

المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالشعور بالاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي : دراسة ميدانية في قسم علم الاجتماع بكلية التربية والآداب بجامعة الزاوية

إعداد: د. سمير المختار السيد كريمة / د. الطاهر العربي سرگز .

عضوي هيئة التدريس بقسم علم الاجتماع / كلية التربية جامعة الزاوية .

المقدمة :

احتلت المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي مكانة هامة ضمن الأدوار المتعددة التي يقومون بها، فهم عادة ما يكونون اجتماعيين وقادة تربويين في نفس الوقت ؛ لذلك ينبغي عليهم أن يمتلكوا سلوكا اجتماعيا فعّالا، وأن يكونوا فاهمين وواعين بالسلوك الإنساني وما يؤثر فيه من عوامل كالدافعية، الحوافز، الاتصال، وضع الأهداف، صنع القرار واتخاذها. (1)

فالمسؤولية الاجتماعية هي القاعدة الأساسية في أية مؤسسة، فإذا ما اتصفت هذه المسؤولية بالصفة الاجتماعية وتجسد بمضمونها التكامل والتعاون بين القيادة وأعضاء المؤسسة، انعكس ذلك على نجاح وديمومة المؤسسات التي تسعى إلى البقاء والتميز، خاصة مع تزايد الاهتمام بالسلوكيات التي تعزز العمل الوظيفي خارجا عن حلقة الأدوار الرئيسة المكلف بها جميع من في المؤسسة، عكس ذلك سيعاني العاملون وعلى رأسهم أعضاء هيئة التدريس من الشعور بالاغتراب الوظيفي الذي ينعكس على ديمومة المؤسسة ونجاحها . وبما أن الجامعة واحدة من تلك المؤسسات فلا بد أن هناك ضغوطا معينة يتعرض لها العاملون خاصة أعضاء هيئة التدريس سواء كانت هذه الضغوط فردية أم مؤسسية، بالإضافة إلى أن التزام عضو هيئة التدريس بالقوانين الصادرة من الهيئات الرسمية تلزمهم بالتقيد في ما لهم وما عليهم من حقوق تستوجب الإلتزام بها، مما يجعل بعضهم يرهق نفسه بالتفكير في سن التقاعد وآخر في التدوير الوظيفي، وبعضهم تستحوذ عليهم قضية العدالة في توزيع الحوافز المادية والمعنوية. (2)

ونتيجة للتغيرات الحاصلة في عالم الإدارة العامة، والإدارة الجامعية خاصة، فرضت على عضو هيئة التدريس كقائد إداري تربوي أن يدرك هذه الحقائق والمفاهيم الجديدة التي تتعلق بالجوانب الاجتماعية والتحلي بالمسؤولية الاجتماعية التي تؤثر تأثيرا إيجابيا مباشرا في سلوكياته الوظيفية التي تخفف من شعوره بالاغتراب نحو جامعيته ووظيفته وجماعة العمل التي ينتمي إليها ومن ثم القيام بدوره الاجتماعي بدعم الابتكارات وتنفيذ العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين

القائد وجماعته، وبين أفراد الجماعة أنفسهم، والعمل على إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية للعاملين أفرادا وجماعات من أجل دفعهم إلى العمل والتنفيذ برغبة واضحة وبهمة عالية، وإنتاج كفاءات، وإحداث التغيير المنشود لتحقيق الأهداف المرغوب فيها في ظل التوافق مع المستجدات الراهنة للإصلاح التربوي⁽³⁾.

كما يتميز العصر الحديث بانتشار ظاهرة سيطرت إلى حد كبير على الحياة الإنسانية، ألا وهي شعور الإنسان بأنه غريب عن ذاته وعن عمله وعن الآخرين من أمثاله، وهذه الظاهرة كغيرها من الظواهر فرضها الواقع الاجتماعي، كالنمو الاقتصادي المتزايد والنجاح الفردي والانفجار المعرفي بكل أشكاله وصورها لأخرى أكثر من أي وقت مضى، ومن أنواعه الاغتراب الوظيفي كشكل من أشكال المعاناة في العمل في أبسط معانيه وهو شعور العامل بالتشاؤم والعجز والإنعزالية وعدم الرضا واللامعيارية، ويعود ذلك إلى عوامل متعددة تتعلق بذاته وبالمؤسسة التي ينتمي إليها ومجتمعه الخارجي، فترتب على ذلك نتائج وخيمة لكل الأطراف وعليه يجب البحث عن مسبباته وعوامل قهره لتفادي هذه الأخطار⁽⁴⁾.

وإنطلاقاً من هذا التصور تظهر إشكالية البحث التي تربط المسؤولية الاجتماعية بالشعور بالاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي .

أولاً - مشكلة البحث :

تبرز أهمية المسؤولية الاجتماعية في إزالة أعراض الاغتراب الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية؛ فيتحقق لديهم الرضا الوظيفي، والاستعداد للعمل، وذلك أن هناك فروقا فردية تجعل البعض يسعي إلى التطوير والتجديد والمبادأة والمبادرة، بالإضافة إلى الإتيان بكل ما هو جديد سعياً إلى إثراء وظيفته، فإذا وجد عضو هيئة التدريس أن بيئة العمل تحقق له هذه الفرصة في محيط العمل، وتمنحه هذا الحق وتحرص على تنمية هذا الجانب، فتجعله يسعى جاهداً إلى التفكير والتطوير والإبداع والابتكار في العمل ؛ مما يعطي الوظيفة قيمة إضافية أعلى فيفتخر بنفسه وبمبادراته المتجددة؛ ليحقق له درجة عالية من إثبات الذات . وبهذا يتحقق الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس من خلال هذه القيمة الذاتية للعمل أو الوظيفة فيعد ذلك مؤشراً أولياً لكي يؤدي عمله بتميز .

وإنطلاقاً مما سبق تبرز مشكلة البحث في التعرف على المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالشعور بالاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي في قسمي علم الاجتماع وعلوم التربية والآداب بجامعة الزاوية .

ثانيا - أهمية البحث :

تكمن أهمية البحث من خلال الآتي :

الأهمية العلمية :

1. تكمن في مناقشة قضية هامة وهي التقليل من الشعور بالاغتراب الوظيفي من خلال تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي وما يمر بهم من تجديد وتطوير للمسؤولية الملقاة على عاتقهم من أجل تنمية أنفسهم والرفي بمؤسساتهم الجامعية والمناداة بمبدأ الجودة والفعالية في منظومة التعليم والتكوين .

2. يكتسب هذا البحث أهميته من أنه - على حد علم الباحث - أول بحث يتناول المسؤولية الاجتماعية و الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي في جامعة الزاوية.

3. تتجلى أهمية البحث في الكشف عن مظاهر الاغتراب الوظيفي وإنعكاسه على أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي، من خلال دراسة المشاعر التي تتنبأهم تجاه مؤسساتهم وتحقيق ذواتهم، مما له الأثر الكبير في إنجاز أعمالهم بإخلاص وإنتماء .

4. يكشف هذا البحث عن درجة أثر المسؤولية الاجتماعية في خفض الشعور بالاغتراب الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس الجامعي .

الأهمية العملية :

1. تتجلى أهمية البحث العملية في التوصيات التي يطرحها البحث بناء على النتائج المتوصل إليها، وهذا يتمكن القائمون على إدارة المؤسسات الجامعية من التعرف على أحد الأسباب الهامة التي تعرقل سير العملية التعليمية ألا وهو الاغتراب الوظيفي .

2. أهمية مجتمع البحث نفسه، إذ أن مجتمع البحث هم أعضاء هيئة التدريس، وهذا المجتمع هو مجتمع البحث العلمي، ومجتمع التدريس والتحفيز والعطاء، فلا بد من أن تتناول الدراسات التربوية كل ما يمكن أن يساعد على تحقيق الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي، وأسباب الاغتراب الوظيفي، والتي يمكن أن تؤثر على أدائه وعطاءه .

3. فتح آفاق بحثية في مجال الاغتراب الوظيفي من أجل الحد والوقاية من الوقوع فيه .

ثالثاً - أهداف البحث :

وبناء على ما سبق فإن هذه الورقة البحثية تحاول التعرف على طبيعة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والاغتراب الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس الجامعي في قسمي علم الاجتماع بكليتي التربية والآداب بجامعة الزاوية من خلال المحورين التاليين :

1. التعرف على أهم مظاهر الاغتراب الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس الجامعي بقسمي علم الاجتماع بكليتي التربية والآداب بجامعة الزاوية .
2. التعرف على درجة ممارسة المسؤولية الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس الجامعي بقسمي علم الاجتماع بكليتي التربية والآداب بجامعة الزاوية .
3. البحث في العلاقات الارتباطية بين بعض المتغيرات المستقلة المتمثلة في (النوع - الكلية- المسؤولية الاجتماعية) والاغتراب الوظيفي وأبعاده .

ولتحقيق هذه الأهداف قسمت الورقة البحثية إلى المحاور التالية :

أولاً - ماهية المسؤولية الاجتماعية وأهميتها :

أ. مفهوم المسؤولية الاجتماعية :

ينظر إلى مفهوم المسؤولية الاجتماعية من عدة زوايا، فهي تعرف من الناحية اللغوية : بأن الإنسان مسئول عن فعل قام به في الماضي وخلف وراءه أثراً معيناً وهو الذي يتحمل تبعه هذه الآثار والنتائج وارتباطاً بذلك يعرفها المعجم الوسيط باعتبارها " حال أو صفة من يسأل عن أمر تقع عليه تبعاته فيقول إني بريء من مسؤولية هذا العمل، أخلاقياً على الغير طبقاً للقانون " (5) ويشير التطور التاريخي لبنية المفهوم أن الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية كأساس للمواطنة جاء على إثر المناقشات الأخلاقية التي دارت في فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية ؛ فقد استشعر العالم في هذا الوقت أزمة ضمير أخلاقية نتجت عن الدمار الشامل الذي أحدثته القنابل الذرية التي دمرت مدينتي في اليابان، وبداية تطور أسلحة كيميائية وبيولوجية وتدخل الجيوش الاستخباراتية في شئون الدول، ولقد عبر فلاسفة معاصرون عن هذه الأزمة مثلMans Jonas ، Karl-otto ، اللذين أكدا على أن العالم المعاصر يواجه موقفاً أخلاقياً عاماً وهو موقف لا يرتبط بدولة معينة بقدر ما يرتبط بمصير العالم كله، ومن ثم فإن المسؤولية الاجتماعية لم تقع على عاتق الأسرة والمجتمع والدولة فحسب، بل أنها تقع على عاتق العالم أجمع فهي مسؤولية مشتركة يشترك فيها الأفراد على مستوى المجتمع الواحد كما يشترك فيها العالم أجمع على مستوى العالم ككل، وعلى نفس المنوال أكد علماء الاجتماع المعاصرون على أن المجتمع الحديث يكشف عن

مسؤوليات وتحديات جديدة ناتجة عن ظهور ما يسمى مجتمع الخطر Risk Society فالمجتمع المعاصر أصبح مشغولاً على نحو أكبر بمشكلات المستقبل والسلامة وبالتعامل مع المخاطر وصور عدم الأمن .⁽⁶⁾

وترتكز المسؤولية الاجتماعية على ارتباط الحقوق والواجبات بإشباع الاحتياجات وحل المشكلات لابد وأن يرتبط بمدى مساهمة أفراد المجتمع وشاركهم معاً لإشباع احتياجاتهم وحل مشكلاتهم معتمدين على أنفسهم، والمسؤولية الاجتماعية متبادلة بين الأفراد وبين المجتمعات المحلية وبين المجتمع العام .⁽⁷⁾

وترتبط المسؤولية الاجتماعية بالجانب الأخلاقي ؛ لذلك فهي تنطلق من الالتزام والواجبات المطلوبة من المؤسسات التعليمية من أعضاء هيئة التدريس والموظفين تجاه المجتمع كما أنها تتضمن جميع القرارات والفلسفات والطرق والأفعال التي تعتبر تطور ورفاهية المجتمع هدفاً لها .⁽⁸⁾

عرّف "بارسونز" المسؤولية: بأنها تعنى تنظيم أوجه نشاط الشخص، والجماعات بالرجوع إلى تأثيرهم على المصالح العامة، وهى تشير إلى تنظيم مصالح أعضاء النسق الاجتماعي، وتطابقها مع القيم الاجتماعية لهذا النسق .⁽⁹⁾

ويعرّف معجم العلوم الاجتماعية المسؤولية : " بأنها تبعة أمر أضر بالغير، فهي ظاهرة اجتماعية أولاً، وقوامها المنطقي الذي مازال غالباً عليها أمور ثلاثة خطأ، وضرر، وعلاقة سببية بينهما .⁽¹⁰⁾

وتعرف المسؤولية الاجتماعية إجرائياً : بأنها " الإلتزام الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في قسمي علم الاجتماع بكلتي الآداب و التربية الزاوية نحو الطلبة والجامعة والمجتمع " . وفي إطار ما سبق نجد أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية من المنظور السوسيولوجي يشير إلى إلتزام المرء بقوانين المجتمع الذي يعيش فيه وبتقاليده ونظمه سواء كانت وضعية أو أدبية وتقبله لما ينتج عن مخالفته لها من عقوبات شرعها المجتمع للخارجين على نظمته وتقاليده وآدابه. وبتأمل بنية مفهوم المسؤولية الاجتماعية تتكشف لنا الأبعاد البنائية المكونة له والتي تتمثل في:

- التمكين: وهو يعني توسيع قدرات الأفراد وزيادة الخيارات ومن ثم ينطوي على زيادة الحرية ذلك؛ لأن المسؤولية تنتمي في حالة القهر والاستبداد.

-**الإنصاف:** ويعني الإنصاف تحقيق العدالة في القدرات الأساسية وفي إطار الفرص (التعليمية - الصحية... إلخ) كما يعني الإنصاف في تقاسم الموارد تقسيماً عادلاً يؤدي إلى المساواة بين الناس.

-**المشاركة:** وتتأسس المشاركة من خلال ثقافة المجتمع والتي تشكل البنية التحتية لمنظومة القيم ويمكن من خلالها خلق نسق من التوقعات المتبادلة فيما يتعلق بمنظومات الأدوار والمسؤوليات.

-**الأمن:** فالمسؤولية الاجتماعية تقتضي التكيف مع الالتزامات الأخلاقية والاجتماعية التي يوجد في إطارها البشر مع الآخرين، وخرق هذه الالتزامات تساهم في زعزعة الأمن الذي يعد معوقاً لتأسيس المسؤولية الاجتماعية وتجعله يعيش حالة الأزمة، فالأمن هو المحرك الأساسي للعطاء والتطور. (11)

ونستطيع من خلال تأمل الأبعاد البنائية لمفهوم المسؤولية الاجتماعية أن نحدد وظائفها والتي تبدو على المستوى الفردي في تحقيق الشعور بالرخاء الاجتماعي، وعلى المستوى الاجتماعي تعد مدخلاً لتحقيق حالة الاستقرار وتماسك بنية الجماعة التي يشارك فيها الإنسان.

ب. أهمية إعداد الإنسان المسؤول اجتماعياً :

تمثل المسؤولية الاجتماعية حاجة ملحة، ومطلبا مهما في عملية إعداد الأفراد في المجتمعات المختلفة؛ لتحمل واجباتهم تجاه الجماعة التي ينتمون إليها، والمجتمع الذي يعيشون فيه، إذ أن الإرتقاء والتقدم الحضاري بالمجتمع مرتبط ارتباطاً وثيقاً بدرجة وعي الفرد بمسؤولياته الاجتماعية، ودرجة اهتمامه للقيام بها. كما أن المسؤولية الاجتماعية تؤدي دوراً مهماً في استقرار الحياة للأفراد والمجتمعات، حيث تعمل على صيانة نظم المجتمع وتحفظ قوانينه وحدوده من الإعتداء، ويقوم كل فرد بواجبه ومسؤوليته نحو نفسه ونحو مجتمعه، ويعمل ما عليه في سبيل النهوض بأمانته الملقاة على عاتقه، حيث أن الفرد بالنسبة للمجتمع كالخلية بالنسبة للبدن، فكما أن البدن لا يكون سليماً إلا إذا سلمت جميع خلاياه، وقامت بأداء وظائفها المنوطة بها، فكذلك المجتمع لا يكون سليماً إلا إذا سلم جميع أفراداه، وقاموا بأداء جميع مسؤولياتهم وواجباتهم. (12)

ثانياً - عناصر المسؤولية الاجتماعية :

حدد المختصون في المجال الاجتماعي عناصر المسؤولية الاجتماعية في ثلاثة عناصر تتكامل فيما بينها، ويدعم كل منهما الآخر، ولا يمكن الاستغناء عن أحدهما في ظل وجود الآخر (13) وهذه العناصر جاءت على النحو الآتي :

1. **الاهتمام:** وهو يتضمن الارتباط العاطفي بالجامعة، وحرص الفرد على سلامتها وتماسكها واستمرارها وتحقيق أهدافها، والاهتمام له أربع مستويات وهي: (الانفعال مع الجماعة - الانفعال بالجماعة - التوحد مع الجماعة - تعقل الجماعة).

2. **الفهم:** مسؤولية الفهم تتضمن فهم الفرد للجماعة، وللمغزى الاجتماعي لسلوكه، وينقسم إلى قسمين: (فهم الفرد للجماعة - فهم الفرد للأهمية الاجتماعية لسلوكه).

3. **المشاركة:** ويقصد بها مشاركة الفرد مع الآخرين في عمل ما يمليه الاهتمام وما يتطلبه الفهم، من أعمال تساعد الجماعة في تحقيق أهدافها، حين يكون مؤهلاً اجتماعياً لذلك أي أنها تقوم على الاهتمام والفهم، وهي أيضاً تتم من خلال ما تقتضيه رعاية الجماعة وهدايتها وإتقان أمورها، والمشاركة تظهر قدرة الفرد وتبرز مكانته، والمشاركة لها ثلاثة جوانب هي: (التقبل - التنفيذ - التقسيم).⁽¹⁴⁾

يرى الباحث: أن الشعور بالمسؤولية الاجتماعية للأفراد نحو مجتمعهم يتوقف على مدى شعورهم بالانتماء والولاء إلى مجتمعهم، وكلما زاد الشعور بالانتماء والولاء للمجتمع كلما زاد الشعور بالمسؤولية الاجتماعية نحوه. وأن الشعور بالمسؤولية الاجتماعية يدل على مدى استعداد الفرد للقيام بما يوكل إليه من مسؤوليات في المواقف المختلفة، وأن الشخص المسؤول اجتماعياً يتميز بمواصفات أهمها: الاعتماد على النفس، والقيام بالواجبات، والاجتهاد، والتفاعل والتعاون مع الآخرين، وتحمله المسؤولية عن آرائه وأفعاله.

ثالثاً - مجالات المسؤولية الاجتماعية لعضو هيئة التدريس الجامعي:

إن عضو هيئة التدريس الجامعي يمثل حجر الأساس في مسيرة المؤسسة الجامعية ولا يمكن لأي جامعة أن تؤدي وظائفها، وتحقق أهدافها بفاعلية دون توافر القوى البشرية المؤهلة، والتي من المتوقع أن تؤدي مسؤولياتها الاجتماعية إما بصورة فردية أو جماعية، مما يجعل مؤسسات التعليم تحقق أهدافها بنجاح، وقد ازدادت مسؤوليات عضو هيئة التدريس الجامعي في هذا العصر، حيث لم تعد تقتصر على توصيل المعرفة، بل تعدت ذلك إلى العمل على ترسيخ القيم ونشر المعرفة والمهارات في المجتمع، إن مسؤوليات عضو هيئة التدريس الجامعي تشكل على أساس طبيعة مهنته التي تجعل منه رائداً لطلابه وأن تحقيق إحتياجات الشباب الجامعي مرهون أساساً بما يتلقاه الشباب من إعداد وتدريب في المؤسسة الجامعية بما يتوافق مع تطلعاتهم المستقبلية وطموحاتهم.⁽¹⁵⁾

وصنفت المسؤولية الاجتماعية لعضو هيئة التدريس الجامعي في المجالات الآتية :

- مسؤوليته تجاه طلابه : وتشمل التدريس والإرشاد والتوجيه والاهتمام بتشكيل اتجاهات إيجابية لديها نحو فهم المشكلات المعاصرة، وتشكيل اتجاهات نحو تحمل المسؤولية الأخلاقية والفردية والجامعية تجاه مجتمعاتهم .

- مسؤولياته تجاه المؤسسة التي يعمل بها : من خلال المشاركة في لجان الأنشطة، والهيئات العلمية والمشاركة في الاجتماعات وتمثيل المؤسسة الاجتماعية في المحافل العلمية والأدبية .

- مسؤولياته تجاه المجتمع المحيط به : وتشمل خدمة المؤسسات ذات العلاقة بالمجتمع المحلي ونشر الثقافة المجتمعية، وتقديم الاستشارات وإجراء الدراسات والأبحاث التي تتناول قضايا تهم المجتمع أو تسهم في معالجة مشكلاته، والإسهام في تدعيم علاقة الجامعة بمؤسسات المجتمع المحلي .

- مسؤولياته تجاه نفسه ومكانته في مهنته: وتشمل سعيه نحو تطوير ذاته مهنياً من خلال الإطلاع والبحث، فضلاً عن مسؤولياته الأسرية .

رابعاً- دور الجامعة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الهيئة التدريسية :

على الرغم من كون المسؤولية الاجتماعية قيمة ذاتية تمثل رقابة ذاتية للفرد، إلا أنها في عملية بنائها تعد نتاجاً اجتماعياً يتم تعلمه من خلال المؤسسات الاجتماعية المختلفة، ويبدأ تعلمها منذ الصغر في الأسرة باستخدام عملية التنشئة والتربية .

وفي المراحل التالية يتم اكتساب المسؤولية الاجتماعية من خلال التعليم في مؤسسات المجتمع المختلفة وبالتالي فهي قابلة للتعديل والإصلاح .

إن تعزيز المسؤولية الاجتماعية وتنميتها لا يحدث من فراغ، وإنما يتم في المؤسسات الاجتماعية وبالتحديد المؤسسات التعليمية .

وتبرز أهمية المؤسسة الاجتماعية في دعم أدوار عضو التدريس الجامعي ومسؤولياته من خلال توظيف المقترحات الآتية: (16)

- تشجيع الأعمال البحثية والتطويرية المشتركة بين الأكاديميين والاقتصاديين والتربويين، وعقد الندوات والمؤتمرات العلمية والتربوية والإنسانية على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي.

- عقد لقاءات دورية بين العاملين في الجامعات للإطلاع على المستجدات والمتغيرات الدولية بهدف التحسين والتطوير المستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس والتركيز على الدور الأخلاقي لجميع العاملين في الجامعة عن طريق ترسيخ قيم تحمل المسؤولية والالتزام والعدل والمحاسبة والمشاركة الجماعية .

- تشكيل وحدات لضمان جودة التعليم في الجامعة تتولى مهمة تعزيز المسؤولية الاجتماعية من خلال الخطط الاستراتيجية للجامعات، ومن ناحية أخرى تسعى الوحدة إلى تنسيق الجهود لدعم أدوار أعضاء هيئة التدريس ومسؤولياتهم العمل على تعزيز مكانة الأستاذ الجامعي من خلال الدعم المادي والمعنوي فضلا عن التأكيد على مجال تحمل المسؤوليات الاجتماعية تجاه الطالب والجامعة والمجتمع .

خامسا - ماهية الاغتراب الوظيفي :

يعتبر مفهوم الاغتراب من أكثر المفاهيم شيوعا في العلوم الإنسانية الحديثة، وأكثرها إستخداما لتفسير الكثير من الظواهر وتبرير العديد من القضايا، مما دفع بعض الباحثين إلى اعتباره " منظورا بحثيا " أكثر منه مفهوما علميا، وإلى النظر إليه على أنه " الكلمة السحرية التي يمكن عن طريقها تفسير كل القضايا في كثير من الأوقات " .

أ - مفهوم الاغتراب الوظيفي :

يشير مفهوم الاغتراب الوظيفي إلى ضعف العلاقة بين الفرد والوظيفة ومستوى الاندماج الذي قد يكون نفسيا أو فكريا أو مهنيا، وهو من أهم موضوعات ومشكلات المؤسسات التعليمية الحديثة لكونها سمة جوهرية للوجود الإنساني في هذا العصر .

فظاهرة الاغتراب ليست وليدة هذا العصر بل هي قديمة قدم الوجود الإنساني، حيث لاقت إهتماما كبيرا من علماء التربية وعلم النفس وعلم الاجتماع والفلسفة، وهي ظاهرة تستوجب الكشف عن مظاهرها والعوامل المسببة لها . ومع التقدم الحضاري، وتشابك متغيرات الحياة وتعدد مظاهرها تزداد ظاهرة الاغتراب شيوعا بشتى صورها وألوانها .

" والغريب " في مجتمع ما هو من لم يكن من أبنائه، وبالتالي فهو غير مرتبط بهم بقرابة أو أصر فكرية تشده إليهم، وهذا يمثل إغترابا جسديا، بينما في المجال النفسي قد يكون الإنسان بين أهله وأبناء مجتمعه ولكنه يشعر أنه غريب بسبب العوامل النفسية الداخلية والتي هي إنعكاس لما في المجتمع أولا، ولما في جسمه من النواحي البيولوجية الفكرية المعقدة ثانيا، فالغربة أو الاغتراب المقصود هنا هو إغتراب نفسي لا جسدي .⁽¹⁷⁾

وقد إزداد اهتمام الباحثين بظاهرة الاغتراب نتيجة للتغيرات الجذرية والعميقة في الجوانب الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية التي رافقت التحول الصناعي في القرن التاسع عشر الذي أدى إلى زيادتها إن المشكلات التي طرحت على سطح قضية الاغتراب وإن كانت مشكلات وظروف حديثة لكن الحق أن بعضاً منها كان موجوداً في عصور سابقة أيضاً.

إن الاهتمام بظاهرة الإغتراب يُعدُّ مؤشراً واضحاً في الحد من خطورة هذه الظاهرة من كونها الممهد والمنذر بالدمار للمجتمعات البشرية التي تعاني منها نتيجة لما تحمله من ألم وقلق وتشتت وضياح وإحساس بالفراغ وغياب الإنتماء واللامعيارية والهدفية للحياة الإنسانية ومحاولة الفرد لجعلها ظاهرة صحية يحاول من خلالها تحدي نفسه أولاً قبل تحديه للمنافسين سواء كانوا في بيئة عمله أم في البيئات المنافسة من أجل استثمارها بالشكل الإيجابي الذي ذكره (هيجل) لجعلها مصدر قوة له من خلال تمتعه وامتلاكه للمعارف والعلوم وتسليحه بها لتحقيق أداء متميزاً لمنظّمته.

سادساً- مظاهر الاغتراب الوظيفي وخصائصه:

تشمل مظاهر الاغتراب النقاط التالية: (18)

1. الشعور بالعجز: يقصد بالعجز إفتقاد الفرد القدرة على التحكم في الأحداث المحيطه به أو تأثيره في المنظمة التي يعمل فيها حيث يتوقع الفرد في هذه الحالها أن سلوكه لن يأتي بالنتائج المرجوه منه .

2. الشعور بعدم الرضا: وهو عكس الرضا أي عدم التوافق النفسي للفرد الذي يعلن عن نفسه من خلال سلوك الفرد بقلة الإنتاجية وعدم التفاعل وعدم السعادة والاستقرار ومن ثم عدم تقبل الوضع الاجتماعي والمهني وغالباً تنتج عن عدم إشباع الحاجات وعدم القناعة بما حققه وما يحققه مستقبلاً.

3. الشعور بالعزلة الاجتماعية: تكون العزلة الاجتماعية بشعور الفرد بالعزلة عن أهداف وقيم مجتمعه السائدة وثقافته ويكون الفرد مبتعداً عن المنظمة والمجتمع .

4. الشعور بالاغتراب عن الذات: يحدث الاغتراب عن الذات عندما يكون هناك انفصال حاد بينما يتميز به الفرد من إستعدادات وقدرات وخبرات من جهة وبين ما يشغله من جهة أخرى، وبين الفرص المتاحة له لتوظيف هذه المهارات والاستعدادات والإمكانات من جهة ثالثة.

سابعاً - مراحل الاغتراب الوظيفي :

تمر ظاهرة الاغتراب الوظيفي على الأغلب بثلاثة مراحل كل مرحلة تؤدي إلى المرحلة التي تليها، وتختلف هذه المراحل بعضها عن بعض كما تختلف نتائجها على المؤسسة التعليمية بحسب درجة خطورتها بدءاً بمرحلة الاغتراب النفسي : تتميز هذه المرحلة بشعور الفرد بأن العلاقة بينه وبين مؤسسته التي يعمل بها لم تعد طبيعية بل إن التوتر يسودها ويعزو ذلك إلى أن المؤسسة التعليمية أو من يمثلها لديهم مواقف سلبية وعليه لم تعد لديه الأهمية نفسها أي أنه قد دخل دائرة النسيان والإهمال في عمله وهنا فإن عضو هيئة التدريس يستمر في تكوين المشاعر السلبية تجاه مؤسسته وشعوره بأن كل ما يعانيه من مشاكل وصعوبات إنما سببها المؤسسة الجامعية نفسها. ومروراً بمرحلة الاغتراب الذهني : تعد هذه المرحلة إمتداداً لمرحلة الاغتراب النفسي ولكنها أكثر خطراً على المؤسسة التعليمية والعاملين بها إذ تتميز بالشروذ الذهني وعدم القدرة على التركيز لدى الأفراد وتبدو عليهم مظاهر الحزن والاكتئاب وكثرة الأخطاء أثناء الأداء الوظيفي إلى حد ملحوظ، وإنتهاء بمرحلة الاغتراب الجسدي : يصبح الاغتراب الوظيفي اغتراباً كلياً إذ يكثر الغياب والتأخر عن الدوام والخروج أثناء الدوام والإنصراف قبل نهاية الدوام وتكثر الانتقالات الجماعية في المؤسسة التعليمية وتصبح الصراعات بين العاملين في المؤسسة الجامعية واضحة ويفقد الرؤساء المباشرون القدرة على السيطرة على الأمور.⁽¹⁹⁾

ثامناً- العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي :

تتنوع العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي بين أعضاء هيئات التدريس في المؤسسات الجامعية المختلفة وإن كانت في الغالب تعود إلى عاملين رئيسيين هما :⁽²⁰⁾

1. عوامل تعود للمؤسسة التعليمية : تعددت العوامل في هذا الجانب نذكر منها: (المكننة، الخلل في تقارير كفاية الأداء، ضعف الفعالية الإدارية، ضعف نظام الحوافز، الاحتفاظ بالمعلومات والخبرات، سعة حجم المؤسسة التعليمية) .
 2. عوامل تعود للأفراد : ينطوي هذا الجانب على العديد من العوامل منها : (الخوف وعدم الأمن الوظيفي، نقص الكفاءة، عدم التوافق والتكيف) .
- تاسعاً- الاغتراب الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي :

وجد 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 وإزدهارها. (21)

فالتعليم 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، ولا بالانتماء المؤسسي، بل باغتراب وظيفي؛ لذلك جاء الاهتمام بجودة نظام التعليم الجامعي، بكافة عناصره ومكوناته، لما يمثله ذلك من أهمية قصوى على الإدارات الجامعية لذلك عليها أن تعبرها جل اهتمامها.

ويعد دور العاملين في الجامعات مهما ومميزا لهذه الجامعات، فهم الركيزة الأساسية في البناء الجامعي، فكلما كانت الأجواء المحيطة بالعاملين إيجابية، ومناخها الجامعي صحيا، عندها ترتفع الروح المعنوية للعاملين، ويتولد لديهم شعور بالرضا الوظيفي، والانتماء للمؤسسة، وعندما يتولد لديهم شعور بالإحباط والإرباك، وتحاصر قواهم الفكرية والإبداعية من كل جانب، وينخفض الانتماء للجامعة، وينعكس هذا تلقائيا على الأداء، وتظهر لديهم مشاعر الاغتراب الوظيفي.

عاشرا- الدراسات السابقة التي تناولت الاغتراب الوظيفي :

1. دراسة محمود أحمد أبو سمرة ومحمد عوض شعيبات، الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، 2014 م. (22)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل، والبالغ عددهم (449) عضوا، وقام الباحثون باختيار عينة عشوائية طبقية، بلغ عدد أفرادها (200) عضو هيئة تدريس، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لتطبيق هذه الدراسة.

وأُسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

- أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي قدره (3.81) للدرجة الكلية.
- عدم وجود فروق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغيرات (الجنس، والجامعة).

- وجود فروق بين متوسطات إستجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات العمل في الجامعة، عدد الأبحاث المنشورة) .

2. دراسة وجدان أبو القاسم الميلودي ، إغتراب المعلم في مرحلة التعليم المتوسط بمدينة الزاوية، 2004م.⁽²³⁾

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى شيوع أبعاد الاغتراب عند معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية، في مدينة الزاوية، وبيان أثر عوامل (الجنس، العمر، المؤهل الأكاديمي، المستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية، ومدة الخدمة في المهنة) على أبعاد الاغتراب . وقد حددت الدراسة مظاهر الاغتراب بخمسة أبعاد، هي : (فقدان المعنى، فقدان المعايير، العزلة الاجتماعية، فقدان السيطرة، وغربة الذات) . وأختيرت عينة عشوائية طبقية، تكونت من (324) معلماً ومعلمة، وشملت (19) مؤسسة تعليمية متوسطة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وصممت أداة لقياس الاغتراب.

وأُسفرت الدراسة عن النتائج التالية :

- أن عينة الدراسة في متوسطاتها تعاني من الاغتراب المرتفع على المقياس ككل، كما سجلت العينة درجات متفاوتة على أبعاد الاغتراب على التوالي (فقدان المعايير، وفقدان السيطرة، وفقدان المعنى، والعزلة الاجتماعية، وغربة الذات) .

- أن الجنس كان العامل الوحيد من بين العوامل المستقلة الذي أظهر آثاراً ذات دلالة إحصائية، وعلى كافة الأبعاد .

- أظهرت النتائج وجود علاقة دالة إحصائية بين أبعاد الاغتراب فيما بينها، وبين التجاوز عن الغش والمتغيرات المستقلة من جهة، والتجاوز عن الغش وأبعاد الاغتراب من جهة أخرى .

3. دراسة رنا العسال، الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظرهم وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري مدارسهم، عمان، 2009م.⁽²⁴⁾

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظرهم وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر المديرين. شملت عينة الدراسة (110) مدير ومديرة و (330) معلماً ومعلمة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الانحدار كدالة لجمع البيانات من عينة الدراسة .

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- أن هناك مستوى متوسطا من الاغتراب الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة بشكل عام وفي كل مجال من المجالات التالية : فقدان المعنى، فقدان المعايير، الانعزال الاجتماعي، فقدان السيطرة، واللامبالاة .

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن تعزى إلى متغير الجنس لصالح الذكور .

- هناك علاقة ارتباطية سلبية بين الإغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن ومستوى أدائهم الوظيفي .

إحدى عشرة - الإجراءات المنهجية في الدراسة الميدانية :

1. مجتمع البحث : تكون مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس القارين بقسمي علم الاجتماع بكليتي التربية والآداب بجامعة الزاوية البالغ عددهم (34) وتم اتباع أسلوب الحصر الشامل لجميع البيانات منهم للعام الجامعي 2019م .

جدول (1) يبين عدد أعضاء هيئة التدريس بقسمي علم الاجتماع بكليتي التربية والآداب بجامعة الزاوية حسب إحصائية 2019م .

ر.م	الكلية	عدد أعضاء هيئة التدريس الذكور	عدد أعضاء هيئة التدريس الإناث	المجموع
1-	كلية التربية	4	11	15
2-	كلية الآداب	7	12	19
	المجموع الكلي			34

2. الخصائص العامة للمجتمع البحث :

جدول (2) يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حسب النوع

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	11	32.4
أنثى	23	67.6
المجموع	34	100.0

من خلال البيانات الواردة بالجدول (2) نلاحظ أن نسبة 67.6% من مجموع أفراد مجتمع البحث من الإناث، ونسبة 32.4% من مجموع أفراد مجتمع البحث من الذكور .

جدول (3) يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
1- 5 سنوات	5	14.7
1- 10 سنوات	10	29.4
11- 15 سنة	12	35.3
16 سنة فأكثر	7	20.6
المجموع	34	100.0

من خلال البيانات الواردة بالجدول (3) نلاحظ أن نسبة 35.3% من مجموع أفراد مجتمع البحث تتراوح سنوات خبرتهم من 11 - 15 سنة، ونسبة 29.4% تتراوح سنوات خبرتهم من 5 - 10 سنوات، ونسبة 20.6% تتراوح سنوات خبرتهم 16 سنة فأكثر، ونسبة 14.7% سنوات خبرتهم من 1 - 5 سنوات . ويعزى هذه النتيجة كون هذه الفئة من أعضاء هيئة التدريس مضى على وجودهم في الجامعة ما يقارب خمسة عشرة سنة، تعاملوا مع العديد من المواقف، شكلت لديهم شعورا أعلى بالإغتراب الوظيفي، وقد يعزى السبب أيضا كون العديد من أفراد هذه الفئة كانت تنتظر إمتيازات إدارية، أو ترقية فلم تحصل عليها، وهذا بخلاف الفئات الأخرى والتي لم يمضي على وجودها في الجامعة إلا بضع سنوات وأمامها متسع من الوقت لتحقيق الذات والتطوير المهني .

جدول (4) يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الابحاث المنشورة

عدد الابحاث المنشورة	التكرار	النسبة المئوية
بحث واحد	7	20.6
بحثان	5	14.7
ثلاث بحوث	9	26.5
أربع بحوث	8	23.5
خمس بحوث فأكثر	5	14.7
المجموع	34	100.0

من خلال البيانات الواردة بالجدول (4) نلاحظ أن نسبة 26.5% من مجموع أفراد مجتمع البحث نشروا ثلاث أبحاث، ونسبة 23.5% نشروا أربع أبحاث، ونسبة 20.6% نشروا بحثا واحدا، ونسبة 14.7% نشروا بحثان، وكذلك نسبة 14.7% نشروا خمس بحوث فأكثر . يعزو ذلك إما لحدائث تعيين عضو هيئة التدريس بالجامعة أو لقلّة خبرته في كتابة البحوث العلمية، أو جهله بأمور الترقية أو نتيجة لإرتفاع ثمن نشر البحوث .

3. حدود البحث :

أ. الحدود النظرية : يستند البحث على نظريات ذات القاعدة الشمولية والتي حاولت تفسير ظاهرة الإغتراب بإرجاعها إلى عوامل كثيرة ومتداخلة وإعطاءها أبعاداً متعددة محاولة عبرها تفسير الظاهرة بصورة واضحة لا يكتنفه الغموض .

ب. الحدود المنهجية : يعد المسح الاجتماعي من أكثر الطرق تماشياً وملائمة وإستخداماً لهذا النوع من الدراسات الوصفية، إذ يتيح هذا المسح القدرة على جمع أكبر قدر من البيانات الميدانية عن الموضوع أو الظاهرة المراد دراستها . كما أن الباحثين عادة ما يلجئون إلى إجراء مسح بالعينة للمجتمع الأصلي للبحث، للخروج بنتائج يمكن أن تفيد في فهم صحيح للظاهرة المدروسة.

4. أداة البحث : بعد الإطلاع على الأدب السوسيولوجي والدراسات السابقة، تم بناء إستبانة وفقاً للخطوات الآتية :

1- تحديد أبعاد الرئيسية للإستبيان .

2- صياغة فقرات الإستبانة حسب إنتمائها لكل بعد .

أ. صدق وثبات الأداة :

1. أعدت الاستبانة بصورتها الأولية، وتم عرضها على مجموعة من المحكمين والبالغ عددهم (5) محكمين متخصصين في مجال المعرفة، وتم إجراء التعديلات اللازمة، حذف أو إضافة أو تعديل، فأصبح عدد فقرات الاستبانة بعد التعديل (36) فقرة موزعة على أربع أبعاد (الشعور بالعجز - الشعور بالعزلة الاجتماعية - الشعور باللامعيارية - الشعور بالإغتراب عن الذات)، علماً بأن بدائل الإجابة عن فقراته تنحصر في (دائماً - أحياناً - أبداً) .

2. تم القيام بحساب صدق الإتساق الداخلي باستخدام مصفوفة الارتباط البسيط بيرسون .

جدول (5) ارتباط أبعاد الاستبيان بالدرجة الكلية

الأبعاد	عدد الفقرات	الارتباط
الشعور بالعجز	8	***0.971
الشعور بالعزلة الاجتماعية	8	***0.960
الشعور باللامعيارية	8	***0.970
الشعور بالاغتراب عن الذات	8	***0.961
الاغتراب الوظيفي ككل	32	***0.989

يتضح من الجدول السابق (5) أن جميع قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل بعد من أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية كانت دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) الأمر الذي يؤكد صدق الاتساق الداخلي لكل بعد بالدرجة الكلية للاستبيان، ومن ثم الوثوق فيه للاستخدام والتطبيق.

ب. حساب ثبات الاستبانة باستخدام اختبار ألفا كرونباخ.

جدول (6) معامل ثبات الاستبانة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ للأبعاد والدرجة الكلية

الابعاد	عدد الفقرات	الثبات
الشعور بالعجز	8	0.982
الشعور بالعزلة الاجتماعية	8	0.983
الشعور باللامعيارية	8	0.984
الشعور بالاغتراب عن الذات	8	0.985
الاغتراب الوظيفي ككل	32	0.988

يتضح من الجدول (6) أن جميع قيم معاملات الثبات عالية، حيث تراوحت قيم معاملات الثبات في محاور الاستبانة بين (0.982-0.985)، وبلغ معامل الثبات الكلي (0.988)، وتشير هذه القيم العالية من معاملات الثبات إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

تحليل البيانات وتفسيرها :

1. ما أهم مظاهر الاغتراب الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس الجامعي بقسمي علم الاجتماع بكليتي التربية والآداب بجامعة الزاوية ؟

أ- الشعور بالعجز .

جدول (7) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات حسب أهميتها في بعد الشعور بالعجز .

ر.م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1-	لا تستطيع إيجاد حلول للمشكلات التي تعترضك في عملك	2.1176	0.76929	6	متوسطة
2-	يسيطر عليك شعور الرغبة في الإستقالة من عملك في الجامعة	2.3529	0.69117	2	عالية

متوسطة	4	0.83378	2.1765	تجد صعوبة في مناقشة أمور العمل مع زملائك في الجامعة	3-
متوسطة	5	0.82139	2.1471	تشعر بأنك لا تستطيع تقديم أي خدمة لزملائك في الجامعة	4-
متوسطة	3	0.72944	2.2059	تشعر بضعف قدراتك على اتخاذ القرارات المتعلقة بعملك في الجامعة	5-
عالية	2	0.69117	2.3529	تشعر بغياب الأمن الوظيفي في الجامعة	6-
متوسطة	7	0.81431	2.0588	تقوم بالمشاركة في صنع القرارات في الجامعة	7-
عالية	1	0.69695	2.3824	تواجه صعوبة في أن تعبر عن رأيك في قضايا الجامعة بصراحة .	8-

يتضح من الجدول السابق (7) أن أعلى فقرة في هذا البعد كانت : الفقرة (8) والتي نصت على (تواجه صعوبة في أن تعبر عن رأيك في قضايا الجامعة بصراحة) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.3824) وانحراف المعياري (0.69695) وجاءت بدرجة عالية .

ويعزو ذلك لشعور الفرد بعدم إيجابيته وفعاليته وعدم تمكنه من الاستقلال وتحمل المسؤولية والقدرة على اتخاذ القرار، أي أن سلوكه الشخصي لا يستطيع أن يحدد النتائج التي ينشدها، وعدم قدرته على التحكم أو التأثير في مجريات الأمور الخاصة به، أو في تشكيل الأحداث العامة في مجتمعه، وإحساسه بأنه مقهور ومسلوب الإرادة ولا يقدر على الاختيار، كما أنه لا يستطيع التأثير في المواقف الاجتماعية التي يواجهها ويعجز عن السيطرة على تصرفاته وأفكاره ورغباته، وبالتالي لا يستطيع أن يقرر مصيره .

وأن أدنى فقرة في هذا البعد كانت : الفقرة (7) والتي تنص على (تقوم بالمشاركة في صنع القرارات في الجامعة) بمتوسط حسابي (2.0588) وانحراف المعياري (0.81431) .

جدول (8) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات حسب أهميتها في بعد الشعور بالعزلة الاجتماعية .

الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	ر. م
متوسطة	4	0.81868	2.2353	تشعر بأن زملاء العمل لا يثقون بك .	1-
متوسطة	3	0.68404	2.3235	تشعر بأن زملائك من أعضاء هيئة التدريس يتجاهلونك .	2-

3-	يتتابك شعور بالتوتر أثناء وجودك في الجامعة .	2.3824	0.69695	2	عالية
4-	تشعر بأنك لا تثير إعجاب رؤسائك في العمل .	2.0000	0.77850	7	متوسطة
5-	تجنب المشاركة في أنشطة الجامعة (ندوات، محاضرات)	2.1765	0.79661	6	متوسطة
6-	تشعر بالغربة عن زملائك حتى في ظل وجودهم معك في الجامعة	2.4118	0.70141	1	عالية
7-	علاقاتك مع موظفي الجامعة محدودة .	2.4118	0.70141	1	عالية
8-	تشعر بأن قناعاتك غريبة عن قناعات زملائك في هذه الجامعة	2.2059	0.76986	5	متوسطة

يتضح من الجدول السابق (8) أن أعلى فقرة في هذا البعد كانت : الفقرتين (6-7) والتي تنص على (تشعر بالغربة عن زملائك حتى في ظل وجودهم معك في الجامعة - علاقاتك مع موظفي الجامعة محدودة) احتلت المرتبة الأولى بنفس متوسط حسابي (2.4118) وانحراف المعياري (0.70141) وجاءت بدرجة عالية.

ويرجع ذلك لغياب وضعف الروابط الاجتماعية، والتي تؤدي إلى نتائج خطيرة على المستويين النفسي والاجتماعي للأفراد، حيث أشار دوركايم أن في فقد المواءمة بين الفرد والمجتمع يؤدي إلى غياب الضبط الاجتماعي والنفسي وما يتبع هذا من اضطرابات نفسية منها القلق والتوتر وسوء الأداء الوظيفي والاكنتاب الذي قد يدفع الإنسان في النهاية إلى الانتحار . ومما لاشك فيه أن غياب العلاقات المجتمعية الحميمة تدفع أفراد المجتمع إلى الهروب من مشاكلهم الحياتية، وضغوط حياتهم، بوسائل متعددة، منها السقوط في مستنقع الإدمان أو الهروب إلى عالم الأنترنت الخيالي . فعضو هيئة التدريس كبقية الأفراد الآخرين قد يعيش آثار هذه العزلة الاجتماعية وتسبب له معاناة مضمينة في ممارسة عمله .

وأن أدنى فقرة في هذا البعد كانت : الفقرة (4) والتي تنص على (تشعر بأنك لا تثير إعجاب رؤسائك في العمل) بمتوسط حسابي (2.0000) وانحراف المعياري (0.77850) .

جدول (9) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات حسب أهميتها في بعد الشعور باللامعيارية .

م . ر	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1-	لم تعد تكثرث لسمعة الجامعة .	2.1176	0.76929	6	متوسطة
2-	تتأخر عن بداية الدوام الرسمي دون عذر مقبول .	2.3529	0.69117	2	عالية
3-	تستخدم التبريرات لما تقوم به من أعمال تخالف أنظمة الجامعة .	2.1765	0.83378	4	متوسطة
4-	تشعر بأن التزامك بالقيم المؤسسية أصبح ضعيفا	2.1471	0.82139	5	متوسطة
5-	ترغب في المغادرة من العمل دون عذر مقبول .	2.2059	0.72944	3	متوسطة
6-	ليس هناك ما يشجعك على الإخلاص في أداء عملك في الجامعة .	2.3529	0.69117	2	عالية
7-	تشعر بأن الإلتزام بأنظمة الجامعة وتعليماتها غير مجد .	2.0588	0.81431	7	متوسطة
8-	ترى أن تحقيق الذات أهم من الإنصياع لائظمة وقوانين الجامعة .	2.3824	0.69695	1	عالية

يتضح من الجدول السابق (9) أن أعلى فقرة في هذا البعد كانت : الفقرة (8) والتي نصت على (ترى أن تحقيق الذات أهم من الانصياع لائظمة وقوانين الجامعة) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.3824) وانحراف المعياري (0.69695) وجاءت بدرجة عالية .

ويعزو ذلك لنقص الإلتزام بالقيم الخلقية والمقومات الروحية لدى أعضاء هيئة التدريس والتي صارت مرفوضة اجتماعيا، وشعورهم بأن استخدامهم للوسائل غير المشروعة أصبح أمرا ضروريا لتحقيق أهدافهم، كما أن من بين العوامل المؤثرة لظهور اللامعيارية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي ضعف التماسك الأسري وضعف التنشئة الاجتماعية ودور وسائل الإعلام السلبي وقلة الدخل الشهري للأسرة وسوء السكن .

وأن أدنى فقرة في هذا البعد كانت : الفقرة (7) والتي تنص على (تشعر بأن الإلتزام بأنظمة الجامعة وتعليماتها غير مجد) بمتوسط حسابي (2.0588) وانحراف المعياري (0.81431) .

جدول (10) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات حسب أهميتها في بعد الشعور بالاغتراب عن الذات .

م . ر	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1-	تشعر بالفراغ النفسي أثناء عملك في الجامعة .	2.2941	0.67552	3	متوسطة
2-	تشعر بتدني مستوى رضاك عن أدائك في الجامعة	2.3235	0.76755	2	متوسطة
3-	تكراه المشاركة في صناعة أي من قرارات الجامعة	2.2647	0.70962	4	متوسطة
4-	تشعر بالعجز عن تحقيق ذاتك داخل الجامعة .	2.0294	0.83431	6	متوسطة
5-	تشعر بصراع دائم بين قناعاتك وما تقوم به في الجامعة .	2.2353	0.69887	5	متوسطة
6-	تجد صعوبة في قول (لا) عندما يتطلب الأمر ذلك	2.2941	0.67552	3	متوسطة
7-	تشعر أن وظيفتك لا تشبع لديك الحاجة لتأكيد ذاتك	2.3529	0.69117	1	عالية
8-	ترى أن ما حققته من نجاحات في الجامعة لم يحقق طموحك	2.3235	0.76755	2	متوسطة

يتضح من الجدول السابق (10) أن أعلى فقرة في هذا البعد كانت : الفقرة (7) والتي نصت على (تشعر أن وظيفتك لا تشبع لديك الحاجة لتأكيد ذاتك) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.3529) وانحراف المعياري (0.69117) وجاءت بدرجة عالية .

يمكن تفسير ذلك أن الفرد الذي يعاني من الشعور بالاغتراب يكون مستوى طموحه منخفضاً، وقدرته على الابتكار منخفضة والتوافق عنده بأبعاده الاجتماعية والإنفعالية والأسرية منخفضاً، وتقديره لذاته منخفضاً، حيث ينفصل المغترَّب عن ذاته، ولا يشعر بما يريد أو يسعى إليه . فالشخص ذو التقدير الذاتي المنخفض يعيش في ظروف صعبة ويعجز عن مواجهتها أو التكيف معها، فيفقد إحساسه بمعنى الحياة ويفقد الغرض من الحياة ومن سلوكه، وحينما تزداد حدة ما يشعر به من إغتراب وإنفصال عن نفسه فإن حياته النفسية تضطرب، ومعاييره تهتز وتظهر

عليه مجموعة من المظاهر المصاحبة للاغتراب والمتمثلة في العدوان، والتقدير السلبي للذات، وسوء التوافق والإكتئاب؛ لذا من المتوقع أن الشخص الذي يشعر بالاغتراب يكون أكثر عصابية.

وأن أدنى فقرة في هذا البعد كانت : الفقرة (4) والتي تنص على (تشعر بالعجز عن تحقيق ذاتك داخل الجامعة) بمتوسط حسابي (2.0294) وانحراف المعياري (0.83431).

جدول (11) يبين المتوسط الحسابي وترتيب أبعاد الاغتراب الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بقسمي علم الاجتماع بكليتي التربية والآداب جامعة الزاوية حسب أهميتها لدى أفراد مجتمع البحث .

م . ر	أبعاد الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بقسمي علم الاجتماع بكليتي التربية والآداب جامعة الزاوية حسب أهميتها لدى أفراد مجتمع البحث	المتوسط الحسابي	الترتيب
1-	الشعور بالعجز	17.9412	3
2-	الشعور بالعزلة الاجتماعية	18.1471	1
3-	الشعور باللامعيارية	17.7941	4
4-	الشعور بالاغتراب عن الذات	18.1176	2

يبين الجدول (11) ترتيب أبعاد الإغتراب حسب أهميتها لدى أفراد مجتمع البحث وفقاً للمتوسط الحسابي، حيث جاءت في المرتبة الأولى الشعور بالعزلة الاجتماعية بمتوسط الحسابي (18.1471)، بينما جاء الشعور بالاغتراب عن الذات في المرتبة الثانية بمتوسط الحسابي (18.1176)، وفي المرتبة الثالثة جاء الشعور بالعجز بمتوسط حسابي (17.9412) وفي المرتبة الرابعة جاء الشعور باللامعيارية بمتوسط حسابي (17.7941). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (محمود أحمد أبوسمرة وآخرون، 2014م) ودراسة (وجدان أبو القاسم الميلودي، 2004م) ودراسة (رنا العسال، 2009م) والذين توصلت دراساتهم أن مستوى الاغتراب الوظيفي جاء بدرجة مرتفعة على مقياس الكلي وعلى كافة الأبعاد .

2. ما درجة ممارسة المسؤولية الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس الجامعي بقسمي علم الاجتماع بكليتي التربية والآداب بجامعة الزاوية ؟

جدول (12) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات حسب أهميتها في بعد المسؤولية الاجتماعية داخل الجامعة

م . ر	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1-	أدرك أن القيام بدوري الاجتماعي هو أساس النجاح في عملي	2.4706	0.70648	2	عالية
2-	تبني خططك في العمل وفق حاجات المعلم والمتعلم	2.4118	0.70141	3	عالية
3-	تستخدم البعد الإنساني للتكيف مع مشكلات العاملين بالجامعة	2.2941	0.79884	6	متوسطة
4-	توجه التعليمات والتوجيهات للجميع بقوة دون مراعاة مشاعرهم	1.7647	0.78079	9	متوسطة
5-	تساعد زملائك المجدين في الترقية دون تمييز .	2.5000	0.61546	1	عالية
6-	تحسن زملائك بالمشكلات الاجتماعية ذات الصلة بمهنتهم .	2.3529	0.69117	4	عالية
7-	تعمل على تحسين صورة التعليم للعاملين والمتعلمين	2.3235	0.76755	5	متوسطة
8-	تكتفي برفع الروح المعنوية لزملائي وذلك بالاستماع لأرائهم فقط	2.0000	0.77850	8	متوسطة
9-	ترفض الآراء النقدية من زملائي حتى وأن كانت بناءة	1.6471	0.69117	10	متوسطة
10-	تردد في المساواة بين زملائي في الثواب والعقاب	2.0294	0.75820	7	متوسطة

يتضح من الجدول السابق (12) أن أعلى فقرة في هذا البعد كانت : الفقرة (5) والتي نصت على (تساعد زملائك المجدين في الترقية دون تمييز) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.5000) وانحراف معياري (0.61546) وجاءت بدرجة عالية .

ويعزو ذلك لشعور عضو هيئة التدريس بمسؤوليته داخل الجامعة من خلال مساعدة زملائه في بحوثهم وترقياتهم دون تمييز، ذلك لأن تفكيره إيجابي في تعاملاته مع الغير، وإدراكه للدور

الإجتماعي الذي يقوم به بأنه أساس النجاح في عمله، كما أنه يبنى خطته في العمل وفق حاجات المعلم والمتعلم، وذلك من خلال تحسس زملائه بالمشكلات الإجتماعية ذات الصلة بمهنتهم .

وأن أدنى فقرة في هذا البعد كانت : الفقرة (9) والتي تنص على (ترفض الآراء النقدية من زملائك حتى وأن كانت بناءة) بمتوسط حسابي (1.6471) وانحراف المعياري (0.69117) .

جدول (13) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات حسب أهميتها في بعد المسؤولية الاجتماعية خارج الجامعة.

ر . م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1-	تسعى لبناء علاقات مع أولياء أمور الطلبة لأشعرهم بالمسؤولية نحو أبنائهم .	2.2647	0.79043	5	متوسطة
2-	تقيم علاقات اجتماعية مع الجمعيات الثقافية والخيرية للإستفادة منهم .	2.4412	0.61255	2	عالية
3-	تستقطب زملائك من ذوي الكفاءة والخبرة لاعتبارات أخرى .	1.7647	0.78079	7	متوسطة
4-	توفر المعلومات الكافية عن كل الجوانب المحيطة بوظيفة العاملين بالجامعة .	2.4118	0.70141	3	عالية
5-	ترى أن تصرفك الشخصي مهما كان لا يؤثر على طبيعة وظيفتي	2.0000	0.77850	6	متوسطة
6-	تساهم مع بعض المؤسسات لمساعدة الأسر المحتاجة	2.4412	0.61255	2	عالية
7-	تشارك بجدية في المؤتمرات والندوات العلمية .	2.3529	0.69117	4	عالية
8-	ترغب الجميع عن الابتعاد عن المشاركة في المناسبات الوطنية والدينية	1.5882	0.70141	8	منخفضة
9	تحرص على تحسين سمعة الجامعة من خلال مخرجات التحصيل الدراسي .	2.5294	0.61473	1	عالية
10-	تنصح زملائك والطلبة بالمشاركة في برامج التطوع في خدمة المجتمع .	2.4412	0.70458	2	عالية

يتضح من الجدول السابق (13) أن أعلى فقرة في هذا البعد كانت : الفقرة (9) والتي نصت على (تحرص على تحسين سمعة الجامعة من خلال مخرجات التحصيل الدراسي) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.5294) وانحراف المعياري (0.61473) وجاءت بدرجة عالية .

ويعزو ذلك أن غالبية أعضاء هيئة التدريس يدركون معنى المسؤولية الاجتماعية، كعامل مهم وضروري لتحقيق فعالية ونجاعة الأداء الذي يحرك الجماعة التربوية لتحقيق أهداف الجامعة، رغم كل المتاعب والصعوبات والعوائق النفسية والمادية والاجتماعية التي تواجههم وتسبب لهم الشعور بالغربة خاصة في البيئة الخارجية للجامعة .

وأن أدنى فقرة في هذا البعد كانت : الفقرة (8) والتي تنص على (ترغب الجميع عن الابتعاد عن المشاركة في المناسبات الوطنية والدينية) بمتوسط حسابي (1.5882) وانحراف المعياري (0.70141) .

3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين بعض المتغيرات (النوع – الكلية – المسؤولية الاجتماعية) والاغتراب الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بكليتي التربية والآداب جامعة الزاوية ؟

جدول (14) يبين التوصيف الإحصائي لأفراد مجتمع البحث لاختبار دلالة الفروق بين متوسطات فئات متغير النوع والاغتراب الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بكليتي التربية والآداب جامعة الزاوية.

الأبعاد	النوع	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة " ت "	مستوى الدلالة
الشعور بالعجز	ذكر	11	11.6364	3.26413	-7.649	.000
	أنثى	23	20.9565	3.35042	-7.722	.000
الشعور بالعزلة الاجتماعية	ذكر	11	11.6364	3.00908	-8.043	.000
	أنثى	23	21.2609	3.37393	-8.383	.000
الشعور باللامعيارية	ذكر	11	11.0909	2.87939	-8.027	.000
	أنثى	23	21.0000	3.56753	-8.667	.000
الشعور بالاغتراب عن الذات	ذكر	11	11.6364	3.26413	-7.600	.000
	أنثى	23	21.2174	3.51563	-7.807	.000
المقياس ككل	ذكر	11	46.0000	12.16553	-7.902	.000
	أنثى	23	84.4348	13.74054	-8.258	.000

من بيانات الواردة بالجدول (14) تبين لنا أن مجموع أفراد مجتمع البحث الإناث سجلن متوسطا حسابيا (84.4348)، أكبر من أفراد مجتمع البحث الذكور (46.0000) و الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس أبعاده هو لصالح أفراد مجتمع البحث الإناث.

ويتضح من الجدول (14) أن قيمة اختبار (ت)، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة (0.05)، حيث بلغت قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزاءها (0.000)، هذا يشير إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد مجتمع البحث بحسب متغير النوع و الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في قسمي علم الاجتماع بكليتي التربية والآداب جامعة الزاوية، لصالح الإناث . ومن خلال هذه النتيجة تبين أن الإناث أكثر إحساسا بالاغتراب من الذكور، ولعل تفسير هذا يعزو إلى الجانب الفسيولوجي والإجتماعي والنفسي للمرأة فهي أكثر عاطفية وشديدة الحساسية للضغوطات التي قد تواجهها من الأسرة أو من ظروف العمل، وبالتالي فهي أكثر شعورا بالاغتراب من الرجل .

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (وجدان أبو القاسم الميلودي، 2004م) ودراسة (رنا العسال، 2009م) والتي توصلت نتائجهم بوجود فروق دالة إحصائية بين متغير النوع والاغتراب الوظيفي وأبعاده . وتختلف مع دراسة (محمود أحمد أبو سمرة وآخرون، 2014م) والتي توصل بعدم وجود فروق دالة إحصائية بين متغير النوع والاغتراب الوظيفي .

جدول (15) يبين التوصيف الإحصائي لأفراد مجتمع البحث لاختبار دلالة الفروق بين متوسطات فئات متغير الكلية والاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في قسمي علم الاجتماع بكليتي التربية والآداب جامعة الزاوية .

الأبعاد	الكلية	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة " ت "	مستوى الدلالة
الشعور بالعجز	التربية الزاوية	15	12.7333	3.34806	-9.257-	.000
	آداب الزاوية	19	22.0526	2.52705	-8.953-	.000
الشعور بالعزلة الاجتماعية	التربية الزاوية	15	12.8000	3.23375	-9.666-	.000
	آداب الزاوية	19	22.3684	2.54319	-9.394-	.000
الشعور باللامعيارية	التربية الزاوية	15	12.4000	3.31231	-8.942-	.000
	آداب الزاوية	19	22.0526	2.97160	-8.826-	.000
الشعور بالاغتراب عن الذات	التربية الزاوية	15	12.8000	3.40588	-8.961-	.000
	آداب الزاوية	19	22.3158	2.78992	-8.749-	.000
المقياس ككل	التربية الزاوية	15	50.7333	13.10652	-9.306-	.000
	آداب الزاوية	19	88.7895	10.75267	-9.087-	.000

من بيانات الواردة بالجدول (15) تبين لنا أن مجموع أفراد مجتمع البحث الذين يدرسون بكلية الآداب جامعة الزاوية سجلوا متوسطا حسابيا (88.7895)، أكبر من أفراد مجتمع البحث الذين يدرسون بكلية التربية الزاوية (50.73333) على مقياس الاغتراب الوظيفي وأبعاده لصالح أفراد مجتمع البحث الذين يدرسون في كلية الآداب جامعة الزاوية .

ويتضح من الجدول (15) أن قيمة اختبار (ت)، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة (0.05)، حيث بلغت قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزاءها (0.000)، هذا يشير إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد مجتمع البحث بحسب متغير الكلية والاعتراب الوظيفي وأبعاده، ولصالح الذين يدرسون في كلية الآداب جامعة الزاوية . قد يعزو ذلك لبعد موقع الجامعة التعليمي بكلية الآداب عنه في التربية وهذا ما يجعل أعضاء هيئة التدريس لا يفكرون في الجلوس لتبادل الحديث مع بعضهم البعض وإقامة علاقات إجتماعية في الوقت الزمني لا يكاد يكفيهم لإعطاء المحاضرة ثم الخروج فورا والعودة للمنزل، إضافة لعدم توفر الإمكانيات اللازمة للعملية التعليمية وغياب الأمن .

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (محمود أحمد أبو سمرة وآخرون، 2014م) والذي توصلت دراسته بعدم وجود فروق دالة إحصائية بين متغير الجامعة والاعتراب الوظيفي .

جدول (16) يبين معامل الارتباط البسيط بيرسون بين متغير (المسؤولية الاجتماعية) والاعتراب الوظيفي وأبعاده .

المتغير	الشعور بالاعتراب	الشعور بالعجز	الشعور بالعزلة الاجتماعية	اللامعيارية	الشعور بالاعتراب عن الذات	المقياس ككل
المسؤولية الاجتماعية	***0.980-	***0.983-	***0.972-	-	***0.972-	***0.980-

*** معامل الارتباط معنوي عند مستوى معنوية 0.01 .

تشير نتائج البحث إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والاعتراب الوظيفي وأبعاده . بمعنى أنه كلما زادت المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي قل شعورهم بالاعتراب الوظيفي وبالتالي يزداد أدائهم .

ويعزو ذلك إلى أن اهتمام عضو هيئة التدريس بالمسؤولية الاجتماعية تجاه البيئة الداخلية للجامعة بنفس كيفية اهتمامه بالبيئة الخارجية، والعمل على تسخير البيئة الخارجية في خدمة البيئة

الداخلية، بمعنى أنه كلما كانت نسبة الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية (داخل الجامعة وخارجها) مرتفعة، انخفض الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس .

عرض النتائج وتفسيرها :

1. تشير نتائج البحث إلى أن أهم مظاهر الاغتراب الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس الجامعي هو الشعور بالعزلة الاجتماعية حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط الحسابي (18.1471) واحتلت الفقرتين (6-7) والتي تنص على (تشعر بالغربة عن زملائك حتى في ظل وجودهم معك في الجامعة - علاقاتك مع موظفي الجامعة محدودة) احتلت المرتبة الأولى بنفس متوسط حسابي (2.4118) وانحراف المعياري (0.70141) وجاءت بدرجة عالية، بينما جاء الشعور بالاغتراب عن الذات في المرتبة الثانية بمتوسط الحسابي (18.1176) حيث احتلت الفقرة (7) والتي نصت على (تشعر أن وظيفتك لا تشبع لديك الحاجة لتأكيد ذاتك) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.3529) وانحراف المعياري (0.69117) وجاءت بدرجة عالية، وفي المرتبة الثالثة جاء الشعور بالعجز بمتوسط حسابي (17.9412) حيث احتلت الفقرة (8) والتي نصت على (تواجه صعوبة في أن تعبر عن رأيك في قضايا الجامعة بصراحة) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.3824) وانحراف المعياري (0.69695) وجاءت بدرجة عالية . وفي المرتبة الرابعة جاء الشعور باللامعيارية بمتوسط حسابي (17.7941) حيث احتلت الفقرة (8) والتي نصت على (ترى أن تحقيق الذات أهم من الإنصياع للائحة وقوانين الجامعة) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.3824) وانحراف المعياري (0.69695) وجاءت بدرجة عالية .

2. أوضحت نتائج البحث أن درجة ممارسة المسؤولية الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة جاءت بدرجة عالية حيث احتلت الفقرة (5) والتي نصت على (تساعد زملائك المجدين في الترقية دون تمييز) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.5000) وانحراف المعياري (0.61546) . بينما جاءت درجة ممارسة المسؤولية الاجتماعية خارج الجامعة بدرجة عالية حيث احتلت الفقرة (9) والتي نصت على (تحرص على تحسين سمعة الجامعة من خلال مخرجات التحصيل الدراسي) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.5294) وانحراف المعياري (0.61473) .

3. أشارت نتائج البحث بوجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متغير النوع والاغتراب الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس وأبعاده لصالح أفراد مجتمع البحث الإناث . بمعنى أن الإناث أكثر اغتراباً من الذكور .

4. بينت نتائج البحث بوجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متغير الكلية والاغتراب الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس وأبعاده لصالح أفراد مجتمع البحث الذين يدرسون في كلية الآداب جامعة الزاوية . بمعنى أن أعضاء هيئة التدريس الجامعي الذين يدرسون في كلية الآداب جامعة الزاوية هم أكثر اغتراباً من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الزاوية .

5. أكدت نتائج البحث وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والاغتراب الوظيفي وأبعاده . بمعنى أنه كلما زادت المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي قل الاغتراب الوظيفي .

التوصيات :

في ضوء نتائج البحث التي تم التوصل إليها يوصي الباحثان بما يلي :

1. ضرورة أن تدرك الإدارات الجامعية مدى خطورة الاغتراب الوظيفي على أداء أعضاء هيئة التدريس فيها، وبالتالي على مخرجات العملية التعليمية، وأن تتعامل الإدارات الجامعية مع عضو هيئة التدريس في الجامعة على أنه أساس العملية التعليمية، في الجانب التدريسي والجانب البحثي على حد سواء .

2. العمل على خلق مناخ تنظيمي إيجابي يؤدي إلى تحسين العلاقات بين العاملين وبين رؤسائهم، وذلك عن طريق المشاركة في إتخاذ القرارات الخاصة بتصريف شؤونهم بالعمل، ووضع نظام للحوافز بنوعها المادي والمعنوي وتطويره، لمكافأة المتميزين والمبدعين من أعضاء هيئة التدريس يقوم على أسس ومعايير مهنية بحثية .

3. منح أعضاء هيئة التدريس المزيد من الصلاحية والمشاركة في العمل وفي صنع القرارات الخاصة بهم والسماح لهم بإبداء آرائهم وملاحظاتهم، مما يساهم في جعل هذه القرارات أكثر فعالية.

الهوامش :

1. منصور زاهي، الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإدارات الوسطى لقطاع المحروقات، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007م.

2. عبدالله عويدات، مظاهر الاغتراب عند معلمي المرحلة الثانوية في الأردن، مجلة دراسات، العلوم الإنسانية، المجلد الثاني والعشرون، العدد السادس، 1995م، ص 3345 .

3. شعيل المطرفي، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء، دراسة مسحية على العاملين بإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، الرياض 2005م.
4. جلال شبات، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية في الجامعات الفلسطينية دراسة حالة، دراسة غير منشورة، 2012م، ص 22.
5. علي ليلة، المسؤولية الاجتماعية - تعريف المفهوم وتعيين بنية المتغير، المؤتمر السنوي الحادي عشر، المسؤولية الاجتماعية والمواطنة، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، 16- 19 مايو القاهرة، 2009 م ص 34.
6. البسيوني عبد الله جاد، المسؤولية الاجتماعية للجامعة تجاه طلابه، المؤتمر الدولي الثاني للمسؤولية الاجتماعية، كلية الآداب جامعة الزقازيق، 2010م، ص 737.
7. مجلس المسؤولية الاجتماعية مفهوم المسؤولية الاجتماعية تاريخ الإنشئة 2010/2/8
<http://www.s.responsibility.com/ar/content/index.phpg.subjectTd.97>
8. زايد بن عجير الحارثي، واقع المسؤولية الشخصية الاجتماعية لدى الشباب السعودي وسبل تنشئتها
<http://www.al-jazirah.com/sal2008jaz/nov/2/ar7.htm>
9. سهير صفوت عبد المجيد، المسؤولية الاجتماعية للشباب في حماية الأمن الثقافي والاجتماعي للمجتمع، المؤتمر العالمي الحادي عشر للندوة العالمية للشباب الإسلامي، بجاكرتا، أكتوبر 2010.
10. محمد عثمان نجاتي، الحديث النبوي وعلم النفس، دار الشروق، بيروت، 2002م، ص 291.
11. مليحان معيض الثبيتي، الجامعات نشأتها، مفهومها وظائفها، مجلة التربية، المجلد (14)، العدد (54)، 2000 م، ص 16
12. حسن حمود إبراهيم الدليمي، قياس المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة في مرحلة ما بعد الحرب، جامعة بغداد، كلية الآداب، رسالة ماجستير غير منشورة، 1989م .
13. رشاد علي عبدالعزيز موسى، سيكولوجية الفروق بين الجنسين، مؤسسة مختار للنشر والتوزيع، القاهرة، 1987م، ص 357.
14. لييه أبو نوار وآخرون، الحاجة إلى التطوير المهني إلى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات العربية، مجلة التربية الجديدة، عدد (51)، 1990م، ص 121.

15. عمر الرشيد، الجودة الشاملة في التعليم، مجلة تربوية ثقافية جامعية، جامعة الملك سعود، 1995م، ص 4.
16. أشرف محمد شريت، برنامج مقترح باستخدام الأنشطة التربوية لتنمية سلوك المسؤولية الاجتماعية لدى أطفال ما قبل المدرسة، مجلة دراسات عربية في علم النفس، العدد الثالث، المجلد الثاني، 2003م، ص 100.
17. خالد عياش، الاغتراب وعلاقته بالقلق النفسي لدى طلبة الصف الحادي عشر في مدارس محافظات (طولكرم، وقلقيلية، وسلفيت)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين، 2007م.
18. عبد المطلب القرصي وعبدالعزیز الشخصي، ظاهرة الاغتراب لدى عينة من طلاب الجامعة السعوديين وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى، مجلة رسالة الخليج، المجلد الثاني عشر، العدد الأول، 1991م، ص 85.
19. نبيلة الخوالدة، أثر مصادر ضغوط العمل على الاغتراب الوظيفي في الدوائر الحكومية في ثلاث محافظات في جنوب الأردن، 2005م.
20. علي الزغل وعاطف عضيبات، الشباب والإغتراب، دراسة ميدانية من شمال الأردن، مجلة مؤته للبحوث والدراسات، المجلد 5، العدد 2، ص 81.
21. محمود أحمد أبو سمرة وكمال سلامة، الإنتماء التنظيمي وسبل تعزيزه لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإستقلال، مجلة تطوير الأداء الجامعة، جامعة المنصورة، الجزء الثاني، العدد الثاني، 2013م، ص 137.
22. محمود أحمد أبو سمرة ومحمد عوض شعيبات، الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، دراسة ميدانية في جامعتي القدس والخليل، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، 34 (2)، 2014م، ص 71.
23. وجدان أبو القاسم الميلودي، اغتراب المعلم في مرحلة التعليم المتوسط، دراسة امبريقية لمعلمي التعليم المتوسط بمدينة الزاوية، جامعة الزاوية، قسم علم اجتماع، رسالة ماجستير منشورة، 2004م.
24. رنا العسال، الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظرهم وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري مدارسهم، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، 2009م.