

المتغيرات الشخصية والوظيفية وأثرها في الاغتراب الوظيفي

"دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد جامعة مصراتة"

أ.هاجر أحمد الشريف

كلية الاقتصاد جامعة مصراتة

hajer.alshref@eps.misuratau.edu.ly

أ.خيرية محمد شبش

كلية الاقتصاد جامعة مصراتة

K.shabash@eps.misuratau.edu.ly

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير العوامل الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، الخبرة، كالمؤهل العلمي.) في الاغتراب الوظيفي، ومعرفة الفروقات الإحصائية بين المتغيرات الشخصية والوظيفية والاعتراب الوظيفي. ولتحقيق هذين الهدفين تم تجميع البيانات من خلال توزيع صحيفة الاستبيان على عينة عشوائية طبقية والبالغ عددها (86) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغيري الجنس ومدة العمل في الاغتراب الوظيفي، كما أنه لا يوجد أثر لمتغيري العمر والمؤهل العلمي في الاغتراب لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد جامعة مصراتة.

Abstract

The study aimed to study the impact of personal and professional factors such as (gender, age, experience, qualification) on job alienation. Moreover, knowing the statistical differences between the presidential and presidential variable and job alienation.

Data was collected distributing (86) questionnaire on stratified random sample of faculty members at the faculty of Economics, and the results showed that there is a Gander and experience variable had a effect on job alienation, whereas age and age and qualification has no effect on job alienation

1.1 مقدمة:

تعد الجامعات من أهم المؤسسات التربوية في المجتمعات، وتستمد هذه الأهمية من دور التعليم الجامعي في تنمية وازدهار الدول ونظراً لأن أعضاء هيئة التدريس هم محور العملية التعليمية ومن أهم عناصر نجاح عملية التعليم عليه تحرص الجامعات على تنميتهم مما سينعكس على جودة مخرجاتها التعليمية. وفي حالة غياب هذه التنمية فإن العلاقة بين عضو هيئة التدريس والجامعة لن تكون بالوضعية الصحيحة وبالتالي يبدأ بالابتعاد عنها، مما يتولد عن ذلك شعوره بالاغتراب. وبما أن معالجة ظاهرة الاغتراب الوظيفي مهمه بالنسبة للأفراد بشكل عام فهي بالنسبة للتعليم الجامعي أكثر أهمية وخطورة، نظراً لما لهؤلاء الأفراد من أهمية ودور أساسي في بناء الجامعات التي تلعب مخرجاتها دوراً مهماً في تلبية سوق العمل. فالاغتراب الوظيفي هو شعور عضو هيئة التدريس بالوحدة وعدم الانتماء للكلية.

وبذلك يتأثر أداء عضو هيئة التدريس الجامعي بالاغتراب الوظيفي، فلا شك أن عدم رضا الأستاذ الجامعي وفقدان الانتماء الوظيفي له تأثير سلبي على أدائه، حيث بينت دراسة بحر وأبوسلطان (2013) أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي.

كون أن العصر الذي نعيشه اليوم يتصف بالتحديات الكبيرة ومنافسة شديدة فالتغييرات السريعة في التقنية بجميع المجالات، والأنظمة البيروقراطية ساهمت كلاً منها في شعور الأفراد بالاغتراب في منظماتهم لدى دعت الحاجة منظمات الأعمال إلى فهم سلوك العاملين الذين يتطلب منهم أداء أعمالهم بكفاءة عالية، وهذا يتطلب توفير بيئة عمل مناسبة يسودها الولاء والانتماء الوظيفي، فحينما يضعف الانتماء ويشوبه الخلل فإن ذلك يشير إلى وجود الاغتراب باعتباره المقابل السلبي للانتماء، حيث يؤدي

الاعتراب إلى افتقار العلاقات وضعف التماسك الاجتماعي بين الأفراد مما ينتج عنه أنماط سلوكية غير مقبولة يتجلى بعدها سلوك مفارق للجماعة والشعور بالالهدف واللامعيارية والعزلة الاجتماعية والانفصال عن الذات. فعند غياب التماثل والتوافق بين الفرد والمنظمة يظهر الاعتراب الوظيفي. بذلك سنقوم من خلال هذه الدراسة بمعرفة أثر الاعتراب الوظيفي في المتغيرات الشخصية والوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة مصراتة.

2.1 مشكلة الدراسة:

يعد العنصر البشري من أهم الموارد في أية منظمة، ونتيجة لأهمية العنصر الإنساني في تحقيق أهداف المنظمة، يسعى علماء السلوك التنظيمي إلى تأكيد أهمية أن يعمل الفرد في ظروف مناسبة تساعد على العمل بطرق إبداعية ليظهر ما لديه من قدرات وإمكانيات بعيداً عن المظاهر السلبية التي يمكن أن تصيبهم.

من تلك المظاهر الاعتراب الوظيفي التي يعد من أهم الظواهر المؤثرة على أداء الأفراد في المنظمات، ورغم أهمية التعليم العالي ودور عضو هيئة التدريس داخل الكليات، إلا أن الواقع الحالي يشير إلى شعور أعضاء هيئة التدريس بالانفصال والعزلة عن العمل، فمن خلال الدراسة الاستطلاعية التي تمت بمقابلة (15) عضو هيئة تدريس تبين وجود ضعف في المشاركة عند اتخاذ القرارات وضعف الانتماء للكلية والعزلة عن الآخرين فضلاً عن ذلك قلة شعور عضو هيئة التدريس بأهمية عمله ودوره في الكلية، بما دفع الباحثان للقيام بهذه الدراسة للإجابة عن التساؤلات التالية: ما أثر المتغيرات الشخصية والوظيفية في الاعتراب الوظيفي؟ هل هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية والوظيفية والاعتراب الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد جامعة مصراتة؟

3.1 فرضيات الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على الفرضيات الآتية:

1- وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية والوظيفية والاعتراب الوظيفي.

2- وجود أثر ذا دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية والوظيفية والاعتراب الوظيفي. وينطبق من هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية، موضحة في التالي:

أ- وجود أثر ذا دلالة إحصائية بين متغير الجنس والاعتراب الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد جامعة مصراتة.

ب- وجود أثر ذا دلالة إحصائية بين متغير العمر والاعتراب الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد جامعة مصراتة.

ت- وجود أثر ذا دلالة إحصائية بين متغير الخبرة والاعتراب الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد جامعة مصراتة.

ث- وجود أثر ذا دلالة إحصائية بين متغير المؤهل العلمي والاعتراب الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد جامعة مصراتة.

ج- وجود أثر ذا دلالة إحصائية بين متغير التخصص العلمي والاعتراب الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد جامعة مصراتة.

ح- وجود أثر ذا دلالة إحصائية بين متغير الدرجة العلمية والاعتراب الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد جامعة مصراتة.

4.1 أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية لتحقيق مجموعة من الأهداف متمثلة في التالي:

- 1- التعرف على أثر العوامل الشخصية والوظيفية في الاغتراب الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد جامعة مصراتة.
 - 2- معرفة الفروقات الإحصائية بين المتغيرات الشخصية والوظيفية والاعتراب الوظيفي.
 - 3- الخروج بمجموعة من المقترحات والتوصيات تخدم متخذي القرار بموضوع الدراسة.
- 5.1 أهمية الدراسة:**

يعد الاغتراب الوظيفي من المواضيع الإدارية السلوكية المهمة في الفكر الإداري لتأثيره في أداء الموظفين، وباعتبار أن قطاع التعليم من القطاعات الأساسية لما يلعبه من دور هام في تنمية المجتمع، وكون أن مخرجاته تمثل مدخلات بقية القطاعات وبالتالي فإن شعور أعضاء هيئة التدريس بالاعتراب الوظيفي سينعكس على مخرجاته. ونظراً لأن الدراسة الحالية تستهدف أثر العوامل الشخصية والوظيفية في الاغتراب الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد جامعة مصراتة فإنه من المتوقع أن تفيد في تقليل الاغتراب لأعضاء هيئة التدريس.

6.1 مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد جامعة مصراتة، البالغ عددهم (101) بناءً على إحصائية أعضاء هيئة التدريس بالكلية، وأخذت عينة عشوائية طبقية (86) تم تحديدها من خلال نموذج مرقان.

جدول رقم (1) مجتمع وعينة الدراسة

العدد المستهدف	العدد الاجمالي	أعضاء هيئة التدريس فى القسم	الأقسام
5	101	6	عام
15	101	18	الاقتصاد
12	101	15	إدارة الأعمال
18	101	22	محاسبة
8	101	9	تمويل ومصارف
8	101	9	علوم سياسية
7	101	8	إدارة عامة
8	101	9	تجارة دولية
5	101	5	التسويق

- المصدر اعداد الباحثان بناء على بيانات مكتب شؤون أعضاء هيئة التدريس

7.1 منهجية الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي، والذي يهتم بوصف الظاهرة وتحليلها من خلال معرفة طبيعة بين متغيرات الدراسة، ولكونه من أكثر المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية.

8.1 تقسيمات الدراسة:

ضمت الدراسة مجموعة من الجوانب، حيث بين الجانب الأول ملخص الدراسة، المقدمة، وكذلك مشكلة وفرضيات الدراسة وأيضاً أهداف ومنهجية الدراسة. عرض والجانب الثاني الأدب النظري للاعتراب الوظيفي، وتم الوصول لمجموعة من النتائج المتعلقة بالدراسة باستخدام عدد من التحاليل الإحصائية في الجانب الثالث.

1.2 مفهوم الاعتراب:

اختلفت تعريفات الاعتراب باختلاف آراء الكثير من الباحثين نظراً لأن مفهوم الاعتراب الوظيفي يقع من ضمن العلوم الاجتماعية وبذلك فإنه من الطبيعي أن تتعدد

التعاريف والمداخل لهذا المفهوم، حيث تم تعريفه من عدة جهات نظر: الاغتراب عند هيجل (1770) يدور حول معنى ديني متمثل في انفصال الانسان عن الله، ومعنى قانوني ويعني تنازل الفرد عن ذاته (عبد القادر:2014). ويرجع ماركس (1881) اغتراب الإنسان عن العمل للنظام الاقتصادي مما يشعره بالعزلة والعجز وعدم الانسجام مع وسائل الإنتاج. (الخوالده:2012).

عرفه Kanungo بأنه: "شعور الفرد بالعزلة والضياع والوحدة، وعدم الانتماء وفقدان الثقة والإحساس بالقلق والعدوان، ورفض القيم والمعايير الاجتماعية، والمعاناة من الضغوط النفسية" (صبر: 2013، 251)، فالاغتراب وفقاً للنظرية الماركسية يكون من خلال تقسيم العمل. فقد بين ماركس أن ظروف العمل القاسية ينتج عنها اغتراب الفرد، وذلك من خلال حرمانه من الوصول للرفاهية الاجتماعية والاقتصادية التي يسعى لتحقيقها. ويرى فيبر الاغتراب يكون من خلال التنظيم البيروقراطي، الذي فرض على الفرد دون إدراك كامل لمعناه، مما سبب في عزلته.

فتدهور العلاقات الإنسانية وعزلة الأفراد وعدم انتمائهم يعود إلى الأنظمة البيروقراطية المتمثلة في الروتين، وحدة الأمر، التي تتسبب في اغترابهم.

الشواف (2008) يعرف الاغتراب بأنه شعور الفرد بعدم انتمائه في المنظمة، نتيجة لأسباب تتعلق المنظمة أكثر مما تخصهم (دروزه آخرون:2014). حيث أن شعور الموظف أن المنظمة لا تحرص على تقييم أدائه على أساس الكفاءة، والعدالة سينعكس ذلك على أدائه وعزلته داخل المنظمة. ويرى روسو (نقلاً عن بن زاهي:2007) الاغتراب بأنه بيع الإنسان نفسه من أجل بقاء حياته، بالتالي يتنازل الفرد عن حريته لشخص آخر أو لسلطة ما مقابل الأمن الاجتماعي وهذا ما جاءت به نظرية العقد الاجتماعية، حيث أن الأفراد يتنازلون ويعتربون عن حقوقهم لحماية أنفسهم. وهذا ما

يفسره بعد العزلة الاجتماعية، فشعور الفرد بالوحدة وغياب الأمن الاجتماعي، يتسبب بعدم الانتماء والانفصال عن المجتمع، مما يقود الفرد للاغتراب.

يعرف أبو القاسم (2012) الاغتراب الوظيفي بأنه غربة الفرد داخل المنظمة لوجود عجز في العلاقة بينه وبين هذه المنظمة التي يعمل بها، حيث يتوصل إلى قرار بأنها لم تعد المكان المناسب لاستمرار العمل فيها. ويذكر بحر وأبو سلطان (2013) الاغتراب الوظيفي بأنه شعور الموظف بالانفصال عن الوظيفة فعندها يدرك الموظف أن المنظمة لا تشبع ولا تلبي حاجاته وتوقعاته. وتفسر ذياب (2018) الاغتراب الوظيفي من خلال العلاقات، وترى أنه نتيجة لضعف العلاقة بين الموظف والمنظمة ومستوى الاندماج مع الآخرين.

2.2 أبعاد الاغتراب الوظيفي:

يأتي تناول أبعاد الاغتراب لتوضيح مفهوم الاغتراب الوظيفي وآثاره السلبية على المنظمة، فهناك العديد من أبعاد الاغتراب الوظيفي التي أشار إليها شتا (1984)، أبو سمرة وأبو مقدم (2014)، المطرفي (2015) والتي حددها سيمان (1959):

1. الشعور بالعجز:

هو شعور الفرد بأنه لا يملك القدرة على التحكم، وعلى التعبير بصراحة على آرائه وتطلعاته (اتخاذ القرارات)، وبالتالي يفشل في تدبير أموره وبذلك يصبح عاجزاً عن تحقيق ذاته. ويقصد به عدم قدرة الفرد على التأثير في مجريات الأمور الخاصة به، ولا يستطيع الاختيار كونه مقيد ومسلوب الإرادة (أبوسمرة: 2014).

2. اللامعنى:

هو توقع الفرد أنه لا يستطيع التنبؤ بالنتائج المستقبلية للسلوك. ويرى فرانكل أنه إذا لم يشعر الإنسان بمعنى الحياة فانه سيصاب بالفراغ وتصبح الحياة لديه تسير بلا معنى ولا هدف.

3. اللامعيارية:

يقصد بها عدم التزام الفرد بالمعايير والضوابط والأعراف الاجتماعية وشعوره بأن السبل الغير شرعية ضرورية لإنجاز الأهداف وإن تعارض ذلك مع القيم والقوانين السائدة. فهي تعني شعور العامل بأن الوسائل غير المشروعة هي ضرورية اليوم، يحتاجها الفرد للوصول لأهدافه، مما يتسبب ذلك في ضياع القيم وفقدان المعايير (بن زاهي:2007). فهي حالة انهيار المعايير التي تحدد السلوك (الشاذلي:2008). كما بين سيمان أن انفصال الفرد عن مجتمعه ينتج من فقدان المعايير المطلوبة لضبط السلوك.

4. العزلة الاجتماعية:

يقصد بها إحساس الفرد بالوحدة والافتقاد للعلاقات الاجتماعية والبعد عن الآخرين، مما يتولد لديه كراهية لقيم المجتمع ما يدفعه لتبني معايير مخالفة لأعراف وقيم مجتمعه (بن زاهي: 2007). فهي انفصال الفرد عن الآخرين وإحساسه بعد الانتماء لهم (زليخة: 2012).

5. غربة الذات:

عرف سيمان الاغتراب عن الذات بأنه عدم قدرة الفرد من التواصل مع نفسه والانفصال عنها وعن كل ما يرغب الوصول إليه حيث تصبح حياته بلا معنى ولا هدف (كريمة: 2012).

إضافة إلى ذلك هناك دراسات تناولت ظاهرة الاغتراب من أبعاد أخرى. حيث ذكر عيد (1987) تلك الأبعاد، وأضاف عليها بعد التمرد، ويقصد به شعور الفرد بالرفض لكل ما حوله من أشخاص ونظم وقيم وتقاليده (عبد السمیع: 2016). كما أشار الشاذلي (2008) لأبعاد أخرى للاغتراب الوظيفي وهي:

1- القلق: هو الخوف من المجهول غير معروف يكمن في نفسه أو ما حوله.

2- التشاؤم: شعور الفرد بعدم الرضا لما حوله.

3- التمرکز حول الذات: هو اهتمام الفرد بذاته بشكل لا يسمح له فرصة المشاركة مع الآخرين.

يتضح من خلال العرض السابق لأبعاد الاغتراب أن هناك شبه اتفاق على مجموعة من أبعاد الاغتراب، لدى فإن الدراسة الحالية، ستعتمد على عدد من الأبعاد المتمثلة في (الشعور بالعجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية، غربة الذات) بناءً على الدراسات السابقة التي درست موضوع الاغتراب الوظيفي.

3.2 أسباب الاغتراب:

قدم الباحثون في علم الاجتماع وعلم النفس وعلم السلوك التنظيمي عديد الأسباب التي تؤدي إلى شعور الأفراد بالاغتراب في منظماتهم. فأسباب الاغتراب عند فروم ترجع إلى سيطرة الآلة وهيمنة التكنولوجيا على الإنسان، وهيمنة السلطة والقوة (أبو شعيرة: 2013). فسوء استخدام السلطة من قبل صاحب الدور، يخلق جو من التوتر وعدم القدرة على التكيف والانسجام مما يسبب في الشعور بالاغتراب. وترى كارين هوري أسباب الاغتراب الضغوط الداخلة لدى الفرد، حيث يوجه أغلب نشاطه للوصول إلى أعلى درجات الكمال التي يتصورها.

ويقول مارك وكيري أن المبالغة في كثرة القوانين والأنظمة والإجراءات والاشراف الصارم يؤدي إلى الاغتراب (كريمة: 2012). ويرى الكتي (1998) أن زيادة حجم المنظمات وتعقدتها يؤدي إلى الاغتراب، ويضيف لذلك الشعور بعدم مصداقية توقعات الفرد؛ ويقصد به أن الفرد يصطدم بعدم مصداقية ما كان متوقعه من المنظمة، كأن يجد تقدمه الوظيفي للمسار الوظيفي الخاص به لا يحقق طموحه. من أسباب الاغتراب التي ذكرها كريمة (2012) عدم العدالة في المعاملة والصراع الناتج بين الدوافع والرغبات المتعارضة، وبين الحاجات التي لا يمكن إشباعها التي تؤدي إلى

القلق والخوف. وكون أن الانسان كائن اجتماعي لا يستطيع العيش بمفرد لدى وجب عليه التعامل مع الجماعة والتكيف معها، ولأن للفرد حاجات اجتماعية كما حددها ابراهام ماسلو، فعندما يفترق الالفه والانسجام بينه وبين العاملين الآخرين في العمل فإن ذلك يؤدي إلى الشعور بالاغتراب الوظيفي.

وبين شتا (2003) أن الدراسات التي اهتمت بعلاقة التكنولوجيا بالاغتراب تؤكد على أن التقدم التكنولوجي أدى إلى شعور الإنسان بأن الآلة ستحل مكانه في العمل مما سبب في ظهور العداوة بين الإنسان والآلة. كما أن غياب الموضوعية في تطبيق نظام الحوافز سيؤثر ذلك على اغتراب العاملين في منظماتهم، لكون أن الموضوعية في تنفيذ أو تفعيل نظام الحوافز شرط أساسي لنجاحها.

وبالتالي يمكن القول إن مستوى الاغتراب الوظيفي بشكل عام يتأثر بغياب الحوافز إضافة إلى ذلك، هناك العديد من النظريات والدراسات التي حاولت الوصول إلى معرفة العلاقات بين الاغتراب الوظيفي والحوافز، فترى مدرسة العلاقات الإنسانية أن الموظف السعيد هو موظف قادر على الإنتاج داخل المنظمة. بينما ترى المدرسة السلوكية أنه ليس هنالك علاقة ضرورية بين الاغتراب والإنتاجية وبصفة عامة قد لا يكون الاغتراب ناتج من العمل بذاته بل قد يكون الاغتراب ناتج عن الزملاء الظروف المحيطة بالعمل وبيئته ونوعية الخدمات.

إضافة إلى ذلك أن هناك أسباب أخرى تؤدي لشعور الفرد بالاغتراب الوظيفي الناتجة عن الفرد نفسه، فإحساس العاملين بالخوف وعدم الأمن الوظيفي يؤدي إلى محاولتهم للهروب من تلك المواقف والانفعالات، كما أن تشتت الجهود المبذولة في وقت الدوام الرسمي يؤدي إلى انتشار الاغتراب الوظيفي بين العاملين بالمنظمة.

كما أن نقص كفاءة العاملين في المنظمة يؤدي إلى انخفاض الأداء الوظيفي، حيث يسعى كل منهم إلى محاولة إرجاع أسباب ضعف أدائه إلى ظروف خاصة

بالمنظمة التي يعمل بها. وبالتالي نتيجة لنقص الكفاءة فإن بعض العاملين سيلجؤون إلى الغياب عن العمل كما سينصرف البعض منهم قبل نهاية الدوام، وأيضاً يكثر الصراع بين العاملين وهذا يؤدي إلى الاغتراب الوظيفي. وقد يحدث الاغتراب الوظيفي من عدم ملائمة قيم العمل وضوابطه وأهدافه مع قيم الفرد واتجاهاته وأهدافه أي أن الهدف الذي يتجه عمل الفرد نحوه غير مرغوب فيه وأن بيئة العمل لا تعطيه ما يستحقه من اهتمام وحاجات الأفراد ورغباتهم لا تحظى بالاهتمام. وأيضاً ضعف أسس القيادة لدى القائد الإداري وعدم قدرتهم وقلت المامهم بالمهارات الإدارية يعتبر من احدى العوامل المؤدية إلى الاغتراب الوظيفي.

فالقيادة تلعب دوراً هاماً في التأثير على أداء واتجاهات العاملين، فعندما تركز القيادة على العمل على حساب العاملين فإنها ستفقد ولائهم بل سيساعد ذلك على الشعور بالاغتراب وعدم الرضا مما يتسبب ذلك في صراعات تؤدي الى انعزالهم الاجتماعي وهذا ما أشار إليه سيمان ببعده (العزلة الاجتماعية).

وأيضاً تنمية الموارد البشرية تتم من خلال التعليم والتدريب، وهذا سيزيد من المختصين في مجالات العمل، إلا أن عدم الاستخدام الأمثل لهذه التخصصات، وذلك بوضعها في مجالات عمل مختلفة مما يؤثر على الأداء نتيجة للعمل في مجال غير مختص فيه. ويرى دوركايم تقسيم العمل يؤدي إلى التكامل، كذلك تقسيم العمالة يؤدي إلى الكفاءة والفعالية في الإنتاج، كما أنها تؤدي إلى صراعات بين الجماعات. فالفرد لم يعد يرى إسهامه في الهدف لاقتصار دوره فيه.

4.2 ملخص الدراسات السابقة:

يضم الجدول التالي الدراسات السابقة للدراسة، كما يلي:

جدول رقم (2) ملخص الدراسات السابقة

م	الباحث	السنة	المكان	المتغير	الأبعاد
1	الحنش	2018	أعضاء هيئة التدريس بجامعة مرقب في ليبيا.	الأداء الوظيفي	العجز، افتقاد القدرة عن العمل، التمرد عن كل ما هو موجود، الاغتراب عن الذات.
2	Dagl&Averbek	2017	معلمي المدارس الثانوية بتركيا.	سلوك المواطنة التنظيمية	العزلة، الغربة الذاتية، اللامعنى
3	Valikhani&Soltani	2015	بنك سبه في شهريزا ودحجان كدراسة حالة.	سلوك المواطنة التنظيمية	عدم القدرة، اللامعنى، الاغترابالذاتى.
4	التاجوري	2011	معلمي مدارس التعليم الأساسى بمدينة بنغازى.	-----	العجز، اللامعنى، غياب المعيارية، العزلة لاجتماعية، غربة الذات.

- المصدر إعداد الباحثان بناء على المصادر أعلاه

1.3 تحليل التوزيع الطبيعي:

كون أن عدد الاستبانات أكبر من 50 تم استخدام اختبار (Kolmogorov-Smirnova) لمعرفة هل البيانات تتبع توزيع طبيعي أم لا؟ من خلال الجدول رقم(3) يتضح أن $p\text{-value} = \text{sig}$ لهذا الاختبار تساوي 0.091 وهي أكبر من 5% مما يدل على أن البيانات تتبع توزيع طبيعي.

جدول رقم (3) تحليل التوزيع الطبيعي

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
A	.091	73	.200*	.976	73	.173

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

وبما أن البيانات تتبع توزيع طبيعي تم استخدام الاختبارات المعملية لاختبار فرضيات الدراسة وهما اختبار one way ANOVA وكذلك اختبار independent sample t-test

2.3 تحليل التباين:

ONE WAY ANOVA يستخدم هذا التحليل لمقارنة متوسطات ثلاث عينات فأكثر تتبع لمتغير مستقل واحد أو أكثر، ويستخدم عندما يكون هناك ثلاث متغيرات مستقلة ومتغير تابع واحد.

3.3 الفرضيات الإحصائية:

H0: الفرض الصفري، متوسطات المجموعات متساوية.

H1: الفرض البديل، متوسطات المجموعات مختلفة.

1- المتغيرات المستقلة العوامل الشخصية والوظيفية.

2- المتغير التابع الاغتراب الوظيفي.

أولاً: هل اختلاف العمر أو الفئات العمرية له أثر في الاغتراب الوظيفي؟

فيما يلي مخرجات برنامج SPSS يوضح البيانات الوصفية:

جدول رقم (4) البيانات الوصفية

Maximum	Minimum	95% Confidence Interval for Mean		Std. Error	Std. Deviation	Mean	N	
		Upper Bound	Lower Bound					
4.00	1.00	3.4908	2.0292	.31693	.95079	2.7600	9	من 21 الى 30 سنة
5.00	1.52	2.8137	2.3434	.11653	.76415	2.5786	43	31 الى 40 سنة
3.80	1.88	3.1536	2.1824	.21467	.67884	2.6680	10	41 الى 50 سنة
3.04	2.16	2.9241	2.2531	.13710	.36274	2.5886	7	51 الى 60 سنة
3.44	2.72	3.7055	2.6745	.16197	.32393	3.1900	4	60 فأكثر
5.00	1.00	2.8183	2.4770	.08562	.73155	2.6476	73	Total

- المصدر مخرجات برنامج SPSS

لمعرفة هل التباين متساوي ضمن المجموعات تم استخدام اختبار التجانس:

- الفرضية الصفرية: التباين متساوي خلال الثلاثة المجموعات.

- الفرضية البديلة: هناك اختلاف في التباين بين الثلاثة المجموعات.

جدول رقم (5) اختبار تجانس الفروق

Sig.	df2	df1	Levene Statistic
.151	68	4	1.741

- المصدر مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول السابق أن قيمة P-VALUE أكبر من 0.05، وبالتالي

تقبل الفرضية الصفرية والتي تعني تساوي التباين وهذا يحقق أحد الشروط اللازمة لتحليل التباين.

وبالنظر إلى قيمة p-value التي هي أكبر من 0.05 (5%) فإنه لا يوجد

اختلاف بين المجموعات أو فئات العمر.

جدول رقم (6) ANOVA

Sig.	F	Mean Square	Df	Sum of Squares	
.595	.700	.381	4	1.524	Between Groups
		.544	68	37.008	Within Groups
			72	38.532	Total

- المصدر مخرجات برنامج SPSS

في حالة هناك اختلاف بين المجموعات يتم معرفة عن طريقة أي المجموعات

التي بينها اختلاف في هذا المثال كما تم توضيحه من الجدول السابق لا يوجد اختلاف

ويمكن أيضا معرفة ذلك من خلال قيمة p value لجميع القيم أكبر من 5% أي لا

يوجد أثر لفئات العمر في الاغتراب الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

جدول رقم (7) Multiple Comparisons

95% Confidence Interval		Sig.	Std. Error	Mean Difference (I-J)	العمر (J)	العمر (I)
Upper Bound	Lower Bound					
.7211	-.3582-	.505	.27042	.18143	2 31 الى 40 سنة	1 21 الى 30 سنة
.7684	-.5844-	.787	.33896	.09200	3 41 الى 50 سنة	
.9133	-.5704-	.646	.37178	.17143	4 51 الى 60 سنة	
.4546	-1.3146-	.336	.44332	-.43000-	60 فأكثر	2 31 الى 40 سنة
.3582	-.7211-	.505	.27042	-.18143-	1من 21 الى 30 سنة	
.4274	-.6063-	.731	.25900	-.08943-	3 41 الى 50 سنة	
.5900	-.6100-	.974	.30068	-.01001-	4 51 الى 60 سنة	3 41 الى 50 سنة
.1581	-1.3810-	.117	.38564	-.61143-	60 فأكثر	
.5844	-.7684-	.787	.33896	-.09200-	1من 21 الى 30 سنة	
.6063	-.4274-	.731	.25900	.08943	2 31 الى 40 سنة	4 51 الى 60 سنة
.8049	-.6460-	.828	.36356	.07943	4 51 الى 60 سنة	
.3489	-1.3929-	.236	.43645	-.52200-	60 فأكثر	
.5704	-.9133-	.646	.37178	-.17143-	1من 21 الى 30 سنة	5 60 فأكثر
.6100	-.5900-	.974	.30068	.01001	2 31 الى 40 سنة	
.6460	-.8049-	.828	.36356	-.07943-	3 41 الى 50 سنة	
.3213	-1.5241-	.198	.46240	-.60143-	60 فأكثر	5 60 فأكثر
1.3146	-.4546-	.336	.44332	.43000	1من 21 الى 30 سنة	
1.3810	-.1581-	.117	.38564	.61143	2 31 الى 40 سنة	
1.3929	-.3489-	.236	.43645	.52200	3 41 الى 50 سنة	5 60 فأكثر
1.5241	-.3213-	.198	.46240	.60143	4 51 الى 60 سنة	

- المصدر مخرجات برنامج SPSS

بناء عن الجدول السابق نستنتج أنه لا يوجد أثر لعمر المستجوبين على

الاغتراب الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد.

ثانياً: هل اختلاف مدة العمل له أثر في الاغتراب الوظيفي؟

فيما يلي مخرجات برنامج SPSS يوضح البيانات الوصفية:

جدول رقم (8) البيانات الوصفية

Maximum	Minimum	95% Confidence Interval for Mean		Std. Error	Std. Deviation	Mean	N	
		Upper Bound	Lower Bound					
5.00	1.52	3.0464	2.6403	.10092	.69917	2.8433	48	1- أقل من 5 سنوات
3.52	1.00	2.4311	1.7115	.16653	.62310	2.0713	14	2- من 5 الى 10
3.80	2.16	3.7461	1.9179	.32922	.73615	2.8320	5	3- من 10 الى 15
2.92	1.88	2.7042	1.8424	.16762	.41059	2.2733	6	4- أكثر من 15
5.00	1.00	2.8183	2.4770	.08562	.73155	2.6476	73	Total

- المصدر مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (8) نجد أن قيمة P-VALUE اكبر من 0.05 أي نقبل الفرضية الصفرية والتي تعني تساوي التباين وهذا يحقق أحد الشروط اللازمة لتحليل التباين.

جدول رقم (9) اختبار تجانس الفروق

Sig.	df2	df1	Levene Statistic
.540	69	3	.725

- المصدر مخرجات برنامج SPSS

ننظر إلى قيمة p-value أصغر من 0.05 (5%) وهذا يعني وجود اختلاف بين المجموعات الخاصة بمدة العمل.

جدول رقم (10) ANOVA

Sig.	F	Mean Square	Df	Sum of Squares	
.002	5.558	2.500	3	7.499	Between Groups
		.450	69	31.033	Within Groups
			72	38.532	Total

- المصدر مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول السابق يتضح وجود اختلاف، ويمكن معرفة ذلك من خلال قيمة p value الواردة في الجدول الآتي حيث كانت بعض قيم (p value) أقل من 5%، أي يوجد أثر لفئات المدة في الاعتراض بين هاتين المجموعتين بنما المجموعات التي قيمة p value أكبر من 5% تدل على أنه لا يوجد اختلاف بين هاتين المجموعتين أو هاتين الفئتين من ناحية مدة العمل.

جدول رقم(11)Multiple Comparisons

95% Confidence Interval		Sig.	Std. Error	Mean Difference (I-J)	المدة(J)	المدة(I)
Upper Bound	Lower Bound					
1.1784	.3656	.000	.20370	.77202*	2 من 5 الى 10	1 اقل من 5 سنوات
.6400	-.6174-	.971	.31515	.01133	3 من 10 الى 15	
1.1493	-.0093-	.054	.29040	.57000	4 اكثر من 15	
-.3656-	-1.1784-	.000	.20370	-.77202*	1 اقل من 5 سنوات	2 من 5 الى 10
-.0637-	-1.4577-	.033	.34940	-.76069*	3 من 10 الى 15	
.4508	-.8548-	.539	.32724	-.20202-	4 اكثر من 15	
.6174	-.6400-	.971	.31515	-.01133-	1 اقل من 5 سنوات	3 من 10 الى 15
1.4577	.0637	.033	.34940	.76069*	2 من 5 الى 10	
1.3688	-.2515-	.173	.40609	.55867	4 اكثر من 15	
.0093	-1.1493-	.054	.29040	-.57000-	1 اقل من 5 سنوات	4 اكثر من 15
.8548	-.4508-	.539	.32724	.20202	2 من 5 الى 10	
.2515	-1.3688-	.173	.40609	-.55867-	3 من 10 الى 15	

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

من خلال الجدول السابق القيم التي تم تلوينها باللون الأصفر يوجد بينها تباين، وفيما يخص مدة العمل من 1 الى 5 سنوات (المجموعة الأولى) فهي تختلف من حيث أثرها في الاعتراض الوظيفي عن المجموعة الثانية (مدة العمل من 5 الى 10).
فيما يخص المجموعة الثانية (5- إلى 10) فهي تختلف عن المجموعة الأولى (5-1) والمجموعة الثالثة (من 10 - 15).

4.3 تحليل - independent Sample T-test:

يستخدم عندما يكون هناك متغيران مستقلان ومتغير تابع واحد (سوف يتم استخدامه لبيان أثر كلا من الجنس والمؤهل العلمي).

1- الجنس:

يوضح الجدول السابق بعض الإحصاءات الوصفية التكرار - المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري - الخطأ المعياري.

Group Statistics جدول رقم (12)

Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	الجنس	
.09444	.66780	2.4760	50	1 ذكر	A
.15402	.73863	3.0209	23	2 أنثى	

- المصدر مخرجات برنامج SPSS

Independent Samples Test(13) جدول رقم

t-test for Equality of Means						Levene's Test for Equality of Variances			
95% Confidence Interval of the Difference		Std. Error Difference	Mean Difference	Sig. (2-tailed)	Df	T	Sig.		F
Upper	Lower								
-.19800-	-.89181-	.17398	-.54490-	.003	71	-3.132-	.793	.070	Equal variances assumed
-.17952-	-.91028-	.18067	-.54490-	.004	39.168	-3.016-			Equal variances not assumed

- المصدر مخرجات برنامج SPSS

من خلال قيمة $p\text{-value} = sig$ نجد أنها أقل من 5%، أي أنه توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين المستجوبين فيما يخص الاغتراب الوظيفي، أي أن الاغتراب الوظيفي يختلف بين أعضاء هيئة التدريس من حيث نوع المبحوث أو الجنس.

وفيما يخص قيمة اختبار F قيمة صغيرة وال $p\text{-value}$ الخاصة بها. 793 وهي أقل من 5% يعني أن التباين غير متساوي أي عندما ننظر إلى sig الخاصة باختبار t نأخذ القيمة التي في الصف السفلي وهي أقل من 5.004% وهذا يعني أنه يوجد فروقات أي لنوع المبحوث (الجنس) أثر في الاغتراب الوظيفي.

2- المؤهل العلمي:

يوضح الجدول التالي بعض الإحصاءات الوصفية التكرار - المتوسط الحسابي

- الانحراف المعياري - الخطأ المعياري.

جدول رقم(14) Group Statistics

Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	المؤهل العلمي
.08994	.61658	2.5863	47	1 ماجستير
.18380	.91899	2.7792	25	2 دكتوراة

- المصدر مخرجات برنامج SPSS

جدول رقم (15) Independent Samples Test

t-test for Equality of Means						Levene's Test for Equality of Variances				
95% Confidence Interval of the Difference		Std. Error Difference	Mean Difference	Sig. (2-tailed)	Df	T	Sig.		F	
Upper	Lower									
.16974	-.55544-	.18180	-.19285-	.292	70	-.06	.036	4.567	Equal variances assumed	A
.22222	-.60793-	.20462	-.19285-	.352	70	-.06			Equal variances not assumed	

- المصدر مخرجات برنامج SPSS

من خلال قيمة $p\text{-value} = \text{sig}$ الخاصة باختبار t نجد أنها $= 0.352$ وهي أكبر من 5% مما يعني لا يوجد اختلاف. أي ان المؤهل العلمي ليس له تأثير في الاغتراب الوظيفي.

5.3 نتائج الدراسة:

أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج، حيث بينت أنه لا يوجد فروقات ذات دلالة احصائية بين فئات العمر ومستوى الاغتراب الوظيفي، كما أن متغير فئات العمر لا يؤثر في الاغتراب الوظيفي، وأشارت إلى أن مدة العمل لها تأثير في الاغتراب الوظيفي حين أن المؤهل العلمي لا يؤثر في الاغتراب الوظيفي ولا يوجد فروقات ذات دلالة احصائية بين المؤهل العلمي والاعتراب الوظيفي، إلا أن الجنس له أثر في الاغتراب الوظيفي، وأيضاً يوجد فروقات ذات دلالة احصائية بين الجنس والاعتراب الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.

في ظل النتائج فإن الدراسة توصي بأن تترك إدارة الكلية مدى خطورة الاغتراب الوظيفي الذي يؤثر على أداء العمل، بالتالي سينعكس على مخرجات العملية التعليمية، كذلك الاهتمام بعضو هيئة التدريس وتوفير مناخ تنظيمي إيجابي ومشاركته في اتخاذ القرارات داخل العمل والسماح له بإبداء آرائه داخل الكلية.

المراجع

- 1- أبو القاسم، عادل علي (2012)، "الاغتراب الوظيفي وعلاقته بدافعية العاملين للعمل"، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية الليبية، مدرسة العلوم الإدارية والمالية، قسم الإدارة شعبة الإدارة والإدارة والتنظيم، طرابلس.
- 2- أبو سمرة، محمود أحمد. شعبيات، محمد عوض. أبو مقدم، أروى (2014)، " الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية"، دراسة ميدانية في جامعة القدس، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، (2)34، ص53-71 القدس.
- 3- الكتبي، محسن على (1998)، " تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية والمناخ التنظيمي بالاغتراب الوظيفي"، دراسة تطبيقية بالشركات التابعة لهيئة قناة السويس.
- 4- المطرفي، شعيل بن بخيث (2015)، "الاغتراب الوظيفي وعلاقته الأداء، دراسة مسحية على العاملين بإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، تخصص علوم إدارية، الرياض.
- 5- بحري، صابر. خرموش، منى (2017)، " العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مجال الإدارة المحلية في الجزائر"، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، جامعة محمد لمين، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 3.

6- بن زاهي، منصور (2006-2007)، " الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدفاعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات"، دراسة ميدانية بشركة سناطراك بالجنوب الجزائري، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، قسنطينة.

7- جديدي، زليخة (2012)، " الاغتراب "، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة وادي سوف (الجزائر) العدد الثامن.

8- شتا، السيد علي (2003)، " الاغتراب في التنظيمات الصناعية"، المكتبة المصرية للنشر والتوزيع، الإسكندرية.

9- صبر، رنا ناصر (2013)، " أثر مصادر ضغوط العمل في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي"، دراسة تحليلية لآراء عينة من الممرضين والممرضات في مستشفى اليرموك التعليمي.

10- عبد السميع، بهجات محمد (2007)، " الاغتراب الوظيفي لدى المكفوفين: ظاهرة وعلاج"، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية.

11- بحر، يوسف عبد عطية. أبو سلطان، مياسة سعيد محمد (2013)، " الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة"، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، ع 5.

12- كريمة، يونس (2011-2012)، " الاغتراب النفسي وعلاقته بالتكيف الأكاديمي لدى طلاب الجامعة"، دراسة ميدانية على عينة من طلاب جامعة مولود معمري بتيزي وزو، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مولود معمري تيزي - وزو، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس.

13- الشاذلي، عبد الحميد محمد (2008)، " الاغتراب النفسي لدى الشباب الجامعي"، تسويق ونشر.

14- المطرفي، شعيل بن بختيار (2015)، "الاغتراب الوظيفي وعلاقته الأداء، دراسة مسحية على العاملين بإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، تخصص علوم إدارية، الرياض.

15- الكتبي، محسن على (1998)، " تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية والمناخ التنظيمي بالاغتراب الوظيفي"، دراسة تطبيقية بالشركات التابعة لهيئة قناة السويس.

16- الخوالدة، تيسير محمد (2016)، " معوقات استدامة التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية"، دراسات، العلوم التربوية، المجلد 43، العدد 1.

17- الحنش، حنان علي (2017)، "الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المرقب، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة والتنظيم، الأكاديمية اللببية، مصراتة.

18- التاجوري، حنان فرج عمر علي(2011)،"الاغتراب الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمدينة بنغازي في ضوء بعض المتغيرات"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاريونس، كلية الآداب، قسم التخطيط والإدارة التعليمية.

19- M., &Soltani, E. (2015). Investigating the effect of job alienational on the organizational citizenship behavior (branches of sapah bank in shahreza and dehaghan as case study). International Journal of Academic Research in Business and Social Scinences, 5 (1), 277_286.

20- AdidinDagl&EmelAverbek. The Relationship between the Organizational Alienation and the Organizational Citizenship Behaviors

