



الاغتراب الوظيفي لدى أساتذة

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية

Career Alienation among the professors of the Faculty of Social and Human Sciences at Ghardaia University

رشيد سعاد

جامعة غرداية / الجزائر

saadarachid@yahoo.fr

تاريخ القبول: 2019-11-12

تاريخ الاستلام: 2019-07-02

الملخص -

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية وانطلقت من التساؤلات الأساسية الآتية:

- ما مستوى درجة الاغتراب الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية؟
- هل يختلف مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أفراد العينة باختلاف الجنس والعمر؟

للإجابة على هذه التساؤلات تم إجراء الدراسة على كافة أساتذة الكلية متبعا طريقة الحصر الشامل كما تم الاعتماد في جمع البيانات على مقياس الاغتراب الوظيفي ل لبنى، ذياب (2017) كما تم تبني المنهج الوصفي التحليلي وبعد تحليل البيانات إحصائيا تم التوصل إلى النتائج الآتية:

- أغلب أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لديهم مستوى متوسط من الاغتراب الوظيفي

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى أساتذة العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية تعزى إلى كل من متغيري الجنس والعمر.

الكلمات المفتاحية: الاغتراب الوظيفي، الأستاذ الجامعي، الأداء المهني.

Abstract-

The Current Study Aimed To Know The Level Of The Phenomenon Of Career Alienation Among The Professors Of Human And Social Science Especially To Answer The Basic Questions:

- What Is The Level Of The Degree Of Career Alienation With The Professors Of The University Of Ghardaia? - Does The Level Of Career Alienation Differ Among Respondents According To Gender And Age?

In Order To Answer These Questions, The Study Was Conducted On All Faculty Members Following The Comprehensive Inventory Method. Data Collection Was Also Based On The Functional Extrapolation Inventory Of Lubna, Thiab (2017). The Analytical Descriptive Method Was Adopted. After Analyzing The Data, The Following Results Were Obtained:

- Most Professors Of The Faculty Of Humanities And Social Sciences Have An Average Level Of Career Alienation

- There Were No Statistically Significant Differences In The Level Of Feeling Of Career Alienation Among Professors Of Faculty Of Humanities And Social Sciences Attributed To Both Sex And Age Variables.

Key Word-

Career Alienation , University Teacher, Professional Performance.

مقدمة:

تمثل الجامعات بكل تشكيلاتها من الكليات والمعاهد التقنية صروحا علمية كبيرة في المجتمع، تقع على عاتقها عملية قيادة المجتمع وتطويره وإدخال المستجدات العلمية والتكنولوجية والثقافية إليه من أجل قيادة زمام التطور والبناء ومسايرة الحضارة العالمية في جميع المجالات، والتفاعل معها بصورة فاعلة والتأثر والتأثير بها؛ بما يخدم مصلحة أبناء المجتمع والمساهمة في قيادة عملية التنمية الشاملة والمستدامة فيه.

وتكتسب الجامعات هذه الأهمية الكبيرة في الحياة الاجتماعية؛ كونها هي الأكثر قدرة من بين المؤسسات الأخرى لتبوء المكانة الريادية الفاعلة في هذا المجال، لأنها تمتلك الامكانيات العلمية والبشرية والمادية لذلك، فهي تقوم بتعميم ونشر المعرفة وإعدادها وتطويرها إلى جانب ذلك تكوين وإعداد الإطارات اللازمة لتنمية المجتمع وترقية الثقافة الوطنية كما تساهم في تطوير البحث وتنمية الروح العلمية ونشر الدراسات ونتائج البحوث في مختلف مجالات المعرفة. (بوخلخال، 1993، ص 90).

وفي هذا الإطار يقوم الأستاذ الجامعي بدور أساسي في قيادة المجتمع وتوجيهه التوجيه الصحيح والفاعل نحو التقدم والرفي. إلا أن الكثير من أساتذة الجامعات في المجتمعات العربية يعملون في ظل ظروف ضاغطة، فهم يعانون من مختلف مظاهر الاغتراب؛ كغياب الحريات والحقوق والخضوع للقهر المادي والمعنوي والاستلاب والإحباط وهدر الطاقات. (النوري، 1996، ص 24).

01 - إشكالية الدراسة:

تحتل الجامعة الجزائرية مكانة هامة في المجتمع، فهي تقوم بتعميم ونشر المعرفة وتطويرها إضافة إلى تكوين وإعداد الإطارات اللازمة لتنمية المجتمع، إلى جانب ذلك تسعى إلى ترقية الثقافة الوطنية كما تسعى إلى تطوير البحث وتنمية الروح العلمية.

فالجامعة تتحمل أعباء ثقيلة في ظل دورها الريادي، سواء من خلال تزويد المجتمع بالقوة البشرية المدربة، أو من خلال مسؤوليتها عن البحث العلمي المرتبط بقضايا المجتمع ومشكلاته (أبو سمرة، وسلامة 2013).

ويمثل الأستاذ الجامعي حجر الزاوية في العملية التعليمية؛ كونه الأداة الفعالة التي تؤدي بالجامعة إلى الاضطلاع بمسؤوليتها وحمل رسالتها الرامية إلى تطوير التعليم وخدمة المجتمع والنهوض به نحو التقدم العلمي، كما أصبح الأستاذ الجامعي يعمل في ظل التطور العلمي المعرفي السريع الذي أحدث تغييرات فكرية وثقافية واجتماعية نتج عنها شرخا كبيرا في العلاقات الاجتماعية والمهنية إضافة إلى التمرکز حول الذات، وقد انعكس كل ذلك في

الشعور بالاغتراب الذي أصبح يصنف ضمن الأمراض النفسية على الصعيد الفردي والتنظيمية على الصعيد المؤسساتي، ولن تتمكن الجامعة القيام بدورها الحقيقي، إن كانت أوضاعها غير مستقرة ولا يشعر العاملون فيها بالرضا و الانتماء إلى مؤسستهم .

وقد أشار موسى (2002) إلى أن الاغتراب هو شعور الفرد بانفصاله عن ذاته، وعن قيمه ومبادئه ومعتقداته وأهدافه وطموحاته، حيث ينعكس ذلك من خلال أحاسيه بعدم الفاعلية بسبب عوامل النقص المتعلقة بالبيئة المعرفية الذاتية من جهة مثل فقدان الثقة بالذات والشعور بعدم الأمن، وعوامل النقص المتعلقة ببيئة المعارف والسلوكيات الاجتماعية من جهة أخرى، مثل سلوك الانتماء والشعور بلا معنى والعجز والعزلة الاجتماعية. (موسى، 2002، ص 24).

كما أن الاغتراب من شأنه أن يقود إلى السلبية والانسحاب من الواقع وصعوبة التكيف معه، وضعف الكفاءة المهنية وعدم الاستقرار في العلاقات الاجتماعية، مما يؤدي إلى إضعاف قدرة الأستاذ على العطاء الأكاديمي والنجاح المهني.

ولما كانت المستويات المرتفعة لظاهرة الاغتراب تؤثر سلبا على مردود الأستاذ الجامعي وأداءه المهني، كما يعد ذلك مؤشرا على عدم التكيف والانسجام مع المؤسسة التي ينتمي إليها، جاءت هذه الدراسة لتكشف النقاب عن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية:

ما مستوى درجة الاغتراب الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية؟

هل يختلف مستوى الاغتراب الوظيفي باختلاف الجنس؟

هل يختلف مستوى الاغتراب الوظيفي باختلاف العمر؟

02 - الفرضيات:

- نتوقع مستوى مرتفع من الاغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.
- يختلف مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف

الجنس

- يختلف مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف

العمر

03 -أهداف الدراسة:

- معرفة مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أساتذة العلوم الإنسانية

والاجتماعية بجامعة غرداية

- الكشف عن الفروق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أساتذة العلوم

الإنسانية والاجتماعية في ظل

متغيري الجنس والعمر.

4 -أهمية الدراسة:

تكتسي الدراسة الحالية أهمية بالغة كونها تحاول الكشف عن مستوى

الاغتراب الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية، مما قد يساعد في الارتقاء

بمستوى الأداء، ذلك أن عمل الأستاذ في الجامعة في غياب انتماءه الوظيفي يعني

غياب الدافعية والروح المعنوية لديه، ولا شك أن هذه الأخيرة مظاهر سلبية غير

مقبولة في الجامعة الجزائرية التي تسعى إلى الارتقاء ضمن مصاف الجامعات

العالمية الراقية.

05 -التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة:

5 -1 مفهوم الاغتراب الوظيفي:

هو شعور المغترب بأنه عبدا لعمله وأن العمل غريب عنه وأنه لا يرى نفسه في

العمل المنتج، وقد يرجع ذلك إلى عدم حصول العامل على ناتج عمله وعدم

وجود نظام عادل في توزيع الأجور، إضافة إلى فقدان الحرية والقدرة على التعبير

عن الذات وممارسة الإمكانات المتاحة والقيام بأعمال لا تتفق مع الميول

والاستعدادات (الدمنهوري، 1996، ص 11).

فالاغتراب حالة نفسية يشعر فيها الأستاذ الجامعي 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.

ويتمثل إجرائيا في الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيبون على استبيان الاغتراب الوظيفي الذي أعدته ذياب لبنى (2017)، والذي يتكون من أربع محاور هي: -العجز -اللامعنى -الانعزالية واللامعيارية.

5 -12 الأستاذ الجامعي:

نعني به مجموعة من الأفراد الذين يحملون شهادات عليا ويقومون بتسيير الجامعات عن طريق العمل في التدريس بالإضافة إلى مهام التكوين والبحث.

5 -13 الجامعة:

تلك المؤسسة التربوية التي تقدم لطلابها الحاصلين على شهادة البكالوريا تكوينا أكاديميا وتدريبيا مهنيا يهدف إعدادهم للحياة العامة كأفراد منتجين، فضلا عن مساهمتها في معالجة القضايا الحيوية التي تظهر على فترات متفاوتة في المجتمع، وتؤثر على تفاعلات هؤلاء الطلاب المختلفة.

06 -حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: كلية العلوم الاجتماعية، جامعة غرداية بالجزائر
- الحدود الزمنية: أجريت الدراسة خلال شهر فيفري 2019
- الحدود البشرية: أجريت الدراسة على عينة قوامها 102 أستاذًا ينتمون إلى كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة غرداية

07 -الإطار النظري والدراسات السابقة

تعتبر ظاهرة الاغتراب وما يرتبط بها من متغيرات نفسية، إحدى جوانب أزمة الإنسان المعاصر، وقد حظي هذا المفهوم باهتمام العديد من الفلاسفة والعلماء، كما نال قدراً كبيراً من التنوع والاختلاف، نتيجة لتعدد الزوايا التي ينظر من خلالها إليه.

عرفته شتا (2003) بأنه عرض مركب من عدد من المواقف الموضوعية والذاتية التي تظهر من خلال أوضاع اجتماعية وفنية، يصاحبها سلب حرية الجماعة بالقدر الذي تفقد معه القدرة على انجاز الأهداف والتنبؤ في صنع القرارات، كما يجعل تكيف الشخصية والجماعة مغتربا (شتا، 2003، ص 43).

كما عرفه أبو زيد بأنه انسلاخ عن المجتمع والانعزال التام عن التلاؤم، والإخفاق في التكيف مع الأوضاع السائدة في المجتمع واللامبالاة وعدم الشعور بالانتماء. (خليفة، 2003، ص 21).

في حين عرفه منصور بأنه حالة من الانفصال عن الواقع وما فيه من أفكار ومبادئ وقيم وعادات والتزامات اجتماعية. (حسن، منصور، 1997، ص 361) يرى هيجل أن الاغتراب انفصال الذات عن الجوهر الاجتماعي، مما ينتج عنه انعدام وعي الفرد بحقيقة وجوده واستسلامه وتنازله عن حقه في السيادة على نفسه للآخرين الذين يمارسون هذا الحق في إطار المجتمع المدني. (العاسمي، 2002، ص 152)

ويرى فروم أن الاغتراب يتجلى في انفصال الشخص عن ذاته وانفصاله عن الآخرين، فالشخص المغترب هو الذي فقد اتصاله بنفسه وبالأخرين (سليمان عطية، 1995، ص 16)

في حين يرى إريكسون أن الاغتراب أخذ أشكالاً مختلفة منها الانعزال المهني والشخصي، وهو شكل من أشكال النمو النفسي الاجتماعي تتشبت بموجبه الذات بحثاً عن الاستقرار الذي لن يصل إليه الفرد إلا بالنضج. (سليمان عطية، 1995، ص 16).

ثم إن الفرد المغترب يواجه خيارات ثلاثة:

- الانسحاب من الواقع الذي يسبب اغترابه، بعدم المواجهة أو الهروب، واللامبالاة واليأس.

- الرضوخ للنظام القائم والتعاون معه قهراً وينشأ عن ذلك قبول ظاهري ورفض ضمني للواقع.

- التمرد الفردي أو العمل الثوري من ضمن حركة شعبية من أجل تغيير الواقع تغييراً جذرياً أو تجاوز حالة الاغتراب. (الزغل وآخرون، 1990)

ولقد كان موضوع الاغتراب محل العديد من الدراسات نوجز بعضها منها فيما يلي:

- دراسة منصور بن زاهي (2007) التي هدفت إلى محاولة التعرف على مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي الذي يتميز به الإطارات الوسطى لقطاع

المحروقات الجزائري، ومعرفة دلالة الفرق في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف بعض المتغيرات الوسيطة، حيث توصل إلى أن مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي كان أقل بقليل عن المتوسط لدى أفراد العينة، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف السن ما عدا الشعور بالتشاؤم والارضا.

- أما دراسة (غانم، 2006) التي هدفت إلى التعرف على درجة عوامل الاغتراب الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمدينة تعز، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج والتي من أهمها: تحقق وجود عوامل الاغتراب الوظيفي بنسبة (66,66%)، ولا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في درجة وجود عوامل الاغتراب الوظيفي وفقاً لمتغيرات (الوظيفة، الجنس، المؤهل، عدد سنوات الخبرة).

- وفي دراسة (السبيعي، 2010) التي هدفت إلى التعرف على درجة فاعلية الأداء وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في المدارس الثانوية بمكة المكرمة، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أفراد العينة منخفض، كما توجد علاقة سالبة بين فاعلية الأداء و الاغتراب الوظيفي لدى أفراد العينة، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي تعزى (للحالة الاجتماعية، المؤهل الدراسي، الراتب وسنوات الخدمة) .

2 - الطريقة والأدوات:

2-1. منهج الدراسة:

تندرج هذه الدراسة في سياق الدراسات النفسية الاجتماعية، ولما كان هدفها يتمحور حول الكشف عن مستوى ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى أساتذة الجامعة، فإن المنهج الوصفي التحليلي يتناسب وطبيعة الموضوع وأهداف الدراسة، حيث يقوم هذا المنهج على تشخيص علمي من خلال وصف الظاهرة من مختلف جوانبها بحيث يعمل على تفسيرها وتقويمها.

2- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من 102 أستاذا دائما، ينتمون إلى كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، الذين يدرسون في جامعة غرداية خلال الموسم الدراسي 2018- 2019 في مختلف التخصصات، والجدول الآتي، يوضح توزيع أفراد المجتمع حسب التخصص والنوع.

جدول رقم (1) يمثل خصائص المجتمع حسب التخصص والنوع

التخصص/الجنس	الذكور	الاناث	المجموع
علم النفس	12	07	19
علم الاجتماع	15	06	21
تاريخ	23	04	27
علوم الإعلام والاتصال	08	04	12
علوم اسلامية	21	02	23
المجموع	79	23	102

2- 3- العينة وخصائصها:

أجريت الدراسة على عينة قوامها 102 أستاذا ينتمون إلى كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، ويمثلون كل مفردات المجتمع، أي تم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل التي تتميز بقلّة أخطاء التحيز والصدفة. ويتوزع أفراد عينة الدراسة حسب التخصص كما يلي:

جدول رقم (2) يمثل خصائص العينة حسب التخصص

التخصص	العدد
علم النفس	19
علم الاجتماع	21
تاريخ	27
علوم الاعلام والاتصال	12
علوم اسلامية	23
المجموع	102

كما يتوزعون حسب الجنس كما يلي:

جدول رقم (3) يمثل خصائص العينة حسب النوع

الجنس	ذكور	إناث	المجموع
العدد	79	23	102

ويتوزعون حسب العمر كما يلي:

جدول رقم (4) يمثل خصائص العينة حسب العمر

العمر	أقل من 35 سنة	أكثر من 35 سنة	المجموع
العدد	68	34	102

2- 4- أدوات الدراسة:

من أجل جمع المعطيات عن الظاهرة من الميدان، تبني الباحث مقياس الاغتراب الوظيفي الذي أعدته ذياب لبنى (2017)، حيث تتضمن 42 بنداً موزعة على أربع محاور (العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية)، أما عن بدائل الأجوبة فهي ثلاثية: دائماً، أحياناً، أبداً.

ويعتقد الباحث أن الأداة مناسبة، لأنها تتمتع بخصائص سيكومترية عالية "الصدق = 0.96 والثبات = 0.84 كما أنها موجهة إلى نفس العينة " الأستاذ الجامعي" وملائمة لخصائصها لأنها معدة في البيئة الجزائرية.

2- 5- الأساليب الإحصائية:

تم توظيف الأساليب الإحصائية الآتية:

- النسب المئوية لاختبار الفرضية الأولى

- اختبار "ت" لاختبار الفرضيتين الثانية والثالثة

03 - عرض النتائج:

3- 1- عرض نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية على أنه " نتوقع مستوى مرتفع من الاغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة "

جدول رقم (5) يوضح مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى أفراد العينة

ن=32

مستوى الاغتراب	منخفض	متوسط	مرتفع	المجموع
التكرارات	22	63	17	102
النسبة المئوية	21.57%	61.76%	16.67%	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية، كانت متوسطة، حيث مثلوا في ذلك نسبة (61.76 %)، في حين مثلت نسبة المستوى المنخفض (21.57%)، أما نسبة الذين يعانون من الاغتراب المتوسط فمثلت نسبة (16.67%).

وبناء على ذلك، نقبل فرضية البحث التي تنص على أن " مستوى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية في الاغتراب الوظيفي متوسط " .

3- 2- عرض نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية على أنه "يختلف مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف الجنس "

جدول رقم (6) يوضح الفروق في الاغتراب الوظيفي في ظل متغير

الجنس

الجنس	ن	م	ح	د.ج	"ت"	م.د
ذكور	79	.0875	.2117	100	1.67	غير دالة
إناث	23	82	17.76			

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة "ت" المحسوبة المساوية ل 1.67 أصغر من قيمة "ت" الجدولية

وذلك عند درجة الحرية 100، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، أي أن عامل الجنس لا يؤثر على مستوى الاغتراب الوظيفي. وبناء على ذلك نرفض فرضية البحث ونقبل الفرضية الصفرية التي مفادها " لا يختلف مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف الجنس "

3- عرض نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية على أنه " يختلف مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف العمر "

جدول رقم (7) يوضح الفروق في الاغتراب الوظيفي في ظل متغير

السن

السن	ن	م	ح	د.ج	"ت"	م.د
أقل من 35 سنة	68	78.06	18.61	100	1.10	غير دالة
أكبر من 35 سنة	34	74.02	15.08			

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن قيمة "ت" المحسوبة المساوية ل: 1.47 أكبر من قيمة "ت" الجدولية، وهذا عند درجة الحرية 100، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الاغتراب الوظيفي، أي أن عامل السن ليس له أي تأثير.

وبناء على ذلك نرفض فرضية البحث ونقبل الفرضية الصفرية التي مفادها "لا توجد فروق في مستوى الاغتراب الوظيفي في ظل متغير السن"؛ أي أن السن لا يعتبر كمحدد لاغتراب أساتذة الجامعة.

04 مناقشة وتفسير النتائج:

4 - 1 الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أنه "نتوقع مستوى مرتفع من الاغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة"

ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي باستخدام النسب المئوية في الجدول رقم (04) اتضح أن نسبة مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي المتوسط هي (61.76%) بينما نسبة مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي المنخفض بلغت (21.57%) في حين بلغ مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي المرتفع نسبة (16.67%).

ويمكن تفسير ذلك أن الأساتذة يدركون أن وظيفة التدريس مجرد مهنة، بالرغم من أنها تفرض وجود مهام فرعية أخرى، كالبحث والتأطير والتفاعل بين الأساتذة والطلبة، إضافة إلى ذلك يبدو أن وظيفة التدريس غير ملائمة لهم في ظل الظروف المحيطة بالمهنة.

إن الاغتراب يظهر حينما يكون هناك تناقض بين ما يملكه الأستاذ من إمكانيات يسعى إلى تحقيقها والواقع الذي يتميز بالتغير السريع وعدم الاهتمام والتقدير الذي ينتظره الأستاذ، لذا فهو يعمل عكس ما يهدف إليه، وهذا ما يفسر لنا عدم وعي الأستاذ بمهنته.

ويمكن أن يفسر الشعور بالاغتراب الوظيفي بمستوى متوسط، على أساس طبيعة العلاقات التي تكون بين الأساتذة والإدارة، لأن الاغتراب يعد مؤشرا هاما على مرور المؤسسة بأزمة نتيجة توصل العاملين فيها إلى قرار بأن المؤسسة التي

يعملون بها لم تعد المكان المناسب للعمل فيها، مما ينعكس على الأداء المهني والبحث العلمي.

كما تعزى هذه النتيجة إلى أن الأساتذة يدرسون في نفس المؤسسة، مما يعني أنهم يعيشون في نفس الظروف التعليمية ويخضعون إلى نفس القوانين ونفس العلاوات والحوافز والإجازات، إضافة إلى أنهم يتأثرون ويتفاعلون في بيئة واحدة من التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

كما أن المستوى المتوسط للاغتراب الوظيفي يعني أن الأساتذة يعيشون المرحلة الأولى منه، حيث يشعر الموظف بأن العلاقة بينه وبين المؤسسة التي يعمل بها لم تعد طبيعية، بل يسودها نوع من التوتر وبالتالي يستمر الموظف في تكوين المشاعر السلبية تجاه المؤسسة، وقد يتراءى له أن كل من يعاني من مشاكل وصعوبات إنما تسببها له المؤسسة، و نتيجة لذلك يصبح الموظف مهموما ومشغولا بالمشاكل والصعوبات التي يعزوها إلى عدم اهتمام المنظمة به، ويزداد هذا الشعور عندما لا يجد أحدا يتحدث إليه عن مشكلاته، عندئذ يبحث الموظف عن بديل للتنفيس عن مكبوتاته.

للاشارة فإن الصراعات بين العاملين والمشرفين، تفسر لنا ظاهرة الاغتراب، بحيث يفقد الرؤساء المباشرون القدرة والسيطرة على الأمور، فيتبادلون الاتهامات بالتخاذل والتقصير وعدم تحمل المسؤولية وتشهد المؤسسة موجة من الآفات والاستقالات بين المديرين والمشرفين ورؤساء الأقسام.

ولا يفوتنا أن نقر بأن الثورة التكنولوجية ساهمت في انتشار ظاهرة الاغتراب بين العاملين في المنظمة الإنتاجية والخدماتية على حد سواء، نتيجة لهيمنة أجهزة الحاسوب والأجهزة الإلكترونية على العمل اليومي، في المقابل الأنترنت غير متوفرة في قاعة الأساتذة للبحث والتكوين، لكننا قد نجدنا متوفرة خارج محيط الجامعة، وقد تكون متوفرة بالنسبة للطالب بشكل أوفر مقارنة بالأستاذ.

كما أن طغيان الثقافة المهنية للأستاذ أمام ضعف مستوى تدريب الموظفين بوجه عام، يعد من أهم العوامل المؤدية إلى الاغتراب الوظيفي، لأن نقص كفاءة العاملين في المنظمة من شأنه أن يؤدي إلى انخفاض الأداء الوظيفي بين

العاملين، حيث يسعى كل واحد منهم إلى محاولة إرجاع اسباب ضعف أدائه إلى ظروف خاصة بالمنظمة التي يعمل فيها.

بناءً على ما سبق، نستنتج أن أساتذة جامعة غرداية يعانون معاناة متوسطة من الاغتراب الوظيفي، مما يؤثر سلباً على الدافعية المهنية والأكاديمية، حيث يشعرون فيها بعدم التأثير على مجريات الأمور التي يتعاملون معها في الكلية، وليس لهم دور في صنع واتخاذ القرارات المهنية، مما ينتج نوعاً من الجمود والروتين المهني لديهم.

للإشارة، فإن هذه النتيجة تتفق مع دراسة (غانم، 2006) ودراسة (فرايين، 2009) بينما تختلف مع دراسة (السبيعي، 2010).

5 - 2 مناقشة الفرضية الثانية:

أما فيما يتعلق بمدى اختلاف درجة اغتراب أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية حسب متغير النوع من خلال نتائج التحليل الإحصائي باستخدام "المبين في الجدول رقم (06) لم تشر نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاغتراب بين الذكور والإناث أي أنهم متساوون في هذه السمة ويمكن تفسير ذلك أن كل الأساتذة بغض النظر عن جنسهم لديهم نفس الحقوق والواجبات فهم ينتمون إلى نفس الجامعة ويعملون في نفس الظروف التعليمية كما يخضعون إلى نفس القوانين ونفس العلاوات والحوافز والإجازات إضافة إلى أنهم يواجهون نفس التغيرات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة العيداني (2006) وغانم (2006) على أن عامل النوع غير مؤثر، في حين تختلف مع دراسة عويدات (1995) ودراسة العسال (2009) اللذان وجدا أن هناك فروق بين الذكور والإناث في الاغتراب لصالح الإناث

5 - 3 مناقشة الفرضية الثالثة:

يظهر من خلال نتائج التحليل الإحصائي باستخدام "المبين في الجدول رقم (07) تبين أنه لا توجد فروق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أساتذة العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية تعود لعامل السن وتتفق هذه

الدراسة مع دراسة العقلي (2004) ودراسة منصور بن زاهي (2007) التي توصلت الى أنه لا توجد فروق في مستوى الاغتراب الوظيفي تعود لعامل السن. يفسر ذلك بأن العوامل المؤدية للإغتراب الوظيفي هي نفسها في كلا الفئتين العمريتين التي حددناها (أقل من 35 سنة وأكبر من 35 سنة) وأن كل الفئات العمرية تسعى لإثبات الذات والتطور في العمل والارتقاء نحو الأفضل مع إعطاء مردود جيد في الوسط المهني حيث تكاد تتشابه أفكارهم وتصرفاتهم وأهدافهم رغم الفرق الواضح في السن. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة كل من غوانمة (1990) وغنوز (1999) وموسى (2002) التي أجمعت نتائجها على وجود فروق في مستوى الإغتراب الوظيفي بالنسبة لعامل السن ويفسر ذلك باختلاف مجتمع البحث في هذه الدراسة عن المجتمعات التي طبقت فيها الدراسات السابقة.

- الاستنتاج العام:

من خلال هذه الدراسة التي هدفت إلى معرفة مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ومعرفة أثر كل من عاملي النوع والعمر في هذه الظاهرة، وبعد جمع البيانات وتحليلها إحصائياً توصلنا إلى النتائج التالية:

- أغلب أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية حوالي 62% لديهم مستوى متوسط في الاغتراب الوظيفي.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية في ظل متغير الجنس.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة غرداية في ظل متغير العمر.

قائمة المراجع:

1. أبو سمرة، محمود أحمد، وسلامة كمال. (2003). الانتماء التنظيمي وسبل تعزيزه لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال. مجلة تطوير الأداء الجامعي، جامعة المنصورة، ج2، ع2، ص 124
2. بن زاهي، منصور. (2007). الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز. رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة قسنطينة، الجزائر
3. العاسمي، رياض. (2002). الارشاد النفسي. ج1، دمشق،
4. السبيعي، محمد. سحيمي فاضل. (2010). درجة فاعلية الأداء وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بمكة المكرمة. رسالة ماجستير منشورة، المركز الوطني للمعلومات، الجمهورية اليمنية.
5. الزغل وآخرون. (1990). الشباب والاغتراب، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، مجلد5، العدد2
6. النوري، قيس. (1996). مشخصات الاغتراب الأكاديمي العربي. القاهرة: عالم الفكر.
7. الدمنهوري، رشاد صالح. (1996). الشعور بالاغتراب عن الذات والآخرين. القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
8. ذياب، لبنى. (2017). مستوى تقدير الذات وعلاقته بمستوى الاغتراب الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة سطيف، الجزائر
9. موسى، وفاء. (2002). الاغتراب لدى طلبة جامعة دمشق وعلاقته بمدى تحقيق حاجاتهم النفسية. رسالة ماجستير، جامعة دمشق، سوريا.
10. منصور، حسن. (1997). الانتماء والاغتراب. ط1، السعودية: دار جرش للنشر والتوزيع.
11. عبد اللطيف، محمد خليفة. (2003). دراسات في سيكولوجيا الاغتراب. القاهرة: دار غريب للطباعة.
12. عبد الله، بوخلخال. (1993). الجامعة الجزائرية ووظيفتها البيداغوجية. حوليات جامعة الجزائر، العدد7.
13. غانم، عبد الجليل مدهش. (2006). الاغتراب الوظيفي لدى المشرفين التربويين في مدارس التعليم العام بمدينة تعز. رسالة ماجستير منشورة، المركز الوطني للمعلومات، اليمن
14. سليمان، عطية و حمدان، المالكي. (1995). العلاقة بين الاغتراب النفسي وبعض المتغيرات المتعلقة به لدى طلبة وطالبات جامعة أم القرى بمكة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى بمكة
15. شتا، السيد على. (2003). الاغتراب في التنظيمات الصناعية، الإسكندرية، المكتبة المصرية.