

الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية: دراسة ميدانية في جامعتي القدس والخليل

محمود أحمد أبوسمره محمد عوض شعيبات
 وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية
 جامعة القدس
 فلسطين

تاريخ القبول: 2014/11/27

تاريخ التسلم: 2014/5/6

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، من خلال دراسة ميدانية في جامعتي القدس والخليل، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل في العام الدراسي 2012/2013، والبالغ عددهم (449) عضواً، وقام الباحثون باختيار عينة عشوائية طبقية، بلغ عدد أفرادها (200) عضو هيئة تدريس. واسخدمت الاستبانة أداة لتطبيق هذه الدراسة، وشملت (33) فقرة. وتم التأكد من صدقها من خلال صدق المحكمين، في حين تم التحقق من ثباتها من خلال معامل كرونباخ ألفا. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي قدره (3.81) للدرجة الكلية، كما تبين عدم وجود فروق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغيرات: الجنس، والجامعة، في حين وجدت فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغيرات: المؤهل العلمي، وسنوات العمل في الجامعة، وعدد الأبحاث العلمية المنشورة. (الكلمات المفتاحية: الاغتراب الوظيفي، الجامعات الفلسطينية، جامعة الخليل، جامعة القدس).

Job Alienation of Faculty Members at Palestinian Universities: Field Study at Al Quds University and Hebron University

Mahmoud A Abu Samra

Mohammed A Shuibat

Arwa Abu Muqaddam

Al Quds University, Jerusalem
Palestine

This study aimed at investigating the job alienation of faculty members at Palestinian universities. The study population consisted of all faculty members of Al Quds University and Hebron University during the 2012/2013 academic year. The study was conducted on a random sample, consisting of (200) faculty members. The instrument of this study was a questionnaire consisting of (33) items. The validity and the reliability of the instrument were determined by appropriate methods. The results of this study revealed that the level of job alienation of the faculty members of both universities was high with a mean average of (3.81). The results showed that there were no significant differences in the estimation of faculty members concerning job alienation related to variable of gender and variable of university. However, significant differences were found in the estimation of faculty members concerning job alienation related to the variables: qualification, experiences and the number of articles published by the respondents. In the light of these results, the researchers recommended a certain recommendations. (**Keywords:** job alienation, Palestinian universities, Hebron university, Al - Quds university).

المقدمة:

فشيئاً عن مؤسسته، في العطاء والانتماء، والذي بدوره سيوصله إلى الشعور بالاغتراب عن هذه المؤسسة، وهذا ما يوصله إلى ما يسمى بالاغتراب الوظيفي.

بمعنى أنه عندما يضعف الانتماء؛ ويشوبه الخلل؛ فإن ذلك يشير إلى وجود الاغتراب باعتباره المقابل السلبي للانتماء، إذ يشير الاغتراب إلى افتقار العلاقات، وخاصة عندما تكون هذه العلاقات متوقعة؛ وهي حالة يبدو فيها الأشخاص والمواقف الشائعة غريبة (زاهي، 2007). ويرى عويدات (1995) أن ظاهرة الاغتراب هي ظاهرة إنسانية امتد وجودها ليشمل مختلف أنماط الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. ويُعدّ كارل ماركس أول من تناول ظاهرة الاغتراب بعدّها ظاهرة اجتماعية

تُعدّ الجامعات من أهم المؤسسات التربوية في المجتمع، وتستند هذه الأهمية إلى أهمية الدور الذي يلعبه التعليم الجامعي في حياة الشعوب المتقدمة والنامية على السواء، ومسؤوليتها في بناء الأسس التكنولوجية والفكرية للدول. وعليه حرصت الجامعات، في الماضي وحاضراً ومستقبلاً، على أن ينتمي أساتذتها إليها، وأن يكونوا جزءاً أصيلاً من كيانها، لما لهذا من أهمية في المحافظة على جودة مخرجاتها التعليمية. هذه المخرجات التي ينظر إليها على أنها بناء المستقبل، وراعية المشروع الحضاري للدولة، أية دولة. وفي حال غياب هذا الانتماء فإن الرابطة العضوية بين عضو هيئة التدريس وجامعته لن تكون بالكيفية السليمة والصحيحة، ويبدأ عضو هيئة التدريس بالابتعاد شيئاً

القدس والخليل، لما لأعضاء هيئات التدريس من دور فاعل لا يخفى على أحد.

وجامعة القدس، كما أشارت نشراتها الداخلية، هي جامعة نظامية عامة تقع في مدينة القدس، والمبنى الرئيس لها في بلدة أبوديس، وهي الجامعة العربية الأولى والوحيدة التي نشأت في بيت المقدس، وفكرة إنشائها بدأت عام 1931م لتواجه صعوبات في زمن الانتداب البريطاني، وتبعتها الصعوبات تلو الصعوبات حتى أمر الملك الحسين بن طلال ببنائها وافتتحها بنفسه عام 1966م عندما كانت القدس تحت السيادة الأردنية. انضمت إلى اتحاد الجامعات العربية عام 1984م، بعد توحيد أربع كليات كانت تعمل في مدينة القدس وهي كلية الدعوة وأصول الدين (تأسست عام 1978) والكلية العربية للمهن الصحية (تأسست عام 1979) وكلية العلوم والتقنية (تأسست عام 1979) وكلية هند الحسيني للبنات (تأسست عام 1982)، ثم تبعها إنشاء كلية الحقوق عام 1992م وكلية الطب عام 1994م، وتمنح درجات علمية في الماجستير والدبلوم العالي والباكالوريوس في مختلف التخصصات. ومنذ عام 1994م تسارع تقدم مستوى الجامعة الأكاديمي حتى وصلت حسب ترتيب عام 2009م على ثاني أفضل جامعة فلسطينية وأول جامعة على مستوى الضفة الغربية. تميزت جامعة القدس بوجودها في مدينة القدس وضواحيها، لما لمدينة القدس من أهمية دينية وتاريخية وسياسية. وتمتلك الجامعة العديد من المؤسسات والمعاهد داخل مدينة القدس وفي الضفة الغربية مثل تلفزيون القدس التربوي ومعهد الإعلام العصري. وتضم الجامعة 12 كلية وهي: كلية الطب البشري / كلية طب الأسنان/كلية الصيدلة/ كلية المهن الصحية/كلية الهندسة/ كلية العلوم والتقنية/ كلية الصحة العامة/ كلية الحقوق/ كلية الفنون والآداب/ كلية التجارة/ كلية الدعوة وأصول الدين/ كلية الدراسات العليا/ كلية الآداب. بلغ عدد طلابها للعام الجامعي 2013/2012 (12) ألف طالب وطالبة) جامعة القدس، 2013).

أما جامعة الخليل، كما جاء في نشراتها الداخلية، فقد تأسست جامعة الخليل عام 1971م، باسم كلية الشريعة، وكانت بذلك أول مؤسسة للتعليم الجامعي في فلسطين والتي تمنح درجة البكالوريوس. وتقع في مدينة الخليل، وقد ترسخت فكرة تأسيس

تاريخية - سواء من حيث نشأتها أو تطورها -، فقد استقى ماركس مفهوم الاغتراب من أعمال هيجل، حيث كانت نقطة الانطلاق في تفكيره السياسي والاجتماعي هي فكرة اغتراب الإنسان عن الدولة كمواطن، وقد تدرج حتى وصل إلى فكرته الأساسية عن الاغتراب، وهي اغتراب الإنسان عن العمل (حماد، 1995). بالتالي يشير الاغتراب إلى ضعف العلاقة بين الفرد ووظيفته.

والاغتراب في المنظمات "مؤسسات العمل" يُعدّ ظاهرة خطيرة، كونه يمس علاقة الموظف بالمؤسسة التي يعمل بها والتي لا بد وأن يكون ولاؤه لها، مما يترتب على اغترابه عنها نتائج وخيمة، لكلا الطرفين "الموظف والمؤسسة"، غالباً ما ينتهي بنهاية غير مرضية (المطرفي، 2005).

ويلاحظ أن أداء الموظف يتأثر طبيعياً بالاغتراب الوظيفي، فلا شك أن اغتراب الموظف وعدم رضاه عن عمله له تأثير سلبي على العديد من العوامل الخاصة بالعمل مثل نسبة الغياب، العلاقة بين الزملاء، العلاقة مع الإدارة والقيادة، دوران العمل، الغياب بمبررات غير صحيحة مثل التمارض، وغيرها الكثير. ويشير كل من تومارز وندندلك (Tummers and Den Dulk, 2013) إلى أن شعور العاملين بأنهم غير مؤثرين في مجال عملهم يؤدي إلى شعور سلبي لدى الموظف، وبالتالي إلى نتائج ملحوظة ومؤثرة على الالتزام الوظيفي والجهد المبذول في العمل.

وإذا كانت مسألة الاغتراب الوظيفي مهمة بالنسبة للأفراد بشكل عام، فهي بالنسبة للعاملين في الميدان التربوي، وبخاصة التعليم الجامعي أكثر أهمية، وأكثر خطراً، لما لهؤلاء من أهمية ودور أساس في وضع وتنفيذ البرامج التي تساهم في بناء الأجيال وتكوينها، وبناء مؤسسات الدولة ورجالها، أو بعبارة أخرى بناء الإنسان، بناءً عقلياً وجسدياً وروحياً ووجدانياً.

وبالرغم من الأهمية الكبيرة لموضوع الاغتراب الوظيفي وتأثيره على المؤسسات والأفراد والمجتمع ككل، إلا أن الدراسات التي تناولت موضوع الاغتراب الوظيفي في الميدان التربوي لا تزال محدودة- على حد علم الباحثين- وفي هذا السياق جاءت هذه الدراسة للتعرف إلى مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، من خلال جامعتي

- الجامعة من خلال الشيخ محمد علي الجعبري ، وذلك بعد وقوع كامل أجزاء فلسطين تحت قبضة الاحتلال عام 1967م. بدأت نواة جامعة الخليل من خلال تأسيس كلية الشريعة الإسلامية، حيث انتظم للدراسة فيها ثلاثة وأربعون طالبا وطالبة من مختلف أنحاء فلسطين. وتطورت جامعة الخليل سريعا لتلبي متطلبات المجتمع المحلي من التخصصات المختلفة ، حيث تم افتتاح كليتي الآداب والعلوم وضمهما إلى كلية الشريعة الأم، وتحوّل اسم الجامعة إلى "جامعة الخليل" بشكل رسمي عام 1980م. واليوم، تضم جامعة الخليل تسع كليات هي: كلية الشريعة ، كلية العلوم والتكنولوجيا، كلية التمويل والإدارة، كلية الآداب ، كلية الزراعة ، كلية التمريض ، كلية التربية ، كلية التمويل والإدارة، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي ، وتمنح جامعة الخليل درجة الماجستير في ثمانية برامج وتخصصات. وقد بلغ عدد طلابها (7500) سبعة آلاف وخمسمائة طالب وطالبة في العام الجامعي 2013/2012م من مختلف المدن الفلسطينية في الضفة الغربية والمناطق عام 1948(جامعة الخليل، 2013).

مشكلة الدراسة وأسئلتها

- تعد ظاهرة الاغتراب الوظيفي بصورها وملامحها المتعددة، إحدى أهم وأخطر الظواهر التي تصيب العاملين في كثير من المؤسسات وبخاصة في الجامعات. لذا فإن هذه الظاهرة تستحق الدراسة، فهي موجودة في أغلب المجتمعات ولها نتائج سلبية على هذه المجتمعات، سواء على الجانب الوظيفي أو الجانب النفسي.
- وسبب اختيار الباحثين هذه الدراسة هو مدى شعورهم بأهمية الانتماء إلى الوظيفة، والذي يُعدّ ركناً أساسياً من أركان النجاح في العمل الإداري، فكلما شعر الشخص بأنه غريب عن مؤسسته قل أدائه أو ضعف، وعليه كان لا بد من التعرف إلى واقع الاغتراب الوظيفي في مؤسساتنا التعليمية وخاصة الجامعات الفلسطينية. وتكمن أهمية هذه الدراسة أيضاً أن ظاهرة الاغتراب الوظيفي لم يتم دراستها في جامعتي القدس والخليل من قبل. فجاءت هذه الدراسة لتحاول معرفة مستوى شيوع ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، من خلال أسئلة الدراسة التالية:
- **السؤال الأول:** ما مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل؟
- **السؤال الثاني:** هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي باختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، الجامعة، المؤهل العلمي، عدد سنوات العمل في الجامعة، عدد الأبحاث العلمية المنشورة)؟
- فرضيات الدراسة:**
- الفرضية الأولى:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل تعزى لمتغير الجنس.
- الفرضية الثانية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل تعزى لمتغير الجامعة.
- الفرضية الثالثة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- الفرضية الرابعة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل تعزى لمتغير عدد سنوات العمل في الجامعة.
- الفرضية الخامسة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل تعزى لمتغير عدد الأبحاث العلمية المنشورة.
- أهداف الدراسة:**
- هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، من خلال دراسة ميدانية في جامعتي القدس والخليل، وهذا هو الهدف الرئيس للدراسة، كما هدفت أيضاً التعرف إلى مستوى ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء متغيرات

يظهر من خلال الدراسات العديدة التي تناولت موضوع الاغتراب بمختلف أنواعه بالبحث والدراسة (المطرفي، 2005). وظاهرة الاغتراب ليست وليدة هذا العصر بل هي قديمة قدم الوجود الإنساني، حيث لاقت اهتماماً كبيراً من علماء التربية وعلم النفس وعلم الاجتماع والفلسفة، وهي ظاهرة تستوجب الكشف عن مظاهرها والعوامل المسببة لها. ومع التقدم الحضاري، وتشابك متغيرات الحياة وتعقدتها، تزداد ظاهرة الاغتراب شيوعاً، بشتى صورها وألوانها (عياش، 2007).

و"الغريب" في مجتمع ما هو من لم يكن من أبنائه، وبالتالي فهو غير مرتبط بهم بقرباة أو أصر فكرية تشده إليهم، وهذا يمثل اغتراباً جسدياً، بينما في المجال النفسي قد يكون الإنسان بين أهله وأبناء مجتمعه ولكنه يشعر أنه غريب بسبب العوامل النفسية الداخلية والتي هي انعكاس لما في المجتمع أولاً، ولما في جسمه من النواحي البيولوجية الفكرية المعقدة ثانياً، فالغربة أو الاغتراب المقصود هنا هو اغتراب نفسي لا جسدي (زاهي، 2007).

ويرى خليل (2002) أن مصطلح الاغتراب لم يستقر في اللغة العربية حتى الآن، فقد جاء بمعان متعددة فهو الغربة والتغريب، والاستلاب والانحراف عن الجوهر والانسلاخ والعزل، ويفرق بين لفظي الغربة والاغتراب، فالغربة تعني الشعور بالابتعاد المكاني عن الوطن ومجتمعه ومعارفه وعالمه، أما الاغتراب فيعني فقدان القيم والمثل الإنسانية والخضوع لواقع اجتماعي يتحكم في الإنسان ويستعبده، فيشعر الإنسان بالانفصال والانعزال عن الآخرين والعالم حتى يغترب عن ذاته.

وقد عرّف منصور (1997، ص361) الاغتراب بأنه "حالة من الانفصال عن الواقع، عن كل ما فيه من الأفكار والمبادئ والقيم والالتزامات الاجتماعية عامة". وعرفه وليم (William, 200, p1481) بأنه "عدم القدرة على الشعور بالتواصل الاجتماعي، المتمثل بالعادات والتقاليد، فضلاً عن الميل إلى العزلة عن الناس، وضعف القدرة على تفسير الأحداث بشكل واضح وموضوعي، والشعور بأن الحياة لا معنى لها".

وفي اللغات الأجنبية: الاغتراب باللغة الإنجليزية يعني (Alienation)، ويستمد هذا الاسم معناه من فعل (Alienare) بمعنى تحويل شيء ما لملكية شخص آخر، أو الانتزاع أو

الدراسة (الجنس، الجامعة، المؤهل العلمي، عدد سنوات العمل، عدد الأبحاث المنشورة).

أهمية الدراسة:

تُعدّ ظاهرة الاغتراب ظاهرة إنسانية موجودة في شتى أشكال الحياة، وتعد من القضايا الإدارية والقيادية التي تشغل بال الرؤساء والقادة في جميع المؤسسات، وعلى اختلاف تخصصاتها. وتتخذ أشكالاً ومظاهر متعددة، ومن بين تلك الأشكال ظاهرة الاغتراب الوظيفي، فالعديد من المنظمات والمؤسسات في العصر الحالي تشهد انتشار هذه الظاهرة داخل بيئتها، ولكن بنسب مختلفة ومتفاوتة. والتي أن استمرت سترك آثاراً سلبية على المنظمة أو المؤسسة أو العاملين فيها والمجتمع على حد سواء.

من هنا، وبحسب رأي الباحثين، تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال ما يلي:

- كونها من الدراسات الرائدة التي تبحث موضوع الاغتراب الوظيفي ضمن البيئة الفلسطينية وخصوصاً الجامعات.
- أهمية مجتمع الدراسة نفسه، إذ إن مجتمع الدراسة هم أعضاء هيئات التدريس، وهذا المجتمع هو مجتمع البحث العلمي، ومجتمع التدريس والتحفيز والعتاء، فلا بد من أن تتناول الدراسات التربوية والإدارية كل ما يمكن أن يساعد على تحقيق الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي، وأسباب الاغتراب الوظيفي، والتي يمكن أن تؤثر على أدائه وعطائه.
- فتح آفاق بحثية في مجال الاغتراب الوظيفي من أجل الحد والوقاية من الوقوع فيه.
- رقد المكتبات الفلسطينية بدراسة ميدانية حول أساليب الحد من ظاهرة الاغتراب الوظيفي للقيام بدور إيجابي فاعل في المجتمع الفلسطيني، وتُعدّ هذه الدراسة مرجعاً مهماً للمهتمين في مجال الاغتراب الوظيفي، وذلك بما تكشفه من معلومات حول موضوع الدراسة.

الإطار النظري والدراسات السابقة

مفهوم الاغتراب

استقطبت ظاهرة الاغتراب، التي يعاني منها الأفراد في الحياة العامة وما تتركه من انعكاسات سلبية على صحتهم وحيويتهم وتطورهم، العديد من الباحثين في مختلف أنحاء العالم، وهذا

فهو يسير عبر مدارج نحو الاغتراب الاجتماعي أو نحو الاغتراب الذاتي (اسكندر، 1988).

وتناول (كارل ماركس) الاغتراب بعده ظاهرة اجتماعية تاريخية، سواء من حيث نشأتها أو تطورها، فقد استقى مفهوم الاغتراب من أعمال (هيغل) التي كانت نقطة الانطلاق في تفكيره السياسي والاجتماعي، وهي فكرة اغتراب الإنسان عن الدولة، وقد تدرج حتى وصل إلى فكرته الأساسية عن الاغتراب، وهي اغتراب الإنسان عن العمل من خلال فهمه للنظام الاقتصادي، أما عن تقسيم العمل فيرى ماركس أنه من أهم العوامل التي تؤدي للاغتراب أو الانخلاع، لأن رأس المال والعمل بنظره وجهان للعلاقة نفسها (Farahbod et al, 2012). وتناول (ماركس) العامل المغترب وجوانبه الأساسية والتي حددها على النحو التالي: اغتراب العامل عن ناتج عمله، واغتراب العامل عن ماهية العمل، واغتراب الإنسان عن الإنسان (أبوسلطان، 2011).

أما (فروم) فقد استخدم مصطلح الاغتراب في كافة مجالات الحياة المعاصرة بصورة فعلية، حيث تناول اغتراب الإنسان عن الطبيعة، واغتراب الإنسان عن المجتمع، واغتراب الإنسان عن ذاته. ويشير إلى أن الاغتراب يتضح في حالة الانفصال في العلاقة بين الإنسان وذاته، وغيره من الناس، والطبيعة، والعمل، والأشياء المحيطة، ويرجع سبب هذا الانفصال إلى ذلك التطور الحديث الذي سلب الإنسان المعاصر هويته وإحساسه بنفسه كقيمة في ذاته بل عمق شعوره بالعجز واللامعنى والعزلة والقلق، ومن ثم كلما زاد الشعور بالحرية زاد معه ما يشعر به من عزله وعجزه، ومن هنا يقوم الإنسان المعاصر بمحاولات الهروب من حريته بهدف الانتماء ودفع الاغتراب والخلص منه (شاخت، 1980).

وتناول (سيمان) مفهوم الاغتراب من الناحية الاجتماعية، وفي دراساته حول الاغتراب أشار إلى خمسة أبعاد أو معان للاغتراب هي، وكما جاءت عند الزغل وعضيبات (1990): فقدان السيطرة أو حالة اللاقدرة، واللامعنى أو فقدان المعنى، واللامعيارية، والانعزال الاجتماعي، والاغتراب الذاتي أو النفور من الذات. وسيتم التطرق لها بشيء من التفصيل لاحقاً.

الإزالة. وهذا الفعل مستمد بدوره من فعل آخر هو (Alienus) أي ينتمي إلى شخص آخر أو يتعلق به، وهذا الفعل الأخير مستمد بصفة نهائية من لفظ (Alius) الذي يعني الآخر سواء ك(اسم) أو ك(صفة) (شاخت، 1980). أما الكلمة الإنجليزية (Alienation) فيقابلها في اللغة الفرنسية (Alienation) وفي الألمانية (Entfremdung)، وقد اشتقت كلها من الكلمة اللاتينية (Alienation)، وهي اسم من الفعل اللاتيني (Alienare) والذي يعني نقل ملكية شيء ما إلى آخر (Schacht, 1970).

وقد ظهر هذا التنوع في استخدام مصطلح الاغتراب كنتيجة مصاحبه لاختلاف الاتجاهات الفلسفية التي اهتمت بتناول هذا المفهوم منذ أول استخدام فلسفي له، إلا أن معظم التحليلات المعاصرة تكاد تجمع على أن أول استخدام منهجي منظم لمصطلح الاغتراب جاء به (هيغل) في الفلسفة المثالية الألمانية، ويعد ذلك استخدم (ماركس) مصطلح الاغتراب في أجزاء أخرى من مؤلفه "رأس المال"، وذلك في تحليله لطبيعة العلاقات الاجتماعية في النسق الرأسمالي للإنتاج (الزغل وعضيبات، 1990). وكان (هيغل) أول مفكر استخدم مصطلح الاغتراب بشكل منهجي ومفصل في معظم مؤلفاته، ومن هنا كان النظر إلى (هيغل) على أنه أبو الاغتراب، فقد اخذ مصطلح الاغتراب يتردد بشكل أساسي في مؤلفاته التي تعرض فلسفته مثل مدخل إلى الفلسفة وعلم المنطق وفلسفة القانون (رجب، 1986).

ويرى (هيغل) أن الاغتراب ينشأ نتيجة وعي الفرد بذاته كائناً متميزاً مستقل الوجود، مما يجعله ينظر إلى المجتمع الذي كان متحداً معه من قبل، كائناً منفصلاً عنه، لذلك فإن الاغتراب عند (هيغل) حقيقة متأصلة في طبيعة وجود الفرد ذلك أنه يوجد انفصال متأصل في وجود الإنسان كفاعل وكموضوع لأفعال الآخرين بين الفرد كقوة مبدعة في سعيه لتحقيق ذاته بين الإنسان كموضوع يتأثر ويتشكل بواسطة الآخرين، ويستخدم (هيغل) الاغتراب بمعنيين : الأول تمتد جذوره إلى اللاهدف والثاني تعود أصوله إلى فلسفة العقد الاجتماعي، لذا يرى (هيغل) أن الفرد مغترب بالضرورة إما عن ذاته أو عن مجتمعه

الاغتراب الوظيفي:

يعرفه أبوسطان (2011، ص18) " بأنه شعور الموظف بالغربة في المنظمة التي يعمل بها، ويأتي نتيجة لسوء التفاعل الاجتماعي بينه وبين كل من المنظمة: بهيكليتها ومحيط العمل بها ونمط الإشراف الذي تتبعه، وبين زملاء العمل، والجمهور متلقي الخدمة، فيشعر الموظف بأن المنظمة لم تعد مكاناً مناسباً له، مما يؤدي إلى انخفاض انتمائه وولائه لها، فينعكس شعوره هذا سلباً على تركيزه وقدراته والتزامه وبالتالي أدائه الوظيفي". في حين عرّفه موسى (2003، ص70) بأنه " شعور الفرد بانفصاله عن ذاته وعن قيمه ومبادئه ومعتقداته وأهدافه وطموحاته، وينعكس ذلك من خلال إحساس الفرد بعدم الفاعلية بسبب عوامل نقص تتعلق بالبنية المعرفية الذاتية من جهة وبنية المعارف والسلوكيات الاجتماعية والثقافية من وجهة أخرى، حيث يتجلى بعدها سلوك اللانتماء والشعور بلا معنى واللاهدف واليأس بالإضافة إلى الشعور بانعدام الأمن وفقدان الثقة في الذات والموضوع معاً".

ويعدّ الاغتراب الوظيفي ظاهرة خطيرة، ومؤشراً على مرور المؤسسة بأزمة حقيقية ربما تسارع بها إلى الانحدار والفشل، فالاغتراب الوظيفي يعني توصل العاملين بالمؤسسة إلى قرار بأن المؤسسة التي يعملون بها لم تعد المكان المناسب للاستمرار في العمل معها، لأسباب تتعلق بالمؤسسة ذاتها أكثر مما تتعلق بالموظف، وهو قرار خطير يمس علاقة الموظف بالمؤسسة التي يعمل بها وولائه لها، ويترتب عليه نتائج وخيمة بالنسبة لكلا الطرفين غالباً ما تنتهي بإنهاء العلاقة بينهما نهاية غير مرضية (المطرفي، 2005).

ونتيجة لذلك أصبحت منظمات اليوم تمتلئ بشواهد شتى من عدم الرضا وفقدان الانتماء الوظيفي والتنظيمي، وقد أرجعت أسباب هذه المشاعر السلبية إلى ظاهرة الاغتراب الوظيفي، لأن الموظف لا يشعر بحافز يشده لعمله، لذلك تنمو وتترعرع نواة الاغتراب لديه (عنوز، 1999).

مظاهر الاغتراب:

يكاد يتفق كل من تناول هذه الظاهرة من الفلاسفة وعلماء النفس على أن الإحساس بالاغتراب يتمثل في شعور الفرد بالاستياء والتذمر والإحساس بالعزلة والوحدة، وقد يصل حد العزلة إلى

انفصال الفرد عن ذاته وفقدانه معنى الحياة، وانعدام الإحساس بالروابط بين كل من الأشياء والأفراد، والشعور بالعداء نحوها، ومعاملة غيره من الناس كأشياء مستقلة عن ذاته دون النظر إلى نوعية العلاقات التي تربطه بهم، مما يؤدي إلى فقدان سيطرتها على سلوك الأفراد، هذا بالإضافة إلى شعور الفرد بوجود فجوة كبيرة بينه وبين أفراد مجتمعه فيصبح بذلك مغترباً عنهم.

وهناك العديد من مظاهر الاغتراب الوظيفي، أشار إليها عواد (2011)، والمحمداوي (2007)، مثل: الانتحار، وفقدان الانتماء، وازدياد الهوة بين الأجيال، فمن مظاهر الاغتراب: الانسحاب، الرضوخ، تدني الثقة بالذات وبالأخرين، التفكير ومحاولة الانتحار، التفكير بالهجرة، التمرد، فضلاً عن الكثير من الظواهر الاجتماعية مثل تعاطي المخدرات والتدخين والسرقة والاعتداءات الجسدية والجنسية، والاعتداء على ممتلكات الآخرين، والممتلكات العامة، واللجوء إلى العنف وحتى استخدام السلاح في حل المشكلات العائلية والمجتمعية. ولعل أول ما يدل على الاغتراب وآثاره السيئة على الفرد هو شعوره بالضيق والنفور، وهو سلوك يلاحظه المشاهد لهذا الإنسان المغترب (منصور، 1997).

وقد أشارت بعض الدراسات الى أن ما تمت الإشارة إليه من مظاهر الاغتراب هي مظاهر فرعية تنبثق عن مظاهر رئيسية للاغتراب، يمكن اعتبارها أبعاداً أو مكونات الاغتراب، ويمكن إجمالها في التالي: خليفة (2003)، عواد (2011)، الزغل وعضيبات (1990)، والشتا (1984) :

1. اللامعنى: Meaninglessness

يشير اللامعنى (فقدان المعنى) إلى شعور الفرد بأنه لا يمتلك مرشداً أو موجهاً للسلوك (عواد، 2011). فالفرد المغترب هنا يشعر بالفراغ الهائل نتيجة لعدم توفر أهداف أساسية تعطي معنى لحياته وتحدد اتجاهاته وتستقطب نشاطاته (الزغل وعضيبات، 1990).

والفرد لا يستطيع التنبؤ بدرجة عالية من الكفاءة بالنتائج المستقبلية للسلوك، فالفرد يغترب عندما لا يكون واضحاً لديه ما يجب عليه أن يؤمن به أو يثق به، وكذلك عندما لا يستطيع تحديد معنى لما يقوم به وما يتخذ من قرارات (خليفة، 2003).

2. اللامعيارية: Normlessness

فالإنسان المغترب عن الذات يشعر بالضياح بمعنى فقدانه القدرة على التواصل مع نفسه والرغبة في الهروب والانعزال. ويكون بعدم قدرة الفرد على إيجاد الأنشطة المكافئة ذاتياً، والشعور بأن ذاته الخاصة وقدراته بعيدة عنه وتكون مجرد تسلية (الخالدة، 2005).

أي أن الإنسان لا يستمد الكثير من العزاء والرضا والاكتفاء الذاتي من نشاطاته، ويفقد صلته بذاته الحقيقية، ويصبح مع الزمن مجموعة من الأدوار والسلع والأقنعة، ولا يتمكن من أن يشعر بذاته ووجوده إلا في حالات نادرة. (الزغل وغضبيات، 1990). ويشير شتا (1984) إلى أن الاغتراب عن الذات يعني عدم قدرة الفرد لأن يجد مكافأة لذاته، مما يؤدي إلى الشعور بانفصاله عن ذاته، وشعور الفرد بأن ذاته الخاصة وقدراته عبارة عن أداة أو وسيلة.

الاغتراب الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي:

وُجد التعليم العالي للنهوض بالمجتمعات في جميع الميادين، وعليه تعلق الدول آمالها وطموحاتها في تحقيق الرقي لمجتمعاتها، والنهوض بواقعها حضارياً ومادياً. وتقوم الجامعات بدور مهم في حياة الأمم والشعوب، من خلال احتضانها النخبة العالمية والمتعلمة، فهي القادرة على تزويد المجتمعات بالكوادر المدربة المؤهلة، والقيادات السياسية، وهي التي ترعى الأبحاث العلمية التي تعمل على تقدم المجتمعات وازدهارها. ويمكن القول إن الجامعة تتحمل أعباءً ثقيلة من خلال دورها الطبيعي، سواء من خلال تزويد المجتمع بالكوادر البشرية المؤهلة، أم من خلال مسؤولياتها عن البحث العلمي المرتبط بقضايا المجتمع ومشكلاته (أبوسمرة وسلامة، 2013).

والتعليم الجامعي لا يمكن أن يحقق أهدافه في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع إذا كانت أوضاعه غير مستقرة، ومناهجه غير قادرة على تلبية احتياجات سوق العمل، والعاملون في هذا المجال لا يشعرون بالرضا الوظيفي، ولا بالانتماء المؤسسي، بل باغتراب وظيفي. لذلك جاء الاهتمام بجودة نظام التعليم الجامعي، بكافة عناصره ومكوناته، لما يمثله ذلك من أهمية قصوى ينبغي على الإدارات الجامعية أن تعيرها جُلَّ اهتمامها.

لقد ظهر مصطلح اللامعيارية (الأنومي) في اللغة الإنجليزية في عام 1591م تقريباً وأصل هذه الكلمة إغريقي ويقصد بها حالة انهيار المعايير التي تنظم السلوك وتوجهه (عواد، 2011). فالشعور باللامعيارية إحساس الفرد بالفشل في إدراك وفهم وتقبل القيم والمعايير السائدة في المجتمع، وعدم قدرته على الاندماج فيها نتيجة عدم ثقته بالمجتمع ومؤسساته المختلفة .

3. العزلة الاجتماعية: Socialisolation

يعدّ هذا المصطلح أكثر شيوعاً في وصف الحالة العقلية التي تشير إلى انفصال ما هو عقلي عن المعايير الثقافية السائدة (خليفة، 2003). وتكون العزلة الاجتماعية بشعور الفرد بالغرابة عن أهداف وقيم مجتمعه السائدة وثقافته، ويكون الفرد مبتعداً عن المجتمع (الخالدة، 2005).

وهذا المظهر من مظاهر الاغتراب يشير إلى شعور الفرد بالغرابة والوحدة والفراغ النفسي والافتقار إلى الأمن والعلاقات الاجتماعية الحميمة، والبعد عن الآخرين، حتى وإن وجد بينهم، كما قد يصاحب العزلة الشعور بالرفض الاجتماعي، والانعزال عن الأهداف الثقافية للمجتمع (خليفة، 2003). كما يعتقد صاحب العزلة الاجتماعية أن الآخرين لا يريدون العلاقة معه عموماً، وأنهم لا يشعرون به وبوجوده (Narimani and Basharpour, 2009)

4. العجز: Powerlessness

ويعني عدم قدرة الفرد على التحكم أو التأثير في مجريات الأمور الخاصة به، أو في تشكيل الأحداث العامة في مجتمعه، وإحساسه بأنه مقهور ومسلوب الإدارة ولا يقدر على الاختيار (القريطي والشخصي، 1991).

ويتمثل في شعور الفرد باللاحول واللاقوة وأنه لا يستطيع التأثير في المواقف الاجتماعية التي يواجهها ويعجز عن السيطرة على تصرفاته وأفكاره ورغباته وبالتالي لا يستطيع أن يقرر مصيره، فمصيره وإرادته ليستا بيده بل تحددهما عوامل وقوى خارجه عن إرادته الذاتية، كما لا يمكنه أن يؤثر في مجرى الأحداث أو وضع القرارات المصيرية الحياتية وبالتالي يعجز عن تحقيق ذاته أو يشعر بحالة من الاستسلام والخنوع. (خليفة، 2003).

5. الاغتراب عن الذات: Self Alienation

وبعد دور العاملين في الجامعات مهماً ومميزاً لهذه الجامعات، فهم الركيزة الأساسية في البناء الجامعي، فالجامعات لا تعرف بمبانيها، وقوانينها، ولكن تعرف بعلمائها، وبأبحاثها، وأساتذتها. فدورهم بالغ التأثير في تكوين شخصيات الطلبة، وتقديم المعرفة ونشرها، وقيامهم بالبحث العلمي الذي يخدم المجتمعات في مجال التطوير العلمي والتكنولوجي، ويظهر خصوصية الجامعة وتميزها. وكلما كانت الأجواء المحيطة بالعاملين إيجابية، ومناخها الجامعي صحياً، عندها، والأصل كذلك، ترتفع الروح المعنوية للعاملين، ويتولد لديهم شعور بالرضا الوظيفي، والانتماء للمؤسسة، وعندما تتلبد الأجواء من حولهم بغيوم المشكلات، يتولد لديهم شعور بالإحباط والإرباك، وتُحاصر قواهم الفكرية والإبداعية من كل جانب، وينخفض الانتماء للجامعة، وينعكس هذا تلقائياً على الأداء، وتظهر لديهم مشاعر الاغتراب الوظيفي.

والاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات التربوية، عامة والجامعات خاصة، من المفردات المهمة في حياتهم، والتعرف إلى مستواه وأسبابه يعني التعرف إلى العناصر التي قد تساعد على الارتقاء بمستوى أداء العاملين في الجامعات، وبالتالي الارتقاء بأداء هذه الجامعات. فالعمل في المؤسسات التربوية في غياب الانتماء الوظيفي للعاملين فيها، وخاصة أعضاء هيئات التدريس، وسيطرة الاغتراب الوظيفي عليهم تعني العمل في غياب الدافعية، وانخفاض الروح المعنوية، وبالتالي إنتاجية ضمن حدها الأدنى، وهذا ما لا يمكن قبوله من جامعات لها رسالة سامية وراقية، ومركزية.

وهدفت دراسة **العسال (2009)** التعرف إلى مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بأدائهم الوظيفي. شملت عينة الدراسة (110) مديرين و(330) معلماً. وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك مستوى متوسطاً من الاغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة بشكل عام وفي كل مجال من المجالات التالية: فقدان المعنى، فقدان المعايير، الانعزال الاجتماعي، فقدان السيطرة، واللامبالاة. وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن تعزى إلى متغير الجنس إذ إن 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. وحاولت دراسة **القيدياني (2006)** الكشف عن الاغتراب الوظيفي للموظفين في الدواوين الحكومية، وأمانة العاصمة نموذجاً. وتكونت عينة الدراسة من (494) موظفاً تم توزيع استبانة لقياس

والاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات التربوية، عامة والجامعات خاصة، من المفردات المهمة في حياتهم، والتعرف إلى مستواه وأسبابه يعني التعرف إلى العناصر التي قد تساعد على الارتقاء بمستوى أداء العاملين في الجامعات، وبالتالي الارتقاء بأداء هذه الجامعات. فالعمل في المؤسسات التربوية في غياب الانتماء الوظيفي للعاملين فيها، وخاصة أعضاء هيئات التدريس، وسيطرة الاغتراب الوظيفي عليهم تعني العمل في غياب الدافعية، وانخفاض الروح المعنوية، وبالتالي إنتاجية ضمن حدها الأدنى، وهذا ما لا يمكن قبوله من جامعات لها رسالة سامية وراقية، ومركزية.

وهدفت دراسة **العسال (2009)** التعرف إلى مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بأدائهم الوظيفي. شملت عينة الدراسة (110) مديرين و(330) معلماً. وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك مستوى متوسطاً من الاغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة بشكل عام وفي كل مجال من المجالات التالية: فقدان المعنى، فقدان المعايير، الانعزال الاجتماعي، فقدان السيطرة، واللامبالاة. وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن تعزى إلى متغير الجنس إذ إن 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. وحاولت دراسة **القيدياني (2006)** الكشف عن الاغتراب الوظيفي للموظفين في الدواوين الحكومية، وأمانة العاصمة نموذجاً. وتكونت عينة الدراسة من (494) موظفاً تم توزيع استبانة لقياس

وهدفت دراسة **العسال (2009)** التعرف إلى مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بأدائهم الوظيفي. شملت عينة الدراسة (110) مديرين و(330) معلماً. وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك مستوى متوسطاً من الاغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة بشكل عام وفي كل مجال من المجالات التالية: فقدان المعنى، فقدان المعايير، الانعزال الاجتماعي، فقدان السيطرة، واللامبالاة. وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن تعزى إلى متغير الجنس إذ إن 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. وحاولت دراسة **القيدياني (2006)** الكشف عن الاغتراب الوظيفي للموظفين في الدواوين الحكومية، وأمانة العاصمة نموذجاً. وتكونت عينة الدراسة من (494) موظفاً تم توزيع استبانة لقياس

العاملين في الجامعات النيجيرية الواقعة شمال البلاد يشعرون بالاغتراب أكثر من العاملين في الجامعات الواقعة في الشرق والغرب، كذلك أشارت النتائج إلى أن العاملين الذين يتحلون بوازع ديني مرتفع لديهم شعور منخفض بالاغتراب. وسعت دراسة (Mahoney & Quick, 2001) التعرف إلى مستوى مشاعر الاغتراب لدى طلبة الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية وبيان أثر متغير الجنس والدور الذي تلعبه الجامعة في رفع أو خفض مشاعر الاغتراب لدى طلبتها. تكونت عينة الدراسة من (221) طالباً من بعض الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية. استخدم الباحثان الاستبانة لقياس مستوى الاغتراب. وأظهرت النتائج شيوع ظاهرة الاغتراب وبدرجة عالية لدى (77) طالباً وطالبة، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين فيما يتعلق بشيوع ظاهرة الاغتراب، وبينت النتائج أيضاً قدرة الجامعة على التخفيف من درجة شعور الطلبة بالاغتراب.

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي القائم على جمع المعلومات المتصلة بالمشكلة وتحليلها وتنظيمها وترتيبها، ثم تفسيرها لتحقيق أهداف الدراسة، وذلك لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس المتفرغين والناطقين باللغة العربية في جامعتي القدس والخليل في العام الدراسي 2012/2013. والبالغ عددهم (446) عضواً، إذ بلغ عددهم (339) في جامعة القدس، أما في جامعة الخليل فقد بلغ عددهم (107)، حسب آخر إحصائية صادرة عن الجامعتين. وتم اختيار عينة عشوائية طبقية مكونة من (200) عضو هيئة تدريس من جامعتي القدس والخليل. ويبين الجدول رقم(1) توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغيراتها المستقلة.

جدول رقم (1): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغيراتها المستقلة

الرقم	المتغير	المستوى	العدد
1	الجنس	ذكر	164
		انثى	36
2	الجامعة	القدس	124
		الخليل	76
3	المؤهل العلمي	دكتوراه	134

مستوى الاغتراب الوظيفي عليهم. وخلصت الدراسة إلى أن الاغتراب الوظيفي موجود لدى الموظفين في ثلاثة مستويات: المستوى المتدني لدى (24.4%) من الموظفين، أما الموظفون الذين يقعون ضمن المستوى المتوسط والمرتفع كانوا يمثلون مانسبته (75.6%)، وهو ما يعني وقوع أكبر شريحة من الموظفين ضمن فئة المغتربين وظيفياً.

وجاءت دراسة (Rajaeepour, 2012) للتعرف إلى العلاقة بين الهيكل التنظيمي والاغتراب الوظيفي في مدارس كرمان، وتمثل الاغتراب الوظيفي من مجالات: المشاعر والعجز وعزلة اللامعنى والاغتراب الذاتي، وتكون مجتمع الدراسة من مديري المدارس وعددهم (854) مديراً، حيث تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (238) مديراً، واستخدم الباحث الاستبانة لجمع البيانات وتحليلها، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة مباشرة بين الهيكل التنظيمي والاغتراب الوظيفي، كما أظهرت النتائج أن الأقدمية في العمل لا تؤثر على الاغتراب الوظيفي. وجاءت دراسة (Faruk et al, 2011) للتعرف إلى العلاقة المتوقعة بين الاغتراب الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في تركيا، وتكون مجتمع الدراسة من (338) معلماً من معلمي المقاطعات الوسطى في تركيا، واستخدم الباحثون استبانة لقياس الاغتراب الوظيفي مكونة من (38) فقرة، وأخرى لقياس الرضا الوظيفي لديهم. وأشارت نتائج الدراسة أن مستوى الاغتراب الوظيفي كان متوسطاً، وأن هناك علاقة طردية عكسية بين الاغتراب الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في تركيا وبين رضاهم الوظيفي.

أما دراسة (Nnekwu, 2007) فقد هدفت الكشف عن أثر العرقية والاندماج الديني على الاغتراب لدى الموظفين في الجامعات النيجيرية. وتكونت عينة الدراسة من (532) عضواً. استخدم الباحث مقياس الاندماج العرقي ومقياس الاندماج الديني واستبانة لقياس ظاهرة الاغتراب. أظهرت نتائج الدراسة أن

66	ماجستير
143	عربية
57	أجنبية

القسم الثاني: ويشمل محور مظاهر الاغتراب الوظيفي: ويشمل

أربعة مجالات، تضم (33) فقرة:

المجال الأول: الشعور بالعجز، ويضم (9) فقرات.

المجال الثاني: الشعور بالعزلة الاجتماعية، ويضم (9) فقرات.

المجال الثالث: الشعور باللامعيارية، ويضم (7) فقرات.

المجال الرابع: الشعور بالاغتراب عن الذات، ويضم (8) فقرات.

وتم التحقق من ثبات أداة الدراسة بحساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) على عينة الدراسة الكلية، إذ بلغت قيمة الثبات للدرجة الكلية (0.96)، ويبيّن الجدول رقم (2) قيم معاملات الثبات للمجالات الفرعية لمحور الاغتراب الوظيفي. ويتبين من هذه القيم أن الأداة تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات.

أداة الدراسة: البناء والصدق والثبات

تم إعداد أداة الدراسة وهي عبارة عن استبانة، بعد الاطلاع على الأدب التربوي، والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع، إذ تمت الاستفادة من بعض فقرات الأدوات المستخدمة في دراسات سابقة. بعد ذلك، وللتأكد من صدق أداة الدراسة، تم عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في المجال التربوي من جامعات: القدس، القدس المفتوحة، الخليل، بيت لحم، بوليتكنك فلسطين، الشرق الأوسط، الطائف، القاهرة، والبالغ عددهم (22) محكماً. وبعد الاطلاع على آرائهم ومقترحاتهم تمت إعادة صياغة بعض فقرات الاستبانة، والتي أجمع عليها أكثر من 70% من المحكمين، وبالتالي أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية كالتالي:

القسم الأول: البيانات العامة، أو المعلومات الشخصية، وتشمل المتغيرات المستقلة للدراسة.

جدول رقم (2): قيم معاملات الثبات لمجالات الاغتراب الوظيفي.

الرقم	المجال	عدد الفقرات	قيمة الفا
1	الشعور بالعجز	9	0.94
2	الشعور بالعزلة الاجتماعية	9	0.93
3	الشعور باللامعيارية	7	0.90
4	الشعور بالاغتراب عن الذات	8	0.91
	الدرجة الكلية	33	0.96

درجة مرتفعة: إذا كان المتوسط الحسابي أعلى من (3.67). وجاء هذا المقياس نظراً لأن المدى الكلي للاستجابة هو (5)، وعدد الفترات (4)، فيكون نصيب كل فترة 1.33، وهي الناتجة من قسمة 5 على 4.

وتم تدرج الإجابات على الاستبانة وفق مقياس (ليكرت) الخماسي، حيث أعطيت درجة كبيرة جداً (5) درجات، وكبيرة (4) درجات، ومتوسطة (3) درجات، وقليلة (درجتين)، وقليلة جداً (درجة واحدة).

المعالجة الإحصائية:

تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وتم اعتماد المقياس التالي لتحديد درجة الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل:

نتائج الدراسة ومناقشتها
السؤال الأول: ما مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل لمجالات أداة الدراسة، وذلك كما هو مبين في الجدول رقم (3).

درجة منخفضة: إذا كان المتوسط الحسابي للفقرة أو المجال يساوي أو أقل من (2.33).
درجة متوسطة: إذا كان المتوسط الحسابي محصوراً بين (2.34 - 3.67).

جدول رقم (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	الشعور بالعجز	3.63	0.12	متوسطة
2	الشعور بالعزلة الاجتماعية	3.85	0.13	مرتفعة
3	الشعور باللامعيارية	4.02	0.90	مرتفعة
4	الشعور بالاغتراب عن الذات	3.78	0.50	مرتفعة
	الدرجة الكلية	3.81	0.97	مرتفعة

من خلال ملاحظة قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي لديهم، وكما جاء من خلال مظهره في مجالات الاستبانة، والمبين في الجدول رقم (3) يتضح أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل لمستوى الاغتراب الوظيفي جاءت بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (لمظاهر الاغتراب الوظيفي) (3.81)، والانحراف المعياري (0.97). كذا جاءت جميع مجالات مظاهر الاغتراب الوظيفي بدرجة

مرتفعة باستثناء مجال (الشعور بالعجز)، فجاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ متوسطه الحسابي (3.63) والانحراف المعياري (0.12). أما بخصوص متوسطات فقرات مجالات أداة الدراسة، فتبينها الجداول (4،5،6،7).

• مجال الشعور بالعجز: ويبين الجدول رقم (4) فقرات هذا المجال ومتوسطاتها الحسابية مرتبة تنازلياً والانحرافات المعيارية.

جدول رقم (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال (الشعور بالعجز)

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	5	لا أستطيع إيجاد حلول للمشكلات التي تعترضني في عملي	4.13	0.82	مرتفعة
2	4	يسيطر علي شعور الرغبة في الاستقالة من عملي في الجامعة	3.99	0.92	مرتفعة
3	3	أجد صعوبة في مناقشة أمور العمل مع زملائي في الجامعة	3.8	0.89	مرتفعة
4	2	أشعر بأنني لا أستطيع تقديم أي خدمة لزملائي في الجامعة	3.79	1.09	مرتفعة
5	7	أشعر بضعف قدرتي على اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي في الجامعة	3.79	0.99	مرتفعة
6	9	أشعر بغياب الأمن الوظيفي في الجامعة	3.33	1.22	متوسطة
7	8	أشعر بأن واقع العمل في الجامعة مختلف عما ينبغي أن يكون عليه	3.43	1.14	متوسطة
8	1	أحجم عن المشاركة في صنع القرارات في الجامعة	3.24	1.09	متوسطة
9	6	أواجه صعوبة في أن أعبر عن رأيي في قضايا الجامعة بصراحة	3.22	1.07	متوسطة
		الدرجة الكلية	3.63	0.12	متوسطة

يتبين من خلال قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال الشعور بالعجز أن أعلى متوسط حسابي ومقداره (4.13) للفقرة " لا أستطيع إيجاد حلول للمشكلات التي تعترضني في عملي"، وأدنى متوسط حسابي ومقداره (3.22) للفقرة "أواجه صعوبة في أن أعبر عن رأيي في قضايا الجامعة بصراحة". وجاءت (5) فقرات بدرجة مرتفعة و (4) فقرات بدرجة متوسطة.

• مجال الشعور بالعزلة الاجتماعية: ويبين الجدول رقم (5) فقرات هذا المجال ومتوسطاتها الحسابية مرتبة تنازلياً والانحرافات المعيارية.

جدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال (الشعور بالعزلة الاجتماعية)

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	15	أشعر بأن زملاء العمل لا يتقنون بي	4.33	0.75	مرتفعة
2	17	أشعر بأن زملائي من أعضاء هيئة التدريس يتجاهلونني	4.14	0.80	مرتفعة
3	18	أرغب في إغلاق مكنتي بين المحاضرات والاختلاء بنفسني	4.04	1.03	مرتفعة
4	12	يتأبني شعور بالتوتر أثناء وجودي في الجامعة	4.04	0.88	مرتفعة
5	16	أشعر بأنني لا أثير إعجاب رؤسائي في العمل	3.85	0.88	مرتفعة
6	14	أتجنب المشاركة في أنشطة الجامعة (ندوات، محاضرات، ...)	3.77	0.97	مرتفعة
7	10	أشعر بالغيرة عن زملائي حتى في ظل وجودهم معي في الجامعة	3.59	1.05	متوسطة
8	13	علاقتي مع موظفي الجامعة محدودة	3.47	1.11	متوسطة

متوسطة	1.12	3.46	أشعر بأن قناعاتي غريبة عن قناعات زملائي في هذه الجامعة	11	9
مرتفعة	.130	3.85	الدرجة الكلية		

يتبين من خلال قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال الشعور بالعزلة الاجتماعية أن أعلى متوسط حسابي ومقداره (4.33) للفقرة " أشعر بأن زملاء العمل لا يثقون بي"، وأدنى متوسط حسابي ومقداره (3.46) للفقرة " أشعر بأن قناعاتي غريبة عن قناعات زملائي في هذه الجامعة". وجاءت (6) فقرات بدرجة مرتفعة و (3) فقرات بدرجة متوسطة.

• **مجال الشعور باللامعيارية:** ويبين الجدول رقم (6) فقرات هذا المجال ومتوسطاتها الحسابية مرتبة تنازلياً والانحرافات المعيارية.

جدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال (الشعور باللامعيارية)

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم الفقرة	الترتيب
مرتفعة	0.91	4.29	لم أعد أكثر لسمعة الجامعة	25	1
مرتفعة	0.89	4.22	أتأخر عن بداية الدوام الرسمي دون عذر مقبول	24	2
مرتفعة	.900	4.17	أستخدم التبريرات لما أقوم به من أعمال تخالف أنظمة الجامعة	22	3
مرتفعة	0.76	4.02	أشعر بأن التزامي بالقيم المؤسسية أصبح ضعيفاً	23	4
مرتفعة	0.89	4.22	أرغب في المغادرة من العمل دون عذر مقبول	21	5
مرتفعة	1.02	3.82	ليس هناك ما يشجعني على الإخلاص في أداء عملي في الجامعة	19	6
مرتفعة	1.03	3.96	أشعر بأن الالتزام بأنظمة الجامعة وتعليماتها غير مجدٍ	20	7
مرتفعة	0.90	4.02	الدرجة الكلية		

يتبين من خلال قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال الشعور باللامعيارية أن أعلى متوسط حسابي ومقداره (4.29) للفقرة " لم أعد أكثر لسمعة الجامعة"، وأدنى متوسط حسابي ومقداره (3.96) للفقرة " أشعر بأن الالتزام بالانحرافات المعيارية.

• **مجال الشعور بالاغتراب عن الذات:** ويبين الجدول رقم (7) فقرات هذا المجال ومتوسطاتها الحسابية مرتبة تنازلياً والانحرافات المعيارية.

جدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال (الشعور بالاغتراب عن الذات)

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم الفقرة	الترتيب
مرتفعة	0.90	4.08	أشعر بالفراغ النفسي أثناء عملي في الجامعة	29	1
مرتفعة	0.93	3.98	أشعر بتدني مستوى رضائي عن أدائي في الجامعة	32	2
مرتفعة	0.91	3.86	أكره المشاركة في صناعة أي من قرارات الجامعة	33	3
مرتفعة	1.00	3.82	أشعر بالعجز عن تحقيق ذاتي داخل الجامعة	28	4
مرتفعة	0.97	3.72	أشعر بصراع دائم بين قناعاتي وما أقوم به في الجامعة	27	5
مرتفعة	0.94	03.7	أجد صعوبة في قول (لا) عندما يتطلب الأمر ذلك	31	6
متوسطة	1.03	3.58	أشعر أن وظيفتي لا تشبع لدي الحاجة لتأكيد ذاتي	26	7
متوسطة	1.05	3.47	أرى أن ما حققته من نجاحات في الجامعة لم يحقق طموحي	30	8
مرتفعة	00.5	.783	الدرجة الكلية		

يتبين من خلال قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال الشعور بالاغتراب عن الذات أن أعلى متوسط حسابي ومقداره (4.08) للفقرة " أشعر بالفراغ النفسي أثناء عملي في الجامعة"، وأدنى متوسط حسابي ومقداره (3.47) للفقرة " أرى أن ما حققته من نجاحات في الجامعة لم يحقق طموحي". وجاءت (6) فقرات بدرجة مرتفعة و (فقرتان) بدرجة متوسطة.

1. (24) فقرة جاءت بدرجة مرتفعة، في حين جاءت (9) فقرات بدرجة متوسطة.

2. الفقرة " أشعر أن زملاء العمل لا يثقون بي"، من المجال الثاني، جاءت بدرجة مرتفعة، وبالمرتبة الأولى، حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.33) وانحراف معياري مقداره (0.75).

هل تختلف تقديرات أفراد مجتمع الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي باختلاف متغيرات الدراسة: الجنس، الجامعة، المؤهل العلمي، عدد سنوات العمل في الجامعة، عدد الأبحاث العلمية المنشورة)؟

ولإجابة عن سؤال الدراسة الثاني تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي وفق متغيرات الدراسة الوارد ذكرها في السؤال، ومن ثم تم التحقق فيما إذا كانت الفروق بين قيم المتوسطات الحسابية دالة إحصائياً من خلال فحص الفرضيات الصفرية المنبثقة عن السؤال.

الفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل تعزى لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة الفرضية الصفرية الأولى تم استخدام اختبار ت (Independent t-test)، للدرجة الكلية، للتعرف فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات دالة إحصائياً، كما هو مبين في الجدول (8).

جدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار ت (t-test) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة

لمستوى الاغتراب الوظيفي حسب متغير الجنس.

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "t"	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	ذكر	164	3.85	0.50	198	1.642	0.102
	أنثى	36	3.69	0.54			

الاجتماعية والاقتصادية والنفسية التي يواجهونها هي واحدة، كما أنهم ينتمون إلى مجتمع واحد يتيح لهم فرصاً متساوية في التعبير عن أنفسهم، ويخضعون للظروف والتغيرات نفسها. فهذه الجوانب مجتمعة قد تكون وراء عدم وجود فروق بين تقديرات كل من الذكور والإناث لمستوى الاغتراب الوظيفي في الجامعة. واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة Mahoney & Quick (2001) في هذا المجال.

الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء

3. أما الفقرة "أواجه صعوبة في أن أعبر عن رأيي في قضايا الجامعة بصراحة"، من المجال الأول، بالمرتبة الأخيرة، ضمن ترتيب المتوسطات الحسابية لفقرات المجال الأول، ومتوسطها الحسابي (3.22)، وانحراف معياري (0.12) وبدرجة متوسطة.

4. جميع فقرات المجال الثالث، السبعة، جاءت بدرجة مرتفعة. وقد تعزى نتيجة السؤال الأول، كون الاغتراب الوظيفي مرتفعاً لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل، للعديد من الظروف والعوامل التي تمر بها الجامعات الفلسطينية، منها: السياسة العامة التي تتبناها إدارات الجامعات الفلسطينية، والتي لا يشارك أعضاء هيئة التدريس في رسمها أو المشاركة فيها. فضلاً عن الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي يعيشها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية عامة، ولا سيما الظروف المتعلقة بالجوانب المادية، والتي تنعكس سلباً على قيامهم بإجراء البحوث العلمية وحضور المؤتمرات، ومن ثم الترقية العلمية. واتفقت نتائج هذه الدراسة في هذا المجال مع نتائج دراسة (Mahoney & Quick, 2001)، واختلفت مع نتائج كل من العسال (2009)، والسبيعي (2010).

نتائج سؤال الدراسة الثاني:

يتضح من الجدول رقم (8) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة للاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، لذا تقبل الفرضية الصفرية الأولى.

وقد تعزى هذه النتيجة كون أعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث يدرسون في نفس الجامعة ونفس المواد المطروحة كل عام ونفس الظروف التعليمية، ويخضعون لنفس الكادر المقرر من وزارة التربية والتعليم العالي (نفس الراتب ونفس العلاوات والحوافز، والإجازات، باستثناء إجازة الأمومة الخاصة بالإناث)، والمجال البحثي المتوفر في الجامعتين لا يفرق بين الذكور والإناث. والتغيرات

هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل تعزى لمتغير التحقق من صحة الفرضية الصفرية الثانية تم استخدام اختبار ت (t-test) للتعرف فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات دالة إحصائياً، كما هو مبين في الجدول (9).

جدول رقم (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار ت (t-test) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي حسب متغير الجامعة.

المجال	متغير الجامعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "t"	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	القدس	124	3.90	0.63	198	1.828	0.069
	الخليل	76	3.77	0.41			

من خلال ملاحظة قيمة مستوى الدلالة للدرجة الكلية بين المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير الجامعة تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة للاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير الجامعة، لذا تقبل الفرضية الصفرية.

وقد يعزى ذلك كون الجامعات الفلسطينية متشابهة في الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية إلى حد ما، كما أن سلم الرواتب والأنظمة والقوانين، والتسلسل الإداري، وفي التعيينات، وفي العبء التدريسي لعضو هيئة تدريس خلال العام الجامعي، وفي مكافأة نهاية الخدمة، وعدد سنواتها. صحيح أن هناك جوانب قد تختلف فيها جامعة من جامعات الوطن عن أخرى، ولكن في المحصلة قد تكون مجموع الأسباب متقاربة، تجعل من الفروق غير دالة إحصائياً. بمعنى قد يكون أعضاء هيئة التدريس في جامعة الخليل يتميزون عن زملائهم في جامعة

القدس بانتظام رواتبهم وحقوقهم المالية، لكن بالمقابل يتميز أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس بحقهم في إجازة التفرغ العلمي، وانضمامهم لنظام التقاعد، وهكذا. فهذه جوانب من محددات ملامح الاغتراب الوظيفي. وتختلف نتيجة هذه الدراسة وفق متغير الجامعة مع نتيجة دراسة (Nnekwu, 2007) حيث بينت دراسته أن الاغتراب يختلف باختلاف موقع الجامعة.

الفرضية الثالثة:
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار ت (t-test) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي.

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "t"	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	ماجستير	66	3.62	0.84	198	-4.044	0.000*
	دكتوراه	134	3.92	0.49			

*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$).

من خلال ملاحظة قيمة مستوى الدلالة للدرجة الكلية بين المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي تبين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة للاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، لذا نرفض الفرضية الصفرية.

وقد تعزى هذه النتيجة كون أعضاء هيئة التدريس من حملة شهادة الدكتوراه يشعرون بمسؤوليات أكبر اتجاه هذا المؤهل، بمعنى أن مَنْ يحمل شهادة الدكتوراه ينظر على رتبة علمية أعلى هي من مستلزمات هذا المؤهل. فرتبة الأستاذية هي لحملة شهادة الدكتوراه فقط، وهذا يتطلب إجراء الأبحاث العلمية وحضور المؤتمرات ونشر الأبحاث، إضافة إلى طموح هذه الفئة

في المناصب الإدارية (رئيس قسم، عميد، نائب رئيس) والتي لا يتطلع إليها حملة الماجستير. وبالتالي تظل فئة حملة الدكتوراه في تعامل مستمر ودائم مع جوانب إدارية ونفسية لا يتعامل معها زملاؤهم من حملة الماجستير، وتضعهم أمام مسؤولياتهم، وفي حال عدم حصولها، أو مواجهة معوقات تحول دون حصولها، وخاصة غياب المهنية من قبل إدارة الجامعة تدفع نحو مزيد من الاعتراب الوظيفي.

الفرضية الرابعة:

جدول رقم (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاعتراب الوظيفي حسب

متغير عدد سنوات العمل في الجامعة.

المجال	عدد سنوات العمل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الدرجة الكلية	أقل من 5 سنوات	56	3.59	0.52
	من 5-10 سنوات	58	3.89	0.58
	أكثر من 10 سنوات	86	3.92	0.40

من خلال ملاحظة قيم المتوسطات الحسابية في الجدول (11) نلاحظ أن هناك فروقاً ظاهرية بين هذه المتوسطات، وللتحقق فيما إذا كانت هذه الفروق الظاهرية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) تم استخدام تحليل التباين الأحادي نتائج

جدول رقم (12): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One- Way ANOVA) لتقديرات أفراد عينة الدراسة للاعتراب

الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل تبعاً لمتغير عدد سنوات العمل في الجامعة.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	4.030	2	2.015	8.237	*0.000
	داخل المجموعات	48.190	197	0.245		
	المجموع	52.220	199			

يتضح من الجدول رقم (12) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) بين أفراد عينة الدراسة. ولإيجاد مصدر هذه الفروق استخدم اختبار (LSD)

جدول (13): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة للاعتراب الوظيفي حسب

متغير عدد سنوات العمل في الجامعة.

الرقم	المجال	عدد سنوات العمل
الكلية	الدرجة الكلية	مستويات المتغير
		أقل من 5 سنوات
		من 5-10 سنوات
		أكثر من 10 سنوات
		*-0.32821
		*-0.03384

***دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$).**

تشير المقارنات التثنائية البعدية في الجدول السابق أن الفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لعدد سنوات العمل كانت بين فئة (5 - 10) سنوات من جهة وفتني أقل من (5) سنوات و (10 - 5) سنوات من جهة أخرى.

وقد تعزى هذه النتيجة كون هذه الفئة من أعضاء هيئة التدريس مضى على وجودهم في الجامعة أكثر من عشر سنوات، تعاملوا مع العديد من المواقف، شكلت لديهم شعوراً أعلى بالاعتراب الوظيفي. وقد يعزى السبب أيضاً كون العديد من أفراد هذه الفئة كانت تنتظر امتيازات إدارية، أو ترقيات فلم تحصل عليها. وهذا بخلاف الفئات الأخرى والتي لم يمض على وجودها في الجامعة الا بضع سنوات وأمامها متسع من الوقت لتحقيق الذات والتطوير المهني. واختلفت نتائج هذه الدراسة، حسب متغير الخبرة، مع نتيجة دراسة (Rajaeepour, 2012).

الفرضية الخامسة:

جدول رقم (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاعتراب الوظيفي حسب

متغير عدد الأبحاث العلمية المنشورة .

الرقم الكلي	المجال	عدد الأبحاث العلمية المنشورة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 أبحاث	الدرجة الكلية	أقل من 5 أبحاث	93	3.77	0.53
من 5-10 أبحاث		37	3.64	0.57	
أكثر من 10 أبحاث		70	3.98	0.39	

من خلال ملاحظة قيم المتوسطات الحسابية في الجدول (14) (One- Way ANOVA) لتقديرات أفراد عينة الدراسة نلاحظ أن هناك فروقاً ظاهرة بين هذه المتوسطات، وللتحقق فيما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$ تم استخدام نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي هو مبين في الجدول (15).

جدول رقم (15): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One- Way ANOVA) لتقديرات أفراد عينة الدراسة للاعتراب

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	3.303	2	1.651	6.651	0.002
	داخل المجموعات	48.917	197	0.248		
	المجموع	52.220	199			

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$.

يتضح من الجدول رقم (15) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين أفراد عينة الدراسة. ولإيجاد مصدر هذه الفروق استخدم اختبار (LSD)

جدول رقم (16): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد

الأبحاث العلمية المنشورة.

الرقم الكلي	المجال	عدد الأبحاث	مستويات المتغير		
الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	أقل من 5 أبحاث	أقل من 5 أبحاث		
		من 5-10 أبحاث	من 5-10 أبحاث		
		أكثر من 10 أبحاث	أكثر من 10 أبحاث		
		أكثر من 10 أبحاث	أكثر من 10 أبحاث		

بإبداء آرائهم وملاحظاتهم، مما يسهم في جعل هذه القرارات أكثر فعالية.

- إجراء دراسات أخرى تتناول الاغتراب الوظيفي وأسبابه لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات أخرى غير التي شملتها هذه الدراسة، ولدى مجتمعات دراسية أخرى في الجامعات، كالإداريين والطلبة.

المراجع

أبوسلطان، مياسة. (2011). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

أبوسمرة، محمود أحمد، وسلامة، كمال. (2013). الانتماء التنظيمي وسبل تعزيزه لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال، مجلة تطوير الأداء الجامعي (جامعة المنصورة) الجزء الثاني، العدد الثاني، ص 124 - ص 137.

اسكندر، نبيل. (1988). الاغتراب وأزمة الانسان المعاصر، ط1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

جامعة الخليل. (2013). نشرة تعريفية بجامعة الخليل، جامعة الخليل، الخليل، فلسطين.

جامعة القدس. (2013). نشرة إرشادية حول جامعة القدس، دائرة العلاقات العامة، جامعة القدس، القدس، فلسطين.

حماد، أحمد. (1995). الاغتراب من منظور علم الاجتماع، الكتاب السنوي الثالث، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، القاهرة.

خليفة، عبداللطيف. (2003). دراسات في سيكولوجية الاغتراب، ط1، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة.

خليل، جواد. (2002). الاغتراب النفسي وعلاقته بالصحة النفسية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة.

الخالدة، نبيلة. (2005). أثر مصادر ضغوط العمل على الاغتراب الوظيفي في الدوائر الحكومية في ثلاث محافظات في جنوب الأردن

(الكرك/ معان/ الطفيلة)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

رجب، محمود. (1986). الاغتراب، سيرة مصطلح، ط2، منشأة المعارف للنشر والتوزيع، القاهرة.

يتبين من خلال نتائج اختبار (LSD) للمقارنات الثنائية البعدية أن الفروق حقيقية بين أفراد عينة الدراسة من حيث عدد الأبحاث العلمية المنشورة بين فئة أكثر من (10) أبحاث من جهة وفتي أقل من 5 أبحاث و(5- 10) أبحاث من جهة أخرى، لصالح فئة أكثر من (10) أبحاث.

وقد يعزى ذلك كون البحث العلمي والنشر في مجالات علمية محكمة أصبح من ضروريات العمل الجامعي، ومن الجوانب التي يستحق عليها عضو هيئة التدريس الترقية والتحفيز، ومن وصل إلى هذه النتيجة من أعضاء هيئة التدريس يكون قد مضى على تعيينه في الجامعة فترة من الوقت، عمل خلالها على كتابة الأبحاث ونشرها، وهؤلاء هم في الأغلب ممن ينتظر الترقية إلى رتبة أستاذ أو هو فعلاً في هذه الرتبة، وبالتالي يرتبط هذا الأمر مع كونهم أمضوا سنوات عديدة في الجامعة، وممن يحملون شهادة الدكتوراه، فتأتي نتيجة هذه الفرضية في سياق نتيجة الفرضية الرابعة.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها يوصي الباحثون بما يلي:

- ضرورة أن تدرك الإدارات الجامعية مدى خطورة الاغتراب الوظيفي على أداء أعضاء هيئات التدريس فيها، وبالتالي على مخرجات العملية التعليمية التعلمية.
- أن تتعامل الإدارات الجامعية مع عضو هيئة التدريس في الجامعة على أنه أساس العملية التعليمية، في الجانب التدريسي والجانب البحثي على حد سواء.
- العمل على خلق مناخ تنظيمي إيجابي، يؤدي إلى تحسين العلاقات بين العاملين وبين رؤسائهم، وذلك عن طريق المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بتصريف شؤونهم بالعمل.
- العمل على وضع نظام للحوافز بنوعها المادي والمعنوي وتطويره، لمكافأة المتميزين والمبدعين من أعضاء هيئة التدريس يقوم على أسس ومعايير مهنية بحتة.
- منح أعضاء هيئة التدريس المزيد من الصلاحية والمشاركة في العمل وفي صنع القرارات الخاصة بهم والسماح لهم

- زاهي، منصور. (2007). **الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإدارات الوسطى لقطاع المحروقات**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- الزغل، علي، وعصيبيات، عاطف. (1990). **الشباب والاعتراب**، دراسة ميدانية من شمال الأردن، **مجلة مؤتة للبحوث والدراسات**، المجلد5، العدد2، ص43-ص81.
- السبيعي، محمد. (2010). **درجة فاعلية الأداء وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بمكة المكرمة**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء، اليمن.
- شاخ، ريتشارد. (1980). **الاعتراب**، ترجمة كامل يوسف حسين، المؤسسة العربية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت.
- شبات، جلال. (2012). **الاعتراب الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية في الجامعات الفلسطينية دراسة حالة**، دراسة غير منشورة، ص12-ص22.
- شتا، السيد علي. (1984). **نظرية الاعتراب من منظور الاجتماع**، عالم الكتب، الرياض.
- العسال، رنا. (2009). **الاعتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظرهم وعلاقته بآدابهم الوظيفي من وجهة نظر مديري مدارسهم**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان.
- عنوز، عبداللطيف. (1999). **الاعتراب الوظيفي ومصادره: دراسة ميدانية حول علاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية في القطاع الصحي الأردني بإقليم الشمال**، **مجلة الإدارة العامة**، المجلد التاسع والثلاثون، العدد الثاني، ص343-ص389.
- عواد، ميساء. (2011). **الاعتراب الوظيفي وعلاقته بأداء الموظفين في المجلس التشريعي الفلسطيني في مدينة رام الله**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.
- عويدات، عبدالله. (1995). **مظاهر الاعتراب عند معلمي المرحلة الثانوية في الأردن**، **مجلة دراسات، العلوم الإنسانية**، المجلد الثاني والعشرون، العدد السادس، ص3373 - ص3345.
- عياش، خالد. (2007). **الاعتراب وعلاقته بالقلق النفسي لدى طلبة الصف الحادي عشر في مدارس محافظات (طولكرم، وقلقيلية،**
- وسلفيت) ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.
- العيسوي، عبدالرحمن. (1997). **علم النفس والانتاج**، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- الغزالي، محمد. (1987). **الإسلام والمناهج الاشتراكية**، دار الكتب، القاهرة.
- الغمري، ابراهيم. (2002). **السلوك الإنساني في الإدارة الحديثة**، دار الجامعات المصرية للنشر والتوزيع، القاهرة.
- القرطي، عبد المطلب. والشخصي، عبد العزيز. (1991). **ظاهرة الاعتراب لدى عينة من طلاب الجامعة السعودية وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى**، **مجلة رسالة الخليج**، المجلد الثامن عشر، العدد الأول، ص53 - ص85.
- القيداني، خالد. (2006). **الاعتراب الوظيفي وعلاقته باحتياجات الموظفين - دراسات تطبيقية على موظفي الدواوين الحكومية في أمانة العاصمة صنعاء**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء، اليمن.
- الكبيسي، عامر. (2003). **سيكولوجية التدريب: الإستراتيجيات والتقنيات والإشكاليات**، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- المحمداوي، حسن. (2007). **العلاقة بين الاعتراب والتوافق النفسي للجالية العراقية في السويد**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب والتربية، الأكاديمية العربية المفتوحة بالدنمارك، كوبنهاجن، الدنمارك.
- المطرفي، شعيل (2005). **الاعتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء- دراسة مسحية على العاملين بإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة** ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- منصور، حسن. (1997). **الانتماء والاعتراب**، ط1، دار جرش للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية.
- موسى، محمود. (2003). **مظاهر الاعتراب النفسي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- Faruk, E., Duman, S. & Karakus, S. (2011). **Work alienation in predicting job satisfaction among physical education teachers. World Applied Sciences Journal, 12(8), 1207-1213.**
- Farahbod, F., Azadehdel, M., Goudarzvand, M. & Ashraff, A.(2012). **Work alienation: historical backgrounds, concepts, reasons and effects. Journal of Basic and Applied Scientific Research, 2(8), 8408- 8415.**

- organizational alienation. **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**, (3)12, 188- 195.
- Schacht, R. (1970). **Alienation**. Doublday, Garden City, NY.
- Tummers, L.G. & Den Dulk, L. (2013). The effects of work alienation on organizational commitment, work effort and work- to- family enrichment. **Journal of Nursing Management**, 6(21), 850- 859.
- William C, S. (2000). Gilt and alienation: the role of religious strain in depression and sociality. **Journal of Clinical Psychology**, (56), 1481- 1496.
- Mahoney, J. & Quick, B. (2001). Personality correlates of alienation in a university sample, **Psychological Reports**, 3(87), 1094-1100.
- Narimani, M.. & Basharpour, S. (2009). Comparisn perfectionism and self- alienation in working women and non- working women. **Journal of Applied Sciences**, 9(22), 4038- 4043.
- Nnekwu, D. A. (2007). A Comparative survey of the impact of ethnicity and religious affiliation on the alienation of staff from their work environment in Nigerian Universities, **Research in Education**,.78, 35-53.
- Rajaeepour, Saeed. (2012). Relationship between organizational structure and