

الاغتراب الوظيفي وعلاقته
بالاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس
(دراسة ميدانية بالكليات التابعة لجامعة صبراتة ببلدية زلطن)

د. سعد محمد امبارك محمد (*) أ. عمر علي عمر بلحاج (**)

المستخلص :

يهدف هذا البحث إلى التعرف على علاقة الاغتراب الوظيفي بالاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكليات التابعة لجامعة صبراتة ببلدية زلطن، وهي كلية التربية وكلية القانون وكلية الموارد البشرية. وتم اعتماد المنهج الوصفي في البحث، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، ووزعت على عينة حجمها (108) مفردة. تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية، وتم تحليل البيانات واختبار الفرضيات؛ من خلال تطبيق بعض أدوات التحليل الإحصائي؛ الوصفي والاستدلالي الأكثر ملاءمة لطبيعة بيانات هذا البحث، وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، والمعروف اختصاراً ببرنامج (SPSS)، وتحديدًا الإصدار السابع عشر. وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج، أهمها:

- (1) وجود علاقة عكسية بين الاغتراب الوظيفي والاستغراق الوظيفي حسب وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالكليات قيد الدراسة.
 - (2) إن مستوى الاغتراب الوظيفي كان مرتفعاً حسب وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالكليات قيد الدراسة.
 - () إن مستوى الاستغراق الوظيفي كان منخفضاً حسب وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالكليات قيد الدراسة.
- الكلمات الدالة : الاغتراب الوظيفي — الاستغراق الوظيفي — أعضاء هيئة التدريس.

(*) أستاذ مشارك بالأكاديمية الليبية.
(**) محاضر مساعد بكلية الموارد البشرية جامعة صبراتة.

مقدمة :

إن قطاع التعليم وخصوصاً التعليم العالي من الركائز المهمة في جميع دول العالم ، كونه من القطاعات القليلة التي من المفترض أن تسهم في تدفق عناصر بشرية مؤهلة لجميع قطاعات المجتمع في جميع التخصصات التطبيقية والإنسانية التي يحتاجها ، وتُعد جامعة صبراتة من الجامعات العامة حديثة العهد في المنطقة الغربية والتي يقع على عاتقها عبء كبير في القيام بعدد الواجبات المناطة بها ، ويأتي هنا دور أعضاء هيئة التدريس كأهم عنصر من عناصر العملية التعليمية والذي بدوره يحتاج إلى عناية واهتمام وبيئة تنظيمية صحية للقيام بواجباته على أكمل وجه.

ويُعد الاغتراب الوظيفي من المفاهيم السلوكية المعاصرة التي أصبحت تسبب مشاكل للعديد من منظمات الأعمال بجميع أنواعها الخدمية والإنتاجية ، بسبب نتائجها السلبية على أداء العاملين والمنظمة ، فالاغتراب الوظيفي يوجد في الكثير من المنظمات اليوم ، وهو يشير إلى الشعور بمشاعر سلبية تجاه العمل الذي يقوم به العامل في المنظمة. كما إن مفهوم الاستغراق الوظيفي من المفاهيم السلوكية الحديثة كونه من القضايا السلوكية المهمة ، فهو من المؤشرات الدالة على فاعلية المنظمة ، ويعكس قوة ودرجة الارتباط بين العامل والمنظمة التي يعمل فيها ، ويسهم في تعزيز السلوكيات التي تشجع العاملين ، ومن ثمّ تسهم في تحسين جودة العمل في المنظمة.

ومن خلال هذا البحث نسعى للتعرف على علاقة الاغتراب الوظيفي بالاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية التابعة لجامعة صبراتة ببلدية زلطن.

المبحث الأول / الإطار العام للبحث

أولاً / مشكلة البحث :

ومن خلال الخبرة العملية للباحثين في التدريس الجامعي ، وبحكم التخصص ، وأيضاً من خلال نتائج بعض الدراسات السابقة في البيئة المحلية والعربية. تبين وجود ضعف في الاهتمام بالمفاهيم السلوكية مثل الاغتراب الوظيفي والاستغراق الوظيفي والتي غالباً ما تؤثر سلباً في أداء العاملين والمنظمة إذا ما تم إهمالها ، وبما أن الكليات التابعة لجامعة صبراتة ببلدية زلطن ، وهي كلية التربية وكلية القانون وكلية الموارد

البشرية ليست استثناء؛ لذا نسعى للبحث في علاقة الاغتراب الوظيفي بالاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في هذه الكليات.

ومن ثمّ تتمثل مشكلة البحث في الإجابة على التساؤل الآتي:

(ما علاقة الاغتراب الوظيفي بالاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

بكليات جامعة صبراتة ببلدية زلطن؟)

وتتفرع عنه التساؤلات الفرعية، الآتية:

■ ما مستوى الاغتراب الوظيفي بكليات جامعة صبراتة ببلدية زلطن من وجهة

نظر أعضاء هيئة التدريس؟

■ ما مستوى الاستغراق الوظيفي بكليات جامعة صبراتة ببلدية زلطن من وجهة

نظر أعضاء هيئة التدريس؟

ثانياً / أهمية البحث :

يكتسب البحث أهميته من قيمة وحيوية متغيراته السلوكية المبحوثة وهي الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، خصوصاً مع قلة البحوث والدراسات في هذا الموضوع حسب علم وإطلاع الباحثين، ومن ثمّ تزويد المكتبة العلمية بهذا الجهد والإسهام الإيجابي في تطوير ودعم المعرفة العلمية النظرية والتطبيقية حول هذا الموضوع، مع التطبيق على شريحة مهمة في الجامعات وهم أعضاء هيئة التدريس الجامعي والاستفادة من نتائج وتوصيات هذا البحث.

ثالثاً / أهداف البحث :

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الهدف الرئيسي الآتي: التعرف على علاقة

الاغتراب الوظيفي بالاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة صبراتة

ببلدية زلطن، وكذلك تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

■ التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي بكليات جامعة صبراتة ببلدية زلطن

من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

■ التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي بكليات جامعة صبراتة ببلدية زلطن

من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

رابعاً / فرضيات البحث :

بناءً على مشكلة البحث وأهدافه يمكن صياغة ، الفرضيات الآتية:
الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكتليات جامعة صبراتة ببلدية زلطن.
وتتنبثق منها الفرضيات الفرعية ، الآتية:

(1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العجز وافتقار القدرة عن العمل والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكتليات جامعة صبراتة ببلدية زلطن.

(2) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين افتقار المعنى والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكتليات جامعة صبراتة ببلدية زلطن.

(3) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العزلة والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكتليات جامعة صبراتة ببلدية زلطن.

(4) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التشاؤم والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكتليات جامعة صبراتة ببلدية زلطن.

(5) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمرد والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكتليات جامعة صبراتة ببلدية زلطن.

خامساً / منهجية البحث :

(1) منهج البحث :

تم استخدام المنهج الوصفي في البحث ، كونه المنهج الملائم لطبيعة بيانات البحث وتبويبها وعرضها وتحليلها وتفسيرها.

(2) مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع البحث في جميع أعضاء هيئة التدريس القارين بكتليات جامعة صبراتة ببلدية زلطن. وهي: (كلية التربية 90 عضو هيئة تدريس ، كلية القانون 30 عضو هيئة تدريس ، كلية الموارد البشرية 31 عضو هيئة تدريس) ، ومجموعهم

(151) عضو هيئة تدريس حسب البيانات التي تم الحصول عليها من الإدارة العامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

(3) عينة البحث :

تم اختيار عينة حجمها (108) مفردة، بطريقة العينة العشوائية من جميع أعضاء هيئة التدريس، ونسبة (71.5%) من حجم المجتمع الأصلي، وتم تحديد حجم العينة بناءً على جدول: (Krejcie and Morgan (1970) لتحديد حجم العينة، والجدول الآتي يبين إجراءات توزيع عينة البحث وحركة الاستبانة.

جدول رقم (1)

إجراءات توزيع عينة البحث وحركة الاستبانة

البيان	حجم المجتمع الأصلي	الاستبانة الموزعة	نسبة العينة	الاستبانة المفقودة	الاستبانة المستبعدة	الاستبانة الخاضعة للتحليل	
						العدد	النسبة
الإجمالي	151	108	71.5 %	08	04	96	63.6 %

(4) الأدوات الإحصائية المستخدمة :

تم الاعتماد على تطبيق أدوات التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، والمعروف اختصاراً ببرنامج (SPSS)، وتحديد الإصدار السابع عشر.

(5) مصادر جمع البيانات :

أ. المصادر الثانوية: تم الحصول عليها من خلال الإطلاع على أدبيات الموضوع من المصادر المتعلقة بموضوع البحث من دراسات وأبحاث محلية وعربية منشورة وغير منشورة، وكذلك على الكتب العلمية المتخصصة في الموضوع، والدوريات العلمية المتخصصة.

ب. المصادر الأولية: وذلك من العينة التي تم اختيارها واستهدافها بالبحث، وما تم الحصول عليه من بيانات أساسية تم جمعها ميدانياً، من خلال توزيع أداة البحث "الاستبانة".

(6) أداة البحث :

بعد الإطلاع على البحوث والدراسات السابقة والنتائج التي تم التوصل إليها، والمقاييس التي استخدمت، تم تطوير استبانة لقياس علاقة الاغتراب الوظيفي بالاستغراق الوظيفي. وفيما يلي توضيح لأجزاء أداة البحث:

- **الجزء الأول /** يشتمل على معلومات شخصية عن أعضاء هيئة التدريس، وتتمثل في: الجنس، سنوات الخبرة، الدرجة العلمية، الكلية التابع لها.

- **الجزء الثاني / مقياس الاغتراب الوظيفي،** المتغير المستقل الرئيسي في البحث، يحتوي على خمسة وعشرين فقرة بهدف التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي، وقد تم تحديد خمسة أبعاد هي: (العجز وافتقاد القدرة عن العمل، وافتقاد المعنى، العزلة، التشاؤم، التمرد)، كل بُعد تمثله خمس فقرات على التوالي.

- **الجزء الثالث: مقياس الاستغراق الوظيفي،** المتغير التابع الرئيس في البحث يحتوي على خمسة وعشرين فقرة بهدف التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي، وذلك من خلال خمسة أبعاد وهي: (الاستغراق الجسدي، الاستغراق الإداري، الاستغراق الشعوري، الاستغراق المعرفي، الاستغراق التنظيمي) كل بُعد تمثله خمس فقرات على التوالي.

ويجب أفراد العينة عن فقرات الاستبانة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي الرتب، وتم تحديد أوزان فقرات الاستبانة على النحو الآتي: خمس نقاط للإجابة (غير موافق تماماً)، وأربع نقاط للإجابة (غير موافق)، وثلاث نقاط للإجابة (محايد)، وإعطاء نقطتين للإجابة (أوافق)، ونقطة واحدة للإجابة (أوافق تماماً).

(7) صدق وثبات أداة البحث :

من أجل التأكد من صدق أداة البحث (الاستبانة) تم عرضها على ثلاثة محكمين من الأساتذة المتخصصين في علوم الإدارة بالجامعات الليبية، من ثم تم حذف وتعديل وتغيير بعض الفقرات في الاستبانة بناءً على الملاحظات الواردة من المحكمين لتكون أكثر دقة.

أما فيما يتعلق بثبات أداة البحث تم احتساب الاتساق الداخلي للمتغيرات، باستخدام معامل كرونباخ ألفا، حيث بلغت قيمته لمتغير الاغتراب الوظيفي (78.2)، في حين بلغت قيمته لمتغير الاستغراق الوظيفي (83.5)، أما قيمة كرونباخ ألفا للاستبانة بالكامل فبلغت (80.9)، وهي نسب ثبات عالية في العرف الإحصائي. **سادساً / البحوث والدراسات السابقة :**

تم عرض عدد من البحوث والدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: دراسة (الغويل، 2019)، بعنوان: الاستغراق الوظيفي وعلاقته بجودة الخدمات المصرفية من وجهة نظر الموظفين. وهدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة الاستغراق الوظيفي بجودة الخدمات المصرفية من وجهة نظر الموظفين بالمصارف التجارية العامة بمدينة مصراته، وخلصت نتائجها إلى أن مستوى الشعور بالاستغراق الوظيفي للموظفين بالمصارف قيد الدراسة جاء بمستوى موافقة متوسط. وكذلك وجود علاقة ارتباط وأثر ذات دلالة إحصائية بين الاستغراق الوظيفي وجودة الخدمات المصرفية.

ثانياً: دراسة (إمام، 2019م)، بعنوان: "الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بشركات السياحة المصرية". وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الاستغراق الوظيفي على مستوى الاحتراق الوظيفي للعاملين في الشركات السياحية المصرية فئة "أ"، وتوصلت الدراسة إلى أن الاستغراق الوظيفي يؤدي إلى انخفاض مستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالشركات المصرية فئة "أ".

ثالثاً: دراسة (عوجان، 2019)، بعنوان: "أثر الهندسة البشرية على الطاقة التنظيمية: الدور الوسيط لإستراتيجية الاستغراق". وهدفت الدراسة إلى توضيح أثر الهندسة البشرية على الطاقة التنظيمية من خلال اختبار الدور الوسيط لإستراتيجية الاستغراق في شركة مياه العقبة في الأردن، وقد توصلت الدراسة إلى أن الهندسة البشرية وإستراتيجية الاستغراق تلعبان دوراً رئيسياً في تطوير وزيادة مستوى الطاقة التنظيمية، وأكدت الدراسة على أنه يجب على الشركة أن تتبنى إستراتيجية

الاستغراق بشكل كامل وتتخذ جميع الطرق والإجراءات التي تجعل الموظف راضياً وسعيداً ومخلصاً في عمله.

رابعاً: دراسة القصير (2017)، بعنوان: "أثر المناخ التنظيمي في الاغتراب الوظيفي - دراسة ميدانية بمدارس التعليم الثانوي بمدينة العجيلات"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر المناخ التنظيمي في الاغتراب الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي بمدينة العجيلات. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى شعور المعلمين بالاغتراب الوظيفي في المدارس الثانوية بمدينة العجيلات كان مرتفعاً. وكذلك وجود أثر هام للمناخ التنظيمي بأبعاده المختلفة في الاغتراب الوظيفي لمعلمي التعليم الثانوي بمدينة العجيلات.

خامساً: دراسة هتته (2017)، بعنوان: "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي - دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للنفط". وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى القياديين بالمؤسسة الوطنية للنفط، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى شعور قيادات المؤسسة الوطنية للنفط بالاغتراب الوظيفي كان مرتفعاً، وأيضاً وجود علاقة ارتباط عكسية بين الثقافة التنظيمية والاغتراب الوظيفي للقيادات العاملة المؤسسة الوطنية للنفط.

سادساً: دراسة امبارك (2016)، بعنوان: "أثر الاغتراب الوظيفي في الالتزام التنظيمي - دراسة ميدانية بكليات الاقتصاد في جامعة الزاوية"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الاغتراب الوظيفي في الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات الاقتصاد في جامعة الزاوية، وكذلك شعور أعضاء هيئة التدريس بالاغتراب الوظيفي في الكليات قيد الدراسة، وانخفاض مستوى الالتزام التنظيمي لديهم، وكذلك وجود أثر مهم لأبعاد الاغتراب الوظيفي في الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات الاقتصاد في جامعة الزاوية.

المبحث الثاني / الجانب النظري

أولاً / مفهوم الاغتراب الوظيفي وتعريفه :

الاغتراب الوظيفي ظاهرة سلوكية، لقت في العقود الأخيرة اهتماماً كبيراً من المهتمين والباحثين خصوصاً في علوم السلوك التنظيمي والإدارة؛ كونها تؤثر بشكل كبير في تصرفات وأفعال وسلوكيات العاملين، في جميع منظمات الأعمال،

نتيجة تأثيرها المباشر وغير المباشر في أداء وسلوكيات العاملين بما ينعكس على تحقيق أهداف المنظمات، وذلك حسب إجراءات وسياسات العمل واختلافه من منظمة إلى أخرى بسبب طبيعة وإجراءات العمل والتخصص.

فوجود الاغتراب الوظيفي لدى العاملين وشعورهم وإحساسهم به، قد يرجع إلى ضعف الرضا الوظيفي لديهم وفقدانهم الانتماء الوظيفي وكذلك قلة الالتزام الوظيفي للعاملين في المنظمات وزيادة المشاعر السلبية وضعف الحوافز المادية والمعنوية وعدم اهتمام الإدارة العليا بالعاملين كل ذلك أسباب رئيسة لظاهرة الاغتراب الوظيفي.

ويُعرّف الاغتراب الوظيفي بأنه شعور الفرد العامل 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 مُتلقي الخدمة، فيشعر العامل بأن المنظمة لم تُعد مكاناً مناسباً له، وهذا يؤدي إلى انخفاض انتمائه وولائه لها، فينعكس شعوره هذا سلبياً على تركيزه وقدراته والتزامه ومن ثم أدائه الوظيفي. (بحر وأبو سلطان، 2013، 138).

كما يُعرف الاغتراب الوظيفي كذلك بأنه ظاهرة اجتماعية يتعرض لها الأفراد والجماعات في العديد من منظمات الأعمال، من خلال انفصال وتباعد مشاعر الموظف عن القيم والمعتقدات والأفكار التي تشكل معايير أساسية للجماعة أو المنظمة التي يعمل فيها. (شبات، 2012، 18).

ويُعرف الاغتراب الوظيفي بأنه حالة أو شعور يصف الصلة بين الفرد العامل والوظيفة التي يؤديها، فارتفاع درجة الاغتراب يشير إلى علاقة ضعيفة بين الفرد العامل والوظيفة (الكنعان، 2008، 536).

ويُعرف بأنه مجموعة من المشاعر السلبية تجاه العمل، تكون نتيجة لمجموعة من العوامل، أهمها شعور العامل بفقدان نتاج عمله، ويؤدي ذلك بدوره إلى عدم تحقيق الإشباع الذاتي للفرد (المغربي، 2007، 362).

أما الاغتراب الوظيفي فهو ظاهرة إنسانية سلبية قد يتعرض لها العاملون في أي منظمة، وينتج عنها حالة من الشعور بالعجز وعدم القدرة على العمل والعزلة وأللا معنى واللامعيارية وفقدان الذات (الشقلو، 2017، 3).

وعليه فإن الاغتراب الوظيفي هو تصرف أو سلوك غير صحيح ينتج عن تفاعل الفرد العامل مع المنظمة وغالباً في ظل ظروف غير صحية تؤدي إلى عدم التوافق بينه وبين أهداف المنظمة.

ثانياً / مفهوم الاستغراق الوظيفي وتعريفه :

أصبح مفهوم الاستغراق الوظيفي من الموضوعات السلوكية التي تلقى اهتماماً واضحاً من قبل الباحثين والمتخصصين في علم الإدارة عامةً، والسلوك التنظيمي للمنظمات بشكل خاص، كونه من القضايا السلوكية اللازمة لفهم وتفسير تصرفات وسلوك العاملين في منظمات الأعمال المختلفة، بسبب ارتباطه المباشر بالكثير من العوامل والمتغيرات السلوكية مثل، الانتماء والالتزام والولاء التنظيمي، والرضا الوظيفي، ودوران العمل، وفعالية وكفاءة وجودة العمل.

ويُعد الاستغراق الوظيفي من أكثر العوامل التي تدل بشكل كبير على كفاءة وفعالية أداء المنظمات والعاملين فيها؛ لذا فهو يعكس الخطط والسياسات التي ترسمها المنظمة، مثل أهداف وغايات العمل، ووصف وتوصيف الوظائف، وخلق المناخ التنظيمي الجيد الذي يدعم ويعزز السلوكيات والتصرفات والأفعال الجيدة التي تشجع على زيادة خلق وترسيخ مبادئ الابتكار والإبداع التنظيمي، والذي يسهم بدوره في زيادة جودة العمل وتحسينه.

ويُعرف الاستغراق الوظيفي بأنه هو درجة الارتباط النفسي والجسدي بين الفرد العامل والوظيفة التي يشغلها في ظل وجود ظروف معينة (الغويل، 2019، 21).

ويعني الاستغراق الوظيفي "مدى أهمية الوظيفة في حياة الفرد من جهة، ومدى استعداد الفرد للحفاظ على تلك الوظيفة، وبذل أقصى الجهود للوفاء بمتطلباتها الوظيفية من جهة أخرى، لكون الاستغراق متعلق بحب الفرد لعمله والاهتمام به" (الزبيدي، 2017، 171).

وأيضا يعرف الاستغراق الوظيفي بأنه "التزام واتصال الموظف بالوظيفة والمنظمة" (هاشم وآخرون، 2010، 46).

ويُعرف الاستغراق الوظيفي بأنه "شعور العاملين أو الموظفين بالسعادة والراحة النفسية عند أدائهم لمهامهم وأعمالهم لدرجة الاستعداد لبذل جهد إضافي بدون مقابل في سبيل إنجاز تلك الأعمال والمهام الموكلة إليهم" (أبوشنب، 2016، 60).

كما يعرف الاستغراق الوظيفي بأنه "درجة تطابق الشخص مع عمله ومشاركته في ذلك العمل بنشاط، وينظر إلى أن أدائه مهم لقيمه الذاتية، لذلك فهو مفهوم معقد مبني على الإدراك والفعل والشعور" (محمود، 2013، 76).

ومما سبق يمكن القول "أن الاستغراق الوظيفي هو مفهوم سلوكي يعكس درجة قوة التماسك بين الفرد العامل ومهنته التي يؤديها في المنظمة التي ينتمي إليها في ظل الظروف التي تمر بها المنظمة.

المبحث الثالث / الجانب العملي

أولاً / خصائص عينة البحث :

جدول (1)

توزيع أفراد العينة حسب البيانات الشخصية.

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	73	76%
	أنثى	23	24%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	06	6%
	من 5 إلى أقل من 15 سنة	36	38%
	أكثر من 15 سنة	54	56%
الدرجة العلمية	محاضر مساعد	28	29%
	محاضر	39	41%
	أستاذ مساعد	25	26%
	أستاذ مشارك	04	4%
	أستاذ	00	0%
الكلية التابع لها	كلية التربية	67	70%
	كلية القانون	12	13%
	كلية الموارد البشرية	17	17%
	الإجمالي		100%

1. **التوزيع حسب الجنس:** بالنظر في الجدول السابق يتضح أن عدد أعضاء هيئة التدريس الذكور في الكليات قيد الدراسة (73) مفردة في عينة البحث، ونسبة (76%)، وعدد أعضاء هيئة التدريس من الإناث في عينة البحث (23) مفردة، ونسبة (24%)، من إجمالي العينة التي تبلغ (96) عضو هيئة تدريس.

2. **التوزيع حسب سنوات الخبرة:** بالنظر في الجدول السابق يتضح أن عدد أعضاء هيئة التدريس الذين سنوات خبرتهم الوظيفية أقل من 5 سنوات (06) مفردة، بنسبة (6%)، وعدد الذين سنوات خبرتهم الوظيفية من 5 إلى أقل من 15 سنة (36) مفردة، بنسبة (38%)، وعدد الذين سنوات خبرتهم الوظيفية أكثر من 15 سنة (54) مفردة، بنسبة (56%)، من إجمالي العينة التي تبلغ (96) عضو هيئة تدريس.

3. **التوزيع حسب الدرجة العلمية:** بالنظر في الجدول السابق يتضح أن عدد أعضاء هيئة التدريس الذين يحملون درجة محاضر مساعد (28) مفردة، بنسبة (29%)، وعدد الذين يحملون درجة محاضر (39) مفردة، بنسبة (41%)، وعدد الذين يحملون درجة أستاذ مساعد (61) مفردة، بنسبة (41.8%)، وعدد الذين يحملون درجة أستاذ مشارك (4) مفردة، بنسبة (4%)، من إجمالي العينة التي تبلغ (96) عضو هيئة تدريس.

4. **التوزيع حسب الكلية التابع لها:** يتضح من الجدول السابق أن عدد أعضاء هيئة التدريس في عينة البحث بكلية التربية (67) مفردة، بنسبة (70%)، وعدد أعضاء هيئة التدريس بكلية القانون (12) مفردة، بنسبة (13%)، وعدد أعضاء هيئة التدريس بكلية الموارد البشرية (17) مفردة، بنسبة (17%)، من إجمالي العينة التي تبلغ (96) عضو هيئة تدريس.

ثانياً / عرض نتائج التحليل الوصفي والاستدلالي :

أ. **الإحصاء الوصفي:** تم استخدام الإحصاء الوصفي لاستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري (على مقياس 1 - 5) لإجابات أفراد عينة البحث عن فقرات الاستبانة المتعلقة بمتغيراته.

الجدول (2)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مقياس الاغتراب الوظيفي.

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المستوى الاغتراب
1	تواجهك صعوبات كثيرة أثناء أداء عملك الأكاديمي.	1.59	0.62	5	مرتفع
2	تحتاج مساعدة زملائك عند ممارسة عملك الأكاديمي.	1.63	0.84	4	مرتفع
3	تشعر بعجز كبير عند القيام بواجباتك العلمية والأكاديمية.	1.84	0.97	3	مرتفع
4	كثيراً ما تجد نفسك عاجزاً عن القيام بواجباتك الأكاديمية.	1.95	1.0	2	مرتفع
5	قدرتك على المشاركة في اتخاذ القرارات في الكلية محدودة جداً.	2.08	1.2	1	مرتفع
	العجز وافتقاد القدرة عن العمل	1.70	0.68		مرتفع
6	تشعر بأن كل ما تقوم به من عمل في الكلية غير مفيد.	2.63	1.1	2	مرتفع
7	إدارة الكلية لا تقدر ما تقوم به من جهد.	2.01	1.1	4	مرتفع
8	تحس بأن مصلحة العمل وأهدافه لا تعني لك الشيء الكثير.	1.64	0.90	5	مرتفع
9	لديك إحساس بأن المثابرة والإخلاص في العمل مضبغة للوقت.	2.17	1.3	3	مرتفع
10	تقابل أخطاءك وأخطاء زملائك في العمل بالسلبية وبالصمت.	2.68	1.6	1	مرتفع
	افتقاد المعنى	2.22	0.66		مرتفع
11	يراودك شعور دائم بالرغبة في ترك العمل في الجامعة.	2.42	0.91	2	مرتفع
12	ظروف العمل في الجامعة لا تجعلك متفانلاً.	1.84	0.98	4	مرتفع
13	لديك إحساس بأن مستقبلك المهني والأكاديمي غير واضح.	2.61	1.5	1	مرتفع
14	تشعر بأن مهنتك العلمية والأكاديمية لا قيمة لها.	1.71	1.0	5	مرتفع
15	تشعر بأن وضعك الأكاديمي في الكلية لن يتحسن أبداً.	1.98	1.1	3	مرتفع
	العزلة	2.11	0.79		مرتفع
16	يراودك دائماً شعور بأنك غريب في الكلية.	2.61	1.1	4	مرتفع
17	تجد صعوبات في التعاون والانسجام مع زملائك بالكلية.	2.78	1.3	2	مرتفع
18	إسهامك في الأنشطة والأعمال العلمية والأكاديمية محدودة جداً.	1.61	0.81	5	مرتفع
19	علاقتك مع إدارة الكلية تتصف بالرسومية والجمود.	2.80	1.3	1	مرتفع
20	لا يوجد في الكلية ما يجعلك متفانلاً.	2.61	1.5	3	مرتفع
	التشاؤم	2.48	0.89		مرتفع
21	من خلال ممارسة مهنتك تهتم فقط بما يحقق أهدافك الخاصة.	2.58	1.2	1	مرتفع
22	قليلاً ما تهتم بأنظمة ولوائح العمل الأكاديمي.	2.55	1.4	3	مرتفع
23	توزيع العمل غير عادل بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية.	1.62	0.86	5	مرتفع
24	تشعر بأن تقييمك من رئيسك المباشر غير موضوعي.	2.57	1.3	2	مرتفع
25	دائماً ما تختلف مع إدارة الكلية في قراراتها.	2.55	1.5	4	مرتفع
	التمرد	2.37	0.85		مرتفع

أولاً / العجز وافتقاد القدرة عن العمل: يتبين من الجدول السابق، أن الفقرة التي نصها: (قدرتك على المشاركة في اتخاذ القرارات في الكلية محدودة جداً) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.08) وانحراف معياري: (1.2)، وهي تعبر عن مستوى مرتفع، وجاءت الفقرة التي نصها: (تواجهك صعوبات كثيرة أثناء أداء عملك الأكاديمي). في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.59) وانحراف معياري (0.62) وهي تعبر عن مستوى مرتفع. وإذا ما تم النظر في قيمة الوسط الحسابي العام للمتغير ككل، يلاحظ أنه بلغ (1.70) و بانحراف معياري (0.68)، وهو ما يدل على أن

أعضاء هيئة التدريس يشعرون بالعجز وافتقاد القدرة عن العمل في الكليات التي يعملون بها.

ثانياً / افتقاد المعنى: يتبين من الجدول السابق، أن الفقرة التي نصها: (تُقابل أخطاءك وأخطاء زملائك في العمل بالسلبية وبالصمت) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.68) وانحراف معياري: (1.6)، وهي تعبر عن مستوى مرتفع، وجاءت الفقرة التي نصها: (تحس بأن مصلحة العمل وأهدافه لا تعني لك الشيء الكثير) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.64) وانحراف معياري (0.90) وهي تعبر عن مستوى مرتفع. وإذا ما تم النظر في قيمة الوسط الحسابي العام للمتغير ككل، يلاحظ أنه بلغ (2.22) وبانحراف معياري (0.66)، وهو ما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس يشعرون بافتقاد المعنى في العمل، أي أن وظائفهم في الكليات التي يعملون بها لا تعني لهم شيء.

ثالثاً / العزلة: يتبين من الجدول السابق، أن الفقرة التي نصها: (لديك إحساس بأن مستقبلك المهني والأكاديمي غير واضح) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.61) وانحراف معياري: (1.5)، وهي تعبر عن مستوى مرتفع، وجاءت الفقرة التي نصها: (تشعر بأن مهنتك العلمية والأكاديمية لا قيمة لها) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.71) وانحراف معياري (1.0) وهي تعبر عن مستوى مرتفع. وإذا ما تم النظر في قيمة الوسط الحسابي العام للمتغير ككل، يلاحظ أنه بلغ (2.11) وبانحراف معياري (0.79)، وهو ما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس يشعرون بالعزلة في العمل، ولا تربطهم به روابط قوية.

رابعاً / التشاؤم: يتبين من الجدول السابق، أن الفقرة التي نصها: (علاقتك مع إدارة الكلية تتصف بالرسمية والجمود) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.80) وانحراف معياري: (1.3)، وهي تعبر عن مستوى مرتفع، وجاءت الفقرة التي نصها: (إسهامك في الأنشطة والأعمال العلمية والأكاديمية محدودة جداً) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.61) وانحراف معياري (0.81) وهي تعبر عن مستوى مرتفع. وإذا ما تم النظر في قيمة الوسط الحسابي العام للمتغير ككل، يلاحظ أنه بلغ (2.48)

وبانحراف معياري (0.89)، وهو ما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس يشعرون بالتشاؤم في العمل بسبب بيئة عملهم الأكاديمي.

خامساً / التمرد: يتبين من الجدول السابق، أن الفقرة التي نصها: (من خلال ممارسة مهنتك تهتم فقط بما يحقق أهدافك الخاصة) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.58) وانحراف معياري: (1.2)، وهي تعبر عن مستوى مرتفع، وجاءت الفقرة التي نصها: (توزيع العمل غير عادل بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.62) وانحراف معياري (0.86) وهي تعبر عن مستوى مرتفع. وإذا ما تم النظر في قيمة الوسط الحسابي العام للمتغير ككل، يلاحظ أنه بلغ (2.37) وبانحراف معياري (0.85)، وهو ما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس يشعرون بالتمرد في العمل، في ظل الظروف التي يعملون بها في كلياتهم.

الجدول (3)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات العينة عن فقرات مقياس الاستغراق الوظيفي

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المستوى الاستغراق
1	تنجز مهامك الأكاديمية بالكلية بكل سهولة ويسر.	3.88	1.17	3	منخفض
2	لديك الاستعداد النفسي للقيام بمهامك الأكاديمية على أكمل وجه.	3.57	1.04	5	منخفض
3	انصرافك من الكلية غالباً ما يكون بعد انتهاء جميع أشغالك.	3.60	1.02	4	منخفض
4	دائماً ما تنجز مهامك الأكاديمية والعلمية في الوقت المناسب.	4.20	0.97	1	منخفض
5	تمارس مهام الأكاديمية بالكلية دون جهد ذهني كبير.	4.13	0.99	2	منخفض
	الاستغراق الجسدي	3.88	1.17		منخفض
6	يشعرك عملك بالجامعة بكل الفخر والاعتزاز.	3.88	1.31	2	منخفض
7	تكون على علم تام بالعمل المتوقع منك القيام به في الكلية.	3.87	1.34	3	منخفض
8	لا يراودك الإحباط في العمل بسبب الدعم الكافي من إدارة الكلية.	3.17	1.14	5	منخفض
9	تشعر بالسعادة لأن دخلك المادي يكفي جميع احتياجاتك المعيشية.	3.96	1.28	1	منخفض
10	يشعرك زملاؤك في الكلية بالتقدير والاحترام اللازم.	3.84	1.37	4	منخفض
	الاستغراق الشعوري	3.74	0.75		منخفض
11	خبرتك الأكاديمية عامل مساعد في تطوير حياتك المهنية.	3.65	1.46	2	منخفض
12	تستطيع تحديد المهارات الجديدة التي تحتاجها في عملك.	3.59	1.00	3	منخفض
13	يمثل لك عملك بالجامعة قيمة كبيرة في حياتك.	3.36	1.16	5	منخفض
14	تجد نفسك في العمل الأكاديمي بشكل كبير.	3.93	1.24	1	منخفض
15	عملك بالجامعة يوفر لك مستقبلاً ملائم بعد التقاعد.	3.49	1.11	4	منخفض
	الاستغراق الإنراكي	3.60	1.08		منخفض
16	يكسبك العمل الأكاديمي المهارات والمعارف اللازمة للتميز.	3.69	1.41	3	منخفض
17	تستفيد إدارة الكلية من جهودك وخبرتك العلمية والأكاديمية.	3.63	1.15	4	منخفض
18	تمنحك وظيفتك في الجامعة الفرصة لتقديم الأفكار الجديدة.	3.72	0.74	2	منخفض
19	يسهم عملك بالكلية في زيادة خبرتك العلمية والأكاديمية.	3.83	1.25	1	منخفض
20	عملك بالكلية يعتمد على استخدام وتطوير التقنيات الحديثة.	3.54	1.01	5	منخفض
	الاستغراق المعرفي	3.69	1.16		منخفض
21	دائماً ما تهتم بعملك الأكاديمي وتنجزه بالشكل الملائم.	3.65	1.18	2	منخفض
22	تسعى دائماً من خلال التفاني في عملك الأكاديمي لتحقيق ذاتك.	3.83	1.25	1	منخفض
23	تفضل أنت وزملائك الرقابة الذاتية خلال أداء العمل الأكاديمي.	3.54	1.01	4	منخفض
24	تعمل بثقافة فريق العمل الجماعي مع إدارة الكلية.	3.59	1.00	3	منخفض

25	تسعى دائماً إلى المشاركة الفعالة في عملك العلمي والأكاديمي	3.36	1.16	5	منخفض
	الاستغراق التنظيمي	3.60	1.00		منخفض

أولاً/ الاستغراق الجسدي: يتبين من الجدول السابق، أن الفقرة التي نصها: (دائماً ما تنجز مهامك الأكاديمية والعلمية في الوقت المناسب) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري: (0.97)، وهي تعبر عن مستوى منخفض، وجاءت الفقرة التي نصها: (لديك الاستعداد النفسي للقيام بمهامك الأكاديمية على أكمل وجه) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (1.04) وهي تعبر عن مستوى منخفض. وإذا ما تم النظر في قيمة الوسط الحسابي العام للمتغير ككل، يلاحظ أنه بلغ (3.88) وبانحراف معياري (1.17)، وهو ما يدل على أن الاستغراق الجسدي لأعضاء هيئة التدريس منخفض.

ثانياً/ الاستغراق الشعوري: يتبين من الجدول السابق، أن الفقرة التي نصها: (تشعر بالسعادة لأن دخلك المادي يكفي جميع احتياجاتك المعيشية) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري: (1.28)، وهي تعبر عن مستوى منخفض، وجاءت الفقرة التي نصها: (لا يراودك الإحباط في العمل بسبب الدعم الكافي من إدارة الكلية) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.17) وانحراف معياري (1.14) وهي تعبر عن مستوى منخفض. وإذا ما تم النظر في قيمة الوسط الحسابي العام للمتغير ككل، يلاحظ أنه بلغ (3.74) وبانحراف معياري (0.75)، وهو ما يدل على أن الاستغراق الشعوري لأعضاء هيئة التدريس منخفض.

ثالثاً/ الاستغراق الإداري: يتبين من الجدول السابق، أن الفقرة التي نصها: (تجد نفسك في العمل الأكاديمي بشكل كبير) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.93) وانحراف معياري: (1.24)، وهي تعبر عن مستوى منخفض، وجاءت الفقرة التي نصها: (يمثل لك عملك بالجامعة قيمة كبيرة في حياتك) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.36) وانحراف معياري (1.16) وهي تعبر عن مستوى منخفض. وإذا ما تم النظر في قيمة الوسط الحسابي العام للمتغير ككل، يلاحظ أنه بلغ (3.60) وبانحراف معياري (1.08)، وهو ما يدل على أن الاستغراق الإداري لأعضاء هيئة التدريس منخفض.

رابعاً/ الاستغراق المعرفي: يتبين من الجدول السابق، أن الفقرة التي نصها: (يسهم عملك بالكلية في زيادة خبرتك العلمية والأكاديمية) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.83) وانحراف معياري: (1.25)، وهي تعبر عن مستوى منخفض، وجاءت الفقرة التي نصها: (عملك بالكلية يعتمد على استخدام وتطوير التقنيات الحديثة) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.54) وانحراف معياري (1.01) وهي تعبر عن مستوى منخفض. وإذا ما تم النظر في قيمة الوسط الحسابي العام للمتغير ككل، يلاحظ أنه بلغ (3.69) وبانحراف معياري (1.16)، وهو ما يدل على أن الاستغراق المعرفي لأعضاء هيئة التدريس منخفض.

خامساً/ الاستغراق التنظيمي: يتبين من الجدول السابق، أن الفقرة التي نصها: (تسعى دائماً من خلال التفاني في عملك الأكاديمي لتحقيق ذاتك) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.83) وانحراف معياري: (1.25)، وهي تعبر عن مستوى منخفض، وجاءت الفقرة التي نصها: (تسعى دائماً إلى المشاركة الفعالة في عملك العلمي والأكاديمي) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.36) وانحراف معياري (1.16) وهي تعبر عن مستوى منخفض. وإذا ما تم النظر في قيمة الوسط الحسابي العام للمتغير ككل، يلاحظ أنه بلغ (3.60) وبانحراف معياري (1.00)، وهو ما يدل على أن الاستغراق التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس منخفض.

أ. الإحصاء الاستدلالي:

لاختبار الفرضية الفرعية الأولى والتي نصها: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العجز وافتقار القدرة عن العمل والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلّيات جامعة صبراتة ببلدية زلطن، فإنه يمكن صياغتها في صورة إحصائية على النحو الآتي:

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العجز وافتقار القدرة على العمل والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلّيات جامعة صبراتة ببلدية زلطن.

الفرضية البديلة (H1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العجز وافتقار القدرة عن العمل والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلّيات جامعة صبراتة ببلدية زلطن.

لمعرفة ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العجز وافتقار القدرة عن العمل والاستغراق الوظيفي، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والجدول الآتي يبين ذلك.

جدول (4)

تحليل الانحدار الخطي لإيجاد العلاقة بين العجز وافتقار القدرة على العمل والاستغراق الوظيفي

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	اختبار F	مستوى المعنوية المشاهد	اختبار T	مستوى المعنوية المشاهد
العلاقة بين العجز وافتقار القدرة على العمل والاستغراق الوظيفي	-0.710	0.505	313.796	0.000	-17.714	0.000

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط تساوي (-0.710) بإشارة سالبة وهذا يدل على أن العلاقة بين العجز وافتقار القدرة عن العمل والاستغراق الوظيفي علاقة عكسية، أي كلما كان هناك عجز وافتقار للقدرة عن العمل لأعضاء هيئة التدريس، كلما قل الاستغراق الوظيفي لديهم (والعكس صحيح)، كما أن معامل التحديد (R^2) يساوي (0.505)، وهو ما يعني أن العجز وافتقار القدرة عن العمل مسؤول عن تفسير (50.5%) من التغيرات التي تحدث في الاستغراق الوظيفي، وهناك ما نسبته (49.5%) يرجع لعوامل أخرى، بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي. ومن ثمّ يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي نصّها، "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العجز وافتقار القدرة عن العمل والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلّيات جامعة صبراتة ببلدية زلطن".

لاختبار الفرضية الفرعية الثانية والتي نصّها: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين افتقار المعنى والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلّيات جامعة صبراتة ببلدية زلطن، فإنه يمكن صياغتها في صورة إحصائية على النحو الآتي:

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين افتقاد المعنى والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة صبراتة ببلدية زلطن.

الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين افتقاد المعنى والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة صبراتة ببلدية زلطن.

لمعرفة ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين افتقاد المعنى والاستغراق الوظيفي، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والجدول الآتي يبين ذلك.

جدول (5)

تحليل الانحدار الخطي لإيجاد العلاقة بين افتقاد المعنى والاستغراق الوظيفي

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	اختبار F	مستوى المعنوية المشاهد	اختبار T	مستوى المعنوية المشاهد
العلاقة بين افتقاد المعنى والاستغراق الوظيفي	-0.618	0.382	190.021	0.000	-13.785	0.000

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط تساوي (-0.618) بإشارة سالبة وهذا يدل على أن العلاقة بين افتقاد المعنى والاستغراق الوظيفي علاقة عكسية، أي كلما كان هناك افتقاد للمعنى لأعضاء هيئة التدريس كلما قل الاستغراق الوظيفي لديهم (والعكس صحيح)، كما أن معامل التحديد (R^2) يساوي (0.382)، وهو ما يعني أن افتقاد المعنى مسؤول عن تفسير (38.2%) من التغيرات التي تحدث في الاستغراق الوظيفي، وهناك ما نسبته (61.8%) يرجع لعوامل أخرى، بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي. ومن ثم يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي نصها، "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين افتقاد المعنى والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة صبراتة ببلدية زلطن".

لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة والتي نصها: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العزلة والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة صبراتة ببلدية زلطن، فإنه يمكن صياغتها في صورة إحصائية على النحو الآتي:

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العزلة والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة صبراتة ببلدية زلطن.

الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العزلة والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة صبراتة ببلدية زلطن.

لمعرفة ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العزلة والاستغراق الوظيفي، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والجدول الآتي يبين ذلك.

جدول (6)

تحليل الانحدار الخطي لإيجاد العلاقة بين العزلة والاستغراق الوظيفي

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	اختبار F	مستوى المعنوية المشاهد	اختبار T	مستوى المعنوية المشاهد
العلاقة بين العزلة والاستغراق الوظيفي	-0.608	0.369	180.267	0.000	-13.426	0.000

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط تساوي (-0.608) بإشارة سالبة وهذا يدل على أن العلاقة بين العزلة والاستغراق الوظيفي علاقة عكسية، أي كلما كان هناك عزلة لأعضاء هيئة التدريس كلما قل الاستغراق الوظيفي لديهم (والعكس صحيح)، كما أن معامل التحديد (R^2) يساوي (0.369)، وهو ما يعني متغير العزلة مسؤول عن تفسير (36.9%) من التغيرات التي تحدث في الاستغراق الوظيفي، وهناك ما نسبته (63.1%) يرجع لعوامل أخرى، بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي. ومن ثم يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي نصها، "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العزلة والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة صبراتة ببلدية زلطن".

لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة والتي نصها: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التشاؤم والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة صبراتة ببلدية زلطن، فإنه يمكن صياغتها في صورة إحصائية على النحو الآتي:

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التشاؤم والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكتليات جامعة صبراتة ببلدية زلطن.

الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التشاؤم والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكتليات جامعة صبراتة ببلدية زلطن.

لمعرفة ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التشاؤم والاستغراق الوظيفي، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والجدول الآتي يبين ذلك.

جدول (7)

تحليل الانحدار الخطي لإيجاد العلاقة بين التشاؤم والاستغراق الوظيفي

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	اختبار F	مستوى المعنوية المشاهد	اختبار T	مستوى المعنوية المشاهد
العلاقة بين التشاؤم والاستغراق الوظيفي	-0.776	0.603	467.667	0.000	-21.626	0.000

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط تساوي (-0.776) بإشارة سالبة وهذا يدل على أن العلاقة بين التشاؤم والاستغراق الوظيفي علاقة عكسية، أي كلما كان هناك تشاؤم لأعضاء هيئة التدريس كلما قل الاستغراق الوظيفي لديهم (والعكس صحيح)، كما أن معامل التحديد (R^2) يساوي (0.603)، وهو ما يعني أن التشاؤم مسؤول عن تفسير (60.3%) من التغيرات التي تحدث في الاستغراق الوظيفي، وهناك ما نسبته (39.7%) يرجع لعوامل أخرى، بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي. ومن ثم يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي نصها، "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التشاؤم والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكتليات جامعة صبراتة ببلدية زلطن".

لاختبار الفرضية الفرعية الخامسة والتي نصها: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمرد والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكتليات جامعة صبراتة ببلدية زلطن، فإنه يمكن صياغتها في صورة إحصائية على النحو الآتي:

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمرد والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة صبراتة ببلدية زلطن.

الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمرد والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة صبراتة ببلدية زلطن.

لمعرفة ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمرد والاستغراق الوظيفي، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والجدول الآتي يبين ذلك.

جدول (8)

تحليل الانحدار الخطي لإيجاد العلاقة بين التمرد والاستغراق الوظيفي

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	اختبار F	مستوى المعنوية المشاهد	اختبار T	مستوى المعنوية المشاهد
العلاقة بين التمرد والاستغراق الوظيفي	- 0.719	0.517	329.864	0.000	18.162	0.000

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط تساوي (-0.719) بإشارة سالبة وهذا يدل على أن العلاقة بين التمرد والاستغراق الوظيفي علاقة عكسية، أي كلما كان هناك تمرد لأعضاء هيئة التدريس كلما قل الاستغراق الوظيفي لديهم (والعكس صحيح)، كما أن معامل التحديد (R^2) يساوي (0.517)، وهو ما يعني أن التمرد مسؤول عن تفسير (51.7%) من التغيرات التي تحدث في الاستغراق الوظيفي، وهناك ما نسبته (48.3%) يرجع لعوامل أخرى، بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي. ومن ثم يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي نصها، "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمرد والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة صبراتة ببلدية زلطن".

المبحث الرابع / النتائج والتوصيات

أولاً / النتائج :

تم التوصل إلى مجموعة من النتائج بعد إجراء البحث وهي:

- 1) أن مستوى الاغتراب الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات قيد البحث كان مرتفعاً بشكل عام.

(2) أن مستوى الاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد البحث كان منخفضاً بشكل عام.

(3) وجود علاقة ذات أثر وارتباط بين العجز وافتقاد القدرة على العمل كبُعد للاغتراب الوظيفي والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد البحث.

(4) وجود علاقة ذات أثر وارتباط بين افتقاد المعنى كبُعد للاغتراب الوظيفي والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد البحث.

(5) وجود علاقة ذات أثر وارتباط بين التشاؤم كبُعد للاغتراب الوظيفي والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد البحث.

(6) وجود علاقة ذات أثر وارتباط بين العزلة كبُعد للاغتراب الوظيفي والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد البحث.

(7) وجود علاقة ذات أثر وارتباط بين التمرد كبُعد للاغتراب الوظيفي والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد البحث.

ثانياً / التوصيات :

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها نوصي بما يأتي:

(1) على إدارة الجامعة والكلية قيد البحث القيام وبشكل علمي وعاجل بتخفيف مستوى الاغتراب الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد البحث من خلال إشباع حاجاتهم المادية والمعنوية؛ وتوفير جميع الإمكانيات اللازمة التي تساهم في تكوين اتجاهات إيجابية.

(2) العمل على القيام بعدد البحوث والدراسات السلوكية والتنظيمية من قبل جامعة صبراتة والكلية التابعة لها لمعرفة أسباب الاغتراب الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه؛ لتفاديه وتجنب آثاره.

(3) النظر في تطوير وتحسين وزيادة الحوافز بالجامعة؛ لتشجيع أعضاء هيئة التدريس والحد من درجة الاغتراب الوظيفي، وزيادة درجة الاستغراق الوظيفي.

(4) العمل على إيجاد مناخ تعليمي وتنظيمي مناسب تسود فيه الثقة بين أعضاء هيئة التدريس وإدارة الكليات والجامعة، وتشجيع ثقافة العمل الجماعي بما يُسهم في رفع الروح المعنوية والاستغراق الوظيفي.

(5) الاستفادة من مقترحات أعضاء هيئة التدريس، المهتمين بالجوانب السلوكية، وعقد حلقات نقاش معهم للخروج بنتائج وتوصيات تسهم في تخفيف الاغتراب الوظيفي وزيادة الاستغراق الوظيفي لديهم.

(6) منح أعضاء هيئة التدريس الفرصة للمشاركة في المؤتمرات العلمية في جميع التخصصات وبشكل مستمر ودوري والاستفادة من النتائج المتميزة التي يصلون إليها.

(7) تهيئة وتوفير وغرس ثقافة تنظيمية فعّالة في الكليات والجامعة قيد الدراسة تسهم بشكل كبير في تخفيف الاغتراب الوظيفي وزيادة الاستغراق الوظيفي لديهم.

قائمة المراجع :

1. أبو شنب، محمد (2016) " علاقة وظائف إدارة الموارد البشرية بالاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على مكاتب البريد في قطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة فلسطين.
2. إمام، محمود السيد(2019) "الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الاحترق الوظيفي لدى العاملين بشركات السياحة المصرية" رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإدارية، جامعة مدينة السادات، مصر.
3. امبارك، سعد محمد (2016)، "أثر الاغتراب الوظيفي في الالتزام التنظيمي - دراسة ميدانية بكليات الاقتصاد في جامعة الزاوية"، مجلة العلوم الشاملة، مجلة دولية علمية نصف سنوية، المعهد العالي للعلوم التقنية والفنية، المجلد (1)، العدد (2).
4. بحر، يوسف عبد عطية، وأبو سلطان، مياسة سعيد محمد(2013)، "الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للمعلمين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة"، مجلة فلسطين للأبحاث والدراسات، العدد 5.
5. الزبيدي، عقيل (2017) " آليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحتظة جدة"، مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، المجلد 193.
6. شبات، جلال إسماعيل (2012)، " الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية في الجامعات الفلسطينية دراسة حالة - جامعة القدس المفتوحة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.

7. الشقلو، عبدالرؤوف حسن (2017)، العلاقة بين الاغتراب الوظيفي وجودة الخدمات المصرفية، مجلة كلية الاقتصاد والتجارة، الجامعة الأسمرية الإسلامية، العدد 9.
8. عوجان، ديما متقال عيد(2019) "أثر الهندسة البشرية على الطاقة التنظيمية : الدور الوسيط لإستراتيجية الاستغراق" رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
9. الغويل، أحمد محمد مصطفى (2019) "الاستغراق الوظيفي وعلاقته بجودة الخدمات المصرفية من وجهة نظر الموظفين: دراسة ميدانية بفروع المصارف التجارية العامة بمدينة مصراته"، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية الليبية، طرابلس.
10. القصير، ناصر محمد (2017)، "أثر المناخ التنظيمي في الاغتراب الوظيفي — دراسة ميدانية بمدارس التعليم الثانوي بمدينة العجيلات، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية الليبية.
11. الكنعان، حمود صالح (2008)، "تأثير المتغيرات الشخصية والتنظيمية على مستوى الاغتراب الوظيفي"، مجلة معهد الإدارة العامة، المجلد 48، العدد 4، الرياض.
12. محمود، شيلان فاضل(2013) " دور بعض عوامل الهندسة البشرية في الاستغراق الوظيفي دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في شركة آسياسيل للإتصالات"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة السليمانية، العراق.
13. المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح،(2007)، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، المكتبة العصرية، المنصورة، مصر.
14. هاشم، صبيحة قاسم والعايدي، علي، رازق جواد(2010) " أثر الثقة التنظيمية في الأداء الإستراتيجي باستخدام نموذج بطاقة العلاقات المتوازنة دراسة تطبيقية في الشركة العامة للإسمنت الجنوبية في الكوفة" مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد 12، العدد 1.
15. هتنة، مجدي بوهنه (2017)، "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي — دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للنفط"، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية الليبية.

