.44	0.44	العزلة الاجتماعية	81.35		

العدد السادس والخمسون / فبراير / 2022

تسفر قيم المتوسطات الحسابية من خلال الجدول رقم (9) لاستجابات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال الشعور بالعزلة الاجتماعية عن أعلى متوسط حسابي ومقداره (2.87) كان من نصيب الفقرة التي مؤداها (أشعر بأن زملائي من أعضاء هيئة التدريس ورؤسائي في العمل لا يثقون بي)، وأدنى متوسط حسابي وقدره (1.93) من نصيب الفقرة المنطوية على (مشاركتي في أنشطة الكلية محدودة (ندوات محاضرات) وجاءت (3) فقرات بدرجة مرتفعة، وفقرتان بدرجة متوسطة.

الجدول رقم (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد (اللامعنى)

الترتيب	رقم الفقرة	الوزن النسبي	الدرجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفقرة
الأول	13	91.67	مرتفعة	2.75	0.575	لا أشعر بأي انتماء للكلية التي أعمل فيها.
الثاني	15	91.67	مرتفعة	2.75	0.615	غير مكترث إذا فقدت وظيفتي في الكلية.
الثالث	12	87.24	مرتفعة	2.62	0.677	كثيرا ما اجد نفسي غير مرتبط بأوقات العمل.
الرابع	14	77.6	متوسطة	2.33	0.754	أشعر أن الالتزام بأنظمة الكلية وتعليماتها غير مجد.
الخامس	11	53.91	منخفضة	1.62	0.733	أشعر أن واقع العمل في الكلية مختلف عما ينبغي أن يكون عليه.
		80.42	مرتفعة	2.41	0.44	اللامعنى

يتبين من خلال قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لفقرات بُعد اللامعنى أن أعلى متوسط حسابي ومقداره (2.75) حظيت به الفقرتان اللتان تنصان على (لا أشعر بأي انتماء للكلية التي أعمل فيها)، و(غير مكترث إذا فقدت وظيفتي في الكلية)، وأدنى متوسط حسابي وقدره (1.62) جاء للفقرة التي محتواها: (أشعر أن واقع العمل في الكلية مختلف عما ينبغي أن يكون عليه).

العدد السادس والخمسون / فبراير / 2022

الجدول رقم (11) نتائج اختبار التباين الأحادي لتقديرات أفراد عينة الدراسة للاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة

التدريس وفقاً لمتغير النوع

البعـد	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة
العجز	ذكر	71	2.45	0.510	126	0.206	0.837
	أنثى	57	2.44	0.496			
العزلة الاجتماعية	ذكر	71	2.45	0.494	126	0.294	0.769
	أنثى	57	2.43	0.375			
اللامعنى	ذكر	71	2.37	0.483	126	1.377	0.171
	أنثى	57	2.47	0.371			
الاغتراب الوظيفي	ذكر	71	2.42	0.438	126	0.316	0.752
	أنثى	57	2.44	0.311			

يتضح من الجدول رقم (11) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد العينة لمستوى الاغتراب الوظيفي حسب متغير النوع، ولعل سبب هذه النتيجة يرجع لكون أعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث يخضعون للقانون نفسه، والنظام الإداري ذاته، ويخضعون للمقرر نفسه المنبثق عن وزارة التعليم؛ (الراتب نفسه، العلاوات والحوافز نفسها، الإجازات باستثناء إجازة الأمومة الخاصة بالإناث)، بحيث لا يوجد تمييز بين جنس وآخر، كما أنهم ينتمون إلى مجتمع يتيح لهم فرصاً متساوية في التعبير عن آرائهم ويخضعون لظروف اقتصادية واجتماعية وسياسية واحدة.

الجدول رقم (12) نتائج اختبار التباين الأحادي لتقديرات أفراد عينة الدراسة للاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة

التدريس وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية

البعـد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f)	الدلالة الإحصائية
العجز	بين المجموعات	1.106	2	0.553	2.237	0.111
	داخل المجموعات	30.9111	125	0.247		
	المجموع	32.017	127			

العدد السادس والخمسون / فبراير / 2022

0.430	0.850	0.168	2	0.335	بين المجموعات	العزلة الاجتماعية
		0.197	125	24.653	داخل المجموعات	
			127	24.959	المجموع	
0.156	1.884	0.357	2	0.713	بين المجموعات	اللامعنى
		0.189	125	23.667	داخل المجموعات	
			127	24.380	المجموع	
0.123	2.132	0.311	2	0.622	بين المجموعات	الاغتراب الوظيفي
		0.146	125	18.249	داخل المجموعات	
			127	18.871	المجموع	

من النتائج الموضحة في الجدول رقم (12) يتبين أن قيمة الدلالة الاحتمالية المقابلة لاختبار (التباين الأحادي) أكبر من مستوى الدلالة (0.5)، وبذلك نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية، وعليه يمكن رفض فرضية البحث القائلة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحالة الاجتماعية للمبحوث، والاغتراب الوظيفي، ولعل سبب هذه النتيجة يعود لوجود نظام عادل في كلية الآداب والعلوم المرج لا يفرق بين الحالة الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس، فهم يخضعون لقانون ونظام إداري موحد، ومقرر واحد صادر عن وزارة التعليم العالي فيما يخص (الراتب، والعلاقات والحوافز، والإجازات) فهي نفسها للجميع، ولا يوجد تمييز بين حالة اجتماعية وأخرى لأعضاء هيئة التدريس في هذه الكلية.

الجدول رقم (13) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لتقديرات أفراد عينة الدراسة للاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة

التدريس وفقاً لمتغير الدرجة العلمية

الدلالة الإحصائية	قيمة (f)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البعد
0.226	1.505	0.377	2	0.753	بين المجموعات	العجز
		0.250	125	31.264	داخل المجموعات	
			127	32.017	المجموع	
0.097	2.377	0.458	2	0.916	بين المجموعات	العزلة الاجتماعية
		0.193	125	24.073	داخل المجموعات	
			127	24.989	المجموع	

العدد السادس والخمسون / فبراير / 2022

0.021	3.962	0.727	2	1.453	بين المجموعات	اللامعنى
		0.183	125	22.927	داخل المجموعات	
			127	2.4380	المجموع	
0.044	33.206	0.460	2	0.921	بين المجموعات	الاغتراب الوظيفي
		0.144	125	17.950	داخل المجموعات	
			127	18.871	المجموع	

يظهر من الجدول رقم (13) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي تُعزى تبعاً لمتغير الدرجة العلمية، ومن ثم يمكن قبول فرضية البحث القائلة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة العلمية والاغتراب الوظيفي.

الجدول رقم (14) نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين تقديرات أفراد العينة للاغتراب الوظيفي حسب الدرجة

العلمية

الدرجة العلمية				الاغتراب الوظيفي
أستاذ مساعد فما فوق	محاضر	محاضر مساعد	مستويات المتغير	
-2.880*			محاضر مساعد	
-3.112*			محاضر	
	-3.112*	-2.880*	أستاذ مساعد فما فوق	

يتضح من نتائج اختبار (LSD) للمقارنات الثنائية البعدية أن الفروق حقيقية بين أفراد عينة الدراسة من حيث الدرجة العلمية، فيما بين فئة أستاذ مساعد فما فوق من جهة وفتي (محاضر مساعد ومحاضر) من جهة أخرى ولعل سبب هذه النتيجة يعود لكون هذه الفئة من أعضاء هيئة التدريس (أستاذ مساعد فما فوق) يشعرون بمسؤوليات أكبر تجاه هذه الدرجة العلمية، من حيث إجراء الأبحاث العلمية، وحضور المؤتمرات والندوات العلمية، إضافة إلى طموح هذه الفئة في المناصب؛ الإدارية؛ (رئيس قسم، عميد كلية، نائب رئيس)، وفي حال عدم حظوتهم بتلك المناصب، ومع غياب المهنية من قبل إدارة الجامعة فإن ذلك يدفع نحو مزيد من الاغتراب الوظيفي.

العدد السادس والخمسون / فبراير / 2022

الجدول رقم (15) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لتقديرات أفراد عينة الدراسة للاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الراتب الشهري

الدلالة الإحصائية	قيمة (f)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البعد
0.057	2.547	0.626	3	1.877	بين المجموعات	العجز
		0.243	124	30.140	داخل المجموعات	
			127	32.017	المجموع	
0.178	1.667	0.323	3	0.969	بين المجموعات	العزلة الاجتماعية
		0.194	124	24.020	داخل المجموعات	
			127	24.989	المجموع	
0.123	1.962	0.368	3	1.105	بين المجموعات	اللامعنى
		0.188	124	23.275	داخل المجموعات	
			127	24.380	المجموع	
0.036	2.936	0.417	3	1.252	بين المجموعات	الاغتراب الوظيفي
		0.142	124	17.619	داخل المجموعات	
			127	18.871	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (15) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي تُعزى لمتغير فئات الراتب، وعليه يمكن قبول فرضية البحث القائلة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الراتب الشهري والاغتراب الوظيفي.

العدد السادس والخمسون / فبراير / 2022

الجدول رقم (16) نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين تقديرات أفراد العينة للاغتراب الوظيفي حسب فئات الراتب الشهري.

فئات الراتب				
أكثر من 2000 دينار	من 1501 إلى 2000 دينار	من 1001 إلى 1500 دينار	أقل من 1000 دينار أو يساويه	مستويات المتغير
		3.331*		أقل من 1000 دينار أو يساويه.
	2.963-*		3.331-*	من 1001 إلى 1500 دينار.
		2.963*		من 1501 إلى 2000 دينار.
				أكثر من 2000 دينار.

يتبين من نتائج اختبار نتائج (LSD) للمقارنات الثنائية البعدية أن الفروق حقيقية بين أفراد عينة الدراسة من حيث فئات الراتب فيما بين الفئة الواقع راتبها بين (1001 و 1500 دينار) من جهة والفتتين الواقع راتبهما بين (أقل من 1000 دينار أو يساويها والأكثر من 2000 دينار).

وربما يرجع سبب هذه النتيجة لكون هذه الفئة من أعضاء هيئة التدريس التي يقع راتبها (1001 و 1500 دينار) تشعر بأن الراتب الشهري غير مكافئ لمجهوداتها العلمية والعملية.

نتائج الدراسة:

توصلت هذه الدراسة المنوطة بالاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس إلى مجموعة نتائج أهمها ما يأتي:

1. ارتفاع درجة مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.
2. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير النوع والاغتراب الوظيفي، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (أبوسمرة وآخرون)، في حين اختلفت مع نتيجة (العسال) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير النوع والاغتراب الوظيفي.
3. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الحالة الاجتماعية والاغتراب الوظيفي.
4. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الدرجة العلمية للمبحوث، والاغتراب الوظيفي، وهذا ما يتفق مع دراسة (أبوسمرة وآخرون) التي أبانت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي والمؤهل العلمي.
5. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الراتب الشهري والاغتراب الوظيفي.

التوصيات:

على ضوء النتائج الخاصة بالدراسة الحالية يمكن وضع مجموعة توصيات، منها:

1. أن تحرص الجامعة على المحافظة على القوانين واللوائح التي لا تفرق بين النوع، وبين الحالة الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس في الحقوق والواجبات، على غرار ما بينته نتائج الدراسة، من عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين تقديرات الأفراد لمستوى الاغتراب الوظيفي حسب متغير النوع، ومتغير الحالة الاجتماعية.
2. معرفة المشكلات التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس، خاصة فئة (أستاذ مساعد فما فوق)، ووضع نظام الحوافز المادية، وإتاحة المزيد من الفرص لهم، للمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بهم، ومنحهم حرية إبداء آرائهم في القرارات التي يرون فيها نجاح الجامعة، وذلك من أجل تخلصهم من الشعور بالاغتراب الوظيفي، وهذا ما بينته نتائج الدراسة في وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين الدرجة العلمية للمبحوث والاغتراب الوظيفي.
3. إعادة النظر في مسألة الراتب الشهري لعضو هيئة التدريس بحيث يكون مكافئاً لمجهوداته العلمية والعملية.

الخاتمة :

الاغتراب الوظيفي ظاهرة إنسانية غير إيجابية طالت بعض موظفي المجتمعات باختلاف المؤسسات التي ينتمون إليها، بمستويات وأسباب عدة، وهي ظاهرة تحتاج إلى توعية مؤسسات المجتمع ومنظماتها بخطورها على سير العمل ونجاحه وذلك بالأخذ باقتراحات الدراسات التي تناولت هذا الموضوع وتوصياتها والقيام بدراسات أخرى مستقبلية تواكب تقدم العمر.

العدد السادس والخمسون / فبراير / 2022

قائمة المراجع

1. أبوسمرة محمود، محمد شعيبات، أروى مقدم، (2014 م)، "الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية"، دراسة ميدانية في جامعتي القدس والخليل، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، فلسطين، المجلد 34، العدد (2).
2. أبو القاسم منى، (2008م)، الاغتراب الفكري والاجتماعي في الشخصية القومية العربية، ط1، جامعة قاريونس، بنغازي.
3. إبراهيم منيرة، (2011م)، "البيئة الاجتماعية وعلاقتها بالسلوك الوظيفي"، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة بنغازي، ليبيا.
4. أسامة سهاد، (2016 م)، "اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية نحو الأدوار القيادية للمرأة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
5. بركات حليم، (2006م)، الاغتراب في الثقافة العربية: متاهات الإنسان بين الحلو والواقع، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت.
6. خليفة عبداللطيف، (2003م)، دراسات في سيكولوجية الاغتراب، ط1، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة.
7. دورزة سوزان، دينا القواسمي، (2014م)، "أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي، دراسة تطبيقية بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية" المجلة الأردنية في إدارة الأعمال المجلد 10، العدد 2، الأردن.
8. زاهي بن منصور، (2007)، "الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة منتوري- قسنطينة الجزائر.
9. زاهي بن منصور، تاويريت نور الدين، (2011 م) "الاغتراب الوظيفي كشكل من أشكال المعاناة في العمل، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (3)، جامعة قاصدي الجزائر.
10. شبات جلال، (2012 م)، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية في الجامعات الفلسطينية، دراسة حالة جامعة القدس المفتوحة، مقدمة لبرنامج العلوم الإدارية والاقتصادية بغزة، فلسطين.
11. الشلفو عبدالرؤوف، (2014 م)، العلاقة بين الاغتراب الوظيفي وجودة الخدمات المصرفية، مجلة الأسمرية، العدد (29)، ليبيا.
12. العسال رنا، (2009م)، الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا عمان.
13. المطيري، عزيزة فرحات، (2016م)، "الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى عينة من الموظفين بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة"، مجلة كلية التربية، الجزء الثالث، العدد (168)، جامعة الأزهر.

العدد السادس والخمسون / فبراير / 2022

جامعة بنغازي

كلية الآداب والعلوم المرج

قسم علم الاجتماع

تحية طيبة وبعد :

تقوم الباحثة بإجراء درسا ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس، وتهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم المرج في ضوء متغيرات الدراسة. عليه.. تأمل الباحثة من سيادتكم التكرم بملء الاستيذان الخاص بالدراسة، وستكون هذه الإجابة غاية في السرية ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

وشكرا على حسن تعاونكم ..

العدد السادس والخمسون / فبراير / 2022

أولاً: البيانات الأولية :

1. النوع : ذكر [] أنثى []
2. العمر :
3. الحالة الاجتماعية:
4. الراتب الشهري :
5. القسم:
6. الدرجة العلمية :

ثانياً: البيانات المتعلقة بالاغتراب الوظيفي:

ترجو الباحثة من سيادتكم وضع علامة (✓) أمام الإجابة المناسبة لكم :

ت	العبارات	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق
1.	من الصعب التغلب على العقبات التي تواجهني في أداء عملي.			
2.	أجد صعوبة في مناقشة أمور العمل مع زملائي في الكلية.			
3.	أبتجئ بحمل المسؤولية في الكلية.			
4.	أشعر بعدم القدرة على اتخاذ القرارات المتعلقة بعملني في الكلية.			
5.	أوجه صعوبة في أن أعبر عن رأيي في قضايا الكلية بصراحة.			
6.	أشعر أن زملائي من أعضاء هيئة التدريس ورؤسائي في العمل لا يثقون بي.			
7.	مشاركتي في أنشطة الكلية محدودة (ندوات - محاضرات).			
8.	أبتجئ المبادرة بالحديث مع زملائي من أعضاء هيئة التدريس.			
9.	ينتابني شعور بالتوتر أثناء وجودي في الكلية.			
10.	علاقتي مع زملاء العمل رسمية (فقط ضمن ساعات العمل).			
11.	أشعر بأن واقع العمل في الكلية مختلف عما ينبغي أن يكون عليه.			
12.	كثيراً ما أجد نفسي غير مرتبط بأوقات العمل.			
13.	لا أشعر بأي انتماء للكلية التي أعمل فيها.			
14.	أشعر أن الالتزام بأنظمة الكلية وتعليماتها غير مجد.			
15.	غير مكترث إذا فقدت وظيفتي في الكلية.			