

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

قسم: علم الاجتماع

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الرقم التسلسلي: .....

رقم التسجيل: .....



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع  
تخصص: تنظيم وعمل

بعنوان:

اثر الاغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين الباحثين  
دراسة ميدانية لعينة من الأساتذة الجامعيين الباحثين  
بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية-جامعة الشاذلي بن جديد الطارف-

إعداد الطالب(ة):

بوروي زينب

لجنة المناقشة:

الصفة	مؤسسة الانتساب	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة الشاذلي بن جديد	أستاذ محاضر-أ-	بوغراف حنان
مشرفا ومقررا	جامعة الشاذلي بن جديد	أستاذ محاضر-أ-	هامل مهديّة
عضوا ممتحنا	جامعة الشاذلي بن جديد	أستاذ محاضر-أ-	بن وهيبة نورة

السنة الجامعية : 2019 / 2020م.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي  
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ  
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتَى  
إِنَّ رَبَّهُ لَسَدِيدٌ  
إِلَىٰ عَرْشِهِ الرَّحِيمُ  
الَّذِي يُرْسِلُ الرِّيَّاحَ  
تُضَوِّبُ السَّحَابَ الْمَوْبِقَ  
فَيَأْتِي السَّمَاءَ بِسُحُبٍ  
مُخَيَّطَاتٍ مُّسَوَّيَاتٍ  
فَيُمْطِرُ مِنْهَا  
مَاءً بَارِكًا لِيُحْيِيَ  
بِهِ الشَّجَرَاتِ وَيُرْسِلَ  
الْبُرْقَانَ أَمْطَرًا  
سَالِكًا يَهْدِيهِ اللَّهُ  
لِرَبِّهِ الْعَلِيِّ الْعَلِيمِ  
إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ  
لِّعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قَالَ اللَّهُ تَعَالَى:

﴿وَلَوْلَا فَضْلُ اللَّهِ عَلَيْكَ وَرَحْمَتُهُ لَهَمَمْتَ طَائِفَةً مِنْهُمْ أَنْ يُضِلُّوكَ وَمَا يُضِلُّونَ إِلَّا أَنْفُسَهُمْ وَمَا يَضُرُّونَكَ مِنْ شَيْءٍ وَأَنْزَلَ اللَّهُ عَلَيْكَ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَعَلَّمَكَ مَا لَمْ تَكُنْ تَعْلَمُ وَكَانَ فَضْلُ اللَّهِ عَلَيْكَ عَظِيمًا﴾. [سورة النساء: الآية 113]

صدق الله العظيم

وقال الله تعالى:

﴿يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ﴾. [سورة المجادلة: الآية 11]

صدق الله العظيم

وعن أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «وَمَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ».

# الشكر و التقدير

## الشكر و التقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله وكرمه يبسر لعباده سبل العيش في هذه الدنيا، وأشكره على توفيقه وفضله الواسع الذي أعده لعباده الصالحين، جنة عرضها السماوات والأرض أعدت للمتقين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء وخاتم المرسلين نبينا وقدرتنا وحبيبنا محمد بن عبد الله وعلى آله وصحبه أجمعين.

أما بعد:

من لا يشكر الناس لا يشكر الله ووفاء وإمتنانا وإيماننا بالفضل لأهل الفضل وإعترافنا بالجميل لأهل الجميل نتقدم بالشكر الجزيل وبالإمتنان لصاحبة القلب الكبير والنفوس الطويل والنموذج المشرف في الخلق والتعامل الدكتور الفاضلة هامل مهدية أسأل الله أن يجزيها خير الجزاء، كما يسرني أن أتوجه بالشكر تقديرا وعرفانا للدكتور الفاضلة بوعرفان حنان على كل ما أسدته لي من نصح وتوجيه وإرشاد خلال فترة إعداد هذه المذكرة ولا ننكر أخلاقها العالية بتعاملها وتواضعها، أسأل الله أن يجزيها خير الجزاء، كما أشكر الدكتور الفاضل حيام العربي الذي كان عوننا لي في بحثي هذا و نورا يضيء الظلمة التي كانت نفضا أحيانا في طريقي و قدم لي المساعدات، التسهيلات، والأفكار، المعلومات، كما أشكر الأستاذة رمضان رمضان، إيمان والأستاذة مكيمي الاستمارة والأستاذة أعضاء اللجنة لقبولهم مناقشة هذه المذكرة.

دون أن ننسى أن نتوجه بالشكر لكل أستاذة كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية الذين حاولوا قدر المستطاع مساعدتنا وتوجيهنا للحصول على المعلومة المطلوبة.

وأخيرا لا يسعنا في هذا المقام إلا أن أذكر قاري هذه المذكرة بما قاله العماد الاصفهاني: " اني رأيت أنه لا يكتب أحد كتابا في يومه إلا قال في حده لو غيرت هذا لكان أحسن، ولو زيد هذا لكان يستحسن، ولو قدم هذا لكان أفضل، ولو ترك هذا لكان أجمل، وهذا من جميل العبر وهو دليل على استياء النقص على جملة البشر "

والحمد لله أولا وأخيرا في البدء والختم وعلى الله نبينا محمد وعلى آله وصحبه وسلم.

# الاهراء


إلى من جرع الكأس فارغاً ليستقيني قطرة حبه ... إلى من كلبه أذامله لنا لحظة السعادة،  
إلى كل من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم ... إلى من علمني العطاء بدون إنتظار  
... أرجو من الله أن يمد في عمرك لتري ثماراً قد حان قطفها بعد طول إنتظار

إلى القلب الكبير أبي الحبيب "الزين"

إلى ملاكي في الحياة ... إلى معني الحب والعنان والتفاني ... إلى بسمه الحياة وسر الوجود  
... إلى من كان دعائهما سر نجاحي وحنانها بلسه جروحي ... وأعطتنا من دمها وروحها وعمرها حبا  
وتحميها ودفعنا لغد أجمل ... إلى الغالية التي لا نرى الأمل إلا من عينيها أمي روعي "حورية"  
إلى رفيقات دربي ... إلى طابقت القلب الطيب ... والنوايا الصادقة ... إلى من استيقنت منهم  
دروس الحياة في كل لحظة من لحظات عمري ... وأخذو بيدي إلى منزل العلم والخلق ... أخواتي  
"سونية، جميلة، فاطمة الزهراء" و أزواجه "عبد الحق، شوقي"

أخي الحبيب "وليد" سندي في الحياة و رفيق دربي وإلى من قدم العون في كافة مشواري  
الدراسي جزاك الله محني خير جزاء و أدامك الله لي سندا لي طيلة حياتي وزوجته "نبلة"  
إلى القلوب الطاهرة والنفوس الصافية أبناء أخوتي "سلسيل، محمد زين الاسلام، ضياء شمس الدين،  
شهد رفال"

إلى من زرعو لي التفاؤل في دربنا ... صديقاتي العزيزات "حدة، وفاء..."  
إلى جميع من كان عوناً لنا في بحثنا هذا، وكافة زميلاتي في الدراسة، إلى كل من لو تسع هذه  
الصفحة ذكرهم، أهدي هذا العمل حبا و امتنانا و عرفانا.



# فجر رس المذنبات

الصفحة	العنوان
	الشكر والتقدير
	الإهداء
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	ملخص الدراسة
ا ب ج	مقدمة
4	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والنظري للدراسة
5	تمهيد
6	أولاً: أسباب إختيار الموضوع
7	ثانياً: إشكالية الدراسة
13	ثالثاً: أهمية الدراسة
14	رابعاً: أهداف الدراسة
15	خامساً: تحديد مفاهيم الدراسة
30	سادساً: المقاربة النظرية
34	سابعاً: الدراسات السابقة
49	خلاصة الفصل
50	الفصل الثاني: الإغتراب الوظيفي (العوامل - الآثار)
51	تمهيد
52	أولاً: مداخل الإغتراب الوظيفي
56	ثانياً: مراحل الإغتراب الوظيفي
57	ثالثاً: أبعاد الإغتراب الوظيفي
60	رابعاً: العوامل المؤدية للإغتراب الوظيفي

64	خامسا: آثار الإغتراب الوظيفي
66	سادسا: التغلب على الإغتراب الوظيفي
69	خلاصة الفصل
70	<b>الفصل الثالث: الأداء التنظيمي ومحدداته النظرية</b>
71	أولا: عناصر الأداء التنظيمي
73	ثانيا: محددات الأداء التنظيمي
74	ثالثا: العوامل المؤثرة على الأداء التنظيمي
78	رابعا: مفهوم تقييم الأداء التنظيمي
79	خامسا: أهمية تقييم الأداء التنظيمي
80	سادسا: آثار الإغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي
83	خلاصة الفصل
84	<b>الفصل الرابع: الأداء التنظيمي للأستاذ الجامعي الباحث</b>
85	تمهيد
86	أولا: خصائص الأستاذ الجامعي الباحث
87	ثانيا: أهداف الأستاذ الجامعي الباحث
89	ثالثا: الصعوبات التي تواجه الأستاذ الجامعي الباحث
92	رابعا: مظاهر الإغتراب الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي الباحث
94	خامسا: آثار الإغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي الباحث
97	سادسا: إستراتيجيات التعامل مع الإغتراب الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي الباحث
100	خلاصة الفصل
101	<b>الفصل الخامس: الإطار المنهجي و الميداني للدراسة</b>
102	تمهيد
103	أولا: الإطار المنهجي للدراسة
103	1. المناهج المستخدمة في الدراسة

104	2. الأدوات و التقنيات المستخدمة في الدراسة
110	3. العينة و خصائصها
111	4. مجالات الدراسة
113	ثانيا: الإطار الميداني للدراسة
113	1. تحليل و تفريغ البيانات الميدانية
113	1.1: تحليل بيانات المحور الأول
121	2.1 : تحليل بيانات المحور الثاني
128	3.1: تحليل بيانات المحور الثالث
135	4.1: تحليل بيانات المحور الرابع
143	2. تحليل النتائج العامة
143	1.2: تحليل و تفسير النتائج تبعا للتساؤل الفرعي الأول
145	2.2: تحليل و تفسير النتائج تبعا للتساؤل الفرعي الثاني
146	3.2: تحليل و تفسير النتائج تبعا للتساؤل الفرعي الثالث
148	4.2: تحليل و تفسير النتائج تبعا للتساؤل المركزي
149	خلاصة الفصل
150	خاتمة
153	توصيات واقتراحات
155	قائمة المراجع
-	الملاحق

# قائمة المحتويات

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
118	جدول يبين توزيع أفراد العينة بحسب الخبرة المهنية.	01
120	جدول يبين توزيع أفراد العينة بحسب التخصص.	02
122	جدول يبين بيانات خاصة بإغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن الوظيفة الفعلية وأثره على مستوى التحكم في منصب العمل.	03
129	جدول يبين بيانات خاصة بإغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن جماعة العمل وأثره على مستوى أدائه مع جماعة.	04
136	جدول يبين بيانات خاصة بإغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن المحيط الإداري للجامعة وأثره على مستوى أدائه في البحث العلمي.	05



# قائمة الأشكال

## فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
12	يوضح علاقة المتغير المستقل بالمتغير التابع لهذه الدراسة.	01
60	يوضح أبعاد الإغتراب الوظيفي.	02
77	يوضح العوامل البيئية التي تعدل وتؤثر على الأداء الوظيفي.	03
89	يوضح أهداف الأستاذ الجامعي الباحث.	04
114	يبين توزيع أفراد العينة بحسب الجنس.	05
115	يبين توزيع أفراد العينة بحسب السن.	06
116	يبين توزيع أفراد العينة بحسب الحالة الاجتماعية.	07
117	يبين توزيع أفراد العينة بحسب الرتبة المهنية.	08

## ملخص الدراسة:

إن الحديث عن التغيرات والتحويلات الإجتماعية، والثقافية، والاقتصادية السريعة التي يشهدها العالم في عصرنا الحديث عصر العولمة والانفتاح، يجرنا إلى الحديث عن الكثير من الجوانب الإيجابية التي يقابلها الكثير من الجوانب السلبية التي تشكل خطرا حقيقيا يهدد أمن وسلامة مجتمعاتنا. ولعل من أخطر الجوانب السلبية لهذه التغيرات والتحويلات، ظاهرة إنسانية واجتماعية قديمة وجديدة في آن واحد، ألا وهي ظاهرة الإغتراب التي تكاد تغزو وتسيطر على مختلف مؤسساتنا الاجتماعية والاقتصادية. لذلك يمكن إعتبار الإغتراب قضية بالغة الأهمية لكونها أزمة من أزمت الإنسان المعاصر وينطبق ذلك على الجامعات عامة والأساتذة الجامعيين الباحثين خاصة حيث أن الكثير منهم يعانون من عدم الاستقرار والانفصال عن بيئة عملهم.

لهذه تورد الدراسة الحالية إطارا نظريا يتناول موضوع الإغتراب الوظيفي كشكل من أشكال المعاناة في العمل وأثره على الأداء التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين الباحثين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف-

تم إستخدام المنهج الوصفي تماشيا مع أهداف الدراسة وطبيعة الموضوع المدروس، وتم الإعتماد على الملاحظة والاستمارة ولقد تم تصميمها لتتضمن 37 عبارة، موزعة على أربعة محاور بعد عرضها على بعض الإختصاصيين لإضفاء صفة الثبات والصدق عليها وزعت على عينة قوامها (24) أستاذ جامعي باحث من كلية العلوم الاجتماعية الإنسانية بجامعة الشاذلي بن جديد -الطارف- من مجتمع الدراسة (45) أستاذ جامعي باحث وقد مثلت هذه العينة المجتمع الأصلي للدراسة ويرجع ذلك إلى الإختيار العرضي (العينة العرضية).

وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها :

- أن إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن جماعة العمل يؤثر على مستوى التحكم في منصب العمل.
- أن إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن جماعة العمل يؤثر على مستوى أدائه مع الجماعة.
- أن إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن المحيط الإداري للجامعة يؤثر على مستوى أدائه في البحث العلمي.

### **The Study Summary**

*Talking about the quick social, cultural and economic changes and transformations that the world is facing in our modern era, the era of globalization and openness, leads us to talk about many positive aspects that correspond to many negative aspects that pose a real threat to the security and safety of our societies. Perhaps one of the most dangerous negative aspects is these changes and transformations have an old and new human and social phenomenon at the same time, which is the phenomenon of alienation that is almost invading and controlling our various social and economic institutions. Therefore, alienation can be considered a very important issue as it is one of the crises of contemporary human. This applies to universities in general and university professors and researchers in particular, as many of them suffer from instability and separation from their work environment.*

*For this reason, the present study presents a theoretical framework that deals with the issue of job alienation as a form of suffering at work and its impact on the organizational performance of university professors researchers at the Faculty of Social and human Sciences Chadli Benjdid University EL-Tarf.*

*The descriptive approach was used in line with the objectives of the study and the nature of the subject being studied. It has been relying on The observation and the questionnaire. It was designed to include 37 words distributed on four axes after being presented to some specialists to provide the characteristic of consistency and validity and distributed to a sample of (24) university professor researcher from the faculty of human and social sciences at Chadli BenJdid University - El-Tarf - from the study community (45) of university professor researcher in which this sample represented the original community of the study due to the occasional selection (the occasional sample).*

*The study leads to a number of results, the most important of this study are :*

- *The alienation of a university professor researcher from the actual job does not affect the level of control in the work position.*
- *The alienation of a university professor researcher from work group affects his level of performance with the group.*
- *The alienation of a university professor researcher from the university's administrative environment affects his performance in scientific research.*

# مقدمة

## مقدمة:

إن الحياة الإجتماعية للإنسان في تغير مستمر من حيث الوقائع والأحداث والوسائل، وفي ظل هذه المتغيرات يحتم عليه التعامل معها بشكل ما لم يألفه بعد وحتى تقع الألفة ويحدث ما نسميه بالتوافق يجد الإنسان نفسه يعيش مشاعر اليأس وفقدان معاني وجوده وأهدافه، كما يعيش مشكلة في إحساسه بالإنتماء إلى عالم يملأه ما هو غير مألوف بالنسبة له مما يؤثر عليه كعنصر إجتماعي.

هذه المؤثرات في مجملها تعني ما يطلق عليه مصطلح الإغتراب، ولاشك أن مثل هذه الحالة الإجتماعية تؤدي إلى الحيرة والإضطراب في وقت تتعدم فيه القدرة على التأثير في مجريات الأحداث لذلك استخدمت فكرة الإغتراب بأشكال مختلفة باعتبارها حالة تسيطر على الفرد سيطرة تامة تجعله غريبا وبعيدا عن بعض نواحي واقعه الإجتماعي.

وقد إستطاعت مشكلة الإغتراب باعتبارها حالة مميزة للإنسان في المجتمع الحديث أن تفرض نفسها على كثير من الكتابات العلمية والبحوث الإجتماعية، وأصبح المنطوي على نفسه ومشاعره يعاني من الوحدة والعجز عن الاتصال بالآخرين، وهذا يؤثر بشكل عام على حياته الإجتماعية والمهنية بشكل خاص مما ينتج عنه إغتراب إجتماعي، ثقافي، سياسي، وظيفي.

يعد الإغتراب الوظيفي محصلة عدم التوازن أو الإختلال في المجال أو في البنية السلوكية، ويتكون المجال السلوكي عادة من التفاعل الذي يحدث بين شخصية الفرد أو الحالة النفسية الراهنة له وبين البيئة الواقعية أو عناصر البيئة المادية والإجتماعية، وعندما يحدث الإختلال في توازن هذا المجال بسبب المتغيرات التنظيمية مثل البيئة التنظيمية وصراع الدور، فإن ذلك ينعكس بدوره على مشاعر وأحاسيس وتصرفات الأفراد متمثلا في الإغتراب الوظيفي.

ويعد الإغتراب الوظيفي من التحديات التي تواجهها التنظيمات المنتجة للعلم وفي مقدمتها الجامعة خصوصا مع التغيير المستمر، توجب على الجامعة الإهتمام بالأستاذ الجامعي الباحث وأدائه التنظيمي، لذلك ينبغي العمل على توفير مناخ تنظيمي ملائم يوفر القدرة على مواجهة الظروف التنظيمية المختلفة ويؤدي إلى تحسين أداء الأساتذة الجامعيين الباحثين وزيادة إنتمائه بمؤسسته وجماعة العمل، لهذا نحاول البحث في كيفية لمعرفة أثر الإغتراب الوظيفي على أدائهم التنظيمي.

ونظرا للمكانة التي أصبح يحظى بها الأستاذ الجامعي الباحث والنظر إليه على أنه شريك في الجامعة التي يعمل بها، وإلى تأثير ظاهرة الإغتراب الوظيفي عليه وعلى أدائه التنظيمي مما أصبحت من الظواهر التي تقلق المؤسسات، ومن هذا المنطلق وجدنا ضرورة الإهتمام وذلك من خلال دراسة الآثار التي تنتج عنه في مؤسسة تعد من أهم المؤسسات التي لها مكانة كبيرة ومهمة في وسط المجتمع ألا وهي الجامعة والتي تعد فضاء لنشر العلم والمعرفة وتحديدًا في كلية العلوم الاجتماعية والانسانية جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف-

ولتغطية جوانب الموضوع النظرية والميدانية تحتم علينا تقسيم الدراسة المرسومة بـ: "أثر الإغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين الباحثين" إلى خمسة فصول:

**الفصل الأول:** معنون بـ: الإطار المفاهيمي والنظري للدراسة وفيه سنتناول أسباب إختيار الموضوع، وإشكالية الدراسة المطروحة وتحديد السؤال الرئيسي والأسئلة الفرعية، وإبراز أهمية الدراسة، بإضافة إلى تحديد الأهداف المراد الوصول إليها من خلال الدراسة، كما سنتطرق في هذا الفصل إلى تحديد المفاهيم الأساسية، وكذا المدخل النظري للدراسة، وأخيرا الدراسات السابقة.

**الفصل الثاني:** وجاء تحت عنوان: الإغتراب الوظيفي (العوامل-الآثار) وفيه سوف سنتطرق إلى

مداخل الإغتراب الوظيفي، مراحلها، أبعاده، وكذا العوامل المؤثرة فيه، بإضافة إلى آثاره، وأخيرا كيفية التغلب على الإغتراب الوظيفي.

**الفصل الثالث:** وخصص لتحديد الأداء التنظيمي ومحدداته النظرية نتطرق في هذا الفصل إلى

عناصر ومحددات الأداء التنظيمي، وأهمية وأهداف الأداء التنظيمي، وكذا سنحاول معرفة معدلات الأداء التنظيمي، إلى جانب ذلك تقييم الأداء التنظيمي، وآثار الإغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي.

**الفصل الرابع:** ركز على الأداء التنظيمي للأستاذ الجامعي الباحث وفيه سوف يتم التطرق إلى

خصائص ومواصفات الأستاذ الجامعي الباحث، وسنتعرف على أهدافه، مع معرفة الصعوبات التي تواجهه، وكذا سيتم التعرف على مظاهر الإغتراب الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي الباحث، إضافة إلى ذلك سيتم التطرق إلى آثار الإغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي، وأخيرا إستراتيجيات التعامل مع الإغتراب الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي الباحث.

**الفصل الخامس:** معنون ب: الإطار المنهجي والميداني للدراسة وفي هذا الفصل سوف يتم

التطرق أولا إلى الإطار المنهجي للدراسة وفيه سوف نتطرق إلى منهج الدراسة، أدوات جمع البيانات، العينة وخصائصها، مجالات الدراسة، وثانيا الإطار الميداني للدراسة، وفيه سوف نحاول الإجابة على التساؤلات الدراسة وفق المعطيات الميدانية.

وأخيرا خاتمة متمثلة في مجموعة من الأفكار الموضحة لهذا العمل وجملة من الإقتراحات والتوصيات.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والنظري للدراسة.

تمهيد

أولاً: أسباب اختيار الموضوع.

ثانياً: إشكالية الدراسة.

ثالثاً: أهمية الدراسة.

رابعاً: أهداف الدراسة.

خامساً: تحديد مفاهيم الدراسة.

سادساً: المقاربة النظرية.

سابعاً: الدراسات السابقة.

خلاصة الفصل.

### تمهيد:

إن كل دراسة سوسيولوجية بحاجة إلى بناء منهجي معين، لأنه يمثل نقطة الإنطلاق لكل بحث إجتماعي حيث يعمل على توضيح أهم الخطوات الرئيسية للبحث، لذلك سنحاول في هذا الفصل عرض الأسباب التي بمحضها تم إختيار الموضوع، وكذا تم التطرق إلى الجانب التصوري لإشكالية.

تعد مرحلة بناء الإشكالية أهم مرحلة من مراحل البحث العلمي وتشكل الإشكالية فراغ أو نقص في المعارف العلمية حول مسألة معينة تحتاج لمن يملأ ذلك الفراغ بإضافات جديدة بكل دقة وموضوعية وتم في هذه المرحلة طرح التساؤل المركزي والأسئلة الفرعية، ثم إبراز أهمية الدراسة، دون إهمال الهدف الذي قامت عليه، بالإضافة إلى تحديد المفاهيم الأساسية بعرضها ضمن معانيها الواسعة فتحديدها إجرائيا بكيفية تتم من خلالها إسقاط هذه المفاهيم في الدراسة تفاديا لأي غموض في الفهم وأي لبس وفي الأخير تم التطرق إلى المدخل النظري المحدد للمجرى الكلي للدراسة في هذا الموضوع والدراسات السابقة التي تناولت الموضوع المدروس.

## أولاً: أسباب اختيار الموضوع:

إن كل بحث علمي مهما كان نوعه، يجب أن يقوم على أسس ومعايير علمية تساعد الباحث على إختيار مشكلة بحثه ومعالجتها وفق مراحل متتابعة ومتسلسلة تسلسلا منهجيا ومنطقيا تمكن الباحث من الوصول إلى نتائج علمية يمكن الإستفادة منها وإدراجها ضمن التراث السوسيولوجي العلمي، لذلك كل باحث قبل إختياره لموضوع ما تكون لديه عدة أسباب تدفعه لدراسة ظاهرة ما ويمكن تقسيمها إلى أسباب ذاتية وأسباب أخرى موضوعية :

### 1. الأسباب الذاتية:

- إهتمام شخصي بالموضوع مما يستدعي الدراسة فاعتباري طالبة جامعية شعرت بظاهرة الإغتراب الوظيفي الذي تعيشه كافة أطراف العملية التعليمية في الجامعة الأساتذة والطلبة.
- الفضول العلمي والرغبة في معالجة موضوع لظاهرة مهمة و التي تحتاج إلى دراسة سوسيولوجية عميقة ذات طابع منهجي ميداني .
- الرغبة في التعمق أكثر في موضوع الإغتراب الوظيفي باعتباره موضوع من موضوعات علم الإجتماع تنظيم وعمل.
- تشجيع الأساتذة المشرفة على مواصلة البحث في موضوع أثر الإغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين الباحثين<sup>1\*</sup> بكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية.

\*1- في الجامعة حتمى أن يكون هناك أستاذ وباحث وتقول «fave bonnet» المجتمع الجامعي المهني يمر مباشرة ببدايات في البحث العلمي اثناء شروع في رسالة البحث ضمن التخصص، الإنخراط في المؤتمرات، المشاركة في الندوات العلمية فالأستاذ الجامعي باحث لأنه لا يمكن الحصول على الترقية إلا من خلال القيام بأبحاث ودراسات منشورة ومحكمة.

## 2. الأسباب الموضوعية:

- هذا الموضوع هو إمتداد وإستمرارية لإعداد المذكرة المقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل.
- الدور المهم للأستاذ الجامعي الباحث في العملية التعليمية لذا ينبغي العمل على تخفيف المشاكل التي يعاني منها ولاسيما مشكل الإغتراب الوظيفي.
- موضوع الإغتراب الوظيفي يكتسي أهمية بالغة في المؤسسات الجزائرية.
- تجسيد معلوماتنا المنهجية في ميدان البحث العلمي.
- إن الإطلاع على المراجع من كتب ومقالات ودوريات جعلنا أكثر اهتماما بدراسة هذه الظاهرة ومحاولة الالمام بها.
- إضافة بحثي إلى قائمة البحوث الأكاديمية في تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل.

## ثانيا: الإشكالية

يشهد العالم اليوم تطورا غير مسبوق في جميع المجالات، ولاسيما مع ظهور التكنولوجيا والتطور الهائل في وسائل الإتصال الحديثة، وفي ظل هذه المتغيرات تسعى المؤسسات إلى إكتساب التكنولوجيا الحديثة وتعمل على تنميتها وتطويرها لتبقى الرائدة أمام هذا التنافس الكبير والتحديات الناجمة عن العولمة.

وقد أدركت العديد من الدول أهمية العمليات التعليمية في بناء مجتمع المعرفة لمواجهة التحديات التي يفرضها هذا المجتمع، ولهذا تكون المؤسسات المنتجة للعلم هي حيز الزاوية لبناء مجتمع المعرفة وفي مقدمتها الجامعة، التي تعتبر الصرح العلمي الوحيد الذي يقدم التعليم العالي بكافة التخصصات العلمية والأدبية والفنية في الدولة، فالجامعة تقدم للمجتمع: الأطباء، المهندسين،

اللغويين، الشرعيين، الفلاسفة، المؤرخين، القانونيين... إلخ الذين لهم بصمات واضحة في خدمة المجتمع وبنائه.

لذا كان للجامعة دورا هاما في التعليم والبحث العلمي وإنتاج القدرات العلمية، فعلى المستوى المجتمعي يتجلى دور الجامعة في ترشيد الجتمع وترقيته وتكوين رأس المال المعرفي الذي يعد أساس تقدم وقياس المجتمعات ومحور تنميتها، أما على المستوى الفردي فإن الجامعة بتطويرها أساليب التعليم والبحث العلمي، تكوّن الذات العارفة للأفراد زيادة على تزويدهم بالمعارف العلمية فإنها تنمى كذلك الشخصية المستقلة القائمة على منطق العقل والعلم والإبداع .

ضمن هذا السياق يعد الأستاذ الجامعي الباحث الركن الأساس في العملية التعليمية والسياسية التعليمية ككل، فعملية التعليم لا تكتمل بوجود الجامعة فقط بل يجب وجود الأستاذ الجامعي الباحث على رأس هرم العملية التعليمية، إذ يعد الناقل الأول للمعلومات لطلابه والمؤثر في شخصيتهم وفي بنائهم العلمي، حيث يعتمد عليه في تحقيق وظائف الجامعة التي تنفق أموالا كبيرة، فحسب تقرير اليونسكو لسنة 2018 فإنه تبين أن حجم الانفاق على التعليم العالي على مستوى العالم سنويا 2,1 % من الدخل الوطني أي حوالي 536 مليار دولار، وتبلغ الميزانية السنوية لجامعة هارفارد 28 مليار دولار أمريكي وهو رقم يفوق مجمل ميزانيات السنوية الفرنسية علما أن عدد الطلاب لا يتجاوز 26260 طالب، وتبلغ ميزانية جامعة متوسطة مثل جامعة باركلي بكاليفورنيا 2,18 مليار دولار علما أن عدد الطلاب 33500 طالب، وتبلغ ميزانية جامعة يال الأمريكية وهي ثاني أغنى جامعة في العالم بعد جامعة هارفارد بميزانية 22,5 مليار دولار وتبلغ ميزانية الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا معا 417 مليار دولار، ويتم ترتيب دول العالم المتقدم من حيث ميزانية التعليم العالي على نحو التالي: أمريكا، ألمانيا، فرنسا، بريطانيا، إيطاليا ليكون مجموع ميزانية هذه الدول أكثر من 420 مليار دولار.

وفي العالم العربي وصلت ميزانية جامعة الملك سعود 9,5 مليار ريال، بلغت ميزانية جامعة عبد العزيز 5,6 مليار ريال، وجامعة الملك فهد 1,3 مليار ريال ، وتبلغ ميزانية جامعة القاهرة حوالي 25 مليار جنيه، وميزانية جامعة لبنان 0,5 %، وإنخفضت نسبة ميزانية جامعة الأردن إلى 0,2 %، وارتفعت النسبة إلى 3 % في ليبيا، و1,7 % في تونس، وكشفت الجزائر عن حجم ميزانية التي ترصدها للتعليم العالي والتي قدرت بأكثر من 10 دولار لسنة 2018<sup>1</sup> حيث تتفق هذه الأموال للبحث عن الكفاءات والمهارات والتدريب على إكتساب الميزة التنافسية، من منطلق أنه كما زادت درجات نمو الجامعات وتعقدت أمور التسيير وكذا كلما إتسمت البيئة الخارجية بالتغيير المستمر إزداد الحاجة لوجود الأستاذ الجامعي الباحث.

ورغم ذلك يواجه الأستاذ الجامعي الباحث على إختلاف المستويات والأدوار العديد من المشاكل التي تؤثر على فعاليته ومستوى أدائه من جهة، ومن جهة أخرى تؤثر على الأفكار التي يحملها أو مختلف الممارسات المهنية التي تظهر في شكل شبه ملموس يعبر عنه في علم الإدارة بالأداء التنظيمي الذي يعد سياسة من السياسيات الإدارية الهامة والمعقدة التي تدفع بالجامعة للعمل بحيوية ونشاط ومن المشاكل التي تعترض الأداء التنظيمي للأستاذ الجامعي الباحث الشعور بالعجز، اللامعنى، اللامعيارية....

كل المتغيرات السابقة في محيط الجامعة الداخلي والخارجي يجعل الأستاذ الجامعي الباحث يعيش في حالة من الإغتراب الوظيفي، ولهذه الظاهرة آثار متعددة على مستوى الأداء التنظيمي ونذكر هنا أن الإغتراب الوظيفي قد يتسبب في ترك الأفراد لوظائفهم ومناصبهم حيث يعد "من بين الأسباب التي دفعت بالعمال في مصنع "شفرولية فيجا" عام 1972 إلى ترك وظائفهم في ولاية أوهايو في الولايات المتحدة الأمريكية كما دلت الدراسات الحديثة التي تم إجرائها على إتجاهات العاملين على أنه من 5

<sup>1</sup> تقرير دراسة اليونسكو لتمويل التعليم العالي في دول العالم عن مكتب اليونسكو الاقليمي. لبنان، 2018، ص12.

إلى 15 في المائة من قوة العمل مصابة بالإغتراب الوظيفي<sup>1</sup>، وهذا يبين خطورة الظاهرة إذا تجاوزت الحد المعقول.

من هذا المنطلق أصبح ينظر للإغتراب الوظيفي على أنه شعور الأستاذ الجامعي الباحث بالقطعية عن الجامعة التي يعمل فيها، ولاسيما بعد الإصلاحات الجامعية التي عرفتها الجامعة الجزائرية في مراحل متعددة، انطلاقاً من إصلاح 1971 والذي يعد من أهم الإصلاحات التي جاء بها تلبية لإحتياجات البلاد التنموية وإعطاء صبغة جديدة للجامعة الجزائرية للخروج من دائرة التبعية والموروثات الإستعمارية فأعطى بذلك دفعا قويا لها تجلى فيها تطور كمي ونوعي ملحوظ.

أما في مرحلة الثمانيات فقد شهدت الجامعة الجزائرية تطورا كميا هائلا خلال سنة 1987-1988 كما شهدت مرحلة التسعينات إنفجارا معرفيا في مقابل اضطرابات سياسية في الجزائر إنعكست على الإصلاحات الجامعية المتعددة لاسيما مع تغيير توجهات إقتصادية من إقتصاد موجه إلى إقتصاد السوق مما دفع بالمنظومة الجامعية إلى إعادة النظر في سياسات جامعية وإدخال تعديلات على البرامج وكذا التوجهات نحو عالمية التعليم، فظهر بذلك إصلاح التعليم العالي وتبنى نظام ل م د حيث كان هناك تعديلات في عمليات التعليم على جميع المستويات، لكن نتيجة لهذه النقلة قد يجد الأستاذ الجامعي الباحث الجزائري نفسه يشعر بالإغتراب الوظيفي والذي قد يكون له تأثير على الأداء التنظيمي على جميع المستويات العلمية والبيداغوجية والتطوير الذاتي له، وإنطلاقاً من هذا الطرح نحاول الإجابة على التساؤل المركزي التالي:

ما أثر الإغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين الباحثين بكلية العلوم

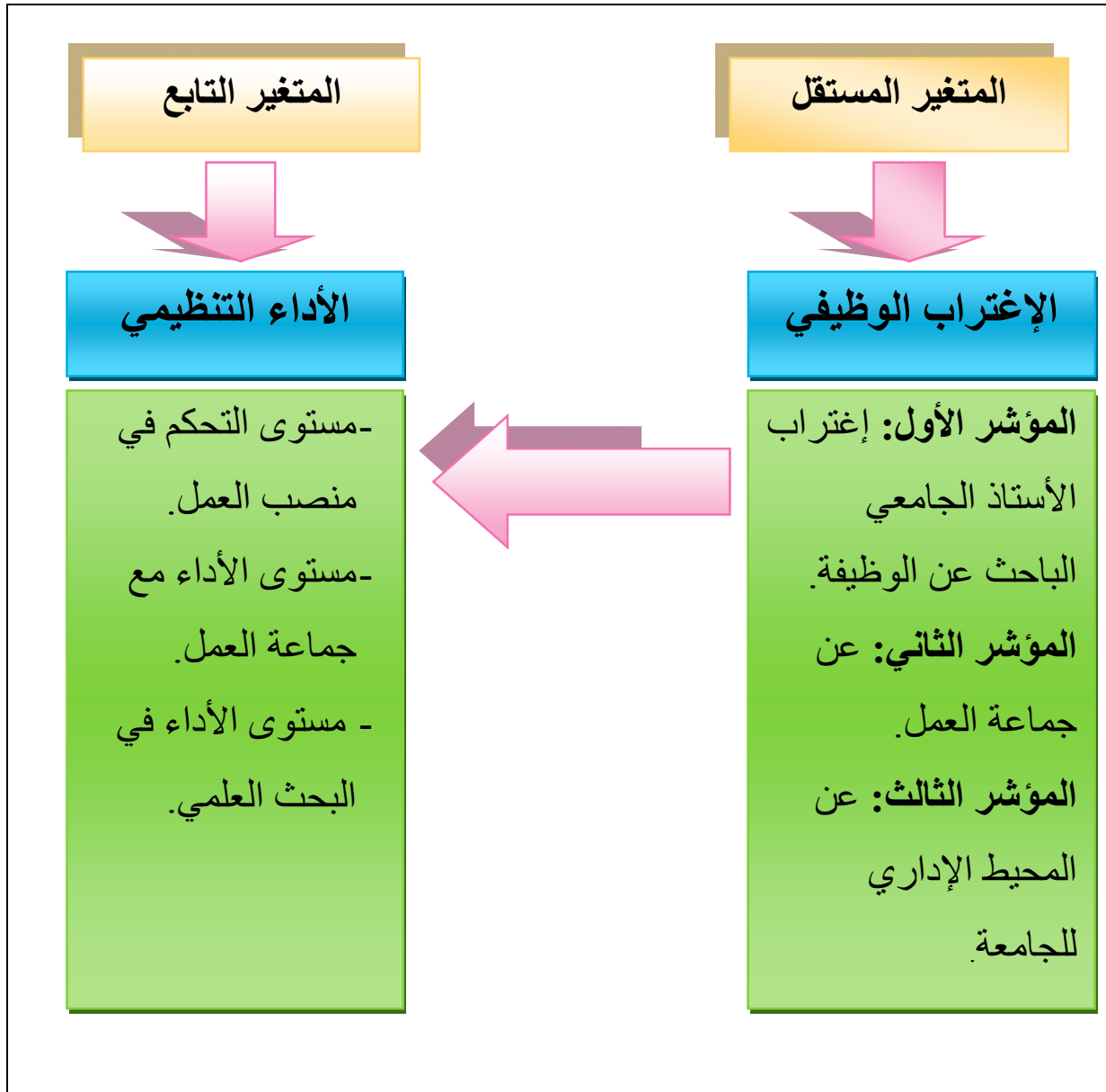
الإجتماعية والإنسانية؟

<sup>1</sup> محمد سعيد، أنور سلطان. إدارة الموارد البشرية. مصر: الدار الجامعية، 2003، ص 879.

ويتفرع عن هذا السؤال المركزي الأسئلة الفرعية التالية:

- هل إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن الوظيفة الفعلية تأثير على مستوى التحكم في منصب العمل؟.
- هل إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن جماعة العمل تأثير على مستوى أدائه مع الجماعة ؟
- هل إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن المحيط الإداري للجامعة تأثير على مستوى أدائه في البحث العلمي؟.

الشكل رقم (1) : يوضح علاقة المتغير المستقل بالمتغير التابع لهذه الدراسة.



المصدر: إعداد الباحثة.

### ثالثاً: أهمية الدراسة.

لكل بحث علمي يراد دراسته أهمية علمية وأخرى عملية :

#### 1. الأهمية العلمية:

تتمثل أهمية الدراسة العلمية في النقاط التالية:

- تكمن في مناقشة قضية هامة تتمثل في أثر الإغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين الباحثين، من أجل تنمية أنفسهم وترقية جامعتهم ومجتمعهم في ظل التوجهات الإدارية الحديثة والمناداة بمبدأ الجودة والفعالية في منظومة التعليم والتكوين.
- تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أنها -على حد علم الباحث- أول بحث يتناول أثر الإغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين الباحثين، ومن ثم فإن التطرق لمثل هذا الموضوع يمهّد السبيل أمام الباحثين الآخرين ويثير لديهم التساؤلات والأفكار مما يمثل إستفادة أكبر لدى القائمين على جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف- إلى جانب ذلك جدته وحدثه وإمكانية تطبيقه، من خلال إستقراء وإستعراض النظريات المختلفة وما تحتويه من أفكار ومضامين تخدم متطلبات الدراسة وتساعد على الوصول إلى الهدف الذي ينشده الباحث.
- أهمية فئة المبحوثين المتمثلة في فئة الأساتذة الجامعيين الباحثين الذين تقع على عاتقهم مسؤولية البناء الإجتماعي كمؤشر لتقييم أدائهم وكفاءاتهم.
- كما تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية المفهوم ألا وهو الإغتراب الوظيفي، الذي يؤثر على الأستاذ الجامعي للباحث إما بأسباب إجتماعية، أو بأسباب ذاتية متعلقة بالأستاذ الجامعي الباحث.

#### 2. الأهمية العملية:

ترتكز أهمية الدراسة العملية في النقاط التالية:

- توجه إنتباه المسؤولين في جامعة الشاذلي بن جديد-الطارف- لوضع خطط وبرامج للتقليل من الآثار السلبية المترتبة عن الإغتراب الوظيفي، وتكوين المناخ المناسب للأساتذة الجامعيين الباحثين فيها من أجل المستقبل والتي تساهم بدورها في تعزيز الأداء التنظيمي.
- تساهم نتائج هذه الدراسة القائمين في جامعة الشاذلي بن جديد-الطارف- من خلال متغيرات الدراسة للتخطيط الجيد لتعديل آليات إدماج لديهم بما يناسب الأساتذة الجامعيين الباحثين.

- من خلال نتائج هذه الدراسة يمكن الخروج بنتائج عملية تتبناها إدارات جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف- لإعداد برامج إرشادية ودورات لتعزيز الأداء التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين الباحثين.

#### رابعاً: أهداف الدراسة:

- إن هدف أي دراسة إجتماعية هو الوصول إلى حل لمشكل ما، أو الوصول لحقيقة ما، أو تقديم خدمة إجتماعية، وتهدف الدراسة الحالية إلى ما يلي:
- التعرف على مدى تواجد ظاهرة الإغتراب الوظيفي للأساتذة الجامعيين الباحثين بكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية في جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف- وأثره على الأداء التنظيمي.
  - التعرف على أثر إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن الوظيفة الفعلية على مستوى التحكم على منصب العمل.
  - الوصول إلى نتائج علمية ومعرفية حول أثر إغتراب الأستاذ الجامعي للباحث عن جماعة العمل على مستوى أدائه مع الجماعة.
  - معرفة أثر إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن المحيط الإداري للجامعة على مستوى أدائه البحث العلمي.
  - لفت إنتباه الباحثين للقيام بدراسات ميدانية مستقبلية تبحث في أثر الإغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي.
  - الخروج بجمللة من التوصيات والإستنتاجات التي تفيد المنظمة المبحوثة.

### خامسا: تحديد مفاهيم الدراسة:

يعتمد كل بحث علمي على مجموعة من المفاهيم المتعلقة ببحثه وتحتاج لتحديدها تحديدا دقيقا لإزالة الغموض واللبس حيث يعتبر التحكم في هذه المفاهيم السوسولوجية أمر ضروري، وعليه يعد تحديد المفاهيم من أهم مراحل البحث السوسولوجي لأنه فيه توفير لجهد الباحث فبدلا من شرحه لمعنى المصطلح كلما ذكره في معرض دراسته فإنه يكون قد حدد المقصود منه منذ البداية قصد تمييزه عن المعاني الأخرى المستخدمة، ويمكن تحديد المفاهيم الواردة في هذه الدراسة على النحو التالي:

#### 1. تحديد مفهوم الأثر:

##### أ- تعريف الأثر لغة:

الهمزة والتاء والراء: لها ثلاثة أصول تقديم الشيء، ذكر الشيء، ورسم الشيء الباقي، فالأول: تقديم الشيء كأن نقول إفعل يا فلان أي إن إخترت ذلك الفعل فافعل هذا إما لا. الثاني: وهو ذكر الشيء ومنه قول «ابن عمر- رضي الله عنهما-»: "ما خلقت بعدها أثرا ولا ذكرا" فقولها أثرا: أي مخبرا عن غيري أنه حلف به .

الثالث : هو رسم الشيء الباقي ويقال أثرا واثرا والجمع أثار كالفلاح والفلح ويقال أثر السيف ضربته.<sup>1</sup>

##### ب- تعريف الأثر اصطلاحا:

إن الأثر في معنى الواسع يمكن تعريفه: مثل أي شكل للفعل من قبل (أ) المؤثر يمارس بطريقة فعالة على (ب) المتأثر ليظهر الأثر (ج) ينتمي الأثر إذا إلى فئة علاقات السلطة بمعنى أثر له قدرة على تبديل فعل المؤثر وهذا من خلال رد الفعل عن قصد ويقترح «ريودون وف بوريكو» التمييز بين

<sup>1</sup> - إبراهيم، مصطفى و آخرون. معجم الوسيط. مصر: دار الدعوة، 2009، ص 166.

ثلاثة حالات الحالة الأولى: يمارس الأثر وفقا لأدبيات مهنية منقولة بدقة، وفي الحالة الثانية: يستند إلى تنشيط الصور المناسبة لمن سعى إلى توطيد نفوذه، وفي الحالة الثالثة: أنه يترتب عن المواقف<sup>1</sup>. مما سبق ذكره نلاحظ أن الأثر هو نتيجة لتفاعل المؤثر (أ) الذي يمارس تأثيره على المتأثر (ب) ليظهر (ج) كنتيجة مترتبة.

### ج - تعريف الأثر إجرائيا:

من تعريفات السابقة للأثر يمكن صياغة التعريف الإجرائي كالتالي:  
هو عملية تقع بين طرفين أو أكثر تكون مبنية على عوامل ومسببات تكون للقوة المؤثرة أهمية بالغة التأثير وتحدث هذه العملية عندما يكون هناك دافع أو عامل .

وفي هذه الدراسة يؤدي الإغتراب الوظيفي دور المؤثر على الأداء التنظيمي المتأثر.

## 2. تحديد مفهوم الإغتراب الوظيفي:

قبل تحديد مصطلح الإغتراب الوظيفي نقف عند مصطلح الإغتراب.

### أ- تعريف الإغتراب لغة:

في اللغة العربية إغترب، غرب، أي ذهب وتتحى من الناس والتغرب يعني البعد والغربة يعني النزوح عن الوطن، والغريب هو البعيد عن وطنه.<sup>2</sup>

أي أن الإغتراب في اللغة العربية يعني الغربة ويرتبط أكثر بالوطن والبعد عنه.

الإغتراب هو مصدر لكلمة إغترب، ويقال إغترب الإنسان بمعنى هجرة بعيدة قضى جل حياته في إغتراب، إغتراب النفس شعور بالضياح ، إغتراب الإنسان فقد الإنسان ذاته وشخصيته، الإغتراب

<sup>1</sup> - ريو دون ، وف بوريكو . المعجم النقدي، لعلم الاجتماع . ترجمة سليم حداد. لبنان: المؤسسة الجامعية، 1986، ص 116.

<sup>2</sup> - جمال الدين ، ابن منظور بن مكرم الأنصاري. لسان العرب. مجلد 1. لبنان: دار صبح، 1968 ، ص 32.

الذهني مرض نفسي يحول دون سلوك المريض سلوكا سويا وكأنه غريب عن مجتمعه ولذا يلجأ إلى العزلة عنه.<sup>1</sup>

إن التحديد اللغوي للإغتراب هو شعور داخلي تتعدد مستوياته مثل: الإغتراب عن الوطن، الإغتراب عن النفس، الإغتراب عن الذهن.

كلمة الإغتراب ترجمة للكلمة الانجليزية «Alienation» والكلمة الفرنسية «Alienation» المشتقان من الأصل اليوناني «Alienatio» والتي تشير إلى إنتقال ملكية شيء ما إلى آخر.<sup>2</sup>

#### ب- تعريف الإغتراب اصطلاحا:

يعرف «اجلال سري» الإغتراب: "هو اضطراب نفسي يعبر عن اضطراب الذات عن هويتها وبعدها عن الواقع وإنفصالها عن المجتمع، وهو غربة عن النفس وغربة عن العالم وغربة بين البشر".<sup>3</sup> ركز هذا التعريف على أن الإغتراب شعور الفرد بأنه غريب عن ذاته لا يجد نفسه كمركز لعالمه وواقعه ومجتمعه.

ويوضح «خالد حامد»: "بأن الإغتراب يعبر عن ذلك الشعور الذي ينتاب الفرد ويعبر عن عجزه عن التوافق والتكامل الذي يحقق إنسجام الفرد مع المجتمع والجماعة، كما يستخدم ليعني به فقدان القوة وجوهر فكرة الإغتراب في النظرية الماركسية يجسد ظروف العمل في المجتمع الرأسمالي وعلى المستوى الفردي يقصد به فقدان المعنى".<sup>4</sup>

ركز هذا التعريف على أن الإغتراب شعور داخلي ناجم عن وعي الفرد بالتضاد بين ذاته والبيئة المحيطة به وما ينجم عنه من فقدان القوة والآلة وعن فقدان المعنى التي تتجسد في ظروف العمل.

<sup>1</sup> عبد اللطيف، محمد خليفة. دراسات في سيكولوجية الإغتراب. مصر: دار غريب، 2003، ص 23.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 23.

<sup>3</sup> - أبو بكر، مرسى. أزمة الهوية في الراهقة و الحاجة للإرشاد النفسي. مصر: مكتبة النهضة العصرية، 2002، ص 58.

<sup>4</sup> - خالد، حامد. مدخل إلى علم الاجتماع، ط3. الجزائر: جسور للنشر والتوزيع المحمدية، 2000، ص 78.

في نفس السياق يعرف على أنه: "حالة من انفصال الإنسان عن بيئته الطبيعية التي هو جزء منها فيبتعد عنها، وعض أن تكون للإنسان القدرة على تسخير الطبيعة لصالحه من خلال تطور قوى الإنتاج والوسائل التكنولوجية الحديثة إلا أنه أصبح بعيدا عنها ولم ينتفع بها لأنه أصبح يتحرك في بيئة غريبة".<sup>1</sup>

إستكمالا لتعريف السابق فإن هذا التعريف ربط الإغتراب بإدخال وسائل تكنولوجية حديثة على وسائل الإنتاج فيجعل من الفرد غريب عن بيئته.

### ج- تعريف الإغتراب الوظيفي اصطلاحا:

يعرف الإغتراب الوظيفي بأنه: "شعور الفرد بالعزلة والضياع والوحدة وعدم الإلتناء وفقدان الثقة والإحساس بالقلق والعدوان ورفض القيم والمعايير الإجتماعية والمعاناة من الضغوط النفسية".<sup>2</sup> تناول هذا التعريف البعد النفسي الداخلي للفرد الذي يعيش في حالة الإغتراب الوظيفي إلى جانب الآثار الناجمة عنه من العزلة، الضياع، الوحدة، عدم الإلتناء، رفض القيم.....

كما يعرف الإغتراب الوظيفي على أنه: "شعور الفرد بالغربة في المؤسسة ونمط الإشراف الذي تتبعه وبين زملاء العمل فيشعر المورد البشري بأن المؤسسة لم تعد مكان مناسب".<sup>3</sup>

ركز هذا التعريف على آثار الإغتراب الوظيفي الذي يؤدي إلى إفتقاد المورد البشري للتفاعل الإجتماعي داخل محيط العمل وغياب جانب العلاقات الإنسانية والإجتماعية مما يؤثر على إلتناؤه ويقلل من قدرته وإبداعه ومهاراته وبالتالي يشعر المورد البشري بأن المؤسسة لم تعد مكان مناسب .

<sup>1</sup> - رابح، كعباش. علم الاجتماع والتنظيم. الجزائر: مخبر علم الاجتماع و الاتصال للبحث والترجمة، 2000، ص 88.

<sup>2</sup> - رنا ،ناصر صبر. "أثر الضغوط المهنية في مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي". دراسة تحليلية لآراء عينة من الممرضين والممرضات في مستشفى اليرموك التعليمي. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 37، (2013)، ص 25.

<sup>3</sup> - يوسف عبد عطية بحر، مياسة سعيد محمد أبو سلطان . الإغتراب الوظيفي و علاقته بالأداء الوظيفي على العاملين في وزارة التربية و التعليم العالي في قطاع غزة. مجلة جامعة فلسطين للابحاث و الدراسات، العدد 5، (يوليو 2013)، ص 183.

## د- تعريف الإغتراب الوظيفي اجرائياً:

شعور الأستاذ الجامعي الباحث بالإنفصال عن الجامعة التي يعمل فيها يأتي نتيجة لسوء التفاعل الإجتماعي بينه وبين كل من الجامعة والمحيط العمل فيها، وبين جماعة العمل ومهام وظيفته.

**3. تحديد مفهوم الأداء التنظيمي:**

## أ- تعريف الأداء لغة:

الأداء على وزن فعال وإسم مصدر للفعل (أدى) ومصدره التأدية ومعناه على ما صرح به بعض أهل اللغة يقال: أدى فلان دينه تأدية أي قضاها وقيل أصله إيصال الشيء أو وصوله إليه.<sup>1</sup>

## ب- تعريف التنظيم لغة:

تنظيم مصدره نظم والجمع تنظيمات، ويقال في التنظيم عدة معاني بناء على الصيغة المسبوقة لاسم التنظيم كالتنظيم الإجتماعي مثلا هو منهج يعين العلاقات القائمة بين الافراد والجماعات.<sup>2</sup>

## ج- تعريف التنظيم اصطلاحاً:

يرى «كونتل و دونتل» التنظيم هو: "تجميع أوجه التشابه اللازم لتحقيق الأهداف والخطط وتوزيع هذه الأنشطة على الوحدات الإدارية بالمؤسسة للقيام بها وكذلك تفويض السلطة والتنسيق بين الجهود".<sup>3</sup>

وهنا يتضح أن عملية التنظيم تتطلب تجميع وتحديد النشاطات وتحديد الأفراد الذين سينفذون النشاطات، وذلك من خلال توزيع المهام وتفويض السلطة والتنسيق بين الجهود.

<sup>1</sup> - جمال الدين، وابن منظورين مكرم الانصاري. لسان العرب. الجزء 2. مصر: الدار الجامعية المصرية، 1986، ص 202.

<sup>2</sup> - محمد بن يعقوب الفيروز، أبادي. قاموس المحيط. ط 8. المجلد 1. ب ب: مؤسسة الرسالة، 2005، ص 309.

<sup>3</sup> - زيد منير، عبودي. الإدارة و اتجاهاتها المعاصرة. الاردن: دار دجلة، 2007، ص 64.

أما «يتزيوني» يرى أن التنظيم: "عندما ينشأ تكون له أهداف وإحتياجات تتعارض أحيانا مع أهداف وإحتياجات أعضاء هذا التنظيم".<sup>1</sup>

هذا يعني أن التنظيم يسعى لتحقيق الأهداف المحددة التي قد لا تتوافق مع أهداف أعضاء التنظيم. كما يعرفه «تالكورت بارسونز» الذي يؤكد أن التنظيم هو: "وحدة إجتماعية تقام وفق لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهداف محددة".<sup>2</sup>

ركز تعريف تالكورت بارسونز على أن التنظيم هو وحدة إجتماعية ينشأ نتيجة لنموذج لتحقيق هدف مشترك.

#### د- تعريف الأداء التنظيمي اصطلاحا:

يعرف الأداء التنظيمي بأنه: "نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح وبتوقف ذلك على الإستخدام المعقول للموارد البشرية".<sup>3</sup>

هذا يعني أن الأداء التنظيمي هو النشاط الذي من خلاله يقوم الفرد بتنفيذ المهام الموكلة إليه لتحقيق الهدف المخطط له ويرافق الأداء التنظيمي داخل المؤسسة الإستخدام العقلاني للموارد البشرية.

وفي تعريف «سلطان» فهو: "الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد".<sup>4</sup>

ركز هذا التعريف على ذكر المراحل التي يمر بها الأداء التنظيمي الذي يبدأ باكتساب الفرد القدرات والكفاءات التي تسمح بإدراك الأعمال والمهام المكونة لوظيفة الفرد .

<sup>1</sup> - طلعت، ابراهيم لطفي. علم الاجتماع التنظيم. مصر: دار غريب ، 2007، ص23.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 24 .

<sup>3</sup> - عقيل، ناصر بن محمد: "العلاقات الإنسانية و علاقتها بالأداء الوظيفي". دراسة تطبيقية على ضباط قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض. دراسة لنيل شهادة ماجستير، غير منشورة،السعودية : جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2007، ص51.

<sup>4</sup> - عكاشة، أحمد أسعد. "أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي". دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات في فلسطين، غير منشورة،فلسطين :الجامعة الاسلامية، 2008، ص33.

## ه- تعريف الأداء التنظيمي إجرائيا:

هو السلوك التنظيمي الذي من خلاله يقوم الأستاذ الجامعي الباحث بتنفيذ المهام الموكلة إليه لتحقيق الهدف المخطط له، متأثرا بذلك الأداء التنظيمي باستعداد وقدرات الأستاذ الجامعي الباحث وبالبيئة التنظيمية المحيطة به الأ وهي الجامعة بما تشمله من متطلبات الوظيفة ،جماعة العمل ،المحيط الإداري.

4. تحديد مفهوم الأستاذ الجامعي الباحث:

## أ- تعريف الأستاذ لغة:

الأستاذ كلمة فارسية ذكرها «أبو منصور الجوالقي» (المتوفي سنة 540هـ) فقال: "يقولون للماهر بصنغته أستاذ"، وأما مجمع اللغة العربية في القاهرة فيقول لأستاذ: "المعلم والماهر في الصناعة يعلمها غيره"، إذن فكلمة الأستاذ فارسية الأصل ومعناها الماهر في عمله وحرفته.<sup>1</sup>

## ب- تعريف الأستاذ اصطلاحا:

يعرفه «بران» بأنه: "مختص يستجيب لطلب إجتماعي يتحكم إلى حد ما في المعرفة العلمية".<sup>2</sup>  
ركز بران على أن الأستاذ يمتلك القدرة المعرفية العلمية التي تأهله إلى الإستجابة لطلب إجتماعي .  
كما يعرف الأستاذ على أنه: "كل من يقدم المعرفة مهما كان نوعها وشكلها ومهما كان المستوى والشهادة المتحصل عليها سواء كان مرسما أو مؤقتا أو مشاركا في المؤسسة التي يدرس فيها".<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - صالح المهدي، الحويج. الخصائص الشخصية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي. الندوة العلمية الأولى، التوجهات المستقبلية للتعليم العالي، 2005/6/18.19، ليبيا، ص50.

<sup>2</sup> - عبد البني، رجواني. مجالات و آفاق تكوين الأساتذة. المغرب: دار إفريقيا الشرق ، 2008، ص17.

<sup>3</sup> - بوفولة خميس، مزوز بوكو. "الأستاذ الجامعي و الإعلام الأكاديمي بين الواقع و الأفاق". مجلة العلوم الإجتماعية، عدد خاص للحاسوب و تكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي، ص140.

يتفق التعريف الأول مع هذا التعريف في كون الأستاذ يقدم المعرفة ويفتح هذا التعريف مجال أكثر ليشمل كل أنواع المعرفة ويضيف المستوى والشهادة المتحصل عليها سواء كان مرسما أو مؤقتا أو مشاركا في المؤسسة.

### ج- تعريف الجامعة لغة:

الجامعة جمع جوامع، جامعات، معهد للتعليم العالي والإختصاص العلمي، والجامعة تضم عدد من الكليات، ويقال هي بمعنى طوق أو قيد من حديد يشد اليدين إلى العنق. والجامعة هي مؤسسة للتعليم العالي، أين يمكن الدراسة بغية الحصول على رتبة علمية أو درجات عليا في البحث العلمي.<sup>1</sup>

### د- تعريف الجامعة اصطلاحا:

يرى «حامد عمار» أن مفهوم الجامعة: "يعني أكثر من مجرد تجمع الأساتذة فهو يتضمن أبعاد عديدة منها: جامعة لمعارف عامة ومشتركة، تمثل قاعدة للمهن المتخصصة، وجامعة لمختلف إبداعات الفكر الإنساني، وجامعة لثوابت المجتمع وخصوصياته الثقافية، وجامعة لموارد ومصادر المعرفة، بما يسر تجديدها وإنتاجها، وجامعة لمقومات الحياة من حيث الشراكة الفاعلة، وجامعة لفرق عمل متكاملة ومتعاونة، تسعى لخدمة والإرتقاء بالبحث العلمي وخدمة المجتمع".<sup>2</sup>

ركز هذا التعريف على إعطاء وصف شامل للجامعة ومهامها التي تعمل على تنفيذها وترتكز خصوصا على التلقين والتدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع.

ويعرفها المشرع الجزائري: "بأنها مؤسسة عمومية ذات طابع عمومي إداري تساهم في تعميم ونشر المعارف وإعدادها وتطوير وتكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد".<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - محمد بن أبي بكر القادر، الرازي. مختار الصحاح. لبنان: دار الكتاب العربي، 1981، ص88.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص65.

<sup>3</sup> - الجريدة الرسمية، العدد 76، الجزائر. 2018. ص22.

اتفق تعريف المشرع الجزائري مع التعريف الأول والثاني في تحديد مهام الجامعة، إضافة إلى تحديد الطابع الذي تمتاز به الجامعة وهو طابع عمومي إداري.

#### هـ - تعريف الباحث لغة:

في السياق اللغوي لمصطلح الباحث يعرف على النحو التالي: باحث، يباحث، مباحثة، فهو مباحث والمفعول مباحث والجمع باحثون، باحث اسم فاعل من بحث، بحث عن، بحث في الموضوع معين والباحث هو محقق منقب في قضايا الفكر والمعرفة، يقضي الباحث وقته بين الكتب والتجارب<sup>1</sup>.

#### و - تعريف الباحث اصطلاحاً:

الباحث يعرف على أنه: "الشخص الذي يقوم بالبحث عن المعارف بشتى أنواعها بالإضافة إلى ذلك فإنه يعمل على إضافة أشياء جديدة لتلك المعارف لتحقيق التقدم والتطور"<sup>2</sup>.  
ركز هذا التعريف على الدور الذي يقوم به الباحث في تطور وتقدم المعارف والعلوم وذلك من خلال تقديمه لعدد من الحلول للمشاكل العالقة في المجتمع.

كما يعرف الباحث على أنه: "الشخص الذي يمتلك المهارة والكمية الكافية من المعرفة في المجال الذي يريد القيام بالبحث فيه لذلك يجب أن يطلع على هذا المجال بشكل كبير قبل أن يشرع في البحث"<sup>3</sup>. أضاف هذا التعريف خاصية القدرة والمهارة التي يجب أن تمتاز بها ليتمكن من البحث إضافة إلى الإحاطة بالموضوع وجمع الكمية الكافية من المعرفة، قبل بدأ في البحث.

<sup>1</sup> - ابن فارس. معجم مقاييس اللغة. لبنان: دار الجيل، ب ت، ص 39.

<sup>2</sup> - بوفولة خميس، مزوز بوكو. مرجع سابق. ص 144.

<sup>3</sup> - المرجع نفسه. ص 145.

## ن- تعريف الأستاذ الجامعي الباحث اصطلاحاً:

عرف «محمد حسين» الأستاذ الجامعي الباحث على النحو التالي: «محور الارتكاز في منظومة التعليم العالي بحثاً وتعليماً وخدمة للمجتمع»<sup>1</sup>.

ركز هذا التعريف على أن الأستاذ الجامعي الباحث هو العمود الفقري في منظومة التعليم العالي ويؤدي ثلاثة وظائف أساسية وهي التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع.

كما عرف الأستاذ الجامعي الباحث على أنه: «الركيزة الأساسية في إعداد وتكوين الإطارات المتخصصة بالإضافة إلى إسهامه في حل بعض المشكلات التي تواجه المجتمع»<sup>2</sup>.

يتفق التعريف الثاني مع التعريف الأول في أهمية الأستاذ الجامعي الباحث في التدريس في مختلف التخصصات إضافة إلى دوره في تقديم الحلول للمشاكل التي يعاني منها المجتمع.

يعرف «بران» الأستاذ الجامعي الباحث بأنه: «مختص يستجيب لطلب إجتماعي ويتحكم في عدد من المعارف، مع الحرص على جعل المبادرة والإستقلالية توافق منفعة المستخدمين»<sup>3</sup>.

ركز بران في تعريف على أن الأستاذ الجامعي الباحث يمتلك مجموعة من المعارف العلمية و يبحث عن منفعة المستخدمين.

## ت- تعريف الأستاذ الجامعي الباحث اجرائياً:

من خلال ما تقدم يقصد بالأستاذ الجامعي الباحث: هو الشخص الذي يزوال مهنة التدريس في الجامعة، حيث يعمل على البحث الدائم لإكتساب المعرفة من خلال أداء عمله وفي اطار العملية البيداغوجية للتعليم الجامعي، وفي اطار عملية البحث العلمي من أجل تطوير ذاته وخدمة مجتمعه يقوم بأداء عمله من خلال إثبات مهاراته وقدراته العمل على تطويرها داخل الجامعة.

<sup>1</sup> - صالح، عبد العزيز. التربية وطرق التدريس. مصر: دار المعارض، 2008، ص80.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص81.

<sup>3</sup> - المرجع نفسه. ص81.

## 5. تحديد مفهوم الوظيفة:

### أ- تعريف الوظيفة لغة:

تعرف الوظيفة لغة على النحو التالي: وهي من فعل وظف وجمعها وظائف، وظف يوظف، فهو موظف والمفعول موظف يقال على لسان «أحمد محمود عمر»: "وظف أخاه": أسند إليه وظيفة أو عملاً.<sup>1</sup>

### ب- تعريف الوظيفة اصطلاحاً:

تعرف الوظيفة بأنها: "مجموعة من الإختصاصات والنشاطات التي يقوم بها مورد مختص يمتلك القدرات اللازمة لأداء المهام".<sup>2</sup>

ركز هذا التعريف على أن الوظيفة تضم جملة من النشاطات والأعمال التي يقوم بها مورد بشري يمتلك الكفاءة من أجل تأدية المهام.

كما تعرف على أنها: "مجموعة من الإختصاصات والأعمال التي يمارسها الموظفون في عملهم ويخضعون في ذلك إلى نظام معين محدد".<sup>3</sup>

يتفق التعريف الثاني مع التعريف الأول في كون أن الوظيفة تضم إختصاصات ونشاطات وأعمال يخضع فيها الموظفون إلى نظام وقواعد لضمان أداء الوظيفة بفاعلية ونجاعة أكثر.

### ج- تعريف الوظيفة إجرائياً:

الأستاذ الجامعي الباحث يؤدي مجموعة من الوظائف حيث يعمل على تنمية قدراته، وإعداد الموارد البشرية اللازمة لخدمة المجتمع، كما يسهم في دراسة قضايا ومتطلبات تساهم في نمو المجتمع وذلك من خلال أبحاثه العلمية.

<sup>1</sup> - جبران مسعود، الرائد. المعجم اللغوي الأحداث و الأسهل. لبنان: دار العلم للملايين، 2001، ص66.

<sup>2</sup> - أنس، جعفر. الوظيفة العامة. ب ب: دار النهضة العربية، 2007، ص38.

<sup>3</sup> - المرجع نفسه، ص39.

## 6. تحديد مفهوم التحكم في منصب العمل:

### أ- تعريف التحكم في منصب العمل اصطلاحاً:

التحكم في منصب العمل هو: " تلك العملية التي تعني بقياس كفاءة العاملين وسلوكهم وإنجازاتهم للتعرف على مدى مقدرتهم على تحمل مسؤولياتهم الحالية وإستعدادهم لتقلد مناصب أعلى مستقبلاً".<sup>1</sup>

ركز هذا التعريف على أن التحكم في منصب العمل عملية يتم من خلالها قياس قدرة العاملين على تحمل مسؤولية عملهم وذلك من خلال إمتلاك العامل الكفاءة اللازمة لأداء العمل المطلوب.

كما عرف التحكم في منصب العمل على أنه: " القدرة على القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وفقاً للمعدل العمل المفروض أدائه من العامل الكفاء المدرب".<sup>2</sup>

إتفق التعريف الأول مع التعريف الثاني على أن التحكم في منصب العمل هو قدرة العامل على القيام بجميع الأعباء والمسؤوليات والواجبات المرتبطة بالوظيفة بالكفاءة المطلوبة.

في نفس السياق عرف التحكم في منصب العمل: " قيام المورد البشري بأداء مهامه وتحمل مسؤولياته ،وتتضمن جودة الأداء، وحسن التنفيذ، والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة، والتزام بالنواحي المحيطة بالعمل، والسعي نحو الإستجابة لها بكل حرص وفاعلية".<sup>3</sup>

ركز هذا التعريف على أن التحكم في منصب العمل هو القدرة على أداء العمل وتحمل مسؤولياته بإضافة إلى الحرص على جودة الأداء حسن تنفيذه وتوظيف الخبرة الفنية في أداء عمل.

### ب- تعريف التحكم في منصب العمل إجرائياً:

التحكم في منصب العمل هو قدرة الأستاذ الجامعي الباحث على أداء المهام والواجبات البيداغوجية والعلمية الموكلة إليه من خلال إمتلاكه المعارف والمهارات والكفاءات المطلوبة دون نقصير منه.

<sup>1</sup> فايز عبد الرحمان ،الفروخ. التعلم التنظيمي و أثره في تحسين الأداء الوظيفي. عمان: دار جليس الزمان، 2010، ص 45.

<sup>2</sup> - المرجع، نفسه ، ص46.

<sup>3</sup> - المرجع، نفسه، ص46.

## 7. تحديد مفهوم جماعة العمل:

### أ- تعريف الجماعة لغة:

جمع: جماعات، العدد الكثير يجمعها غرض واحد ومصدر الجماعة: جامع والجماعة هي فرقة مجموعة، زمرة، طائفة من الأفراد.<sup>1</sup>

### ب- تعريف الجماعة اصطلاحاً:

تعرف الجماعة عند «ديفز» بأنها: «أفراد تربطهم علاقات يمكن ملاحظتها أو التعرف عليها».<sup>2</sup> بهذا التعريف الجماعة هي عبارة عن مجموعة من الأفراد تجمعهم علاقات الناجمة عن تفاعل شخصين أو أكثر وتكون هذه العلاقة ظاهرة واضحة. يعرفها «حنفي محمود سليمان» هي: «مجموعة من الأفراد بينهم العديد من العلاقات الوصفية التي تحدد بدورها نوع الجماعة».<sup>3</sup>

أضاف تعريف حنفي محمود سليمان أن الجماعة تتضمن مجموعة من الأفراد تجمعهم العلاقات الوصفية التي تحدد نوع الجماعة. إلا أن تعريف الجماعة يقتضي إضافة صفتين اثنتين يتحدث عنهم «لازرار سفيلد» و«مرتون» وهما:

الانتماء إلى قيم مشتركة، والإهتمام بالمصالح المشتركة لأعضاء الجماعة.<sup>4</sup>

### ج- تعريف جماعة العمل اصطلاحاً:

تعرف جماعة العمل على أنها: «جماعة تتميز بالعلاقات المتبادلة والتعاون بين أعضاء الجماعة الوصول إلى فهم مشترك لاساليب عمل إيجابية جماعية».<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - ريو دون، وف بوريكو. المعجم النقدي لعلم الاجتماع: ترجمة سليم حداد. الجزائر. ديوان المطبوعات الجامعية، 2003، ص 252.

<sup>2</sup> - ماجدة، العطية. سلوك المنظمة سلوك الفرد و الجماعة. مصر: دار الشروق، ب ت، 2003، ص 135.

<sup>3</sup> - غريب محمد، سيد أحمد. تصميم و تنفيذ البحث الاجتماعي. مصر: دار المعرفة الجامعية، 1997، ص 132.

<sup>4</sup> - المرجع نفسه، ص 132.

<sup>5</sup> - صالح بن عبد الله أبو عباة، عبد الحميد بن طاش نيازي. أساسيات ممارسة طريقة العمل مع الجماعات. الرياض: مكتبة العكبيات،

ص 22.

ركز هذا التعريف على أن جماعة العمل تمتاز بوجود علاقة قائمة على التعاون إضافة إلى تبادل معلومات حول العمل مما يؤدي إلى فهم مشترك لأساليب العمل.

كما تعرف أيضا : "تعمل على توفير المساندة للعاملين الذي يعانون من انخفاض كفاءة أداء المهام".<sup>1</sup>

أضاف هذا التعريف أن جماعة العمل تهتم بتقديم مساعدات للعاملين الذي يجدون صعوبة في العمل. يؤكد «صالح بن عبد الله أبو عباة» : " هي أداة لآحداث التغيير لدى المنظمة و العمال".<sup>2</sup>

أضاف هذا التعريف أن جماعة العمل وسيلة هامة لإحداث التغيير على مستوى المنظمة والعمال.

#### د- تعريف جماعة العمل اجرائيا:

مما سبق يمكن القول بأن جماعة العمل من الأساتذة الجامعيين الباحثين يشتركون في مجموعة من القيم المشتركة الأدوار يسعون إلى تحقيق أهداف محددة مشتركة بينهم وذلك من خلال علاقات متبادلة.

### 8. تحديد مفهوم المحيط الإداري للجامعة:

#### أ- تعريف المحيط الإداري اصطلاحا:

يعرف المحيط الإداري على أنه : "مجموعة من عناصر المؤثرة على المؤسسة ويمكن أن يقدم فرصا جيدة، وفي نفس الوقت يمكن أن يقدم تهديدات يمكنها أن تعيق تحقيق مصالح المؤسسة".<sup>3</sup>

ركز هذا التعريف على أن المحيط الإداري للمؤسسة يعد ضمن العناصر التي تؤثر على فاعلية المؤسسة في جانب الإيجابي عند القدرة على التعامل مع المحيط الإداري بالشكل المؤدي إلى مصلحة

<sup>1</sup> - صالح بن عبد الله أبو عباة، عبد الحميد بن طاش نيازي. مرجع سابق، ص22.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص23.

<sup>3</sup> - أحمد ماهر، الهجرسي. الإدارة و المبادئ و المهارات الإدارية للجامعة. مصر: دارالمعرفة الجامعية ، 2002، ص63.

المؤسسة، أما الجانب السلبي الناتج عن سوء التعامل مع المحيط الإداري وبالتالي يعيق تحقيق الأهداف.

كما يعرف على أنه: "كل ما يقع داخل المؤسسة من أجل القيام بوظائفها المختلفة وعلى المؤسسة أن تقيم مجموعة من العلاقات مع محيطها وهي علاقة تأثير وتأثر"<sup>1</sup>.

هذا يعني أن المحيط الإداري للمؤسسة يتمثل في كل ماله علاقة بالإدارة ولذلك يجب على المؤسسة أن تأخذ الإدارة ومحيطها بعين الاعتبار ضمن إعداد وتنفيذ الوظائف حتى تتمكن من تحقيق أهدافها.

#### ب- تعريف المحيط الإداري للجامعة اجرائيا:

من خلال ما سبق المحيط الإداري للجامعة: يتضمن مجموعة من الأنشطة والعناصر المكونة له وتتضمن القانون الداخلي...إلى غير ذلك التي يتم بواسطها تحقيق الأهداف التي تسعى الجامعة لتحقيقها من خلال المشاركة الجماعية مروراً بالتخطيط والتنظيم والتنسيق وتكوين وتنمية الكفاءات خصوصا الأساتذة الجامعيين الباحثين الذي يساهمون في تحقيق وظائف الجامعة.

### 9. تحديد مفهوم البحث العلمي:

#### أ- تعريف البحث العلمي اصطلاحا:

يعرف البحث العلمي على أنه: "الفحص من أجل الوصول إلى حلول للمشكلات التي تؤرق البشرية"<sup>2</sup>.

بمعنى أن البحث العلمي هو تلك المحاولات المنظمة لإيجاد حلول للمشكلات التي يعاني منها الانسان بغية فهمها وحلها.

<sup>1</sup> - المرجع نفسه، ص64.

<sup>2</sup> - فان، دالين. مناهج البحث العلمي في التربية و لعم النفس: ترجمة محمد نوفل و اخرون. مصر: مكتبة الانجلو. 1976، ص 57.

يعرفه « N. Polansk » هو: "إستقصاء منظم دقيق بهدف إضافة معارف جديدة يمكن توصيلها والتحقق منها عن طريق الاختبار العلمي".<sup>1</sup>

بمعنى أن البحث العلمي هو الطريقة العلمية المنظمة التي تهدف للوصول إلى معارف جديدة عن طريق إتباع الأسلوب والمنهج العلمي.

#### ب- تعريف البحث العلمي اجرائيا:

البحث العلمي: هو الفحص المنظم والتقصي الدقيق باستخدام المنهج العلمي، إضافة إلى كونه أحد الوظائف الأساسية للأساتذة الجامعيين الباحثين وعاملا أساسيا من عوامل تحسين وتعزيز الكفاءة مما يساهم في تنمية المعرفة، والمساهمة في إنتاجها لدى الأساتذة الجامعيين الباحثين.

#### سادسا: المقاربة النظرية:

يعتبر البحث العلمي نشاطا منظما وممنهجا يستدعي التقيد بقواعد وإجراءات تحدد إطاره المعرفي والمنهجي وتنظيم خطواته وأساليبه تعامله مع الوقائع والمعطيات، ولا تستثنى بحوث علم الاجتماع تنظيم وعمل كغيرها من البحوث العلمية من التقيد بهذه الخطوات حيث يقوم البحث العلمي على نقطة أساسية تتمثل في تبني الإطار النظري للدراسة بالإعتماد على إحدى النظريات العلمية، التي تعد دليلا مرشدا ووعاء فكريا يقوم بتوجيه الباحث في ميدان بحثه في مختلف مراحل إعداد بحثه في شقيه النظري والمنهجي، لذا فالمقاربة النظرية هي الطريقة التي يتناول بها الباحث موضوع الدراسة. وفي موضوع الاغتراب الوظيفي تطرق إليه العديد من العلماء ومنها النظرية السوسولوجية بزعامة هيغل و كارل ماكس .... الخ .

<sup>1</sup> - كامل محمد، الغربي. أساليب البحث العلمي في العلوم الانسانية و الاجتماعية. عمان: الدار العلمية، 2002، ص48.

أ- تصور هيغل: أول ظهور لمفهوم الإغتراب في الفكر الغربي الحديث كان في فلسفة هيغل، وبذلك مهد الطريق أما بقية الاتجاهات لهذه النظرية كما يرى في كتابه (الإغتراب وقهر الإغتراب) أن الإغتراب يكون في ذلك الازدواج للوعي الذاتي داخل النفس، والذي يكون أساسا في مفهوم العقل غير أن وحدة العنصرين ليست ماثلة بعد، ومن هنا يتكون الوعي بالنفس المغتربة التي هي الوعي بالنفس بإعتبارها طبيعة منقسمة فإنها مجرد وجود مزدوج ومتناقض.<sup>1</sup>

فالإنسان المغترب بالمعنى التاريخي عند هيغل ذلك الانسان الذي يعيش في عالم ميت لا إنساني عالم وصفه هيغل بأنه جزءا من حياة متحركة للأموات وميز بين مجالين للإغتراب الايجابي والسلبى.<sup>2</sup>

يعد الاغتراب الوظيفي من بين المواضيع المهمة والحساسة التي مزالت قيد الدراسة لماله من تأثير واضح على الأستاذ الجامعي الباحث والجامعة التي يعمل بها، خاصة أن ظاهرة الاغتراب الوظيفي تؤثر تأثيرا واضحا على الأداء التنظيمي للأستاذ الجامعي الباحث في الجامعة التي يعمل بها، وكذا على مدى تحكمه في منصب العمل، فيخلق ذلك ازدواج في الوعي الذاتي داخل الأستاذ الجامعي الباحث فيصعب تحقيق مهامه وأعماله المختلفة وذلك بوجود الازدواجية والتناقض الذي سببه القطعية والإنفصال عن الوظيفة الفعلية.

وكذا يمارس الاغتراب الوظيفي تأثيره على القدرة الأستاذ الجامعي الباحث على أداء مهامه مع جماعة العمل، فمن بين الآثار السلبية تظهر في إختلال تماسك جماعة العمل الأمر الذي يؤدي إلى إنخفاض معدلات الأداء التنظيمي حيث أنه خارج مجله عمله وأثناء العمل يشعر أنه خارج مجال جماعة العمل فيشعر أنه غريب عنهم ولا يشعر بانتمائه إليهم خصوصا مع وجود اغتراب الأستاذ

<sup>1</sup> - صلاح الدين، أحمد الجماعي. الإغتراب النفسي الاجتماعي و علاقته بالتوافق النفسي. عمان: دار زهران، 2009، ص 40.

<sup>2</sup> - حليم، بركان. الإغتراب في الثقافة العربية متاهات الانسان بين الحلم و الواقع. لبنان: دراسات الوحدة العربية، 2006، ص 37.

الجامعي الباحث عن المحيط الإداري للجامعة الذي يعد من الانعكاسات السلبية التي تؤثر على تطور البحث العلمي حيث تعيق الأهداف الأساسية التي تسعى لتحقيقها الجامعة.

ب- تصور كارل ماكس: يؤسس كارل ماكس في مرحلته نظرية الاستلاب مؤداها أن الانسان يعاني في مظاهر حياته كافة ظاهرة كلية غير سليمة هي ظاهرة الاستلاب، تأخذ هذه الظاهرة مظاهر ثلاثة استلاب اديولوجي يتمثل في خضوع الانسان لعالم الوهم وانفصال ماهيته عنه، واستلاب سياسي يتمثل في انفصال عالم السلطة السياسية عن الإنسان، واستلاب إقتصادي يتمثل في تبعية العمل لرأس المال وغربة العامل عن منتج عمله، وخضوع للقوة الاجتماعية للمنتج تلك القوة التي تتحول مباشرة من العامل إلى المالك، والعلاقة بين هذه المظاهر هي علاقة متبادلة بمعنى أن الاستلاب الاقتصادي هو سبب مظاهر الاستلاب الاخرى كافة.

فيشعر العامل بأن عمله ليس عملا إراديا هو عمل إرغامي فيصبح إذا غريبا عن عمله. أوضح ماركس أن العامل لا يستفيد من نتاج أعماله بل يستفيد به مالكو وسائل الانتاج في ضوء علاقات استغلالية.

يرى كارل ماكس أن الناس يعيشون في حالة من الاغتراب عن بعضهم بعض، كما يعيشون في حالة الإغتراب عن منتجاتهم المادية والفكرية، كما يعيشون في حالة إغتراب عن مجتمعهم، أيضا ويرجع ماكس الأسباب الحقيقية لهذه الأشكال والصور من الإغتراب إلى الطرق والأساليب التي يتم بها تشييد علاقات الإنسان الإجتماعية بالنظام الاجتماعي وأساسه الملكية الخاصة لوسائل الانتاج.<sup>2</sup>  
إن كارل ماكس طور مفهوم الاغتراب الذي تناوله من قبله هيغل وقام بتحديث الأفكار.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> -محمد، سبيلا. مدرارات الحداثة. لبنان: الشبكة العربية للأبحاث و النشر، 2009، ص ص29.30.

<sup>2</sup> - رابح، كعباش. الاتجاهات الأساسية في علم الاجتماع الإتصال. الجزائر: مخبر علم الإتصال للبحث والترجمة، 2007، ص ص145.

<sup>3</sup> - عبد الله، عبد الرحمان. النظرية في علم الاجتماع. الأزرابية: دار المعرفة الجامعية، 2005، ص ص 39.40.

انطلاقاً من الطرح السابق فإنه يمكن تناول موضوع اغتراب الأستاذ الباحث في سياق النظرية الماركسية على اعتبار أن الإغتراب حالة مرضية وأن البحث العلمي يرتبط بالفكر والتالي يكون هناك إغتراب فكري، وأيضاً إذا تحدثنا عن المحيط الإداري حتماً سيكون هناك إغتراب سياسي، أما عن الإغتراب المادي فقد يظهر في التحكم في منصب العمل..

لهذا قد يعاني بعض الأساتذة الجامعيين الباحثين في بيئات العمل من مظاهر مرضية عديدة، كالقلق والتوتر، وغيرها من الأمراض ومن بين أبرز هذه المظاهر المرضية الاغتراب الوظيفي الذي يعد ظاهرة غير سلمية لها وجود في مختلف أنماط الحياة الاجتماعية ويتفاقم أثره على الأداء التنظيمي كلما ازدادت حدة الضغوط في العمل.

وبالرغم من تعدد عوامل الاغتراب الوظيفي في الجامعة فإن نتائجها تكون متشابهة حيث يندم شعور الأستاذ الجامعي الباحث بأن يكون مؤثراً في المواقف التي يواجهها في عمله، ويعجز عن الوصول إلى القرار الذي ينبغي أن يفعله، وبالتالي يفقد الأستاذ الجامعي الباحث تماسكه بالمعايير والضوابط في محيط عمله، وقد ينعزل ويشعر بالغرابة عن عمله، فيشعر الأستاذ الجامعي الباحث بأن أدائه للوظيفة الفعلية أداء لا إرادي بالتالي فهو مرغم على تحكم في منصب عمله ويصاب بالتالي بمشاعر غريبة الذات خاصة مع وجود إنفصال وعجز في أداء عمله فإن ذلك سينعكس على تركيزه وجهده وتحكمه في منصب عمله وهو ما يعني ضعف قدرة هذا الأستاذ على المثابرة وبذل الجهد في سبيل انجاز أعماله المؤكدة إليه بالتالي يغترب عن أعماله الفكرية و العلمية....

وينتج عن شعور الأستاذ الجامعي الباحث في موقع عمله، فقدان الانتماء للجماعة العمل ويرى أن العلاقات التي تجمعهم بزملائه استغلالية وبالتالي يحاول الابتعاد وتجنب العمل الجماعي.

### سابعاً: الدراسات السابقة

تمثل الدراسات السابقة أحد الأجزاء المهمة في البحث العلمي وهي بمثابة الجزء الثاني التي يرجع إليها الباحث من أجل الوصول إلى البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع البحث، ومن ثم القيام بدارستها بشكل جيد ثم تحليلها بالطرق العلمية والمنهجية المستخدمة في البحث العلمي. وقد تم الاعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة في الدراسة الحالية وهي:

#### 1- الدراسات العربية:

أ. دراسة يوسف عبد الله عطية بحر، مياسة سعيد أبو سلطان: وهي دراسة حرة عن الإغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة بجامعة الإسلامية كلية التجارة.

#### إشكالية الدراسة:

تعد ظاهرة الإغتراب الوظيفي بصورها وملامحها المتعددة، أحد أهم وأخطر الظواهر التي تصيب العاملين في المؤسسات الحكومية لتدل على مرور المؤسسة بأزمة حقيقية تهدد نجاحها وتميزها وبالاستناد إلى نتائج الدراسة ظهور الإغتراب الوظيفي لدى عينة الدراسة من المشرفين التربويين في مدارس التعليم العام وأظهرت أخرى أن الموظفين الحكوميين في غزة يتسمون بإغتراب وظيفي 78.8% لذا شعر الباحثان بضرورة وأهمية الدراسة مدى ظهور الإغتراب الوظيفي بين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة.<sup>1</sup>

#### تساؤلات الدراسة:<sup>2</sup>

تتجسد تساؤلات الدراسة فيما يلي:

<sup>1</sup> يوسف عبد عطية بحر، مياسة سعيد محمد أبو سلطان، "الإغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي على أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة. مجلة جامعة فلسطين للإبحاث والدراسات، العدد 5، فلسطين: جامعة الإسلامية، (2013)، ص 179.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 179.

- 1- ما أثر الاغتراب الوظيفي على أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة؟.
- 2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين علاقة الموظف بالادارة المباشرة وبين الأداء الوظيفي.
- 3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين علاقة الموظف بزملاء العمل وبين الأداء الوظيفي.
- 4- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل المحيطة بالعمل وبين الأداء الوظيفي.

### منهج الدراسة وأدواتها:<sup>1</sup>

إستخدم الباحث المنهج الوصفي وتم استخدام تقنية الاستمارة لجمع البيانات والمعلومات من الواقع. وتمثل مجتمع الدراسة الأصلي في العاملين الإداريين في وزارة التعليم العالي في قطاع غزة والبالغ عددهم 755 موظف، وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية من مجتمع الدراسة .

### نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى نتائج التالية:

بينت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين علاقة الموظفين بالإدارة المباشرة وبين الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة عند مستوى دلالة  $0,05 =$  هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين علاقة الموظفين ببعضهم كزملاء في العمل وبين الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة عند مستوى دلالة  $0,05 =$  فعلاقة الموظف بزملاء العمل جيدة ولكن ليست بصورة كبيرة.

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل وبين الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة عند مستوى دلالة  $0,05 =$  وبمراجعة الوزن النسبي لفقرات المحور المتعلق بعلاقة الموظف بزملائه والبالغ عددهم  $62,8\%$  يعكس أن العاملين غير راضيين عن ظروف العمل.

<sup>1</sup> - المرجع نفسه ،ص189.

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين في قطاع التربية والتعليم العالي في قطاع غزة عند مستوى دلالة  $0,05 =$  وبمراجعة الوزن النسبي لفقرات المحور المتعلق بالأداء الوظيفي والبالغ  $52,08\%$  نجده يعكس الأداء الوظيفي للعاملين جيد ولكن مستوى الإغتراب الوظيفي لدى العاملين فلم يرتقي إلى مستويات عليا<sup>1</sup>.

### التعليق على الدراسة السابقة:

من خلال إستعراضنا للدراسة يوسف عبد الله عطية بحر، مياسة سعيد محمد أبو سلطان تبين أنه الدراسة الأقرب للدراسة الحالية لأنها تناولت متغير الإغتراب الوظيفي وتربطه بالأداء الوظيفي ولكن تركز على العلاقة بين المتغيرين وليس الأثر كما في الدراسة الحالية.

لذلك من خلال ما تم عرضه نلاحظ عدة جوانب مختلفة يمكن ايجازها فيما يلي:

بالنسبة لمتغيرات الدراسة: تركز دراسة يوسف عبد الله عطية بحر، مياسة سعيد محمد أبو سلطان على:

المتغير المستقل: يتمثل في: الإغتراب الوظيفي.

المتغير التابع: يتمثل في: الأداء الوظيفي.

أما الدراسة الحالية تركز على:

المتغير المستقل: يتمثل في: الإغتراب الوظيفي.

المتغير التابع: يتمثل في: الأداء التنظيمي.

<sup>1</sup> -يوسف عبد عطية بحر، مياسة سعيد محمد أبو سلطان .مرجع سابق، ص194.

بالنسبة للأسئلة الفرعية: تختلف الدراسة السابقة عن الدراسة الحالية من حيث الأسئلة الفرعية.  
بالنسبة لأهداف الدراسة: تختلف الدراسة السابقة عن الدراسة الحالية من حيث أهداف الدراسة.  
بالنسبة لمنهج الدراسة: تتشابه الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي والأسلوب التحليلي.

بالنسبة لأدوات الدراسة: تتفق الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام الاستمارة كأداة للدراسة.  
بالنسبة لمجالات الدراسة:

**مجال المكاني:** تمت الدراسة السابقة في قطاع التربية والتعليم العالي في غزة، أما الدراسة الحالية تمت في كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف-.

**مجال البشري:** إعتمدت الدراسة السابقة على عينة من العاملين الإداريين، بينما الدراسة الحالية تركز على عينة الأساتذة الجامعيين الباحثين.

**مجال الزمني:** تمت الدراسة السابقة في سنة 2013 أما الدراسة الحالية في سنة 2019/2020.

**ب. دراسة محمود عودة عبد الله سعيد:** وهي دراسة أكاديمية لنيل شهادة الماجستير في تخصص القيادة والإدارة بجامعة الأقصى بغزة والمعنونة بالإغتراب الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية.

**إشكالية الدراسة:<sup>1</sup>**

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الإغتراب الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في محافظات غزة، وذلك من خلال التعرف على طبيعة العلاقة بين الإغتراب وبين سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون

<sup>1</sup> - محمود عودة، عبد الله سعيد. "الإغتراب الوظيفي و علاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارة الأوقاف و الشؤون الدينية". دراسة لنيل شهادة الماجستير. تخصص القيادة و الإدارة، غير منشورة ، فلسطين: جامعة الأقصى، 2017، ص3.

الدينية في محافظات غزة للمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة و الخدمة، الفئة العمرية).

### تساؤلات الدراسة:<sup>1</sup>

تتجسد تساؤلات الدراسة فيما يلي:

ما علاقة الإغتراب الوظيفي بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في محافظات غزة؟.

ويتفرع السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما مستوى الإغتراب الوظيفي لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في محافظات غزة؟.
- 2- ما مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في محافظات غزة؟.
- 3- هل توجد علاقة بين الإغتراب الوظيفي وبين سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في محافظات غزة؟.
- 4- هل توجد فروق بين متوسطات إستجابات المبحوثين حول الإغتراب الوظيفي وحول سلوك المواطنة التنظيمية في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في محافظات غزة؟.

### منهج الدراسة وأدواتها:<sup>2</sup>

إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ويتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في محافظات غزة والبالغ عددهم 1308 عاملا وعاملة.

<sup>1</sup> - المرجع نفسه ، ص ص 5.4.

<sup>2</sup> - محمود عودة عبد الله سعيد.مرجع سابق، ص118.

تم استخدام أداة الإستبانة كأداة الدراسة، والتي تم تصميمها خصيصا للتعرف على ظاهرة الإغتراب الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية .

### نتائج الدراسة:<sup>1</sup>

توصلت الدراسة إلى نتائج التالية:

عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة احصائية(0,05) بين الإغتراب الوظيفي وبين سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية وذلك بالاستناد إلى: مستوى الإغتراب الوظيفي لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في محافظات غزة جاء بوزن نسبي(44,517) عند مستوى دلالة (0,05).

مستوى المواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في محافظات غزة جاء بوزن نسبي (81,938) عند مستوى دلالة(0,05).

### التعليق على الدراسة السابقة:

من خلال إستعراضنا للدراسة محمود عودة عبد الله سعيد تبين أنها: دراسة مشابهة للدراسة الحالية لأنها تناولت متغير الإغتراب الوظيفي وتربطه سلوك المواطنة التنظيمية حيث تركز على العلاقة بين المتغيرين وليس الأثر كما في الدراسة الحالية. كذلك من خلال ما تم عرضه نلاحظ عدة جوانب مختلفة يمكن إيجازها فيما يلي:

بالنسبة لمتغيرات الدراسة: تركز دراسة محمود عودة عبد الله سعيد على:

**المتغير المستقل:** يتمثل في: الاغتراب الوظيفي

**المتغير التابع:** يتمثل في سلوك المواطنة التنظيمية

<sup>1</sup> - محمود عودة عبد الله سعيد.مرجع سابق ، ص188.

أما الدراسة الحالية تركز على:

المتغير المستقل: يتمثل في: الإغتراب الوظيفي.

المتغير التابع: يتمثل في: الأداء التنظيمي.

بالنسبة للأسئلة الفرعية: تختلف الدراسة السابقة عن الدراسة الحالية من حيث الأسئلة الفرعية.

بالنسبة لأهداف الدراسة: تختلف الدراسة السابقة عن الدراسة الحالية من حيث أهداف الدراسة.

بالنسبة لمنهج الدراسة: تتشابه الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي

والأسلوب التحليلي.

بالنسبة لأدوات الدراسة: تتفق الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام الاستمارة كأداة للدراسة

مع إختلاف في محاور.

بالنسبة لمجالات الدراسة:

مجال المكاني: تمت الدراسة السابقة في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في محافظات غزة، أما

الدراسة الحالية تمت في كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف-.

مجال البشري: إعتمدت الدراسة السابقة على عينة من جميع العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون

الدينية في محافظات غزة، بينما الدراسة الحالية تركز على عينة الأساتذة الجامعيين الباحثين.

مجال الزمني: تمت الدراسة السابقة في سنة 2017 أما الدراسة الحالية في سنة 2019/2020.

## 2 - الدراسات الحزائية:

أ. دراسة **خالدي الحواس:** وهي دراسة أكاديمية لنيل شهادة دكتوراه في تخصص علم النفس بجامعة

محمد بوضياف، المسيلة المعنونة ب" المسؤولية الإجتماعية وأثرها في الاغتراب الوظيفي لدى مديري

المدارس الإبتدائية".

### إشكالية الدراسة:<sup>1</sup>

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المسؤولية الاجتماعية وأثرها في خفض الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى فئة مديري المدارس الابتدائية، وإنعكاس ذلك على تحريك الجماعة التربوية لتحقيق أهداف المدرسة المخطط لها مسبقاً، إضافة إلى ذلك هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى ممارسة المسؤولية الاجتماعية مع إنتشارها ظاهرة الإغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية.

### تساؤلات الدراسة:<sup>2</sup>

تتجسد تساؤلات الدراسة فيما يلي:

- 1- هل يوجد أثر للمسؤولية الاجتماعية داخل المدرسة في الشعور بالإغتراب الوظيفي الشعور بالتشاؤم، الشعور بالعجز، الشعور بالإنعزالية، عدم الرضا، الشعور باللامعنى، اللامعيارية لدى مديري المدارس الابتدائية بولاية المسيلة؟.
- 2- هل يوجد فروق ذات إحصائية في الشعور بالإغتراب الوظيفي تعزى إلى المتغيرات الجنس، المؤهل التعليمي، المنطقة التعليمية، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية لدى مديري الابتدائية بولاية المسيلة؟

### منهج الدراسة وأدواتها:<sup>3</sup>

إعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي من أجل جمع المعلومات والبيانات من الواقع، بإستخدام أداة الإستمارة وتم الاعتماد على جميع مديري ومديرات المدارس الابتدائية بولاية المسيلة، وعددهم 530 مدير ومديرة.

<sup>1</sup> - خالدي الحواس . «المسؤولية الاجتماعية و أثرها في الإغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية».دراسة لنيل شهادة الدكتوراه. تخصص علم النفس، غير منشورة، المسيلة:جامعة محمد بوضياف، 2017\_2018،ص7.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه،صص18.19.

<sup>3</sup> - المرجع نفسه،ص 249.

## نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة الى نتائج التالية:

يوجد أثر ذات دلالة إحصائية المسؤولية الاجتماعية(داخل المدرسة) في الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية بولاية المسيلة عند  $(=0,05)$ .

يوجد أثر ذات دلالة إحصائية المسؤولية الاجتماعية(خارج المدرسة) في الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية بولاية المسيلة.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالإغتراب الوظيفي تعزى للمتغيرات ( المنطقة الجغرافية، المؤهل العلمي، الجنس، سنوات الخبرة، عدد الدورات التعليمية التكوينية) لدى مديري المدارس الابتدائية بولاية المسيلة في مستوى  $(=0,05)$ .

عموما توصلت الدراسة إلى أنه يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الإجتماعية داخل المدرسة وخارجها في الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية عند مستوى  $(=0,05)$  حيث بلغت درجة التأثير داخل المدرسة  $(0,29)$  وخارجها  $(0,42)$  بالإغتراب الوظيفي.<sup>1</sup>

**التعليق على الدراسة السابقة:**

من خلال إستعراضنا للدراسة خالدي الحواس تبين أنها:

دراسة مشابهة للدراسة الحالية لأنها تناولت متغير الإغتراب الوظيفي وتربطه بالمسؤولية الإجتماعية حيث تركز على المسؤولية الاجتماعية وأثرها في الإغتراب الوظيفي وليس كما في الدراسة الحالية.

كذلك من خلال ما تم عرضه نلاحظ عدة جوانب مختلفة يمكن إيجازها فيما يلي:

**بالنسبة لمتغيرات الدراسة:** تركز دراسة خالدي الحواس على:

**المتغير المستقل:** يتمثل في المسؤولية الإجتماعية.

<sup>1</sup> - خالدي، الحواس. مرجع سابق، ص ص284،283.

المتغير التابع: يتمثل في: الإغتراب الوظيفي.

أما الدراسة الحالية تركز على:

المتغير المستقل: يتمثل في: الإغتراب الوظيفي.

المتغير التابع: يتمثل في: الأداء التنظيمي.

بالنسبة الأسئلة الفرعية: تختلف الدراسة السابقة عن الدراسة الحالية من حيث الأسئلة الفرعية.

بالنسبة لأهداف الدراسة: تختلف الدراسة السابقة عن الدراسة الحالية من حيث أهداف الدراسة.

بالنسبة لمنهج الدراسة: تتشابه الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي

والأسلوب التحليلي.

بالنسبة لأدوات الدراسة: تتفق الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام الاستمارة كأداة للدراسة

مع إختلاف في محاور.

بالنسبة لمجالات الدراسة:

مجال المكاني: تتمثل في المناطق التعليمية بولاية المسيلة بالجزائر، أما الدراسة الحالية تمت في

كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف-.

مجال البشري: إعتمدت الدراسة السابقة على مجموعة من المديرين الذين يمارسون نشاطاتهم في

إدارات التعليم الابتدائي، بينما الدراسة الحالية تركز على عينة الأساتذة الجامعيين الباحثين.

مجال الزمني: تمت الدراسة السابقة في 2016/ 2017، أما الدراسة الحالية في 2019/2020

ب. دراسة منصور بن زاهي: وهي دراسة أكاديمية لنيل شهادة دكتوراة في تخصص علم النفس

والتسيير الموارد البشرية بجامعة منتوري قسنطينة والمعنونة "الشعور بالإغتراب الوظيفي وعلاقته

بالدافعية للإنجاز"

إشكالية الدراسة:<sup>1</sup>

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد حجم معاناة الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات من الإغتراب الوظيفي، ثم محاولة التعرف على طبيعة العلاقات التي تربط الشعور بالإغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز، وكذلك التعرف على العوامل المكونة للإغتراب الوظيفي ومعرفة علاقة بعض المتغيرات الديمقراطية والوسطية بالإغتراب الوظيفي.

تساؤلات الدراسة:<sup>2</sup>

تتجسد تساؤلات الدراسة في مايلي:

1- ما هو مستوى كل من الشعور بالإغتراب الوظيفي وعوامله والدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات؟.

2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالإغتراب الوظيفي باختلاف السن؟.

3- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالإغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف نظام توقيت العمل؟

4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالإغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف الاقدمية في العمل؟.

5- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالإغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف الإلتناء إلى جماعة رسمية؟.

6- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالإغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف منصب العمل؟.

<sup>1</sup> - منصور، بن زاهي. "الشعور بالإغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز". دراسة لنيل شهادة دكتوراه. تخصص علم النفس وتسيير الموارد البشرية، غير منشورة، قسنطينة: جامعة منتوري، 2007، 2006، ص4.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص10.

7- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالإغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف الحالة العائلية؟.

8- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالإغتراب الوظيفي وعوامله ودرجاتهم في الدافعية للإنجاز؟.

### منهج الدراسة:<sup>1</sup>

إعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي من أجل جمع المعلومات والبيانات من الواقع بإستخدام تقنية المقياس، وتم الإعتماد على الإطارات الوسطى الذين يعملون في مناطق جنوب البلاد وبلغ عددهم 231 وتمثل عينة الدراسة في الذكور فقط نظرا لاهتمام الباحث في دراسة فئة الذكور.

### نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة الى نتائج التالية:

- 1- مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي كان أقل بقليل عن المتوسط لدى أفراد العينة.
- 2- مستوى الدافعية للإنجاز كان مرتفعا لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالإغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف نظام العمل.
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالإغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف السن ماعدا الشعور بالتشاؤم واللامرضاء.
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالإغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف الأقدمية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - منصور، بن زاهي. مرجع سابق، ص ص، 115، 116.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 138.

- 6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالإغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف الانتماء إلى جماعة غير رسمية ماعدا انعدام معيار معنى العمل.
- 7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالإغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف تقلد المسؤولية.
- 8- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالإغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف الحالى العائلية ما عدا الشعور بالإنعزالية والعجز.
- 9- يوجد ارتباط سلبي ذو دلالة إحصائية بين الشعور بالإغتراب الوظيفي وعوامله بالدافعية بالإنجاز.<sup>1</sup>

#### التعليق على الدراسة السابقة:

من خلال إستعراضنا للدراسة منصور بن زاهي تبين أنها:

دراسة مشابهة للدراسة الحالية لأنها تناولت متغير الإغتراب الوظيفي وتربطه بالدافعية للإنجاز حيث تركز على العلاقة بين المتغيرين وليس الأثر كما في الدراسة الحالية. كذلك من خلال ما تم عرضه نلاحظ عدة جوانب مختلفة يمكن إيجازها فيما يلي:

**بالنسبة لمتغيرات الدراسة:** تركز دراسة منصور بن زاهي على:

المتغير المستقل: يتمثل في: الاغتراب الوظيفي.

المتغير التابع: يتمثل في: الدافعية للإنجاز.

أما الدراسة الحالية تركز على:

المتغير المستقل: يتمثل في: الإغتراب الوظيفي.

المتغير التابع: يتمثل في: الأداء التنظيمي.

<sup>1</sup> - منصور، بن زاهي. مرجع سابق ، ص139.

**بالنسبة للأسئلة الفرعية:** تختلف الدراسة السابقة عن الدراسة الحالية من حيث الأسئلة الفرعية.  
**بالنسبة لأهداف الدراسة:** تختلف الدراسة السابقة عن الدراسة الحالية من حيث أهداف الدراسة.  
**بالنسبة لمنهج الدراسة:** تتشابه الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي والأسلوب التحليلي. تقنية المقياس كأداة للدراسة مع اختلاف في محاور.

### **بالنسبة لمجالات الدراسة:**

**مجال المكاني:** اقتصرت هذه الدراسة على الإطارات الوسطى العاملين في المديرية الجهوية الكائنة بالجنوب الجزائري، أما الدراسة الحالية تمت في كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف-.

**مجال البشري:** إشملت الدراسة السابقة على الإطارات الوسطى العاملين بشركة سونطراك الجزائرية، أما الدراسة الحالية تركز على عينة الأساتذة الجامعيين الباحثين بكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف-.

**مجال الزمني:** تمت الدراسة السابقة في 2006/2007 أما الدراسة الحالية في 2019/2020.  
إن الدراسات السابقة تتفق مع الدراسة الحالية في التركيز على متغير الإغتراب الوظيفي وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة كونها تركز على أثر الإغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين الباحثين، لأن العادي هو إرتباط الإغتراب الوظيفي بالمصنع والمؤسسات الاقتصادية والصناعية لذا تعتبر هذه الدراسة من الدراسات النادرة التي تناولت أثر الإغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين الباحثين، ولذلك كان هناك إختلاف بارز في نتائج الدراسة

### 3 - مدى الاستفادة من الدراسات السابقة:

إستفادتنا من خلال إطلاعنا على هذه الدراسات السابقة وغيرها في كل مراحل الدراسة سواء فيما

تعلق بالإطار المفاهيمي والنظري أو المعالجة الميدانية فيما يلي:

- زيادة فهم مشكلة الدراسة ويزداد هذا الفهم من خلال القراءة النقدية لهذه الدراسات.
- تقديم كمية كبيرة من المراجع والمصادر المتعلقة بالدراسة.
- التعرف على منهج الدراسة وأدواتها المستخدمة في تلك الدراسات.
- إمكانية مقارنة النتائج التي وردت في الدراسات السابقة مع نتائج الدراسة الحالية في مرحلة لاحقة.
- توفر الدراسات السابقة الوقت والجهد وذلك من خلال تقديمها معلومات جاهزة حول الموضوع.

### خلاصة الفصل:

حاولنا في هذا الفصل تحديد موضوع الدراسة والإلمام بمختلف جوانبه إنطلاقاً من تحديد الإشكالية وقيمتها العلمية والهدف منها، كما تناولنا المفاهيم والمصطلحات التي لها علاقة بالموضوع، إضافة إلى مقارنة النظرية ، وفي الاخير تطرقنا إلى الدراسات السابقة وذلك بقصد الاستفادة منها، من خلال هذه الخطوات فإنه يمكن للباحث أخذ نظرة حول الظاهرة المدروسة لينطلق من خلالها نحو فهم ووضع تفسيرات أكثر عمقا من خلال المعالجة الميدانية مع ذلك تبقى علينا تحليل وتفسير المحددات النظرية المتعلقة بكل متغير في الدراسة، وهذا ما سوف نحاول الكشف عنه في الفصول الموالية.

## الفصل الثاني :

### الإغتراب الوظيفي (العوامل، الآثار)

تمهيد .

أولاً: مداخل الإغتراب الوظيفي .

ثانياً: مراحل الإغتراب الوظيفي .

ثالثاً: أبعاد الإغتراب الوظيفي .

رابعاً: العوامل المؤدية للإغتراب الوظيفي .

خامساً: آثار الإغتراب الوظيفي .

سادساً: التغلب على الإغتراب الوظيفي .

خلاصة الفصل .

**تمهيد:**

لقد زاد الإهتمام في الفترة الأخيرة بالذات في الدول الصناعية المتقدمة بالإغتراب، فلا تخلو دورية من الدوريات العلمية المتخصصة سواء في مجال الإدارة بصفة عامة أو مجال إدارة الأفراد بصفة خاصة، من بحث أو مقال أو دراسة تناقش ظواهر التذمر والإستياء والإجهاد والملل التي تصيب العاملين والتي تعكس إحساس العامل بالغربة في مكان عمله.

لذلك يعتبر الإغتراب الوظيفي ظاهرة خطيرة جدا ومؤشر على مرور المنظمة بأزمة حقيقية ربما يتسارع بها إلى الإنحدار والفسل، فهو يعني توصل العاملين بالمنظمة إلى قرار بأن المنظمة التي يعملون بها لم تعد المكان المناسب لهم للاستمرار في العمل .

وسنتناول في هذا الفصل الثاني مداخل الاغتراب الوظيفي، مراحلها، أبعاده، العوامل المؤدية فيه، آثاره، التغلب على الإغتراب الوظيفي.

## أولاً: مداخل الإغتراب الوظيفي

يعتبر مفهوم الإغتراب الوظيفي مجالاً مشتركاً للعديد من العلوم الاجتماعية، مما يجعله متعدد المعاني وصار أحد الموضوعات التي فرضت نفسها واستحوذت على علماء الدين والفلاسفة وعلماء الاجتماع وغيرهم، وانعكس ذلك على ظهور مداخل ومصادر متعددة للإغتراب الوظيفي وهي كالتالي:

### 1. المدخل الديني والفلسفي للإغتراب الوظيفي:

الإغتراب ظاهرة قديمة فهو بدأ منذ بدء الخلقية منذ أن شعر آدم بالغيرة من الخالق عز وجل بفعل السقوط في الخطيئة، وهو إنفصال الذات عن الجوهر الاجتماعي للكيان الروحي، إذ يعتبر الإغتراب من الظواهر الأصلية في الفكر العربي الإسلامي الديني والفلسفي، فقد ورد بتعبيرات كثيرة في القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة على الرغم من عدم ورود مصطلح الإغتراب، الغربة والإغتراب بالمعنى الإسلامي هو إغتراب عن الحياة الاجتماعية الزائفة الجارفة واغتراب عن النظام الاجتماعي غير العادل.<sup>1</sup>

هذا يعني أن الإغتراب في هذا الجانب يكون بسبب الغفلة والإنغماس في الشهوات، واقتراف المعاصي وإهمال الحدود الشرعية التي أمر الله بها حيث قال الله تعالى: "في قلوبهم مرض فزادهم الله مرضاً ولهم عذاب أليم بما كانوا يكذبون" ﴿سورة البقرة الآية 10﴾.<sup>2</sup>

أما من الجانب الفلسفي وفي نفس المعنى هناك الكثير من فلاسفة العرب درسوا فكرة الإغتراب أمثال «ابن باجة» و«أبي حيان التوحيدي» عندما درسوا التوحيد، وهم يرون أن الإغتراب يكون من نصير النوابت وهم الذين يكونون غرباء داخل أوطانهم لإختلافهم الفكري، أو رفضهم لما هو سائد من

<sup>1</sup> أكثم، الصرايرة. «مظاهر الإحباط الوظيفي وأثرها في الإغتراب التنظيمي». دراسة ميدانية في المنظمات الصحية العامة في المملكة العربية الأردنية الهاشمية. تخصص العلوم الإدارية، غير منشورة، الأردن: جامعة الأردنية، 2005، ص304.

<sup>2</sup> منصور بن زاهي، تاويريت نور الدين. "الإغتراب الوظيفي كشكل من أشكال المعاناة في العمل". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. عدد خاص، الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، الجزائر، ب ت، ص134.

عادات وتقاليد لا تتوافق مع طبائعهم، أما بالنسبة « لفرويد » فالإغتراب لا بد منه بسبب ضغوط النزعة إلى اللذة ضد ضغوط النزعة إلى الموت، أما مصدر الإغتراب عند « هيغل » فيأتي من المفهوم اللاهوتي وهو إنفصال الإنسان عن الله بفعل سقوط الخطيئة.

وعليه فالإغتراب في الإسلام حقيقة معاشة تاريخيا وليست فكرة متخيلة بدأ مع شعور آدم بالغبية من الخالق عز وجل بفعل السقوط في الخطيئة خصوصا إذا ترك الإنسان الهدف الذي من أجله خلق وهو عبادة الله ومحبهه واتباع الشهوات وفعل المعاصي، أما من الجانب الفلسفي يعني الاغتراب ظاهرة باطنية للوجود الانساني واتفق مع المعنى الديني في الإنفصال عن الله بفعل السقوط في الخطيئة.<sup>1</sup>

## 2. المدخل الاجتماعي للإغتراب الوظيفي:

تعد نظرية العقد الاجتماعي أهم المصادر الرئيسية التي استخدمت فيها مصطلح الإغتراب بشكل جلي، والفكرة الرئيسية التي تدور حولها النظرية هي أن الأفراد عندما يقدمون على مجتمع مدني يستلزم ذلك بالضرورة منهم أن يتناولوا عن حقوقهم الطبيعية للمجتمع المدني الذي يتعاشون فيه أو للجماعة السياسية الحاكمة أي تنازل الفرد عن إستقلاله الذاتي وتوحده مع الجوهر الاجتماعي وهذا ما استقاه «هيغل، ماكس، دوركايم، روسو» في مستهل القرن التاسع عشر، ثم أدخل فهم السوسيولوجيين للإغتراب في النظرية السوسيولوجية في أربعينيات القرن العشرين عندما ربطوا مفهوم الإغتراب بالبناء الاجتماعي المعاصر نتيجة انفصال الفرد عن القيود الاجتماعية القديمة، وظهرت مشكلة الغربة كمشكلة إجتماعية في العصور الحديثة حين وجد الإنسان نفسه يدور في فلك التناقضات والعناصر الإجتماعية المتضاربة، التي تؤدي إلى الشعور بالغربة والإغتراب الاجتماعي فيصير الأفراد مغتربين

<sup>1</sup> غوانمة أمين، محمد محمود. "الإغتراب عن العمال في شركة الصناعات الهندسية العربية". دراسة لنيل شهادة ماجستير، غير منشورة، الأردن: الجامعة الأردنية، كلية الدراسات العليا، 2000، ص12

بعضهم عن البعض داخل البيئة الواحدة مما يؤدي إلى إستنزاف وتقزيم كفاءتهم وعدم معرفتهم بطبيعة أعمالهم.<sup>1</sup>

مما سبق يمكن القول بأن الإغتراب الوظيفي صنف عند علماء الاجتماع كظاهرة إجتماعية فيها ينفصل الفرد عن المجتمع وثقافته حيث يتولد الخوف ويسود الانفصال واليأس وفقدان القوة واللامعنى.

### 3. المدخل النفسي الذاتي للإغتراب الوظيفي:

رأى الباحثون النفسانيون أن الإغتراب الذاتي يبدو حينما يجد الشخص نفسه غير متحد مع ذاته، أي أن هناك فرقا بما يقوم به من سلوك وتصرفات وبين ماله من شخصية حقيقية، مما يخلق عدم التوازن بين ذاته وسلوكه ومن ثم يعزل نفسه عن الآخرين، ويولد لديه صبغة نفسية للإغتراب ويخلق لديه صراعا مع نفسه فيضطرب سلوكه نتيجة لميوله ورغباته.<sup>2</sup>

وفي هذا الصدد رأى بعض الفلاسفة « فرويد، بارسونز، سيمان وماركس» أن الإنسان يحقق السعادة الذاتية عن طريق تحقيقه لطموحاته وأحلامه في الواقع العلمي وعكس ذلك يؤدي به الإغتراب الذهني.<sup>3</sup>

مما سبق يمكن القول بأن المدخل النفسي/ الذاتي للإغتراب الوظيفي ركز على أن الإغتراب عندما يجد الشخص نفسه منفصل عن ذاته ويخلق ذلك الإختلاف بين سلوكه و شخصيته الحقيقية.

### 4. المدخل السياسي للإغتراب:

من المناسب الإشارة إلى أن الإغتراب السياسي هو الإغتراب الذي يكون فيه الفرد مرغما على الإستجابة لمطالب السلطة الحاكمة التي ترى فيها الفرد مجرد سلعة تملكها، وأكد « مشلر» بصورة

<sup>1</sup> يحي، العبد الله. الإغتراب دراسة تحليلية لشخصيات بن حلول الروائية. الأردن: المؤسسة العربية، 2005، ص71.

<sup>2</sup> الشاروني، حبيب. الإغتراب في الذات. مصر: مكتبة الانجلو المصرية، 1974، ص69.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص71.

واضحة الجانب السياسي لإغتراب الفرد، وما يستشعره من قلق على مستقبله ، وهي مشاعر يدعمها حكم الصفة التي تسعى إلى تحقيق مصالحه الخاصة وتحمل معظم المسؤوليات وترفع شعارات الديمقراطية والعدالة.<sup>1</sup>

هذا الذي يعني أن الإغتراب السياسي قد ارتبط بمراحل وأنشطة سياسية مختلفة ومتبانية ، فالفرد يصبح مغترباً عن مجتمعه حينما يكون هناك عدم إكتراث سياسي له ويفرض النظام السياسي قواعده وسياساته مما يحدث لديه عدم الرغبة في العملية السياسية وبالتالي الشعور بالإنفصال والإغتراب.

### 5. المدخل التنظيمي الإداري للإغتراب الوظيفي:

يعرف هذا العصر بعصر اللامبالاة وعدم اليقين والتشاؤم ورغم إنتشار المعرفة والعلم الذي لم يستطيع إيقاف العنف والخوف، مما أدى لإنعدام ثقة الإنسان بنفسه وبعلمه وجعله مغترباً رغم مساهمته في العملية الانتاجية بشكل كبير<sup>2</sup>، مما يؤدي بدوره إلى زيادة أزمة الإغتراب حيث أضحت تنظيمات اليوم تمتلئ بشواهد وأمثلة مختلفة عليها، من فقدان الإنتماء الوظيفي والولاء التنظيمي وعدم الرضا وترتبط أسباب هذه المشاعر السلبية عند كثير من النقاد و العلماء تعرف بظاهرة الإغتراب الوظيفي.<sup>3</sup>

مما سبق يتبين أن مفهوم الإغتراب الوظيفي في المدخل التنظيمي والإداري يرتكز أساساً على أن تراكم مجموعة من الظروف والعوامل السلبية يؤدي إلى جعل الفرد منعزلاً ومنفرداً عن مجتمعه وجماعته فيشعر بالضعف والنقص لأنه في حالة من إنفصال عن وجوده، وكيانه، وتقييم أعماله.

<sup>1</sup> السالم فيصل، توفيق فرج: الإغتراب السياسي بين الجامعيين في الكويت". مجلة دراسة الخليج و الجزيرة العربية، العدد السابع، الكويت: جامعة الكويت، (1976)، ص20.

<sup>2</sup> ظاهر أحمد، جمال. البيروقراطية و الإغتراب الاجتماعي في بعض معاهد دول الخليج العربي. الكويت: منشورات ذات السلاسل، 1984، 13-170 ص.

<sup>3</sup> عمران كامل، علي متولي. "أثر بعض المحددات الشخصية على الإغتراب الشخصي في مجال العمل". مجلة الإدارة العامة، العدد 66، السعودية، (1990)، ص115.

مايمكن قوله أن مفهوم الإغتراب الوظيفي في تغير مستمر، حيث إكتسب مدلولاً شمولياً، وفلسفياً عميقاً، وسياقاً نفسياً واجتماعياً، ومعنى سياسياً وتنظيمياً (إدارياً)، لأن هذه الظاهرة تلازم حركة نمو الفرد وتخضع إلى عوامل ذاتية وموضوعية، وإلى ظروفًا متنوعة تحيط بالفرد، وكلها تؤدي به إلى الشعور بالغربة وبالتالي إنفصاله عن ذاته ومجتمعه .

### ثانياً: مراحل الإغتراب الوظيفي

يمر الإغتراب الوظيفي بثلاثة مراحل، كل مرحلة تزداد خطورة عن المرحلة التي تسبقها، وتصبح العلاقة بين كل مرحلة والمرحلة التي تليها علاقة تراكمية تؤدي في النهاية إلى زيادة محصلة سلبيتها ورفع حدتها وهذه المراحل هي الآتي<sup>1</sup>:

#### المرحلة الأولى: مرحلة الإغتراب النفسي:

تتميز هذه المرحلة بشعور المورد البشري بأن العلاقة بينه وبين المؤسسة التي يعمل بها لم تعد طبيعية، أصبح يسودها شيء من التوتر، ويعزو المورد البشري ذلك إلى أن المؤسسة أصبح لديها موقف سلبي تجاهه ولم يعد له نفس القدر من الأهمية الوظيفية والمنزلة الاجتماعية لديها إلى أن يدخل في دائرة النسيان والإهمال في المؤسسة، وقد يظهر له أن كل المشاكل إنما تسببها له المؤسسة ويصبح المورد البشري نتيجة لذلك مشغولاً بالمشاكل والصعوبات التي يعزوها إلى عدم إهتمام للمنظمة به، ومن أخطر العواقب للإغتراب النفسي إنعدام روح المبادرة والإبداع وإنتشار روح اللامبالاة بين العاملين.

<sup>1</sup> منصور، بن زاهي. الشعور بالإغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز. دراسة لنيل شهادة دكتوراه. تخصص علم النفس و تسيير الموارد البشرية، غير منشورة، قسنطينة: جامعة منتوري، 2006/2007، ص.43.

### المرحلة الثانية: مرحلة الإغتراب الذهني

وهي إمتداد لمرحلة الإغتراب النفسي ولكنها أكثر خطرا على المؤسسة والعاملين، حيث تتميز هذه المرحلة بالشروود الذهني وعدم القدرة على التركيز لدى العاملين تبدو على بعضهم مظاهر الحزن والإكتئاب، وتكثر أخطاء الأداء الوظيفي إلى حد ملحوظ ، وتتدني لدى العاملين القدرة على التعلم ويفقدون الرغبة في التدريب على أي مهارات جديدة ويكثر الطلب على الإجازات.

### المرحلة الثالثة: مرحلة الإغتراب الحسدي

وهي المرحلة التي يصبح فيها الإغتراب الوظيفي إغترابا كليا حيث يكثر الغياب، والتأخر عن الدوام، والخروج أثناء الدوام، والإنصراف قبل نهاية الدوام، وتكثر الإستقالات الجماعية في المؤسسة وتصبح الصراعات بين العاملين المشرفين واضحة، ويفقد الرؤساء المباشرين، القدرة والسيطرة على الأمور.<sup>1</sup>

مما سبق يتضح أن للإغتراب الوظيفي مراحل ميزته عن باقي الحالات والظواهر، وقد حصرها الباحثون في ثلاثة مراحل استأهموا بعضها من الدلالات القديمة لظاهرة الإغتراب، أما البعض الآخر فقد تم التأسيس له تبعا للمعطيات العصرية التي أكسبت الظاهرة بداية لظهورها فأصبحت زوايا ينطلق منها التحليل العواقب والأعراض الدالة عليها.

### ثالثا: أبعاد الإغتراب الوظيفي:

يمثل الإغتراب الوظيفي ظاهرة متعددة الأبعاد أي أنه ليس بظاهرة أحادية البعد، وعلى الرغم من عدم إتفاق الباحثين على معنى محدد لمفهوم الإغتراب الوظيفي إلا أن هناك اتفاقا على العديد من أبعاده، والتي تواصلوا إليها من خلال تحليلهم لمفهوم الإغتراب الوظيفي، وهي كما يلي:

<sup>1</sup> منصور، بن زاهي. مرجع سابق، ص44.

1. العجز: يعرف باسم اللاقوة، وهو شعور الفرد بأنه لاحول له ولا قوة ونقص قدرته على السيطرة على سلوكه أو التأثير في مجريات الأمور الخاصة به، أو في تشكيل الأحداث العامة في مجتمعه، وبأنه مقهور ومسلوب الإرادة والإختيار بأنه عاجز عن تحديد النتائج التي قد تنشأ نتيجة لهذه الأحداث ويشعر الفرد أن ما يحصل يملى عليه من الخارج.<sup>1</sup>

إن إنعدام القوة يعتبر جوهر فكرة الإغتراب الوظيفي حيث يصف العواطف الخاصة بالعامل الذي يشعر بأنه فقد التحكم في الأحداث الجارية في عمله فيرى نفسه كالرهينة التي تستجيب للأحداث، بدلا أن يكون كنتيجة للشعور بانعدام القوة حيث يجد العامل نفسه مشتركا في سلوكيات لا تعكس حقيقته الذاتية.<sup>2</sup>

وعليه يمكن القول أن العجز هو شعور الفرد بعدم فعاليته وعدم تمكنه من الإستقلال وتحمل المسؤولية والقدرة على إتخاذ القرار أي أن سلوكه الشخصي لا يستطيع أن يحدد النتائج التي ينشدها.

2. اللامعنى: يرى مجموعة من المفكرين والباحثين أن اللامعنى هو شعور الفرد بفقدان المعنى في الحياة، وبأن الأشياء والوقائع المحيطة فقدت دلالتها ومعقوليتها ، فيفقد واقعيته ويحيا بلا مبالاة ويحدث هذا الشعور في الوظيفة عندما يفقد الشخص الإحساس بالإرتباط العضوي بالأدوار الوظيفية التي يؤديها، وبالتالي لا يعرف الهدف الذي يسعى إليه، وهو مبنى على بعد العجز إذ لما كان الفرد غير قادر على التحكم في الأحداث فمن الطبيعي أن لا يتمكن من فهمها أو معرفة سرها لذا يصعب توقع حدوثها.<sup>3</sup>

ومنه يمكن القول أن اللامعنى شعور الفرد بأن الرقابة التي يعيشها في الحياة مملة لامعنى لها ولا جدوى منها ويسير فيها بلا غاية أو هدف معين.

<sup>1</sup> سناء، حامد الزهران. إرشاد الصحة النفسية لصحيح مشاعر و معتقدات الإغتراب. مصر: عالم الكتب، 2004، ص108.

<sup>2</sup> سالم، مؤيد. القوة التنظيمية. الأردن: اثراء للنشر و التوزيع. 2009، ص172

<sup>3</sup> عبد الله مجدي، أحمد محمد. السلوك الاجتماعي و ديناميته محاولة تفسيرية. مصر: دار المعرفة الجامعية، 2005، ص320.

3. **اللامعيارية:** هي فقدان المعيار وغياب نسق منظم للمعايير الإجتماعية، أي أن أشكال السلوك التي أصبحت مرفوضة إجتماعيا أصبحت مقبولة، وتؤدي إلى مغايرة معايير الدين والقانون والعرف وعدم مسايرتها، ويقصد بها عدم وجود معايير واضحة ومحددة للأداء واختلال العلاقة بين الأهداف التنظيمية المطلوب تحقيقها وبين الوسائل المستخدمة لتحقيق هذه الأهداف، وهنا يشعر الفرد بالإغتراب نظرا لعدم توافق الهدف مع الوسيلة المستخدمة فيخلق حالة من الإضطراب والتفكك في القيم والمعايير الإجتماعية والشعور بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة وأن الإنسان في حاجة لها لإنجاز أهدافه.<sup>1</sup>

4. **العزلة الاجتماعية:** وتعني "إحساس الفرد بالوحدة ومحاولة الابتعاد عن العلاقات الإجتماعية السائدة في المجتمع"<sup>2</sup>، أي أنها حالة لا يشعر الفرد فيها بالإنتماء إلى الأمة والمجتمع وإنطلاقا من هذا عرفت بأنها: "إنسحاب الفرد من تيار الثقافة السائدة في مجتمعه، مما يجعله يشعر بالإنفصال عن الآخرين والإحساس بعدم الإنتماء واللامبالاة بطريقة يشعر فيها الفرد بأنه وحيد منفصل عن نفسه ومجتمعه"<sup>3</sup>. أي أن الفرد يحس بمسافة كبيرة بينه وبين الآخرين، ولهذه المسافة إنعكاساتها وأثرها السلبي على سيكولوجية هذا الفرد.

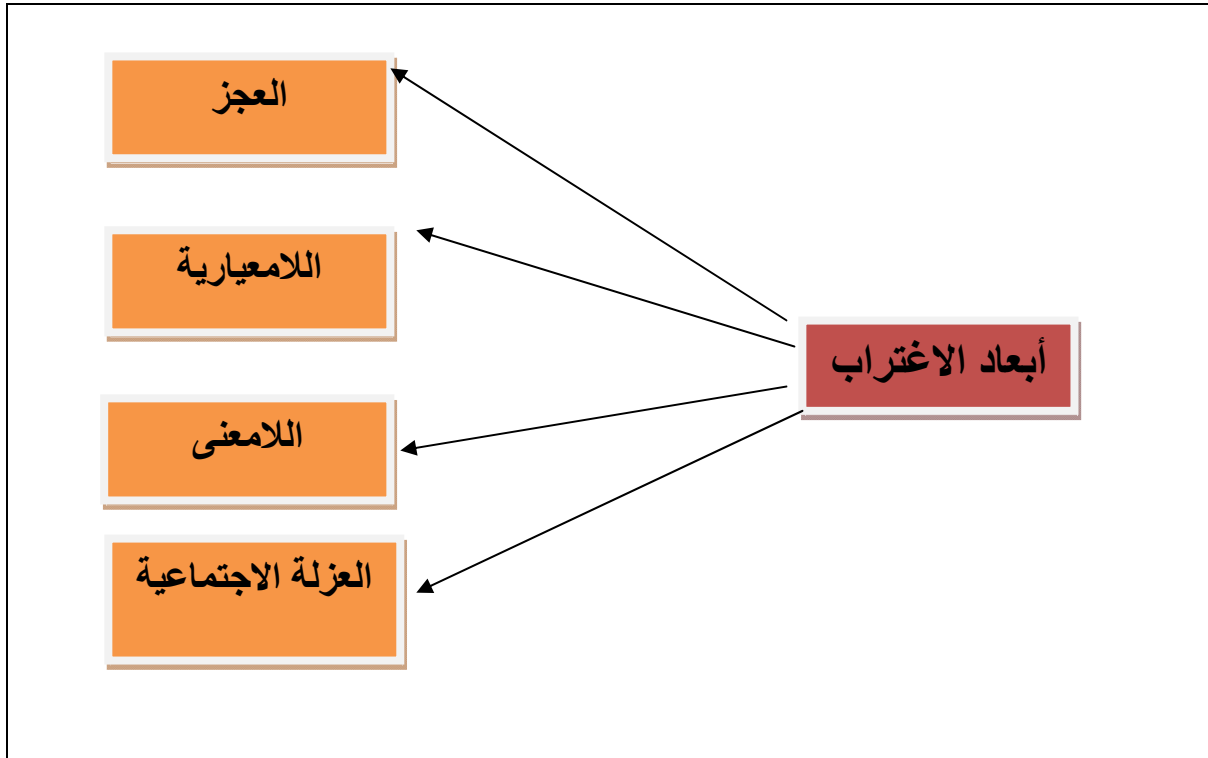
ومنه يمكن القول أن العزلة الإجتماعية هي إنسحاب الفرد وإنفصاله عن تيار الثقافة السائدة في مجتمعه وشعوره بالوحدة والفراغ حتى ولو كان مع الآخرين مع سعيه للبعد عن الناس.

<sup>1</sup> سناء، حامد الزهران، مرجع سبق ذكره، ص 107

<sup>2</sup> محمد عباس، يوسف. **الإغتراب و الإبداع الفني**. مصر: دار غريب، 2005، ص 140.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 142.

شكل رقم 02: أبعاد الاغتراب الوظيفي



المصدر: إعداد الباحثة.

رابعاً: العوامل المؤدية للإغتراب الوظيفي

تتعدد العوامل المؤدية إلى الإغتراب الوظيفي ومن أهمها أسباب إجتماعية وأسباب نفسية، أسباب مرتبطة بالبنية الثقافية، وأسباب تتعلق بالممارسات الإدارية في المنظمات وهي كمايلي:

1. العوامل الاجتماعية: هناك مجموعة من العوامل الإجتماعية المؤدية إلى الإغتراب وتتمثل في:<sup>1</sup>

- ضغوط البيئة الإجتماعية، والفشل في مقابلة هذه الضغوط.
- الثقافة المريضة التي يسود فيها عوامل التعقيد والهدم.
- التطور الحضاري السريع وعدم توافر القدرة النفسية على التوافق معه.
- إضطراب التنشئة الإجتماعية حيث تسود الإضطرابات في الأسرة والمدرسة والمجتمع.

<sup>1</sup> سناء، حامد الزهران. مرجع سابق،ص 107.

• مشكلة الأقليات، ونقص التفاعل الإجتماعي، والإتجاهات الإجتماعية السالبة، والمعاناة من خطر التعصب والتفرقة في المعاملة، وسوء التوافق المهني حيث يسود إختيار العمل على أساس الصدفة.

• سوء الأحوال الاقتصادية وصعوبة الحصول على ضروريات الحياة.

• الضلال والبعد عن الدين والضعف الأخلاقي وتفشي الرذيلة.

**2. العوامل النفسية:** ذكر العلماء والمفكرين مجموعة من الأسباب والعوامل النفسية التي تؤدي إلى

الإغتراب تتمثل في:<sup>1</sup>

• **الصراع:** بين الدوافع والرغبات المتعارضة، وبين الحاجات التي لا يمكن إشباعها في وقت واحد

مما يؤدي إلى التوتر الإنفعالي والقلق وإضطراب الشخصية.

• **الإحباط:** حيث يعيق الإحباط الرغبات الأساسية أو الحوافز أو المصالح الخاصة بالفرد، ويرتبط

الإحباط بالشعور بخيبة الأمل والفشل والعجز التام والشعور بالقهر وتحفيز الذات.

• **الحرمان:** حيث تقل الفرصة لتحقيق دوافع أو إشباع الحاجات كما في حالة الحرمان من الرعاية

الوالدية والإجتماعية.

• **الخبرات الصادمة:** وهذه الخبرات تحرك العوامل الأخرى المسببة للإغتراب مثل الأزمت

الاقتصادية.

**3. العوامل المرتبطة بالبنية الثقافية:** هناك أسباب مرتبطة بالبنية الثقافية تسهم مع غيرها من

الأسباب في تكوين الاغتراب وهي:<sup>2</sup>

• وسائل الإتصال الجماعي.

<sup>1</sup> سناء، حامد الزهران، مرجع سابق، ص 108.

<sup>2</sup> الحمداني، أقبال. **الإغتراب - التمرد - قلق المستقبل**. الأردن: دار صفاء، الأردن، 2011، ص 145.

• خطاب عصر المعلومات.

• إشاعة مراكز ثقافية مرتبطة بثقافات أجنبية.

4. العوامل التي تعود إلى المنظمة: توجد مجموعة من العوامل التي تعود إلى المنظمة التي تؤدي

إلى الاغتراب تتمثل في:<sup>1</sup>

• **المكننة والأتمتة:** إن الثورة التكنولوجية ساهمت في إنتشار ظاهرة الإغتراب بين العاملين في

المنظمة، وذلك نتيجة لهيمنة الأتمتة والمكننة على العمل اليومي فظهر الخطر التكنولوجي وكأنه

مهدد للعلاقات الانسانية ومثير للأمراض والمشاكل النفسية.

• **الخلل في تقارير كفاية الأداء:** إفتقار تقارير الأداء السنوية للموظفين إلى الأسس الموضوعية

وذلك لتأثرها بالإعتبارات والأهواء الشخصية، الذي يؤثر في النهاية على حسن العلاقات الوظيفية

بين الموظفين الإدارة.

• **ضعف الفعالية الإدارية:** إن عدم فعالية الإدارة يؤدي إلى عدم قدرتها على أداء المطلوب منها،

وضعف الفعالية الإدارية داخل المنظمة من أهم العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي.

• **ضعف نظام الحوافز:** إن عدم وضوح نظام الحوافز أو خضوعه للعلاقات الشخصية بين

الموظفين والقيادة العليا، يعتبر أحد العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي لأن الموضوعية في

تطبيق نظام الحوافز شرطاً لنجاحها.

• **سعة حجم المنظمة:** إن سعة حجم المنظمة يؤدي الى آثار سلبية على العاملين بها، و من أهم

هذه الآثار تشتت جهود المدراء بين العمل الاداري والإشراف على الشؤون الفنية في المنظمة،

<sup>1</sup> المطرفي، شعيل. **الإغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء.** دراسة مسحية على العاملين بإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة. دراسة لنيل شهادة الماجستير، غير منشورة، السعودية: جامعة أم القرى، 2005، ص38-39.

وإذا شعر الموظف بأن المتابعة عليه من قبل الرئيس المباشر ضعيفة العاملين فيشعر بعدم العدالة وبالتالي تنتشر حالات الإهمال واللامبالاة وعدم الرضا عن العمل.

• **العمل في مواقع منفصلة:** العمل في مواقع منفصلة لمؤسسة واحدة من شأنه إشعار العاملين بعدم المساواة نتيجة لوجود مميزات لبعض المواقع تختلف عن الأخرى كالحوافز وأوقات الدوام، وعدم ملائمة ظروف العمل، عكس الموظفون الموجودين في الموقع الرئيس.

• **عدم ظهور دور الفرد:** قد يتعرض العامل في المنظمة لنوع من التهميش حيث أن ذلك يعرضه لمجموعة من مثيرات الانفعال مثل الخوف، الغضب، الضيق.

• **المنافسة الشديدة:** إن المنافسة بين العاملين في المنظمة الواحدة تأتي في غالب في صالح العامل طالما تتجاوز القواعد الصحيحة والتي تتمثل في بذل الجهود في العمل للحصول على أكبر قدر ممكن من الاستفادة المادية والمعنوية من المنظمة.

5. **العوامل التي تعود إلى العاملين في المنظمة:** تتنوع العوامل المؤدية للإغتراب الوظيفي بين

العاملين في المنظمة كالاتي:<sup>1</sup>

• **الخوف وعدم الأمن الوظيفي:** إن شعور العاملين بالخوف وعدم الأمن الوظيفي يؤدي حتما إلى محاولتهم الهروب من تلك المشاعر والانفعالات، كما أن تشتت الجهود المبذولة أثناء وقت الدوام الرسمي من شأنه أن يؤدي إلى الإغتراب الوظيفي.

• **نقص الكفاءات:** إن نقص كفاءة العاملين في المنظمة من شأنه أن يؤدي إلى انخفاض الأداء الوظيفي بين العاملين، حيث يسعى كل منهم إلى محاولة إرجاع أسباب ضعف أدائه إلى ظروف خاصة بالمنظمة التي يعمل بها وهذا يمثل وجها من أوجه الإغتراب الوظيفي.

<sup>1</sup> منصور بن زاهي. مرجع سبق ذكره، ص 45-48.

- **سوء التوافق وعدم التكيف:** إن سوء توافق وعدم تكيف العامل بالمنظمة التي يعمل بها، من شأنه أن يؤدي إلى شعوره بأنه في دائرة الإهمال داخل المنظمة، ويتراءى له أن المشكلات التي يعاني منها سببها المنظمة ونتيجة لذلك يبحث العامل عن بدائل يقوم بتفريغ مشاكله النفسية فيها، وهذا يؤدي إلى الإغتراب النفسي.
- **قيم واتجاهات العاملين:** قد ينجم الإغتراب الوظيفي من عدم ملائمة قيم العمل وضوابطه وأهدافه مع قيم الفرد وأهدافه.
- **سوء إدارة الوقت:** إن أكثر العاملين لا يحسنون إستغلال الوقت بفعالية، وللأسف هناك من يظن أن تنظيم الوقت شيء تافه لا وزن له، والبعض الآخر يظن أن تنظيم الوقت معناه الجد التام ولا وقت للراحة وهذه المفاهيم تجعل العمل منخفض الإنتاجية وبالتالي المساهمة الفعالية في إغترابهم.
- **ضعف مقومات القيادة:** إن ضعف مقومات القيادة لدى القائد الإداري، وعدم إلمامه بالمهارات الإدارية يعتبر من أهم العوامل المؤدية للإغتراب الوظيفي.
- **عدم التخصص في العمل:** إن عدم الإستخدام الأمثل للمتخصصين في مجالات العمل المختلفة يوضعها في مجالات عمل مختلفة يقلل من أداء المتخصص.

### خامسا: آثار الإغتراب الوظيفي

تظهر آثار الإغتراب الوظيفي على مستوى الفرد والمجتمع، وفيما يلي تبيان ذلك:

#### **1. آثار الإغتراب الوظيفي على مستوى الأفراد:** تتجلى آثار الإغتراب الوظيفي على مستوى

الأفراد فيما يلي:<sup>1</sup>

<sup>1</sup> عبد الحميد بن عليا، عبد الحميد شلاوة، "الإغتراب الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية دراسة ميدانية على أعوان الحماية المدنية لمدينة ورقلة". دراسة لنيل شهادة ماجستير. تخصص علم النفس العمل و التنظيم، غير منشورة، ورقلة: جامعة قاصدي مرباح، 2011، ص 54.

• **التثبيت:** يعني الدافع الضروري الذي يدفع الشخص إلى الإستمرار في القيام بسلوك ليس له قيمة تكيفية، وفي هذه الحالة يردد العامل نفس العمل دون الوصول إلى نتيجة مرضية، وهذا كله يعبر على تجميد وتثبيت على مستوى الفكر والشخصية.

• **عدم الرضا عن العمل:** فالفرد يسعى إلى تحقيق نوعين من الرضا، أن يحقق ميوله من جهة وأن يحضى بما يريده الآخرين من جهة أخرى، حتى على إشباع حاجاته الإجتماعية فإذا أُجبر عن التخلي عما تميل إليه ذاته في سبيل متطلبات الجماعة له يكون عند ذلك في حالة إغتراب تسبب له عدم الرضا عن العمل.

• **العدوانية والتخريب:** الذي يؤدي إلى الإحباط الحاد وإلى ظهور السلوك العدواني تجاه الفرد والأشياء أو البطء في انجاز مهام مكلف به، وهذا يحدث عندما لا يجد وسيلة مقبولة أو مشروعة لمعالجة الإحباط.

• **ترك العمل والغياب والضغط:** إن الضغط وترك العمل والغياب يعتبران من الأشكال المناسبة للعامل للإسحاب من الوظائف التي يعاني فيها من مستوى عال من الضغط.

## 2. آثار الإغتراب الوظيفي على مستوى المجتمع: تتمثل الآثار العامة للإغتراب الوظيفي في

الغالبية العظمى من المجتمعات، أو حتى فيها جميعا مهما كان موقعها الحضاري وظروفها الإجتماعية في الآتي:

• **سوء التكيف والتعرض للأمراض النفسية:** الأمراض النفسية والجسمية والانحرافات بشتى اتجاهاتها ومنها الخروج على النظام، والتمرد بكل أشكاله وفقد الحس الإجتماعي، والسلبية، وغير ذلك من المظاهر غير السوية التي يابأها المجتمع مهما كانت نسبتها في الوضع الإجتماعي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> بدر عبد المنعم محمد. "الاغتراب الوظيفي وانحراف الشباب العربي". المجلة العربية للدراسات الأمنية. العدد السادس، السعودية، (1993)، ص96.

• العزلة الإجتماعية وتاكل الإنتماء: وتبرز غالب في المجتمعات الحديثة الغربية والتي تكون قائمة على الفردية دون الاهتمام بروح الجماعة، وكذلك ضمور التواصل وبروز الحاجز النفسية والإجتماعية التي تسبق المسافات التفاعلية بينهم.

• شعور الفرد بالعزلة والتهميش

• غياب المشاريع القومية التي تعطي شعور كامل بالمسؤولية الإجتماعية.<sup>1</sup>

• الشعور بعدم انجذاب الناس إليه: وهو شعور الفرد بأنه لا ينتسب لجماعته الأساسية ولا

يفتخريها، وهو رافض للقيم الخاصة بمجتمعه، مع شعور عام بالغربة والعجز وعدم الامتتان.<sup>2</sup>

وعلى ضوء هذه الآثار للإغتراب الوظيفي على مستوى الأفراد والمجتمع ورغم تباينها وإختلافها إلا أن هناك شبه إجماع على وجود آثار عامة تتمثل في الإضطراب والإحساس بالعجز والإنفصال عن الذات والأفراد والمجتمع، الشيء الذي أثر على مختلف جوانب حياة الفرد الشخصية والعملية خاصة على مستوى أدائه التنظيمي، بالتالي الوصول نتائج غير مرضية للطرفين مما دفع بالمهتمين بهذه الظاهرة الخطيرة البحث على أسبابها الناجعة لمواجهتها.

### سادسا: التغلب على الإغتراب الوظيفي

إن النظر إلى الإغتراب الوظيفي على أنه ظاهرة سلبية، يؤدي إلى إفتراض ضرورة التغلب على هذه الظاهرة، والواقع أن "فروم" وضع أهم الأسس التي يمكن من خلالها التغلب على الإغتراب وهي:

1. تحقيق المجتمع السوي: إن القضايا الإنسانية: كالقلق، والإغتراب.. إلخ، لا يمكن أن تنفصل

عن البناء الإقتصادي، والسياسي، والثقافي للمجتمع، لذلك فإن تحقيق الحرية الإيجابية وقهر الإغتراب

<sup>1</sup> منصور بن زاهي، مرجع سبق ذكره، ص56.

<sup>2</sup> سناء حامد زهران، مرجع سابق، ص137.

مرهون لديه بتحقيق التغيرات الاجتماعية والإقتصادية المناسبة التي تسمح للإنسان أن يعبر عن نفسه بشكل تلقائي حر.<sup>1</sup>

**2. الارتباط التلقائي بالعالم والآخرين:** إن قهر الإغتراب لن يتم إلا بتحقيق الحرية الإيجابية، وكما يقول «فروم» أن "الحرية الإيجابية تقوم في النشاط التلقائي"، ويشير «فروم» إلى أن ما يميز التفكير التلقائي هو الإهتمام بالحب كقوة فعالة في الإنسان وتوحده مع الآخرين، وتجعله يتغلب على الشعور بالعزلة والإنفصال وأن الحب الحقيقي لا يجب أن يكون متعلقا بشخص واحد، إذ أن الحب الذي يعزله عن الآخرين، ويجعل بينه و بينهم غربة هو حب مزيفاً.<sup>2</sup>

**3. الوعي بالإغتراب والقدرة على تحمل العزلة:** لا يمكن التحدث عن الوعي بالإغتراب دون التعرض لفكرة العزلة، والإنسان يتجه غالب إلى تجنب الشعور المرعب بالاحساس بالعزلة.<sup>3</sup>

**4. المشاركة في إتخاذ القرارات:** إن مشاركة العاملين في إتخاذ القرار يؤدي إلى زيادة الترابط بين العاملين، والمنظمة حيث أن الشعور بأن هناك رأى وكلمة، يؤخذ به من قبل الإدارة فإن ذلك يعتبر وسيلة لتدعيم الإنتماء وبالتالي يؤدي إلى القضاء على السلبية أو الإغتراب داخل المنظمة.<sup>4</sup>

**5. تدريب العاملين:** تهتم الإدارات المختلفة في منظمات الأعمال بتحسين مهارات العاملين، وذلك من أجل زيادة قدراتهم، وتنمية الأداء الجيد، الذي يساعد العاملين على التغلب على الصراع، والتوتر، والإغتراب داخل المنظمة.<sup>5</sup>

**6. إشباع الحاجات:** تسعى بعض المنظمات إلى مساعدة العاملين بها على إشباع حاجاتهم الوظيفية المشروعة مثل: الحاجات الإجتماعية أما إذ لم يكن هناك إهتماماً لهذه الحاجات فإن ذلك

<sup>1</sup> حسن، حماد. الإنسان المغترب عند أريك فروم. مصر: مكتبة دار الكلمة، 2005، ص247.

<sup>2</sup> صلاح الدين، الجماعي. الإغتراب النفسي و الاجتماعي، وعلاقته بالتوافق النفسي و الاجتماعي. الأردن: زهران، 2010، ص70

<sup>3</sup> حسن، حماد. مرجع سابق، ص255.

<sup>4</sup> محمود عودة، عبد الله سعيد. مرجع سبق ذكره، ص47.

<sup>5</sup> المرجع نفسه، ص48.

يؤدي إلى ضعف القدرة لدى الفرد وبالتالي الانفصال الذي يؤدي به إلى الإغتراب عن نفسه، وعن الآخرين.<sup>1</sup>

7. العدالة التنظيمية: تحتاج المنظمات من العاملين أداء يتجاوز الوصف الوظيفي لضمان إستمرارها وتطورها وهذا الأمر يتعلق بمستوى العدالة التنظيمية والإنصاف بصورة نزيهة في مكان العمل وهذا يعني أن العدالة التنظيمية تلعب دورا مهما في القدرة على تفادي الإغتراب الوظيفي.<sup>2</sup>

من خلال ماسبق يتضح أن المبادئ والأسس المساهمة في التغلب على الإغتراب الوظيفي تشترك فيما بينها بعلاقات تفاعلية، تؤدي إلى التقليل من توتر العاملين، وتوفير الرضا والانتماء في التنظيمات الإدارية وبالتالي تؤدي الى التغلب على الإغتراب الوظيفي.

<sup>1</sup> المرجع نفسه ، ص48.

<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص48.

## خلاصة الفصل:

إستعراضنا من خلال هذا الفصل الثاني مداخل الإغتراب الوظيفي حيث تنوعت من مدخل الديني والفلسفي إلى مدخل الإجتماعي إلى مدخل النفسي والذاتي إلى مدخل السياسي إلى مدخل التنظيمي الإداري للإغتراب، ثم ناقشنا مراحل الإغتراب الوظيفي المختلفة بدءا من الإغتراب النفسي ثم الذهني وأخيرا الجسدي، وكذلك تم التعريف بأبعاد الإغتراب بشيء من التفصيل، كما تم التعرف على عوامله الإجتماعية، النفسية، البنية الثقافية، التنظيمية ، ثم تمت الإشارة إلى آثار الإغتراب الوظيفي بشكل عام وفي النهاية أضافنا أسس مبادئ تنظيمية ،غاية في الأهمية يمكن الإسترشاد بها للتغلب على الإغتراب الوظيفي في التنظيمات الإدارية المختلفة.

## الفصل الثالث:

### الأداء التنظيمي ومحدداته النظرية.

تمهيد.

أولاً: عناصر الأداء التنظيمي.

ثانياً: محددات الأداء التنظيمي.

ثالثاً: العوامل المؤثرة على الأداء التنظيمي.

رابعاً: مفهوم تقييم الأداء التنظيمي.

خامساً: أهمية تقييم الأداء التنظيمي.

سادساً: آثار الإغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي.

خلاصة الفصل.

**تمهيد:**

إن من أهم عوامل نجاح المؤسسات المعاصرة هو إهتمامها بالعنصر البشري وبمدى تحقيق رغباته، فبقاء المؤسسات وإستمرارها في ظل المنافسة العالمية الكبيرة والشديدة مرهون بهذا العنصر. ولكن لا يكفي للبقاء والإستمرار في جلب عاملين أكفاء فقط، بل يجب الإهتمام بهم وتحسين مستواهم وذلك عن طريق تقييم أدائهم، وتعتبر سياسة دراسة الأداء وتحسينه وتقييمه من أهم السياسات المستعملة من قبل المنظمات العالمية لكونها تدرس أداء العاملين دراسة شاملة بالإضافة إلى تقديمها معلومات تفيد حتما المؤسسات في إتخاذ إجراءات وحلول لبعض المشاكل ولمعرفة هذه المعلومات والإجراءات سوف نتطرق في هذا الفصل إلى عناصر ومحددات الأداء التنظيمي، والعوامل المؤثرة على الأداء التنظيمي كذلك سنحاول معرفة تقييم الأداء وأهمية هذه العملية داخل المؤسسة، إلى جانب ذلك سنتطرق بشيء من التفصيل حول آثار الإغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي.

## أولاً: عناصر الأداء التنظيمي

تعد عناصر الأداء التنظيمي القانون الداخلي المتفق عليه بين الرؤساء والمرؤوسين فهو يصف النتيجة النهائية التي يتوقع أن يصل إليها العامل في أداء عمله، وتتمثل عناصر الأداء التنظيمي فيما يلي:<sup>1</sup>

1. الوقت: بإعتباره من الموارد غير قابلة للتجديد فهو رأس مال وليس دخل، لذا يجب إستغلاله إستغلالاً صحيحاً.

2. الجودة: عرفها « تونر » أنها: "إستراتيجية عمل أساسية تساهم في تقديم سلع وخدمات ترضى بشكل كبير العملاء في الداخل والخارج وذلك من خلال تلبية توقعاتهم الضمنية والصريحة"، فالجودة هنا تعتبر مؤشر للحكم على جودة الأداء من حيث درجة الإتقان وجودة المنتج سواء كان خدمة أو سلعة ولذلك يجب أن يتناسب مستوى الجودة مع الإمكانيات المتاحة بالمنظمة.

3. الكمية: هي حجم العمل المنجز والتي ترتبط بإمكانيات وقدرات الأفراد، بحيث لا تتعدها ولا تقل عنها في نفس الوقت لأن ذلك يعني بطيء الأداء الذي يسبب في المستقبل عدم القدرة على رفع معدلات الأداء لذا يجب الإتقان في حجم و كمية العمل المنجز.

4. الإجراءات: هي الإجراءات الضرورية الواجب إتباعها لتنفيذ المهام وتحقيق الأهداف فهي تكون متوقعة ومدونة في مستندات المنظمة وفق قواعد وقوانين، وبالرغم من ذلك فإنه يفضل الإتفاق بين الرؤساء والمرؤوسين على الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل مثل: إنجاز المعاملات وتسليمها. مما سبق يتضح أن الأداء التنظيمي يستند على أربعة عناصر أساسية متكاملة يعتمد كل عنصر على الذي يليه.

<sup>1</sup> محمد، محمود الطعمنة وسمير، محمد عبد الوهاب. "الحكم المحلي في الوطن العربي واتجاهات التطوير". مصر: منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية، جامعة الدول العربية، 2009، ص ص 358-360.

## ثانياً: محددات الأداء التنظيمي

يتطلب تحديد مستوى الأداء التنظيمي المرغوب فيه معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى وماهية التفاعل بينها، فالسلوك الإنساني هو المحدد للأداء التنظيمي ومحصلة التفاعل بين طبيعة الفرد والموقف الذي يوجد فيه، فالأداء يظهر نتيجة لتفاعل بين القوى الداخلية والخارجية المتمثلة في مناخ العمل أو النمط القيادي السائد ومهما كان نوعه في العمل فإنه يتأثر من خلال عاملين أساسيين هما الدافعية والقدرة.

الأداء التنظيمي يمكن تعريفه أساساً أنه يتحدد بمستوى كل من الدافعية والقدرة و تفاعلها معا ويمكن ترجمتها إلى المعادلة التالية:<sup>1</sup>

$$\text{الأداء} = \text{الرغبة (الدافعية)} \times \text{القدرة}$$

فهذه المعادلة توضح التفاعل بين محددات الأداء التنظيمي والتي سنقوم بتوضيحها فيما يلي:

**1. القدرة:** تعبر عن تلك الخصائص الشخصية المستعملة لأداء الوظيفة والتي لا تتغير عبر فترة زمنية قصيرة، وهذه القدرة هي قدرات فطرية كامنة لديه والتي تتحول إلى قدرات بالفعل بعد حصوله على التدريب أو التعليم.<sup>2</sup>

إذن القدرة تتألف من محصلة تفاعل: المعرفة أو المعلومات الفنية اللازمة للعمل والمهارات اللازمة لترجمة المعارف في أداء عمل، أو مهارة استخدام المعرفة، ومدى وضوح الدور أي الأداء الفعلي الذي يتوقعه الآخرون، وبالتالي يمكن التوصل للمعادلة التالية:<sup>3</sup>

<sup>1</sup> محمد سعيد، أنور سلطان. السلوك التنظيمي. مصر: دار الجامعة الجديدة، 2003، ص111.

<sup>2</sup> راوية، حسن. إدارة الموارد البشرية (رؤية مستقبلية). مصر: دار الجامعة، 2000، ص209.

<sup>3</sup> أحمد، سيد مصطفى. إدارة الموارد البشرية (الإدارة المعاصرة لرأس المال الفكري). مصر: مكتبة الأنجلو المصرية، 2002، ص300.

**المعرفة = القدرة × المهارة × مدى ضوح الدور**

2. **الدافعية:** تمثل القوة التي تحرك الفرد لكي يؤدي العمل، ويمكن القول أنه حتى لو تساوي العاملين فيما بينهم من حيث القدرة اللازمة على أداء عمل معين فإنه يوجد تفاوت في مستوى الأداء يرجع لتفاوت درجة الإهتمام والحماس في أداء ذلك للعمل، أي إختلاف في درجة دافعية كل فرد.<sup>1</sup> والدافعية تتألف من محصلة: الإتجاهات والحاجات التي تسعى العامل لإشباعها، والمواقف التي يتعامل معها في بيئة العمل ومدى كون هذه المواقف ملائمة أو معاكسة لإتجاهاته وبالتالي يمكن التوصل للمعادلة التالية:<sup>2</sup>

**الدافعية = مواقف بيئة العمل × الإتجاهات و الحاجات غير مشبعة**

وعليه يمكن القول أن كل من الدافعية والقدرة يتفاعلان معا لتحديد مستوى الأداء التنظيمي.

**ثالثا: العوامل المؤثرة على الأداء التنظيمي**

يصعب تحديد كافة العوامل المؤثرة في فعالية الأداء التنظيمي لأنه مجال واسع متشعب الأبعاد، لأن تلك العوامل متعددة يخضع بعضها لسيطرة العامل بينما بعضها الآخر يخرج عن سيطرته، كما يرجع بعض الباحثين تلك الصعوبة إلى القصور في فهم طبيعة التفاعل بين محددات الأداء التنظيمي<sup>3</sup>، وإلى جانب تعدد وإختلاف العوامل المؤثرة على الأداء التنظيمي والتي نحاول حصرها فيما يلي:

<sup>1</sup> محمد سعيد، أنور سلطان. مرجع سابق، ص ص 119-120 .

<sup>2</sup> أحمد، سيد مصطفى. إدارة البشر الأصول و المهارات. مصر: مكتبة الأنجلو المصرية، 2002، ص 366.

<sup>3</sup> قرماش، وهيبة. "علاقة الأنماط القيادية بالأداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئات الرياضية الجزائرية". دراسة لنيل شهادة الدكتوراه. تخصص ادارة و تسيير رياضي، غير منشورة، الجزائر: جامعة الجزائر 3، 2015، ص 90.

1. **العوامل التنظيمية:** يشمل التنظيم داخل المنظمة كل الترتيبات المتعلقة بالعمل كتحديد الواجبات والمسؤوليات، فهو يهدف إلى تجميع موارد المنظمة لتحقيق أهدافها بفعالية، فإنتماء الأفراد لمجموعات معينة على معرفة كل فرد لمهامه وتشجع التعاون بينهم مما يؤدي لتحسين مستوى الأداء الفردي.<sup>1</sup>

ويمكن ذكر بعض العناصر التي تدخل ضمن العوامل التنظيمية المؤثرة على الأداء وهي:

- **الهيكل التنظيمي:** بواسطته تحدد الأنماط الإدارية الخاصة بالأدوار المتكاملة التي يؤديها الأفراد ضمن مختلف المستويات الإدارية ويحدد المسؤوليات والصلاحيات، فالهيكل التنظيمي يعتبر عاملاً أساسياً يساعد على خلق التعاون بين مجموعات العمل وفتح المجال لإبداع الأفراد.<sup>2</sup>
- **الثقافة التنظيمية:** تمثل النمط العام للمعتقدات والمبادئ المشتركة لأفراد المنظمة. وتعتبر الأساس لكثير من السلوكيات الرسمية وغير الرسمية، وتؤثر بدرجة أولى على الأداء كما تعتبر معيار التميز بين المنظمات، فكلما كانت الثقافة التنظيمية قوية بالمنظمة كلما زاد إنتمائهم التنظيمي مما ينمي الدافعية للأداء فالثقافة التنظيمية هي التي تحقق التوافق بين المتطلبات التنظيمية والقيم الشخصية وبالتالي إشراك الأفراد فيما وبناء سلوكياتهم وطرق أدائهم وفق لطموحات المؤسسة.<sup>3</sup>

2. **العوامل البشرية:** هناك عدة عوامل ترتبط مباشرة بالعنصر البشري وتؤثر بصورة واضحة على

أدائه كالتحفيز، التكوين، القيادة.

<sup>1</sup> محمد محمود الطعمنة، سمير محمد عبد الوهاب. مرجع سابق، ص 300.

<sup>2</sup> أحمد، قطامين. **الإدارة الاستراتيجية**. الأردن: دار مجدلاوي، 2001، ص 22.

<sup>3</sup> بلقيب، بومدين و فواد بوفطيمة. **ثقافة المنظمة كمدخل لتحقيق الأداء المتميز**. المؤتمر المميز للمنظمات و الحكومات. جامعة ورقلة، 09-08 مارس 2005، ص 282.

- **التحفيز:** يعتبر التحفيز طريقة لتأمين التزام العاملين بأهداف المنظمة، ذلك أن ربط المكافآت بالأداء يؤدي إلى مردودية أكبر ويؤثر في نوعية العمل المنجز، فتهدف المنظمة لوضع نظام تحفيز معين مبني على أسس موضوعية علمية لتغيير سلوك وتصرف العامل.<sup>1</sup>
- **التكوين:** وهو بمثابة نقل للمعارف والمهارات اللازمة من أجل تحسين مستوى الأداء فهو يساعد على تنمية الموارد البشرية فتكون للمنظمة مهارات تستطيع بها مواكبة التطورات المختلفة.<sup>2</sup>
- **القيادة:** على القائد التأثير في العاملين وتحفيزهم وجعلهم يتعاونون لتحقيق الأهداف، إذ توصلت عدة أبحاث إلى أن الأفراد الذين يعملون في ظل قيادة ملهمة يتميزون بدرجة أعلى من الرضا والأداء العالي.<sup>3</sup>

**3. العوامل التكنولوجية:** تشمل جميع الأنشطة التي تساهم في خلق معرفة جديدة وتتمثل في التغيرات التي تحدث في البيئة التقنية كالحاسبات الآلية.... وتساهم هذه العوامل في زيادة مستوى الأداء من خلال:<sup>4</sup>

- توفير خدمات أفضل للعاملين مما ينعكس إيجابيا على المنظمة.
  - توفير المعلومات الدقيقة والحديثة لدعم اتخاذ القرارات والقضاء على هدر الوقت .
  - تقديم الخدمات بشكل أسرع وبتكلفة أقل.
- 4. العوامل البيئية:** هناك بعض العوامل خارج نطاق سيطرة الفرد والتي يمكن أن تؤثر على مستوى أدائه وبالرغم من أن بعض هذه العوامل قد تؤخذ كأعذار، إلا أنها يجب أن تؤخذ في الاعتبار

<sup>1</sup> حمدواي وسبيلة. إدارة الموارد البشرية. الجزائر: مديرية النشر، 2005، ص151.

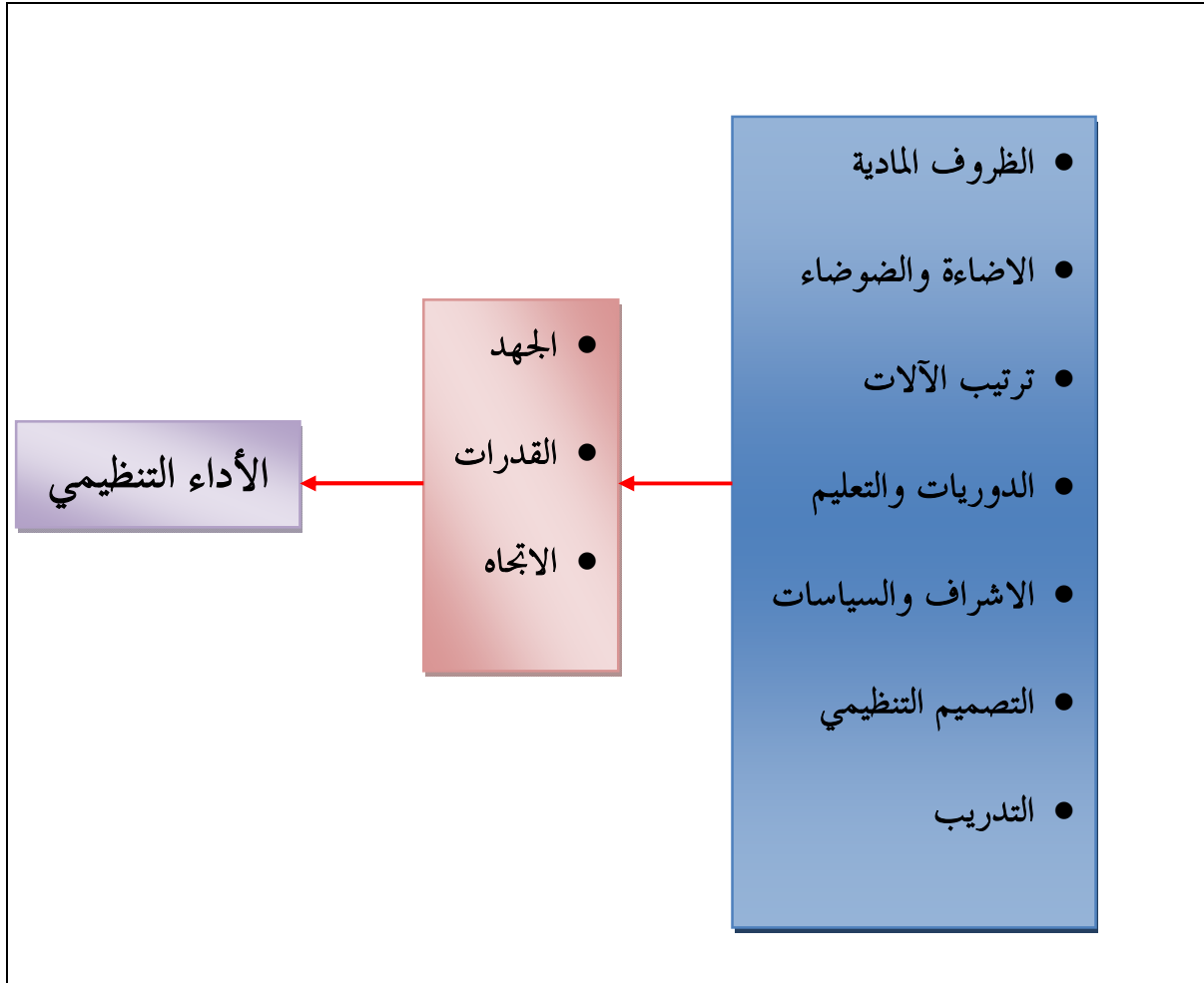
<sup>2</sup> إبراهيم عبد الله، حميدة مختار. "دور التكوين في تنمية الموارد البشرية". مجلة العلوم الانسانية. العدد السابع، بسكرة: جامعة محمد خضير، (فيفري 2005)، ص ص243-244.

<sup>3</sup> سناء عبد الكريم الخناق. "مظاهر الاستراتيجية و الميزة التنافسية". المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، قسم علم التسيير، جامعة ورقلة، 08.09 مارس 2005، ص45.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص55-56.

لأنها حقيقة وموجودة بالفعل، والشكل التالي يوضح العوامل البيئية التي تعدل وتؤثر على الأداء التنظيمي.<sup>1</sup>

شكل رقم (03): يوضح العوامل البيئية التي تعدل و تؤثر على الأداء التنظيمي.



المصدر: محمد، رواية. إدارة الموارد البشرية (رؤية مستقبلية). مصر: الدار الجامعية، 2001، ص212.

مما سبق يتضح أن العاملين يتأثر بالعديد من العوامل المختلفة والمتشابكة إذ يصعب تحديد كل هذه العوامل، وإلى جانب تعدد واختلاف العوامل المؤثرة على الأداء يؤثر الزمان والمكان وكذا العوامل الفيزيائية على الفرد وأدائه.

<sup>1</sup> محمد، رواية. مرجع سابق، ص211.

### رابعاً: مفهوم تقييم الأداء التنظيمي

يعتبر تقييم الأداء التنظيمي داخل المنظمة من الوظائف الأساسية التي يجب أن تقوم بها إدارة الموارد البشرية بالتعاون مع مديري الإدارات الأخرى، والهدف الرئيسي منه هو تحقيق الرضا التام بين العاملين وتكوين ثقة بينهم وبين الإدارة من أجل تحقيق أهدافها بطريقة صحيحة.<sup>1</sup>

ويقصد بتقييم الأداء التنظيمي: "وظيفة إدارية تمثل الحلقة الأخيرة من سلسلة العمل الإداري المستمر وتشمل مجموعة من الإجراءات التي يتخذها جهاز الإدارة للتأكد من أن النتائج تتحقق على النحو المرسوم لها وبأعلى درجة من الكفاءة".<sup>2</sup>

ركز التعريف السابق على أن تقييم أداء العامل يتم بصفة منتظمة ودورية خلال فترات معينة، حسب طبيعة الأعمال لدى المنظمة ووجود معدلات الأداء يتم على أساسها مقارنة أداء العامل الفعلي.

كما يعرف تقييم الأداء أيضاً على أنه: "عملية يتم بموجبها تقدير جهود الفرد فيما يتعلق بأدائه الحالي لعمله وقدراته المستقبلية على النهوض بأعباء ووظائف ذات مستوى عالي".<sup>3</sup>

على خلاف التعريف الأول يضيف التعريف الثاني أن الجوانب محل التقدير هي الأداء الفعلي للأعمال المكلف بها العامل وكذا سلوكه وتصرفاته ذات الصلة بأداء العمل.

وفي نفس الصدد يعرف تقييم الأداء بأنه: "تحديد لمدى مساهمة كل فرد في إنجاز الأعمال الموكلة إليه وضمان الحفاظ على التوازن اللازم بين متطلبات الوظيفة وقدرات العامل الذي يشغلها".<sup>4</sup>

<sup>1</sup> نصر محمود، مزمان فهد: أثر السياسات الاقتصادية في أداء المصارف التجارية. الأردن: دار صفاء، 2009، ص 25.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 27.

<sup>3</sup> توفيق محمد، عبد المحسن. تقييم الأداء "مداخل جديدة... لعالم جديد". مصر: دار الفكر العربي، 2004، ص 4.

<sup>4</sup> ديسلر، جاري. إدارة الموارد البشرية. السعودية: دار المريخ، 2003، ص 270.

يتضح من التعريف السابق أن تقييم الأداء هو عملية تحليلية لأداء العامل بحيث يمكن تقدير سمات نوعية بدرجات متفاوتة لدى العاملين، للوصول إلى خلق توازن بين متطلبات الوظيفة وقدرات العامل.

### خامسا: أهمية تقييم الأداء التنظيمي

إن أي مؤسسة تحتاج إلى عملية تقييم الأداء، وتتواجد نتائج هذه العملية في وضع باقي السياسات المختلفة لها كالتعيين، الأجور، الحوافز، الترقية... الخ، لذلك يتجلى أهمية التقييم في تحسين مستوى الإنجاز عند الفرد وكذلك تحديد إمكانية المتوقع إستغلالها ومن ثم تحديد مكافأته نذكر منها ثلاث مستويات كالتالي:<sup>1</sup>

#### 1. على مستوى المؤسسة: وتتمثل في النقاط التالية:

- قياس كفاءة العنصر البشري من خلال الحصول على المعلومات التي تعكس جوانب القوة في أدائه للتحسين.
- وضع المعدلات لأداء العمل من أجل الحصول على تقارير تقييم الأداء وتحديد المستوى المطلوب لأداء العاملين.
- رفع مستوى أداء العاملين وإشهار قدراتهم وإمكاناتهم بما يساعد على تقدمهم وتطورهم.

#### 2. على مستوى المديرين (الرؤساء):

- تنمية الإتصال بين المشرف والعمال حيث نجد أن الإتصال المباشر أثناء التقييم والمناقشة معهم يخلق جو من العلاقات الحسنة بين العمال والمشرفين.

<sup>1</sup> عفيف، فتيحة: "طرق الحديثة لتقييم الأداء و أثرها على الرضا الوظيفي"، دراسة لنيل شهادة ماستر. تخصص ادارة و اقتصاد المؤسسة، غير منشورة، الجزائر: جامعة مستغانم، 2013-2014، ص ص13-15.

- ضمان إستمرارية الرقابة والإشراف لأن التقييم وفق نظام محدد ومواعيد محددة سيلزم تتبع منجزات العمل.

- تنمية القدرات على التحليل.

### 3. على مستوى العمال:

- أن معرفة مستوى أداء المورد البشري تمهد له الطريق بالإتفاق مع رئيسه حول أدائه وتحسينه.
- أن شعور العاملين بأن جميع جهودهم تؤخذ بعين الإعتبار يجعلهم أكثر وعيا بالمسؤولية وسيترتب عنها إتخاذ قرارات تمس مستقبلهم الوظيفي.
- أن تقييم الأداء يؤدي إلى زيادة مستوى رضا العاملين حيث يعتبر الرضا الوظيفي من أهم الحاجيات التي يسعى إليها العامل.
- رفع الروح المعنوية وتحسين علاقات العمل ويتم ذلك من خلال خلق الثقة لدى العمال ونشوء علاقة قائمة على أساس تفهم مما يؤدي إلى تقوية ورفع الروح المعنوية لديهم داخل المنشأة.
- مما سبق يتضح أن تقييم الأداء التنظيمي وسيلة للتطوير الأداء، حيث أنه أداة صالحة وفعالة يستطيع بواسطتها كل فرد في المنظمة معرفة حقيقة أداءه ومدى كفاءته في مجال عمله ومعرفة نواحي الضعف والثغرات الموجودة في أداء المؤسسة والمديرين العمال.

### سادسا: آثار الإغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي

أظهرت بعض الدراسات الإجتماعية والنفسية أن العامل الذي يعاني من الإغتراب الوظيفي فيكون مستوى طموحاته منخفضا، وقدرته على الإبتكار والإبداع منخفضة، والتوافق بأبعاده الإجتماعي والإنفعالي والأسري والوظيفي منخفضا، وتقديره لذاته منخفضا، حيث ينفصل المغتراب عن ذاته، ولا يشعر بما يريده أو يسعى إليه، فالعامل ذو التقدير الذاتي المنخفض يعيش في ظروف صعبة ويعجز

عن مواجهتها أو التكيف معها، فيفقد إحساسه بمعنى العمل ويفقد الغرض من العمل وأدائه، وحينما تزداد حدة ما يشعر به من إغتراب وانفصال عن نفسه فإن حياته المهنية تضطرب ومعاييره تهتز، وتظهر عليه مجموعة من الظواهر المصاحبة للاغتراب: العدوان والتقدير السلبي للذات، سوء التوافق والاكنتاب والانحراف السيكوباتي لذا من المتوقع أن الشخص الذي يشعر بالاغتراب أكثر عصابية.<sup>1</sup> وفي هذا الجانب يضيف الباحثون بعض المظاهر الأخرى الناتجة عن الإغتراب الوظيفي على مستوى الأداء التنظيمي للفرد العامل والتي تتمثل في مايلي:<sup>2</sup>

1. **النظرة الحاقدة على المشرفين من طرف العمال:** وتتجلى من خلال رفضهم للمكافآت القليلة وكذلك الترقيات القليلة التي لا يجد لها العمال حسب رأيهم أي تفسير.
2. **الدوران في العمل:** حيث أن العامل لا يستقر في عمل واحد، بل ينتقل إلى عمل آخر في نفس المؤسسة، وقد يتعداه إلى مؤسسات أخرى.
3. **تمرد العامل عن زملائه:** يظهر هذا من خلال المناوشات والخصومات التي يخلقها العامل المستلب، كالتعبير عن سخطه وكرهه للعمال الآخرين وقد يكون هذا التمرد نتيجة نفسية أو إجتماعية أو مهنية، وهذا ما يفسر فقدان ذاتية العامل داخل جماعة العمل.
4. **معاناة العامل المغترب من وهن فطري ونفسي وجسدي:** حيث يلجأ على أثره إلى الإجازات وهذا في حالة إدخال أدوات أو الآلات جديدة أكثر حداثة وتعقيدا، حيث يشعر بأن قدراتهم وإمكاناته عاجزة عن إستيعاب هذه التغيرات والتكيف معها.
5. **التراجع والهامشية في الأداء التنظيمي:** الكثير من العاملين يعجزون عن التكيف مع حركة المنظمة إتجاه مواكبة الإندفاع وتحقيق المكانة الإجتماعية الأرفع ومن أسباب ذلك إستمرارهم في

<sup>1</sup> خالد، الحواس. مرجع سبق ذكره، ص146.

<sup>2</sup> مازن أكرم، عبد الله حلس. مرجع سبق ذكره، ص ص 36-37.

التمسك بالقيم التقليدية، مما يعرقل مواءمة سلوكه مع التغيرات التنظيمية الحادثة وهم كثيرا ما يغالون في تصورهم للأثر الإيجابي لما يفعلون من أداء تنظيمي تقليدي.

لذلك فشعور الفرد بالإغتراب الوظيفي في مجال العمل يفقده الإنسجام والتأقلم مع هذا العمل وهو يزيد شعور الفرد بالوحدة وعدم الرضا وفقدان الإلتزام التنظيمي، واختفاء روح المبادرة والمسؤولية ولا شك أن هذه المظاهر السلبية على كل من الفرد والمنظمة، كذلك يضيف البعض مجموعة من الآثار السلبية للإغتراب الوظيفي مثل: إرتفاع معدل الغياب، إرتفاع معدل دوران العمل، إنخفاض مستوى الأداء، المساعدة على تكوين الإتجاهات السالبة لدى الأفراد في محيط العمل.<sup>1</sup>

مما سبق يتضح أن محاولة الكشف عن آثار الإغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي تكمن في فهم الذات الحقيقية وطبيعة إجراءات العمل نفسها ومحاولة تصميم العمل والذي يبدو أن لديه إرتباط جزئي في فهم وتفسير آثار الإغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي.

<sup>1</sup> "الإغتراب الوظيفي و علاقته بالكفاءة الذاتية لدى عينة من الموظفين بجامعة الملك عبد العزيز بحدّة". مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، فلسطين، العدد168، (أفريل2016)، ص483.

## خلاصة الفصل :

لقد تم التطرق في هذا الفصل الثالث إلى عناصر الأداء التنظيمي المختلفة، وكذلك تم التعريف بمحددات الأداء التنظيمي بشيء من التفصيل، ثم ناقشنا عوامله بدءا بالعوامل التنظيمية ثم البشرية ثم التكنولوجية وأخيرا العوامل البيئية، كما وتم التعرف على مفهوم عملية تقييم الأداء التنظيمي، كما تمت الإشارة إلى أهمية وأهداف تقييم الأداء التنظيمي، وفي النهاية تطرقنا إلى آثار الاغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي.

من خلال ماتم إستعراضه تبين أن الأداء التنظيمي محل جدل كبير في الأوساط الإدارية حيث يعبر الأداء بشكل مباشر عن مجهودات العاملين في سبيل تحقيق المنظمات، ويتوقف مستوى الأداء على قدرات ومهارات وخبرات العاملين التي تقع خلف مجموعة من المتطلبات التي تتضمن المؤهلات والاهتمامات وغيرها من العوامل التي تندرج تحت الوصف الوظيفي اللازم لتصميم الوظائف، فالأداء التنظيمي الراقى يرتكز على خلفية علمية وتأهيل علمي تطبيقي يوضح مهام العمل ويسبب إجراءاته وخطواته حيث تسهم القدرات والمهارات والخبرات السابقة للعاملين في دعم الإبتكار والإبداع بشرط توفير المناخ التنظيمي الملائم الذي يشجع على ذلك وإستغلال قدراتهم في تحقيق أهداف المنظمة.

## الفصل الرابع:

### الأداء التنظيمي للأستاذ الجامعي الباحث

تمهيد.

أولاً: خصائص الأستاذ الجامعي الباحث.

ثانياً: أهداف الأستاذ الجامعي الباحث.

ثالثاً: الصعوبات التي تواجه الأستاذ الجامعي الباحث.

رابعاً: مظاهر الإغتراب الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي الباحث.

خامساً: آثار الإغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي الباحث.

سادساً: إستراتيجيات التعامل مع الإغتراب الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي الباحث.

خلاصة الفصل.

### تمهيد:

أصبح التعليم العالي عاملا أساسيا في التنمية من حيث أنه استثمار جيد تجاوز الفكرة الكلاسيكية المركزة على الأرض ورأس المال والعمل، وأضحى يعتمد على الإستثمار البشري حتى يتم تحقيق التوازن بين المدخلات والعوائد، والفرق هنا من دون شك يرجع إلى تكوين وتدريب الأفراد وإكسابهم المعارف والمهارات والقدرات الكفيلة بزيادة إنتاجيتهم وتحسينها.

وبالتالي فالطريقة الوحيدة التي يصبح عن طريقها الإستثمار الإقتصادي ناجحا هي إنتاج القوى العاملة والماهرة والمدربة تديب عاليا، حيث أصبحت أهم ركائز الإقتصاد الحديث بل المحصلة النهائية لعملية الإستثمار في الإنسان هي التعليم العالي والبحث العلمي.

فإنه يعتمد على هيئة تدريس ذات كفاءة وقدرات متناسبة لتحقيق الدور الذي تسعى إليه الجامعة والمتمثل في النوعية والملائمة، والارتقاء بالتعليم ليتطابق والمقاييس الدولية، وفي هذا الفصل سنتطرق إلى إبراز خصائص وأهداف الأستاذ الجامعي الباحث، وسنتعرف على أهم الصعوبات التي تواجه أدائه، كذلك سيتم التعرف على مظاهر الإغتراب الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي الباحث، اثاره على الأداء التنظيمي، وأخيرا إستراتيجيات التعامل مع الإغتراب الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي الباحث.

### أولاً: خصائص الأستاذ الجامعي الباحث:

لكي يكون التعليم الجامعي تعليماً فعالاً للأستاذ الجامعي الباحث، لا بد أن تتوفر فيه خصائص علمية، ومهنية، وشخصية، إجتماعية، كمقومات ومعايير أساسية إذا أرادت الجامعة بلوغ أهدافها ويمكن تصنيف خصائص الأستاذ الجامعي الباحث في أربعة محاور وهي كالاتي:<sup>1</sup>

1. **الخصائص الأكاديمية:** هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكنه من المادة العلمية والإعتماد على المنهج العلمي في نقل أفكاره والمتابعة للتطورات العلمية الجديدة في مجال تخصصه.

2. **الخصائص المهنية:** هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من مهارات تخطيط عملية التعليم وتنفيذها والعناية بإعداد الدروس، واستخدام طرق تربوية تساعد على تطور مهارات التعلم الذاتية لدى طلابه.

3. **الخصائص الشخصية:** هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من التمتع بمظهر شخصي جذاب والجدية، والإخلاص في أداء عمله، وأن يكون قدوة حسنة لطلابه في قوله وفعله داخل الجامعة.

4. **الخصائص الإجتماعية:** هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من الإطلاع على ثقافة مجتمعه، والتمتع بحسن التصرف مع طلابه في المواقف الصعبة، والقدرة على إقامة علاقات إجتماعية وإنسانية مع طلابه وزملائه وإدارة....

وحسب الطاهر ابراهيمي هناك خصائص أخرى تتمثل في:<sup>2</sup>

- أن يكون قدرة علمية لأن تلك ضرورة يملئها عليه دوره وتخصصه العلمي.

<sup>1</sup> حمدان أحمد الغامدي: "خصائص عضو هيئة التدريس التي يفضلها المتحقون بكليات المعلمين في المملكة العربية السعودية". مجلة كليات المعلمين، المجلد 03، العدد02، (سبتمبر2003)، ص55.

<sup>2</sup> ابراهيمي الطاهر: "الجامعة و رهانات عصر العولمة"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية. العدد 08، (2003)، ص ص 140-141.

- أن يكون له رؤية شاملة، وأن يساهم في حركة التغيير الإجتماعي.
  - أن يكون قدوة إجتماعية يتحمله المسؤولية الإجتماعية من خلال معالجة قضايا المجتمع.
  - أن يكون قادر على الممارسة البحثية الدائمة بطريقة تلقائية ومنظمة.
  - المساهمة في نشر أفكار ثقافة الجودة في التعليم العالي.
- مما سبق يتضح أن أداء الأستاذ الجامعي الباحث يرتبط بمجموعة من الخصائص العلمية والضوابط المهنية والمعايير الشخصية التي تنعكس جميعا على مستوى أدائه التنظيمي فتؤثر بالتالي على نواتج العملية التعليمية والعلمية.

### ثانيا: أهداف الأستاذ الجامعي الباحث

إذا سلمنا بأن العملية التعليمية لا يمكن أن تتم في فراغ ولا بد لها أن تعمل في مجتمع تتأثر به وتؤثر فيه، فمن الطبيعي أن تكون أهداف الأستاذ الجامعي الباحث - أية أستاذ جامعي باحث - نابعة من طبيعة المجتمع والجامعة الذي أقيمت لخدمته، لذا فإنه من غير الممكن أن نضع أهداف محددة لكل الأساتذة الجامعيين الباحثين بغض النظر عن مكان ومكان وجودهم.<sup>1</sup> ويتفق الباحثون على أن للأستاذ اليوم عدد من الأهداف العامة لعل من أبرزها مايلي:<sup>2</sup>

**1. التعليم:** ويتضح من خلال تقديم برامج تعليمية في شتى أنواع التخصصات للمتعلمين، بقصد إعدادهم وتأهيلهم للحياة ليكونوا قادرين على التكيف مع البيئة الحياتية والعملية والإسهام في تنمية مجتمعاتهم المجتمع الانساني ككل، وتأتي هذه المهمة على رأس أهداف الأستاذ الجامعي الباحث إذ أن إسهامه في إعداد وتهيئة الأجيال القادمة للعمل والمشاركة في التنمية الشاملة، يعد عنصر أساسيا في تقدم المجتمع والنهوض به في كل المجالات الأخرى.

<sup>1</sup> محمد حسان، محمد. التعليم الجامعي الخاص (التطور و المستقبل). مصر: دار الجامعة الجديدة، 2008، ص32.

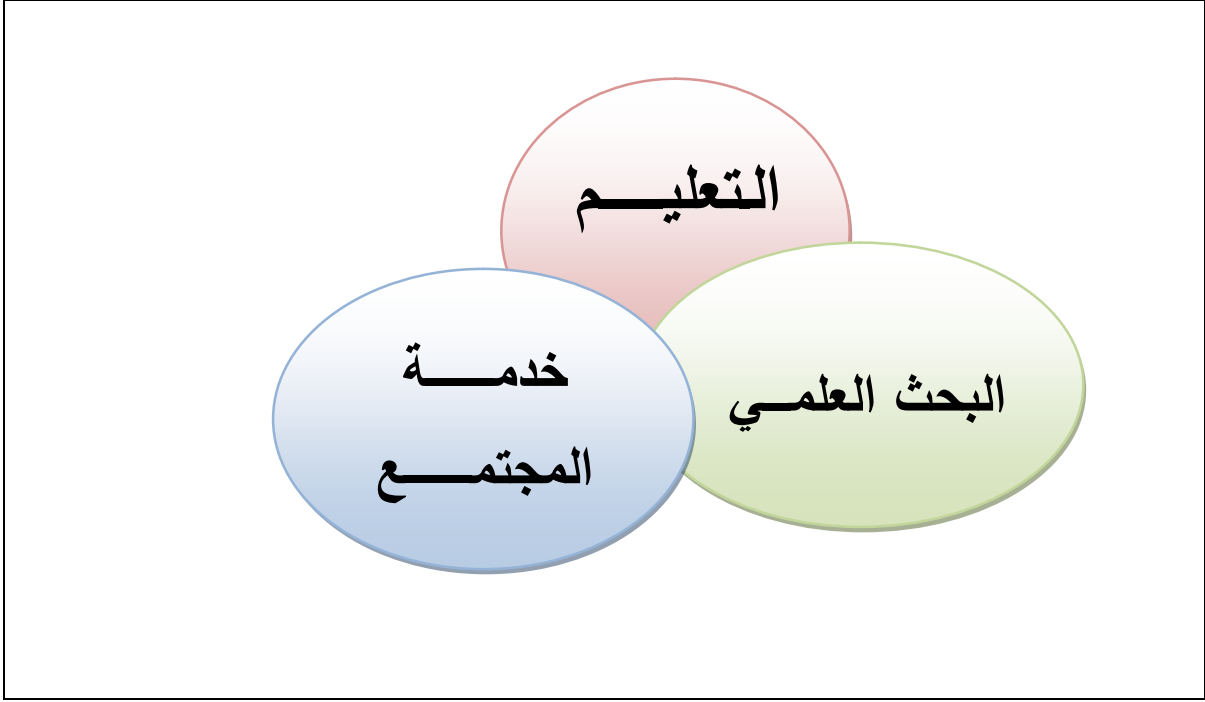
<sup>2</sup> سعيد بن حمد الربيعي: التعليم العالي في عصر المعرفة. الأردن، دار الشروق، 2008، ص ص27-29.

**2. البحث والتطوير:** يعتبران من بين أهداف الأستاذ الجامعي الباحث وعاملا أساسيا من عوامل تحسين وتعزيز الكفاءة الداخلية والخارجية للمجتمع، من خلال ما يتوفر لديه من كفاءات علمية، إضافة إلى تنمية المعرفة والمساهمة في إنتاجها وإيجاد الحلول المناسبة للتحديات التي يواجهها المجتمع المحلي والعالمي، ومن هذا المنطلق يعمل الأستاذ الجامعي الباحث على رعاية وتأهيل القدرات والكفاءات المتميزة، للقيام بإجراء البحوث والدراسات العلمية بما يخدم المجتمع البشري ويساهم في تقدمه ورفاهيته.

**3. خدمة المجتمع:** وهي تشكل إحدى أهداف الأستاذ الجامعي الباحث، ولذا لا يتوقف عند هدفين التعليم والبحث وإنما يمتد إلى خدمة قضايا المجتمع من خلال دراساته وأبحاثه التي تقدم إسهامات لجميع الهيئات والمؤسسات، وكذا من خلال الحلول التي تقدمها لمعالجة المشكلات التي تعترض مختلف مؤسسات المجتمع.

هذه الفكرة توضح أن الأستاذ الجامعي الباحث من خلال: **التعليم، البحث والتطوير، خدمة المجتمع** يساهم في نشر الوعي الثقافي والفكري، وبث المزيد من الطاقات الكفأة ذات المكتسبات العلمية في مختلف التخصصات والتي تسعى بدورها في إحداث التغييرات من خلال دراسة وتحليل المشكلات والظواهر المختلفة التي تصادف الوجود الانساني في محاولته للتطور.

شكل رقم 04: يوضح أهداف الأستاذ الجامعي الباحث.



المصدر: إعداد الباحثة.

### ثالثاً: الصعوبات التي تواجه الأستاذ الجامعي الباحث.

هناك مشكلات تواجه الأستاذ الجامعي الباحث وظروف سلبية تحيط بعمله وإنتاجه... فالأستاذ الجامعي العربي واقع بين المطرقة والسندان... فهو لاشك يعرف وظائفه، ويعلم توقعات المجتمع منه، وهو لاشك حريص على أدائها، ولكن ظروف الجامعة والمجتمعية المحيطة به لا تعطيه الفرصة ولا تمكنه من الأداء الجيد والإبداع... وهذا هو السندان... أما المطرقة فهي النقد الذي إنهال على رأسه متهما إياه بأنه ليس على المستوى المطلوب، وبأنه لا يبحث وإن بحث بغرض الترقية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> مساعد بن عبد الله النوح: "مشكلات التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية"، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد 98، (1190)، ص 85.

ويمكن تقسيم هذا الصعوبات إلى:

### 1. الصعوبات الأكاديمية والإدارية: ويمكن تحديدها حسب ما يرى « أبو لبدة » إلى مايلي:<sup>1</sup>

- الإفتقار إلى برامج الإعداد والتأهيل العلمي للأستاذ الجامعي الباحث.
- الإفتقار إلى التقويم والمتابعة لأعضاء هيئة التدريس.
- عدم توفر الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي الباحث.
- عدم توفر مهارات إستخدام تكنولوجيا الحديثة.
- عدم توفر القيادات الأكاديمية القادرة على قيادة البرامج التأهيلية للأستاذ الجامعي الباحث وتهيئتها.
- الإفتقار إلى القيم وأخلاقيات العمل والمهنة.
- الإفتقار إلى الرضا الوظيفي والتشجيع والحوافز والدعم.
- الإحترق النفسي والإغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- ندرة المجالات العلمية لنشر بحوث أساتذة الجامعة.
- البيروقراطية والروتين الإداري وعدم الإحساس بالأمن الوظيفي.
- العلاقات السلبية والإتصال غير الجيد بين أعضاء هيئة التدريس.

### 2. الصعوبات الذاتية (النفسية): فالبداية الأولى في التدريس تعاش بقوة كفترات صعبة فهو

يختبر أحاسيس قوية مثل: الشعور بعدم الراحة، الإحباط، الإنزعاج، الخيبة، وكذلك التناقص بين الفكرة التي كونها الأستاذ عن المهنة والتي يكتشفها مع بداية الممارسة حيث يعتقد أن نقل المعرفة هي الأساس، ولكن يتفاجئ بضرورة التكيف والحاجة إلى السلطة واللغة والنظام، أما الصعوبة الأخرى والتي لا تقل أهمية والمتمثلة في الإنتقال من مكانة طالب إلى مكانة أستاذ يكون دون تحضير وهذا ما

<sup>1</sup> مساعد بن عبد الله النوح. المرجع سابق، ص90.

يخلق وضعية صعبة تسمى بـ "أزمة المراهقة المهنية" في حدود أين الأستاذ المبتدئ يمكن أن يجد نفسه في حالة "Malaise" حقيقي، وحده أمام الصعوبات **à La merci de possibles** ، "خطر الانتكاسة" ومن وجهة نظر التحليل النفسي ممكن تشبيه تلك الفترة بتلك التي أشارت إليها « **F. Dolto** **complexe du lomard** وحسبها المراهق "carapace friable" يمتلك تجعله لوحده أمام الإعتداءات الخارجية.<sup>1</sup>

العديد من الباحثين أضافو صعوبات أخرى هي: القلق، الضغط، الإحساس بعدم الأمان، الفشل، العزلة، التعب، الإحباط، الإحساس بالعجز، الشك في الذات، الخوف من تقييم الطلبة والزملاء للأستاذ، التعب الجسدي.<sup>2</sup>

مما سبق يتضح أن الأستاذ الجامعي الباحث يواجه العديد من المعوقات التي تحول دون أدائه دور ريادي في خدمة مجتمعه وجامعته تجعله مقصرا في الظهور بالصفات الإجتماعية المرجوة منه ويمكن تلخيص أهم المشكلات التي تعيق الأستاذ الجامعي الباحث في ثلاثة مجالات:

- ✓ مجال البحث العلمي: عدم توافر المراجع، عدم كفاية المختبرات، قلة الانفاق على البحوث .
- ✓ مجال الأداء التنظيمي: كثرة أعداد الطلبة، زيادة العبء التدريسي، الإغتراب الوظيفي.
- ✓ مجال الإدارة: البيروقراطية، الروتين الإداري.

<sup>1</sup> محمد عبد الحليم مرسي: "مشكلات عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية وآثارها على هجرة أصحاب الكفاءات النادرة"، المجلة العربية لبحوث التعليم العالي. العدد الأول، (1984)، ص ص18-19.  
<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 20.

### رابعاً: مظاهر الإغتراب الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي الباحث

للإغتراب الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي الباحث عدة مظاهر يتميز بها، التي من خلالها يمكن الحكم على الأستاذ الجامعي الباحث إن كان مغتربا عن مهنته وهذه المظاهر كانت نتيجة التراكمات المختلفة للدراسات التي تمحورت حول ظاهرة الإغتراب الوظيفي، ويمكن الإشارة إلى هذه المظاهر فيما يأتي:<sup>1</sup>

1. **عدم الرضا عن العمل:** يشير هذا المفهوم إلى عدم شعور الأستاذ الجامعي الباحث، بالمتعة العاطفية نتيجة لأنه يرى في عمله عدم تحقيق قيم العمل التي تنبأها.
2. **الإبتعاد عن أهداف المؤسسة:** يشير إلى عدم إلتزام الأستاذ الجامعي الباحث بأهداف وقيم الجامعة التي يعمل بها، كما عبر «سيمان» أن مفهوم التباعد عن مواقف العمل يعني أن: " يضيف الفرد قيم على الأهداف وعقائد يعتبرها المجتمع في قمة إختباراته التي يعول عليها".
3. **الإرتباط التقييمي:** وهو الدرجة التي يربط بها الأستاذ الجامعي الباحث إحترامه لذاته بالمركز الذي يشغله بالجامعة الذي هو عضو فيها.
4. **التوجيه الأدائي للعمل:** ونجدها في صياغة أخرى غريبة الذات والتي تعني حسب «سيمان» إفتقاد الذات للمعنى الأصلي أو الكبرياء في العمل، وهذا الإفتقاد يؤدي إلى أن الأستاذ الجامعي الباحث الذي يؤدي عمله من أجل مرتبه فقط يعد مثالا للإغتراب عن الذات يشير أساسا إلى عدم قدرة الفرد لإيجاد مكافأة لذاته أو تحقيقها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> خير الله، عصار، مبادئ علم النفس الاجتماعي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1989، ص181.

<sup>2</sup> الزعل علي و آخرون."الشباب و الاغتراب دراسة ميدانية من شمال الأردن"، مجلة مودة للبحوث و الدراسات. المجلد 2، العدد 2، (1990)، ص ص 15-16.

5. **الإنطوائية والإنعزالية:** إن الأستاذ الجامعي الباحث الإنطوائي والإنعزالي هو الذي ينتابه شعور بالغبية والإنعزال عن التيارات السائدة في الجامعة التي يعمل فيها، ومن ثم فهو لا يشعر بالإنتماء إلى هذه الجامعة أو إلى المجتمع الذي يعيش فيه وهذا النوع من الأساتذة يعانون من الإغتراب النفسي الذي يؤثر على سلوكه داخل الجامعة.<sup>1</sup>

6. **الكبت واللاوعي:** إن المظاهر النفسية والفيزيولوجية للكبت واللاوعي تتمثل في: القلق والتوقع السيء دون أن يكون هناك سبب لذلك مع سهولة الإستثارة العصبية وعدم الإستقرار الحركي والأرق.<sup>2</sup>

7. **سوء التوافق والتكيف:** إن المعوقات التي يواجهها الفرد في سبيل إتساع حاجاته بصورة نشيطة دائمة سواء أكانت معوقات مادية أو معنوية، تعقد الجهود المبذولة لكي يحقق الفرد ذاته في إطار الجامعة الذي يعمل فيها وينتهي به في الغالب إلى سوء التوافق وعدم التكيف.

إن سوء التوافق وعدم التكيف الأساتذة الجامعيين الباحثين بالجامعة التي يعملون بها من شأنه أن يؤدي إلى شعوره بأنه في دائرة الإهمال داخل الجامعة ومن ثم يتراءى له أن المشكلات التي يعاني منها سببها الجامعة، ونتيجة لذلك يبحث الأستاذ الجامعي الباحث عن بدائل يقوم بتفريغ مشاكله المهنية والنفسية فيها وإذا انتشرت هذه الحالة بين مجموعة من الأساتذة الجامعيين الباحثين فإن ذلك من شأنه أن يؤدي إلى إنتشار الاغتراب النفسي بينهم.<sup>3</sup>

مما سبق يتضح أن للاغتراب الوظيفي عدة مظاهر تظهر في صورة مجموعة من دلائل لتدل على مامدى وجود ظاهرة الاغتراب الوظيفي بين الأساتذة الجامعيين الباحثين.

<sup>1</sup> صادق عادل، **الألم النفسي و العضوي**. مصر: دار الأهرام، 1996، ص84.

<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص88.

<sup>3</sup> المرجع نفسه ، ص90.

### خامسا: آثار الإغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي الباحث

يعد موضوع الإغتراب الوظيفي من بين المواضيع المهمة التي مازالت قيد الدراسة لما يلعبه الإغتراب من تأثير على الفرد والمنظمة التي يعمل بها، خاصة أن ظاهرة الإغتراب الوظيفي شهدت إمتدادا واسعا لتشمل الوسط التعليمي الجامعي حيث تؤثر تأثيرا واضحا على تكيف الأستاذ الجامعي الباحث في الجامعة التي يعمل بها وكذا على تماسك الجماعات العمل في الجامعة في مقابل ذلك يظهر التأثير المباشر للإغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي للأستاذ الجامعي الباحث ليضيف في ذلك المفكرين جملة من الآثار التي تبرز في صورة دلائل على وجود الإغتراب الوظيفي في الوسط الجامعي وتظهر في مايلي:<sup>1</sup>

- عدم وجود الهمة والنشاط في العمل.
  - عدم التعاون بين الأساتذة الجامعيين الباحثين.
  - عدم المحافظة على الدوام الرسمي.
  - إهمال التوجهات والإرشادات.
  - الشكوى والتذمر من العمل.
  - عدم إحترام مواقيت إنجاز العمل.
  - سوء العلاقات الوظيفية بين الإدارة والأساتذة الجامعيين الباحثين.
  - سوء التفاعل الإجتماعي والوظيفي والمهني بين الزملاء في العمل.
- ومن أخطر الآثار السلبية للإغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي الباحث:

<sup>1</sup> غيث، محمد عاطف، الإنسان و الإغتراب. سوريا: سعد الدين للنشر، 1997، ص118.

● **الإحتفاظ بالمعلومات والخبرات:**<sup>1</sup> وذلك من خلال الإحتفاظ بالمعلومات والخبرات وعدم نقلها للزملاء العمل من قبل أصحاب الخبرات الطويلة في العمل، يحتفظون بمعلوماتهم ولا يقومون بدورهم التدريبي لمن يعملون معهم، وقد يكون السبب وراء الإحتفاظ بالمعلومات والخبرات فوق رغبة صاحب الخبرة خوف من الإستغناء عن خدماته اذا وجد من يقوم بعمله، وقد أثبتت جميع التجارب الميدانية أن كل النظم والقوانين لم تنجح في علاج هذه المشكلة التي تؤثر على أداء الأستاذ الجامعي الباحث المبتدئ.

● **غياب الأمن الوظيفي والخوف من الأداء التنظيمي:**<sup>2</sup> يعرف « توب كاترا » الخوف بأنه: "إنفعال مثير تثيره المواقف الخطرة أو المنذرة بالخطر والتي يصعب على المرء مواجهتها أي أنه إنفعال مصاحب لغزيرة الهروب".

إن شعور الأستاذ الجامعي الباحث بالخوف وعدم الأمن الوظيفي يؤدي حتما إلى محاولتهم الهروب من تلك المشاعر والإنفعالات كما يؤدي أيضا إلى تشتت الجهود المبذولة أثناء وقت الدوام الرسمي وهذا من شأنه يؤثر سلبا على الأداء التنظيمي.

- قلة الفاعلية والمساهمة في صنع القرارات الإدارية والبيداغوجية.
- الخوف والغضب والضيق هذه العمليات الفسيولوجية من شأنها أن تعرقل وظائف الجسم، ومن ثم تساعد على إنخفاض المشاركة في الندوات والمؤتمرات والأيام الدراسية.
- إستسلام الأساتذة الجامعيين الباحثين بالجامعة لليأس ومشاعر الإحباط من شأنه أن يؤدي إنخفاض معدلات أدائهم.

● ترك العمل والغياب كمخرج لإنسحاب من الوظائف التي يعاني فيها من الضغط.

<sup>1</sup> رجب، محمود، الإغتراب سيرة و مصطلح. مصر: دار المعارف، 1993، ص28.

<sup>2</sup> حماد، علي أحمد، الإغتراب من منظور علم الاجتماع. مصر: الكتاب السنوي الثالث، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، 1995، ص39.

لاشك أن إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث يؤثر سلبا على أدائه التنظيمي مثل: نسبة الغياب، العلاقة بين الزملاء و العلاقة مع المحيط الإداري، التحكم في منصب العمل، و دوران العمل... الخ. ولقد أشار الفكر الإداري المعاصر إلى ثلاثة اتجاهات خاصة بأثر الاغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي الباحث وهي كالتالي:<sup>1</sup>

**1. الإتجاه الأول (الإتجاه السلبي):** يرى أصحاب هذا الإتجاه أن هناك علاقة عكسية بين الإغتراب الوظيفي والأداء التنظيمي، بمعنى أنه كلما زاد الإغتراب الوظيفي إنخفض معدل الأداء التنظيمي والعكس صحيح.

ويؤيد هذا الإتجاه (هورثون) نتيجة لدراسات قام بها في الثلاثينات من القرن العشرين حيث يرى أن عدم الإهتمام بالعاملين من حيث إشباع حاجاتهم المادية والمعنوية في العمل، الإستماع لشكواهم، إهمال مشاركتهم في الإدارة يؤدي إلى إنخفاض الروح المعنوية، ومن ثم الإغتراب عن العمل نتيجة عدم إشباع حاجاتهم وبالتالي إنخفاض مستوى الأداء التنظيمي الفعال.

**2. الإتجاه الثاني (الإتجاه الإيجابي):** يرى أصحاب هذا الإتجاه أن الإغتراب الوظيفي يحدث نتيجة لعدة عوامل داخل المنظمة (الجامعة) مثل: عدم الحصول على المكافآت التي ترتبط بدورها بضرورة الإهمال وعدم قيام العامل بالمكلف بأدائها.

ويؤيد هذا الإتجاه «فروم» الذي يعتبر أن الإغتراب الوظيفي يكون نتيجة للأداء الذي تتبعه عواقب سلبية، حيث أن الأستاذ الجامعي الباحث يشعر بمعاناته من أسباب الاغتراب (مثل: عدم الترفيه أو الاغتراب العائلي... الخ) ومرتبطة إرتباط وثيقا بانخفاض مستوى أدائه عن المعدلات المطلوبة وهذا سوف يدفعه إلى بذل المزيد من الجهد لزيادة معدلات أدائه.

<sup>1</sup> حماد، علي أحمد. المرجع سابق، ص ص42-46.

3. **الإتجاه الثالث (الإتجاه الطردي):** لا يرى هذا الإتجاه أية أهمية لتأثير الإغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي للأستاذ الجامعي الباحث ويفترض هذا الإتجاه أنه في بعض الأحيان يكون الأستاذ الجامعي الباحث يعاني من حالة الإغتراب الوظيفي لكن ليس له تأثير على مستوى أدائه، وأنه في بعض الأحيان يمكن زيادة معدلات الأداء التنظيمي بالضغط أو باستخدام الأساليب الديكتاتورية في القيادة، ومن ثم يكون مستوى الأداء مرتفع في ظل وجود مشاعر الإغتراب الوظيفي.

### سادسا: إستراتيجيات التعامل مع الإغتراب الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي الباحث

تعتمد الجامعات على عدة إستراتيجيات أو وسائل من أجل الحد من ظاهرة الإغتراب الوظيفي ومع انتشارها داخل الوسط التعليمي الجامعي، لأن الإغتراب الوظيفي يؤدي إلى عواقب وخيمة إذا كان عاما حيث يؤثر سلبا ليس على الأفراد فقط بل على الجامعة بإعتبارها مجموعة من الأفراد، لذا تسعى جميع الجامعات بكل الوسائل مستخدمة جهدها إن لم يكن للقضاء على هذه الظاهرة فعلى الأقل التخفيف منها، وسنذكر بعض الإستراتيجيات فيما يأتي:<sup>1</sup>

1. **مساهمة مجلس الأستاذة الجامعيين الباحثين والنقابات:** يرى « جيمس أوتول » أن مجلس الأستاذة الجامعيين الباحثين هو القاعدة العمالية التي تملك الصلاحيات في تفهم قضايا الأستاذة وتشجيعهم على الممارسة الفعالة وإستمرار العمل العلمي المنتج بكل الوسائل مهما كانت الصعوبات وبذلك يخلص إلى أن المجلس الأستاذة الجامعيين الباحثين هو العلاج الأساسي للإغتراب.

2. **توفير الظروف والوسائل الملائمة للأستاذة الجامعيين الباحثين:** حتى يشعرون بالرضا عن

العمل وإرتفاع الروح المعنوية وحب الجامعة.

<sup>1</sup> بحري صابر: "الإحهاد المهني و علاقته بالإغتراب الوظيفي لدى الأطباء العاملين العاملون بالمستشفيات العمومية". دراسة لنيل شهادة الماجستير. تخصص علم النفس والأطفونيا، غير منشورة، قسنطينة: جامعة منتوري ، 2008-2009، ص104.

3. **المشاركة في إتخاذ القرارات:** إن إحلال تنظيم جيد يدل على مساهمة الأساتذة في تكوينه وإبعاد التنظيم البيروقراطي والتسلط الذي يؤدي في غالب الأحيان إلى ظهور روح اللامبالاة حيث تكشف دراسة «سيمان» أن مشاركة الأفراد داخل المنظمة تقلل الشعور بفقد القوة، فالأعضاء المشاركين في المنظمة أقل شعورا بفقد القوة بالمقارنة بالأعضاء غير المشاركين.<sup>1</sup>

4. **التكوين المهني:** إن دخول في فترات تكوينية من حين لآخر يساعد على إحداث التكيف والتوافق المهني.

5. **تحسين بيئة العمل:** إن تحسين بيئة العمل للأستاذ من توفير فترات الراحة وتحسين وتكييف الجو والتخفيف من حدة الظروف السيئة من شأنه إزالة الإغتراب الوظيفي، كما أن إحداث بعض التغيرات في بيئة العمل من حين لآخر يجعل الأستاذ لا يمل من بيئة العمل.

6. **المساعدات المالية:** إن تقديم بعض القروض للأساتذة من أجل حل المشاكل الأسرية ومساعداتهم على حل مختلف المشاكل وهذا لإعادة الإعتبار للأساتذة بأنهم يتمتعون بثقة الإدارة وإهتمامهم بتحسين جو العمل.

7. **توفير روح المبادرة:** حيث أن ذلك يؤدي إلى زيادة على رفع القدرات المبدولة.<sup>2</sup>

8. **تقوية علاقات الأستاذ الجامعي الباحث:** وتتضمن النقاط التالية:

**تقوية علاقة الأستاذ الجامعي الباحث بالجامعة:** وذلك من خلال إنشاء وحدة للبحوث النفسية والاجتماعية والتي من بين أهدافها دراسة مشكلات الأساتذة والوقوف على المصادر الخاصة بها ودراسة هذه المتغيرات يمكن أن يساعد على وضع الحلول الوقائية والعلاجية لمشكلات الأساتذة والعمل على تقوية عوامل الرضا لديهم.

<sup>1</sup> خير الله عصار. مرجع سبق ذكره، ص 64.

<sup>2</sup> خير الله عصار، مرجع سابق، ص 64-65.

**خلق الإنسجام بين الأستاذ ومهنته:** ويتم ذلك من خلال عدة إعتبارات منها أن تكون العلاقة القائمة بين الأستاذ ورئيس القسم قائمة على الإحترام المتبادل وأن يكون قوامها الود.

**تقوية علاقة الأستاذ بزملائه:** وتعتمد علاقة الأستاذ بزملائه على إعتبارين رئيسيين هما التعاون والمنافسة فصلا عن إثراء الحياة الإجتماعية داخل الجامعة.

**9. تقبل الأستاذ الجامعي الباحث لمهنته:** لن يتقبل الأستاذ الجامعي الباحث إلا إذا إختار العمل الذي يناسب قدراته ويتوافق مع ميولاته وإستعداداته وكذلك سماته الشخصية، وهذا ما يؤدي بشعوره بالرضا عن عمله.<sup>1</sup>

يتضح مما سبق أن القضاء على الإغتراب الوظيفي أو للتخفيف من الآثار السلبية العائدة على الأستاذ الجامعي الباحث والجامعة والمجتمع يجب إعداد جملة من الإستراتيجيات المحددة والمضبوطة من جهة ومن جهة أخرى العمل على تنفيذها بجدية ودقة مدروسة .

<sup>1</sup> خير الله عصار، مرجع سابق، ص65:

## خلاصة الفصل:

مما سبق يتضح أن الأداء التنظيمي الأستاذ الجامعي الباحث يعتبر من أهم المؤشرات التي تقيس جودة التعليم العالي في الجامعات، ويتفق الكثير من المختصين أن زيادة وتحسين فاعليته وحنكة المدرس الجامعي عامل حاسم في نجاح الجهود التي تبذل من أجل رفع مستوى العملية التدريسية في الجامعة من أجل إصلاح النظم التعليمية، وقد تم التوصل إلى ذلك من خلال طرح متسلسل للأفكار والمفاهيم والأراء بدأ بالتعرض إلى خصائص وصفات الأستاذ الجامعي الباحث التي كان من صعب جدا حصرها وذلك بسبب عدم إتفاق المفكرين والباحثين في وضع خصائص محددة، ومن ثم تم التطرق إلى أهداف الأستاذ الجامعي الباحث التي كانت نابعة من طبيعة المجتمع والجامعة الذي أقيمت لخدمته وكان من غير الممكن أن نضع أهدافا محددة للأستاذ الجامعي الباحثين، يلي ذلك تناول مهام الأستاذ الجامعي الباحث، وكان من الضروري الإشارة إلى الصعوبات التي تواجه الأستاذ الجامعي الباحث وكان من بين هذه الصعوبات والمشاكل التي يعاني منها الإغتراب الوظيفي، لذلك تم التطرق إلى مظاهر الإغتراب الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي الباحث التي انعكست بصورة واضحة على مستوى أدائه التنظيمي، وقد تم التركيز بشيء من التفصيل على آثار الإغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي الباحث، وفي النهاية أضفنا إستراتيجيات التعامل مع الإغتراب الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي الباحث.

## الفصل الخامس:

### الإطار المنهجي والميداني للدراسة.

تمهيد.

أولاً: الإطار المنهجي للدراسة.

1. المناهج المستخدمة في الدراسة.
2. الأدوات والتقنيات المستخدمة في الدراسة.
3. العينة وخصائصها.
4. مجالات الدراسة.

ثانياً: الإطار الميداني للدراسة.

1. تحليل وتفريغ البيانات الميدانية.
  - 1.1: تحليل بيانات المحور الأول.
  - 2.1: تحليل بيانات المحور الثاني.
  - 3.1: تحليل بيانات المحور الثالث.
  - 4.1: تحليل بيانات المحور الرابع.
2. تحليل النتائج العامة.
  - 1.2: تحليل وتفسير النتائج تبعاً للتساؤل الفرعي الأول.
  - 2.2: تحليل وتفسير النتائج تبعاً للتساؤل الفرعي الثاني.
  - 3.2: تحليل وتفسير النتائج تبعاً للتساؤل الفرعي الثالث.
  - 4.2: تحليل وتفسير النتائج تبعاً للتساؤل المركزي.

خلاصة الفصل.

### تمهيد:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورا أساسيا يتم من خلاله إنجاز الجانب التطبيقي والميداني من الدراسة وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل السوسبيولوجي وذلك للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة، وبناء على ذلك سنحاول في هذا الفصل تناول الإجراءات المتعلقة بالجانب المنهجي وذلك من خلال التطرق إلى منهج الدراسة الذي يساعد الباحث على دراسة الظاهرة ويهتم بجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالظاهرة بل يتعدى ذلك إلى التحليل، الربط، والتفسير، للوصول إلى إستنتاجات ومن ثم سنتطرق إلى الأدوات والتقنيات المستخدمة في هذه الدراسة، ومن هذه الأدوات المهمة: الملاحظة، الاستمارة، ومن ثم سنحاول التعرض إلى عينة وخصائصها وخصصنا في هذا الفصل أيضا مجالات الدراسة والمتمثلة في المجال المكاني والبشري وكذا المجال الزمني للدراسة، إضافة للجانب المنهجي للدراسة تطرقنا إلى الإطار الميداني للدراسة وتضمن تفرغ وتحليل بيانات كل محور من محاور الدراسة، وسيتم تفرغها في جداول لتسهيل تحليلها وتفسيرها، ثم عرض النتائج المتوصل لها.

## أولاً: الإطار المنهجي للدراسة.

### 1. المناهج المستخدمة في الدراسة.

ليس هناك بحث علمي دون منهج واضح يتم وفقاً لقواعده دراسة المشكلة محور البحث وتحليل أبعادها ومعرفة مسبباتها وتأثيرها وتأثرها بالظواهر المحيطة، وفقاً لأدواته يتم قياسها والتنبؤ بحركتها والوصول إلى معالجات ونتائج محددة يمكن تطبيقها لتصحيح الإختلال المنشئ للمشكلة البحثية أو إضافة تحليل موضوعي للمشكلة محل البحث.

فالمنهج في اللغة يعني "الطريق الواضح، ونهج الطريق، بمعنى أوضحه، نهجه بمعنى سلكه بوضوح"<sup>1</sup>

فالمنهج هو الطريق الواضح للوصول إلى الغرض المطلوب أو تحقيق الهدف المنشود. والمنهج بمعناه العلمي والإصطلاحي الدقيق يقصد به "مجموعة من العمليات الذهنية التي يحاول من خلالها علم من علوم بلوغ الحقائق المتوخاة مع إمكانية تباينها والتأكد منها"<sup>1</sup>. هذا يعني أن أي دراسة علمية أو بحث علمي، من أجل الوصول إلى حقيقة أو البرهنة على حقيقة ما يجب إتباع منهج واضح يساعد على دراسة مشكلة وتشخيصها، وذلك بتتبع مجموعة من القواعد والأنظمة العامة التي يتم وضعها بغية الوصول إلى حقائق حول الظاهرة موضوع الدراسة.

وفي دراستنا هذه المندرجة تحت عنوان: "أثر الاغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين الباحثين"، ومن أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة والبرهنة عليها ميدانياً، ارتأينا الإعتماد على المنهج الوصفي بحيث أننا وجدناه المنهج المناسب لموضوع الدراسة، علماً أن طبيعة البحث هي التي تفرض على الباحث نوع المنهج لإتباعه، فمن خلال دراستنا نود معرفة أثر الإغتراب

<sup>1</sup> ابن منظور، جمال الدين الأنصاري. مرجع سبق ذكره، ص 383.

<sup>1</sup> فريديك، معتوق. منهجية العلوم الاجتماعية عند العرب والغرب. لبنان: المؤسسة الجامعية، 1985، ص 5.

الوظيفي على الأداء التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين الباحثين في كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية جامعة الشاذلي بن جديد-الطارف- مستخدمين المنهج الوصفي.

ويقوم المنهج الوصفي "بالبحث عن أوصاف دقيقة للظاهرة المراد دراستها عن طريق مجموعة من

الأسئلة هي: ما الوضع الحالي لهذه الظاهرة؟

من أين نبدأ الدراسة؟

ما العلاقات بين الظاهرة المحددة والظواهر الأخرى؟

ما النتائج المتوقعة لدراسة هذه الظاهرة؟

والإجابة عن هذه الأسئلة تتم من خلال جمع الحقائق والبيانات الكمية أو الكيفية عن الظاهرة

المحددة مع محاولة تفسير هذه الحقائق تفسيراً كافياً<sup>1</sup>.

لذلك لا يقتصر المنهج الوصفي على جمع البيانات وتصنيفها وتبويبها بالإضافة إلى تحليل الكافي

الدقيق المتعمق بل يتضمن قدراً من التفسير لهذه النتائج.

وإنطلاقاً من ذلك إعتادنا على المنهج الوصفي في دراستنا والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما

توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، كما لا يكتفي هذا المنهج

عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة بل يتعدى ذلك

إلى التحليل والتفسير للوصول إلى إستنتاجات.

## 2 , الأدوات والتقنيات المستخدمة في الدراسة.

تعتبر الأداة والتقنية الوسيلة التي يستعين بها الباحث لجمع البيانات والمعلومات المختلفة اللازمة

والمعلقة بموضوع البحث، وقد يستخدم الباحث أكثر من طريقة أو أداة لجمع المعلومات حول مشكلة

الدراسة أو للإجابة عن أسئلتها أو لفحص فرضياتها، ويجب على الباحث أن يقرر مسبقاً الطريقة

<sup>1</sup> مروان عبد المجيد، إبراهيم. أسس البحث العلمي لاعداد الوسائل الجامعية. عمان: مؤسسة الوراق، 2000، ص125.

المناسبة لبحثه أو دراسته وأن يكون ملماً بالأدوات والأساليب المختلفة لجمع المعلومات لأغراض البحث العلمي.<sup>1</sup>

## 1.2: الملاحظة.

تعد الملاحظة واحدة من أقدم أدوات جمع البيانات تم اللجوء إليها للتعرف على الظواهر والأحداث بشكل عام إلى العلوم الاجتماعية بشكل خاص، فهي "عبارة عن تفاعل وتبادل بيانات بين الباحث والمبحوث بغرض جمع المعطيات المحددة حول موضوع قيد الدراسة".

وعليه فهي تعرف على أنها: "عملية مراقبة لسلوك الظواهر والأحداث ومكوناتها للمادية والبيئية، ومتابعة سيرها وإتجاهاتها وعلاقتها بأسلوب علمي ومنظم ومخطط وهادف، بقصد تفسير العلاقة المكونات والتنبؤ بسلوك الظاهرة أو الحدث وتوجيهها لخدمة أغراض الإنسان وتلبية متطلباته".<sup>2</sup> مما سبق يتضح أن الملاحظة هي الوسيلة التي نحاول بها التحقق من السلوك الظاهري للأشخاص وذلك بمشاهدتهم بينما هم يعبرون عن أنفسهم في مختلف الظروف والمواقف التي اختيرت لتمثل ظروف الحياة العادية.

من أجل التقصي والبحث في موضوع الدراسة ومعرفة سلوكيات ورودود أفعال المبحوثين ونحن بصدد إتصالنا المباشر معهم لذلك إعتدنا على الملاحظة المباشرة. وتعرف كالتالي: "هي أن يقوم الباحث بملاحظة سلوك معين من خلال إتصاله مباشرة بالظاهرة التي يدرسها".<sup>3</sup>

يعود سبب إختيارنا لأداة الملاحظة:

- لأنها تعتبر الخطوة الجوهرية من خطوات المنهج العلمي في العلوم الاجتماعية.
- نقل الملاحظة العلمية من التقارير الذاتية والتحيز.

<sup>1</sup> عبد الله محمد عبد الرحمان، محمد بدوي، مناهج وطرق البحث الاجتماعي، مصر: دارالمعرفة الجامعية، 2002.. ص50

<sup>2</sup> كمال، دشلي. منهجية البحث العلمي سوريا: منشورات جامعة حماة، 2016 ص89.

<sup>3</sup> إبراهيم بن عبد العزيز، الدعليج. مناهج وطرق البحث العلمي. عمان: دار الصفاء، 2014، ص108.

- لأنها وسيلة مباشرة لدراسة جوانب عديدة من السلوك ومدى واسع من الظواهر.
- لأنها تمكننا من جمع بيانات عن المواقف السلوكية والتعرف على بيانات لا نحصل عليها بالمراسلات والإستبيانات.
- تمكننا الملاحظة من رؤية المبحوث والإستماع إليه والتعرف على مشاكله.
- تعطينا فرصة للتأكد من الأشياء الممكن مشاهدتها.
- هذا وقد تم توظيف أداة الملاحظة لنتمكن من الإجابة :
  - الإجابة على جميع تساؤلات الدراسة.
  - التدقيق اتجاه مؤشرات الدراسة ومن ثم التوصل للعلاقات بين متغيرات وتحديد النتائج.

### شبكة الملاحظة:

لابد على كل باحث في علم الإجتماع عند نزوله للميدان لابد أولاً أن يكون بحوزته ما يسمى شبكة الملاحظة حيث يعمل فيه على تسجيل كل المعلومات التي يتم جمعها من خلال ملاحظاته للمبحوث سواء كانت كبيرة أو صغيرة ويعرف بهذا الشكل التالي:

يفيد في تحديد عينات السلوك التي تلاحظ ويحتوي على معلومات تعبر عن الحالة الجسمية والأسر والصحة والقدرات العقلية والسمات الشخصية ومميزات السلوك الاجتماعي.<sup>1</sup>

ويتضمن شبكة الملاحظة مايلي:

- **تحديد زمن الملاحظة:** فعلى الباحث أن يحدد بدقة مدة الملاحظة وهذه المدة قد تستغرق دقائق محددة وقد تستمر لمدة عام كامل، كما يحدث في البحوث الأنثروبولوجيا.
- **تحديد مكان الملاحظة:** سواء كان هذا المكان في سكن الأسرة، أو في مكان العمل، أو في مؤسسة أو مدرسة...وتحديد المكان يعد جزءاً أساسياً من عملية الملاحظة.

<sup>1</sup> جودت، عزت عطوى. أساليب البحث العلمي مفاهيمه و أدواته و طرق احصائية. ب ب: دار الثقافة، 2007، ص121.

- تحديد الجوانب التي يراد ملاحظتها: وهذا بالطبع سوف يوجه الباحث نحو ملاحظة أشياء بعينها ويركز ملاحظته بدقة حول الجوانب التي سوف تحقق أهداف البحث، والمعلومات التي يسعى للحصول عليها دون غيرها.<sup>1</sup>

## 2.2: الإستمارة.

تعد الإستمارة من أكثر أدوات جمع البيانات إستخداما وشيوعا في البحث العلمي، لما تمتاز به هذه الأداة من الحصول على أكبر قدر من المعلومات التي يحتاجها الباحث الإجتماعي في دراسته فضلا عن إختصار الجهد والتكلفة بالإضافة إلى بساطة المعالجة الكمية للبيانات المتحصل عليها وإستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة في فهم المعطيات الميدانية وإستنتاج دلالتها وأبعادها السوسولوجية.<sup>2</sup> هذا ولقد رأينا أنه من المفيد جدا قبل أن نحدد سبب اختيار أداة الاستمارة في هذه الدراسة أن نتعرض إليها بشئٍ بالنقاش والتحليل وذلك كمايلي:

هناك يرى الباحثين بأن الإستمارة هي: "مجموعة من الأسئلة الموجهة إلى أفراد بهدف الحصول على معلومات حول موضوع أو موقف أو مشكلة معينة من خلال موقف مواجهة يجمع بين باحث ومبحوث في آن واحد".<sup>3</sup>

وفي ضوء الدراسات والأبحاث السابقة ومن خلال الرجوع إلى مختلف المصادر الواردة في متن هذه الدراسة وخاصة تلك التي تبين ظاهرة الإغتراب الوظيفي ومن خلال الإتصال المباشر بالعديد منهم للإسترشاد بخبراتهم والإطلاع على أدوات القياس الخاصة بمتغيرات الموضوع، قمنا بتحديد وبناء أداة جمع المعلومات والبيانات الضرورية المتمثلة في الإستمارة التي توجه للأستاذة الجامعيين الباحثين

<sup>1</sup> عبد الله محمد عبد الرحمان، محمد بدوي. مرجع سبق ذكره، ص 369.

<sup>2</sup> عبد الله محمد عبد الرحمان، محمد بدوي، مرجع سابق، ص 369.

<sup>3</sup> عبد العزيز، بوودن. منهجية و تقنيات البحث في علم الاجتماع الحضري. الجزائر: منشورات جامعة منتوري قسنطينة، 2003-2004، ص97.

بكلية العلوم الإحتماعية والإنسانية جامعة الشاذلي بن جديد-الطارف- بغية معرفة أثر الإغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين الباحثين.

**وصف الإستمارة:** ويشتمل هذا الجزء على خطوات بناء أداة الدراسة التالية:

**أولاً: تحديد الأهداف من أداة الدراسة:** وتتمثل فيما يلي:

- التعرف على مدى تواجد ظاهرة الإغتراب الوظيفي بين الأساتذة الجامعيين الباحثين بكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية في جامعة الشاذلي بن جديد-الطارف- وأثره على الأداء التنظيمي.
- التعرف على مدى تواجد ظاهرة إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن الوظيفة الفعلية وأثره على مستوى التحكم في منصب العمل.
- الوصول إلى نتائج علمية ومعرفية حول إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن جماعة العمل وأثره على مستوى أدائه مع الجماعة.
- التعرف على مدى تواجد ظاهرة إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن المحيط الإداري للجامعة وأثره على مستوى أدائه في البحث العلمي.

**تحديد محاور قياس أداة الدراسة:** إن الصورة المبدئية للإستمارة اشتملت على أربعة محاور وهي:

**1. المحور الأول:** إحتوى البيانات الشخصية(الأولية) للمبحوثين وشملت ستة بنود (06) تتعلق

بالجنس، السن، الحالة الإجتماعية، الرتبة العلمية، الخبرة المهنية، التخصص.

**2. المحور الثاني:** تضمن عشرة (10) بنود تتعلق بجملة من المعارف والبيانات الخاصة

بإغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن الوظيفة الفعلية وأثره على مستوى التحكم في منصب العمل.

**3. المحور الثالث:** تضمن عشرة (10) بنود تتعلق بأراء ومواقف المبحوثين إتجاه إغتراب الأستاذ

الجامعي الباحث عن جماعة العمل وأثره على مستوى أدائه مع الجماعة.

4. المحور الرابع: اشتمل على مجموعة من البنود عددها إحدى عشر (11) بندا تستهدف قياس التساؤلات المطروحة حول إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن المحيط الإداري للجامعة وأثره على مستوى أدائه في البحث العلمي.

ثانيا: صياغة فقرات أداة الدراسة: وتتم العمل فيها بالإجراءات التالية:

- مراجعة الأدب النظري المرتبط بكل محور من محاور أداة الدراسة.
- مراجعة مقاييس الدراسات السابقة للتعرف على كل محور من محاور الدراسة.
- مراجعة موضوعات المحاور لتحديد عبارات كل محور من محاور الاستمارة.

وقد تتم صياغة فقرات الاستمارة بمراعاة مايلي:

- أن تخدم هذه البنود الأهداف المطلوب تحقيقها من الدراسة.
- صياغة فقرات أداة الدراسة بحيث تكون واضحة ومفهومة.
- صياغة بنود الدراسة وفق التدرج الثلاثي (موافق، محايد، غير موافق).

ثالثا: صدق أداة الدراسة: وتم ذلك من خلال:

صدق المحتوى أو صدق الظاهري للأداة: تم بناء الإستمارة وعرضها على المحكمين الذين يمثلون هيئة التدريس وهم أساتذة علم الاجتماع يمارسون نشاطاتهم في جامعة الشاذلي بن جديد-الطارف- حيث بلغ عددهم (08) أساتذة، بهدف معرفة آرائهم حول أثر الاغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين الباحثين موضوع الدراسة الحالية، لإبداء ملاحظاتهم حول بنود الإستمارة، ومدى إنتمائها للمحور، وتقويم مستوى الصياغة اللغوية والإخراج، والنظر في مدى كفاية أداة الدراسة من حيث عدد الفقرات وشموليتها وتنوعها ومحتواها، أو أية ملاحظات يرونها مناسبة فيما يتعلق بالتعديل أو التغيير أو الحذف وفق ما يراه المحكم لازما، وفي ضوء آراء الأساتذة المحكمين قمنا

بدراسة ملاحظاتهم وإقتراحاتهم، وأجريت التعديلات اللازمة بناء على توصياتهم وتعديل محتوى بعض الفقرات لتصبح أكثر وضوحاً وملائمة لمحورها وحذف الفقرات وتصحيح بعض الأخطاء الصياغية اللغوية وتغيير بعض البنود الإيجابية إلى بنود سلبية أو العكس لإحداث التوازن بينهما في الأداة. وقد اعتبرنا الأخذ بملاحظة المحكمين وإجراء التعديلات المشار إليها بمثابة الصدق الظاهري وصدق المحتوى للأداة، وإعتبرنا أن الأداة صالحة لما وضعت له وقد خرجت الإستمارة بصورتها النهائية.

### ثالثاً: العينة ومجالاتها:

وفي دراستنا هذه المندرجة تحت عنوان أثر الإغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين الباحثين ومن أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة والبرهنة عليها ميدانياً إعتدنا على عينة من الأساتذة الجامعيين الباحثين بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية جامعة الشاذلي بن جديد - الطرف- هذا وبالنظر للظروف الإستثنائية التي أفرزتها جائحة كوفيد 19 والصعوبات التي واجهتنا في إنجاز المذكرة إتخذنا تدابير إستثنائية بهذا الخصوص تتمثل في: تقليل عينة المبحوثين وإستخدام الوسائط الإلكترونية مع المحافظة على أساليب المعالجة العلمية للموضوع في ظل الوقاية الصحية، لذلك ارتأينا الإعتماد على العينة العرضية: "هذا النوع من العينات يحدث عند تعامل الباحث مع الأفراد التي يصادفها في طريقه دون التخطيط المسبق أو دون السعي إلى تحديد المجتمع هذا يعرف بالعينة الصدفية، الباحث يلجأ الى هذه طريقة عندما يكون المجتمع غير محدد أو من الصعب تحديد أفرادها أو عندما لا يملك الوقت الكافي للحصول على عينة احتمالية"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> عبد العزيز، بوودن. مرجع سبق ذكره، ص100

## رابعاً: مجالات الدراسة

البحث الحالي محدد بمجموعة من المجالات المكانية والبشرية والزمنية التي تحدد إمكانية تعميم النتائج وهي كالتالي:

### 1. المجال المكاني:

يتمثل المجال المكاني للبحث في المجتمع الذي تم إختياره لإجراء دراسة ميدانية ولكي يتمكن الباحث من النجاح في مهمته لا بد أن يكون لديه قدر كاف من المعرفة عن المجتمع الذي سوف تجري فيه الدراسة العلمية للتوصل إلى نتائج وتوصيات وقد تم تحديد كلية العلوم الاجتماعية والانسانية جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف-.

وتم تشكيل كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة الشاذلي بن جديد بالطارف، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12-242 في 4 جوان 2012، حيث كان قسم علم الاجتماع ملحقا بمعهد اللغات والآداب.

تحتوي الكلية حاليا على قسم واحد وهو علم الاجتماع يؤطره مجموعة من الأساتذة عددهم 34 أستاذ من مختلف الرتب، أما عدد الطلاب الاجمالي في جميع المستويات والتخصصات هو 832 طالب وتسعى الكلية لفتح أقسام و تخصصات جديدة للسنة الدراسية 2020/2019 (في انتظار اعتمادات الندوة الوطنية): قسم علم النفس وقسم الأنثروبولوجيا.<sup>1</sup>

### 2. المجال البشري:

هو مجتمع البحث الذي أجريت عليه الدراسة، وقد تمثل في الأساتذة الجامعيين الباحثين بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف- و البالغ عددهم 24.

<sup>1</sup>Universite Chadli Ben Djedid. El Tarf. Bp73 El Tarf 36000. Algérien 17/03/2020 اليوم [www.univ.el-tarf.dz](http://www.univ.el-tarf.dz). الساعة: 19:38

### 3. المجال الزمني:

لقد أجريت هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي 2020/2019 و قد قسمت الدراسة الى قسمين:  
القسم النظري: والمنطلق من بداية شهر أكتوبر إلى نهاية فيفري 2020، حيث تم فيه إنجاز الفصول التالية:

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي و النظري.

الفصل الثاني: الإغتراب الوظيفي (عوامل، الآثار).

الفصل الثالث: الأداء التنظيمي ومحدداته.

الفصل الرابع: الأداء التنظيمي للأستاذ الجامعي الباحث.

أما القسم الميداني فقد توزع على المراحل التالية:

المرحلة الأولى: الزيارة الإستطلاعية للميدان الذي سنجري فيه الدراسة، وكانت في 2019/10/08 وبالرغم من معرفتنا المسبقة للميدان الدراسة وبحكم الإنتماء لها كطالبة جامعية منذ الموسم الجامعي 2016/2015 إلى غاية يومنا هذا، إلا أننا فضلنا مقابلة بعض المبحوثين من أجل ضبط المؤشرات وكذا جمع المعلومات لبناء أداة الدراسة الأساسية للإستمارة والتي أفادتنا في إعادة إستطلاع الميدان مرة أخرى تأكيداً لمعلوماتنا المتعلقة بموضوع الدراسة وتدعيماً لرأس المال المفاهيمي والنظري الذي تكون من خلال الأدبيات والقرارات المساعدة لبناء الاشكالية.

المرحلة الثانية: كان فيها النزول الفعلي للميدان، وذلك في تاريخ 2020/02/27 لأجل الإطلاع أكثر على مجتمع الدراسة وضبط أسئلة الإستمارة في صورتها المبدئية.

المرحلة الثالثة: وهي مرحلة الإستمرار في إنجاز الإستمارة وذلك وفقاً لاتباع نصائح وتوجيهات

الأستاذة المشرفة.

ثم تم توزيعها من 2020/03/05 إلى غاية 2020/03/12 وهو آخر تاريخ تم فيه جمع الإستمارات من طرف الأساتذة الجامعيين الباحثين محكمين للاستمارة شكلا ومضمونا.

ثم تم توزيعها من 2020/06/22 إلى غاية 2020/08/22 وهو آخر تاريخ تم فيه جمع الإستمارات الأخيرة من طرف المبحوثين بإستخدام البريد الإلكتروني الخاص بكل أستاذ لتتعلق مرحلة التفريغ والتحليل السوسولوجي.

### ثانيا: الإطار الميداني للدراسة:

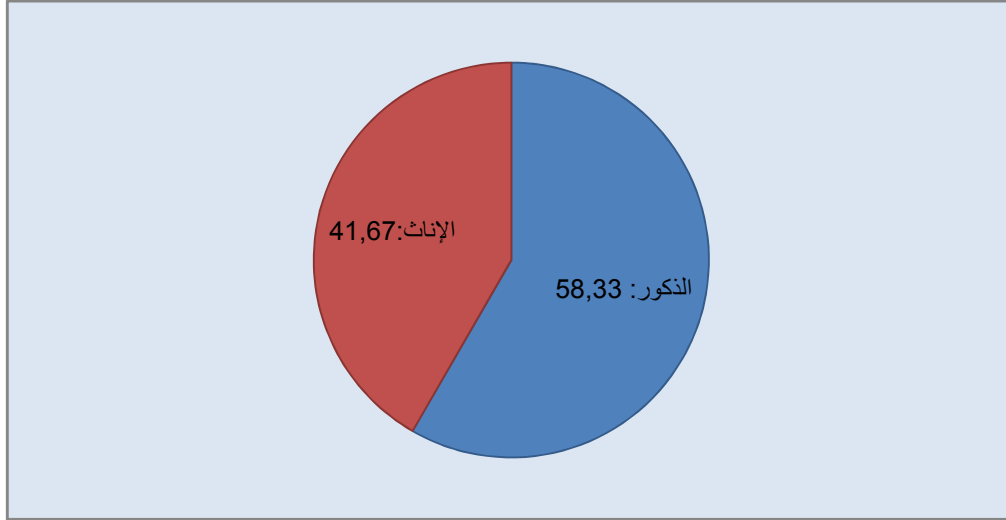
#### 1. تحليل وتفريغ البيانات الميدانية:

تعد مرحلة التحليل وتفسير البيانات إحدى الركائز الأساسية والهامة في البحث الإجتماعي للإجابة على التساؤلات المطروحة في الإشكالية، وغالبا ما تنطلق الدراسة الميدانية من تحليل البيانات الأولية أو الشخصية لأفراد العينة، وهذا ما سوف نقوم بتحليله في العنصر الموالي :

##### 1.1. تحليل البيانات الأولية:

لقد إعتمدت الدراسة على مجموعة من المتغيرات الدالة على خصائص أفراد العينة، وإشتملت هذه المتغيرات على متغير الجنس والسن والحالة الإجتماعية والرتبة العلمية والخبرة المهنية والتخصص.

شكل رقم 05: يبين توزيع أفراد العينة بحسب الجنس.



المصدر : استمارة بحث سؤال رقم 01.

يتضح من خلال الشكل رقم 05 أن نسبة 58,33% من أفراد العينة هم من فئة الذكور، بينما

فئة الإناث قدرت نسبتها بـ 41,67%.

ومن خلال هذه النسب يتضح أن نسبة الذكور توازن نوع ما نسبة الإناث، وهو راجع إلى طبيعة

عمل الجامعة ونشاطها يتوافق وتوجهات المجتمع الجزائري والذي عادة يفضل عمل المرأة في مناصب

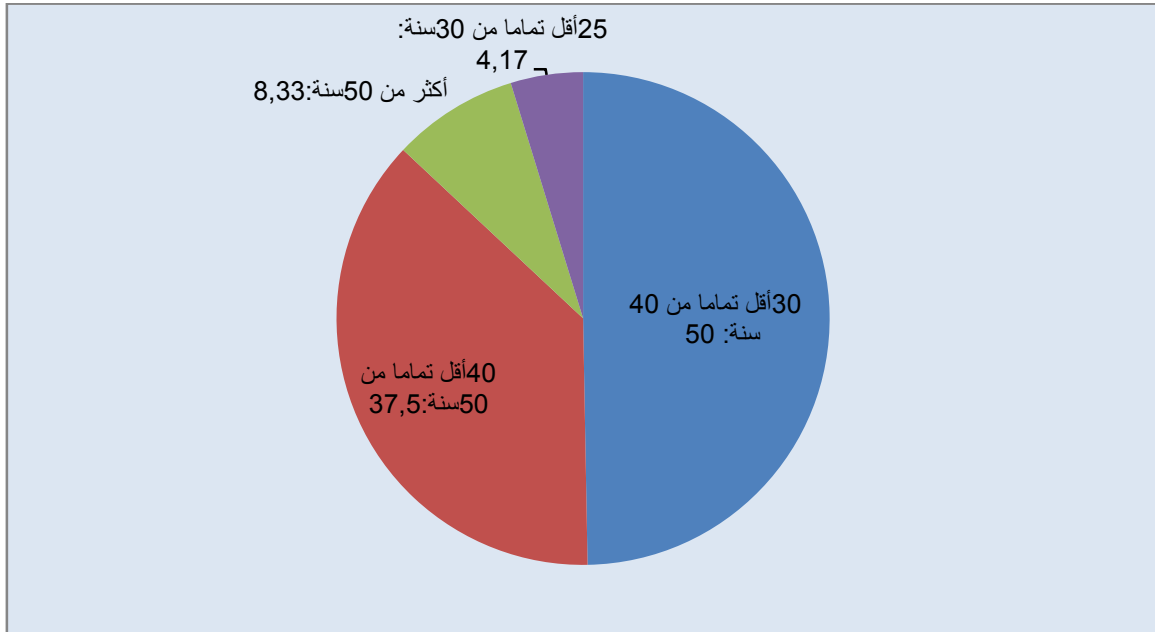
عمل تتوافق مع طبيعة الأنوثة، بالإضافة إلى تسهيلات التوظيف فهي لا تحتاج إلى وظيفة الخدمة

الوطنية.

كما لا يمكننا تجاهل متغير السن والذي له دور مهم في أداء الأستاذ الجامعي الباحث للمهام

الموكلة إليه على أتم وجه فهو يعبر على الديناميكية في ميدان العمل وعليه:

شكل رقم 06: يبين توزيع أفراد العينة بحسب السن.

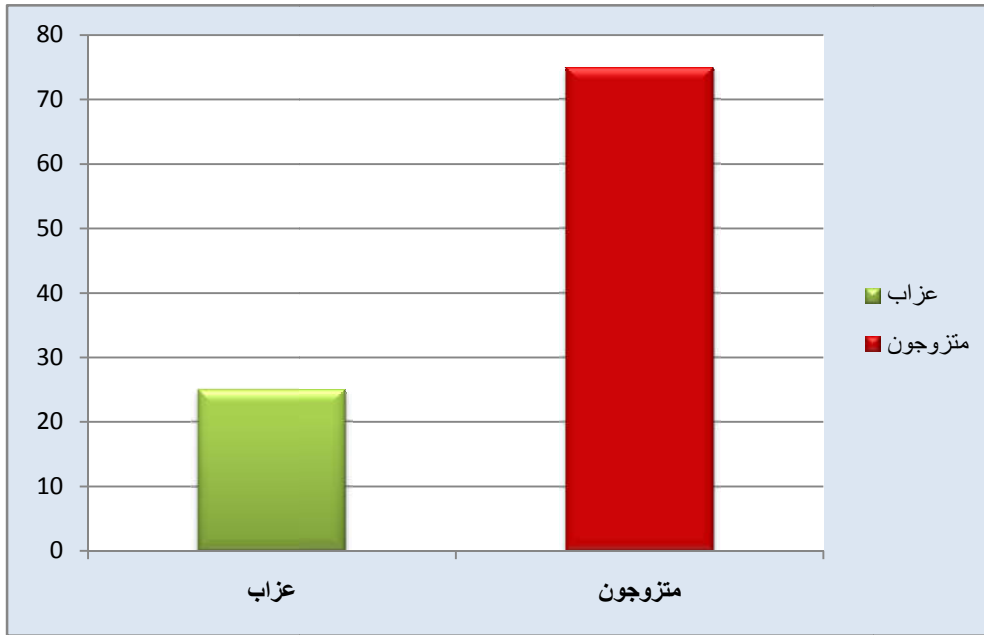


المصدر: إستمارة بحث سؤال رقم 02.

من خلال الشكل رقم 06 يتبين أن نسبة كبيرة من أفراد العينة يقعون ضمن الفئة العمرية 30 أقل تماما من 40 سنة بنسبة 50%، تليهم فئة الذين تتراوح أعمارهم 40 أقل تماما من 50 سنة بنسبة 37,5%، ومن ثم في المرتبة الثالثة نجد فئة الذين تتراوح أعمارهم أكثر من 50 سنة بنسبة 8,33% ونجد في المرتبة الرابعة فئة الذين تتراوح أعمارهم 25 أقل تماما من 30 سنة بنسبة 4,17%.

من هنا نلاحظ أن الأساتذة الجامعيين الباحثين الذين ينحسرون في الفئة العمرية 30 أقل تماما من 40 سنة، هم الذين يمثلون أكبر نسبة وهي الفئة التي تتميز بالحيوية والطموح في مجال العمل ويمتلكون مهارات ومعرفة في الجانب المهني والرغبة في العمل، إلى جانب ذلك نضيف طول مدة الدراسة في الجامعات الجزائرية حتى يتمكن من الحصول على شهادة جامعية ومن ثم توظيفها في ميدان العمل.

**شكل رقم 07: يبين توزيع أفراد العينة بحسب الحالة الإجتماعية.**



**المصدر : استمارة بحث سؤال رقم 03.**

يتضح من خلال الشكل أعلاه رقم 07 أن أغلبية أفراد العينة الدراسة **متزوجون** حيث يقدر نسبتهم

ب75%، أما نسبة **العزاب** فهي 25%.

ومن هنا نستنتج أن أغلبية أفراد عينة الدراسة من **المتزوجون** ولديهم مسؤوليات أسرية، ويمكن أن

تكون سببا في عدم قدرة الأفراد على التكيف والتحكم في مناصب العمل أو مناخ العمل وإنخفاض

مستوى العلاقات الإجتماعية مع زملاء العمل، نتيجة الإنشغال والتفكير في الأمور والمشاكل الأسرية

الملقاة على عاتقهم.

ويضيف إلى ذلك «**ناصر محمد العديلي**»: أن الفرد يعيش بطبيعة الحال وسط عائلة، هذه العائلة

تلقن الفرد عدة خبرات التي تؤثر على سلوكه وتصرفه وتنعكس على أدائه وطريقة تكيفه مع مختلف

المواقف التي يتعرض لها، كما تلعب البيئة الخارجية المحيطة بالفرد إلى جانب الأسرة دور مهما في

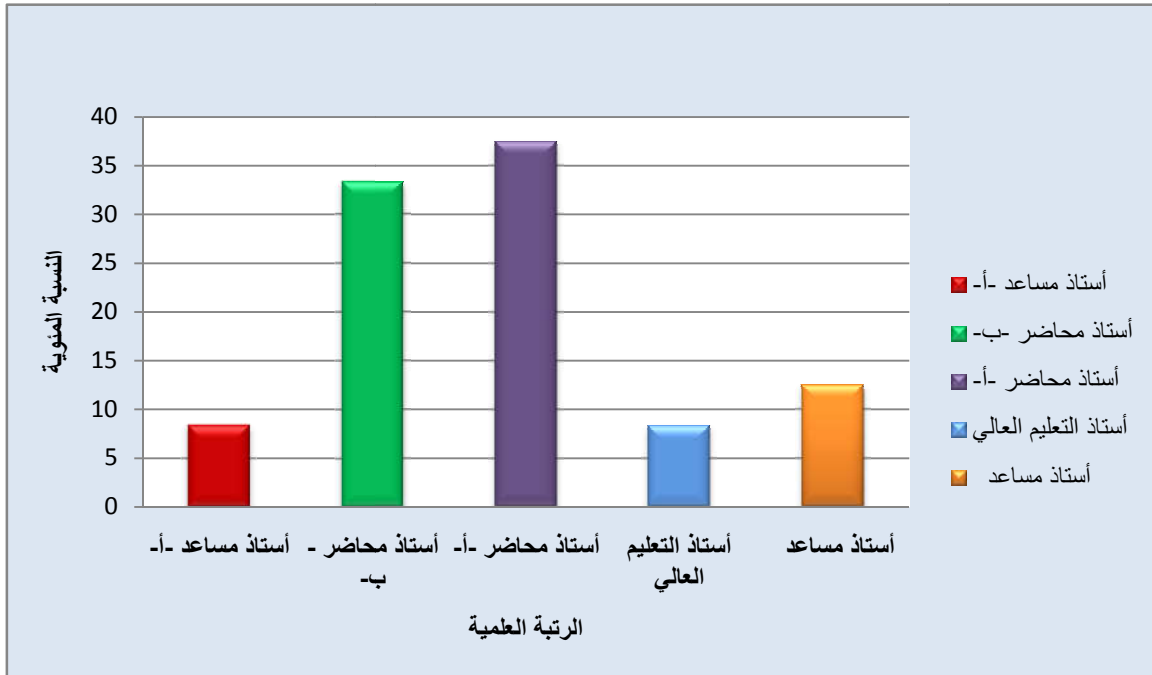
شعوره بالإغتراب الوظيفي، الذي يؤثر على الفرد ومن ثمة على وظيفتهالفرد الذي لا يجد المساعدة

والمساندة من طرف عائلته يتخذ عدة سلوكيات قد تهدد إستقراره في وظيفته كإهمال العائلي أو

الإنتغال بمشاكل الأسرة بصورة مباشرة أو غير مباشرة تساهم في بروز ظواهر مرضية كالإغتراب الوظيفي.<sup>1</sup>

ويتم تعيين المبحوثين على أساس الدرجة العلمية والشكل التالي يبين لنا ذلك.

**شكل رقم 08: يبين توزيع أفراد العينة بحسب الرتبة العلمية.**



**المصدر: استمارة بحث سؤال رقم 04.**

هناك إختلاف وتتنوع بين فئة المبحوثين من حيث الرتبة العلمية، وبما أن مجتمع البحث يتمثل في فئة الأساتذة الجامعيين الباحثين فإن التوظيف يتم على أساس الشهادة أو المؤهل العلمي أو الرتبة العلمية المطلوبة وذلك بحسب ما جاء في القانون الداخلي المعمول به في الجامعة، وهذا ما نلاحظه من خلال الشكل أعلاه وبذلك تبين لنا أن الرتب العلمية لأفراد البحث متكونة من **أستاذين مساعدين** -أ- يشكلون نسبة قدرها **8,33%** يكلفون بمهام متعددة منها: التلقين (بمعنى ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص به)، كذلك البحث العلمي (بمعنى المشاركة في نشاطات البحوث العلمية في مجالات إعداد برامج التعليم ووضع أشكال تكوين جديدة وتقييم البرامج والمسارات)، يرقى إلى **أستاذ محاضر -ب-** بعد مساهمته في تقديم مشاريع علمية والتي قدرت ب**08**

<sup>1</sup> ناصر محمد، العديلي. السلوك الإنساني والتنظيمي من منظور كل مقارن. السعودية: الإدارة العامة للبحوث العربية، 1995، ص 263.

من مجتمع البحث أي ما يقدر بـ 33,34%، يرقى إلى رتبة أستاذ محاضر أ- بعد إثبات تأهيلا جامعيًا أو درجة معترف بمعادلتها والتي قدرت بـ 09 من مجتمع البحث أي ما يعادل 37,5%، لتليها المبحوثين المتحصلين على رتبة أستاذ التعليم العالي بنسبة أقل من النسبة السابقة والتي قدرت بـ 02 من مجتمع الدراسة ما يعادل نسبة 8,33%، تليها أستاذ مشارك بنسبة تقدر بـ 12,5%.

من خلال ماسبق نستنتج إعتقاد الجامعة على رتب علمية موزعين على أهداف ومهام الجامعة وذلك بهدف تنظيم العمل والسير الحسن للنشاطات الجامعة، ويرجع هذا التنوع في الرتب العلمية إلى خصوصية الجامعة لأنها تتضمن وظائف متخصصة وهذا ما يفرضه طبيعة نشاط هذه المؤسسة.

وتحرص الجامعة في عملية التوظيف على وضع كل فرد في مجال تخصصه من أجل إستمراره في العمل وإستقراره وكسب رضاه وزيادة في المهارة والخبرة في العمل، لذلك يعتبر متغير الخبرة المهنية من أهم متغيرات والتي تقاس بعدد سنوات العمل.

فالخبرة المهنية تعمل على إزدهار وتقدم المؤسسة وهو الهدف الذي تسعى إليه الجامعة وذلك من خلال المحافظة على مواردها، لذلك ورد جدول رقم 02.

جدول رقم 01: يبين توزيع أفراد العينة بحسب الخبرة المهنية.

النسبة المئوية	التكرار	التكرارات و النسب المئوية
		سنوات الخبرة المهنية
25%	6	3 أقل تماما من 6
29,17%	7	6 أقل تماما من 9
29,17%	7	9 أقل تماما من 13
0%	0	13 أقل تماما من 16
8,33%	2	16 أقل تماما من 19
8,33%	2	أكثر من 19
100%	24	المجموع

المصدر: إستمارة بحث سؤال رقم 05.

يتضح من خلال الجدول رقم 01 أن نسبة الخبرة المهنية للأساتذة الجامعيين الباحثين الذين تجاوزت عدد سنوات العمل أكثر من 19 سنة والتي قدرت ب 8,33% وهم الذين يمتلكون خبرة وأكثر كفاءة ويعتبرون كمكسب وثورة بالنسبة للجامعة وذلك لأنها تعتمد على توظيف الموارد البشرية ذوي الخبرة المهنية والدافعية للعمل، لكن لا يمكن تجاهل الموارد البشرية الذين لا يمتلكون الخبرات المهنية الطويلة والذين تتراوح خبرتهم 3 أقل تماما من 6 سنوات والتي قدرت ب 25% هذا ما يدل على أن الجامعة تعتمد على التوظيف من حين إلى آخر من أجل إستقطاب الموارد البشرية، ثم الذين تتراوح مدة خبرتهم 6 أقل تماما من 9 سنوات والتي قدرت بنسبة 29,17% وهم الذين أصبحوا متمكنين من العمل، في حين قدر تكرار فئة 9 أقل تماما من 13 سنة ب 07 تكرارات أي ما يقابل 29,17% إضافة إلى كونهم تمكنوا من العمل إمتلاك مهارات وقدرات ومعارف، وتليها فئة 16 أقل تماما من 19 سنة بتكرار 02 من مجموع المبحوثين ويعادله نسبة مئوية مقدرة ب 8,33% وهم أكثر دراية بمهامهم ووظائفهم.

ومنه نستنتج أن عامل الخبرة يلعب دورا كبيرا في تحسين الأستاذ الجامعي الباحث سلوكيا ومعرفيا وأخلاقيا حيث يكون أكثر وعيا من حيث تعامله مع الإدارة وأكثر تدبر من منهجية العمل والتدريس وناضحا ومرنا في كيفية تعامله مع الزملاء وكما تقول المحللة النفسية «Cifali»: "أن تكتسب خبرة معناه أن تكون لك فرصة حتى ترتكب أخطاء وتصلحها"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Cifali Mireille: La Demarche chinique. Paris: Ed Pup. 1996. P301

**جدول رقم 02: يبين توزيع أفراد العينة بحسب التخصص**

النسبة المئوية	التكرار	التكرارات و النسب المئوية التخصص
8,33%	2	علم الإجتماع
54,16%	13	علم الإجتماع تنظيم وعمل
8,33%	2	علم الإجتماع تنمية بشرية و السكان
4,17%	1	علم الإجتماع التربية
8,33%	2	علم الإجتماع الجريمة والانحراف
4,17%	1	علم الإجتماع الثقافة
4,17%	1	علم النفس
4,17%	1	علم النفس وعلوم التربية
4,17%	1	تاريخ
<b>100%</b>	<b>24</b>	<b>المجموع</b>

المصدر : استمارة بحث سؤال رقم 06

حسب المعطيات الرقمية في الجدول أعلاه تبين وجود تنوع ملحوظ في تخصصات الأساتذة الجامعيين الباحثين، ونظرا لتميز جامعة الشاذلي بن جديد-الطارف- عامة وبصفة خاصة كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية باختلاف مقاييس علمية وتعددتها وهذا راجع إلى طبيعة النشاط العلمي والوظائف الموكلة لهذا النسق (الجامعة)، لذلك نجد أن تمركز المبحوثين يكون بحسب المتطلبات والتخطيطات إلى الرغبة الشخصية، لذلك فإن أكبر نسبة كانت من نصيب تخصص علم الإجتماع تنظيم وعمل بـ 13 من مجموع مجتمع البحث أي ما يقدر بـ 54,16%، هذا ما يدل على أن تخصص علم الإجتماع تنظيم وعمل ينتمي إلى مجال عمل تطبيقي أكثر منه نظري على خلاف بقية التخصصات العلمية والذي يعد من أهم التخصصات العلمية وهذا راجع للتطور التكنولوجي الذي شهده المجتمع ومؤسساته في عصرنا الحالي، وتلبيها فئة المبحوثين ذو تخصص علم الإجتماع وبنسبة

متمثلة لتخصص علم الاجتماع تنمية بشرية والسكان، وتخصص علم الاجتماع الجريمة والانحراف ب02 من مجموع مجتمع البحث أي 8,33% وجاءت بعدها باقي التخصصات العلمية بنسب ضئيلة بنسبة مئوية مقدرة ب4,17% علم الاجتماع التربوية، علم الاجتماع الثقافة، علم النفس، علم النفس والتربية، تاريخ.

## 2.1. تحليل بيانات المحور الخاص ب:إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن الوظيفة الفعلية

وأثره على مستوى التحكم في منصب العمل.

إن الوظيفة تضم مجموعة من المهام والأعمال، لذلك لا بد من تحديد معالم كل وظيفة أي توضيح ماهية واجباتها ومسئولياتها تقدير درجة المهارة ومقدار المعلومات نوع المقدرة المطلوبة تحليل طبيعتها وظروف العمل الخاصة بها، بقصد القدرة على أداء الوظيفة والتحكم في منصب العمل وإن إختلال ذلك وبروز مظاهر سلبية في بيئة العمل سيخلق إغتراب عن الوظيفة الفعلية. للمعرفة هل إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن الوظيفة الفعلية تأثير على مستوى التحكم في منصب العمل؟ سنقوم بتحليل معطيات الإحصائية المدونة في الجدول رقم 03.

جدول رقم 03: بين بيانات خاصة بإغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن الوظيفة الفعلية وأثره على مستوى التحكم في منصب العمل.

رقم العبارة	أبعاد خاصة بإغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن الوظيفة الفعلية وأثره على مستوى التحكم في منصب العمل		موافق		محايد		غير موافق	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
01	9	37,5%	5	20,83%	10	41,67%		
02	8	33,34%	3	12,5%	13	54,16%		
03	14	58,33%	7	29,17%	3	12,5%		
04	8	33,34%	5	20,83%	11	45,83%		
05	16	66,66%	7	29,17%	1	4,17%		
06	16	66,66%	4	16,67%	4	16,67%		
07	10	41,67%	2	8,33%	12	50%		
08	15	62,5%	3	12,5%	6	25%		
09	14	58,34%	5	20,83%	5	20,83%		
10	13	54,16%	3	12,5%	8	33,34%		

المصدر: إستمارة بحث المحور الثاني

1. يتضح من خلال الجدول رقم 03 أن أكبر نسبة من المبحوثين يرون أنه لا يوجد تعارض بين ما تعلمه في مراحل الدراسة ومرحلة التوظيف في بداية الحياة المهنية بتكرار 10 ما يعادل 41,67% تليها الفئة الثانية المعبرين بوجود تعارض بين ما تعلمه في مراحل الدراسة ومرحلة التوظيف في بداية الحياة المهنية وذلك بتكرار 09 بنسبة 37,5%، واحتلت الفئة المحايدة في المرتبة الثالثة الأخيرة بتكرار 05 ما يعادل 20,83%، وهذه النسب والمعطيات الإحصائية موضحة في العبارة الأولى القائلة: "أحد تعارض بين ما تعلمته في مراحل دراستي ومرحلة التوظيف في بداية حياتي المهنية". هذا ما يدل على أن نسب إحصائية متقاربة بين الفئتين الأولى والثانية بين غياب تعارض ووجود تعارض بين ما تعلمه في مراحل الدراسة ومرحلة التوظيف في بداية الحياة المهنية ويرجع إلى نسبة 37,5% التي تثبت وجود فجوة قائمة بين سوق العمل والتعليم شاهدة على سوء التخطيط في إستغلال التخصصات الجامعية وفي إستقطاب الخريجين في الوظائف المتوافقة فعليا مع تخصصاتهم الجامعية، الأمر الذي يسهم في خلق تعارض مع ميولهم وقدراتهم أو يدفعهم إلى وظائف ليسوا راغبين بها نظرا للإجراءات ومتطلبات سوق العمل إضافة إلى المحسوبية والواسطة والمصالح الشخصية وهذه العوامل أدت إلى إشاعة الجمود فقدان الرغبة والدافعية للعمل بالتالي إنخفاض معدلات الأداء التنظيمي، وبروز ظاهرة الإغتراب الوظيفي وبالنسبة 41,67% التي تظهر قدرة المورد البشري (الأستاذ الجامعي الباحث) في خلق توافق بين ما تعلمه في مراحل الدراسة ومرحلة التوظيف في بداية الحياة المهنية الأمر الذي يساهم في خلق تحكم في منصب العمل.

2. أما فيما يتعلق بالعبارة الثانية المعبرة: "أجد صعوبة في إتمام أي عمل أقوم به في وظيفتي" فتشير النسب المئوية أن الأغلبية يؤكدون أنهم لا يجدون صعوبة في الأعمال الوظيفية حيث قدرت نسبتهم 54,16%، في حين ما نسبتهم 33,34% أجابوا بأنهم يجدون صعوبة في إتمام الأعمال الوظيفية، أما بخصوص الفئة المحايدة بنسبة 12,5%.

وهذا ما يدل على أن أغلبية من عينة الدراسة لا تعاني من غموض في الدور الوظيفي بينما نسبة 33,34% أكدت على وجود صعوبة في أداء المهام والأعمال نتيجة لغموض في الدور الوظيفي الذي نتج أساساً عن نقص في المعلومات اللازمة لتأدية الدور المتوقع من الفرد وهو يحدث عندما تكون الأهداف والمهام والأعمال ومتطلبات العمل غامضة وغير واضحة، مما يؤدي لشعور الفرد بعدم سيطرة على عمله وهذا ماتم ملاحظته في ميدان الدراسة .

وهذا الذي أكد عليه « onyemal » في كتابه غموض الدور : "هو شعور الفرد بالنقص والإرباك بسبب حالة عدم الدراية الكافية بمتطلبات الوظيفة التي كلف بها الفرد مما يولد مشاعر سلبية عن عمله ويخلق صعوبة في أداء المهام ويؤدي لخفض أدائه التنظيمي".<sup>1</sup>

3. من خلال قراءتنا للعبارة الثالثة في الجدول رقم 03 القائلة: "أحرص على الحضور والمشاركة في المجالس البيداغوجية المتعلقة بالعمل الأكاديمي"، تبين أن مانسبته 85,33% من الباحثين أجابوا بانهم يحرصون على الحضور والمشاركة في المجالس البيداغوجية المتعلقة بالعمل الأكاديمي، تليها الفئة الثانية كانت إجاباتهم أنهم لا يحرصون على الحضور والمشاركة في المجالس البيداغوجية المتعلقة بالعمل الأكاديمي بنسبة 12,5%، أما فيما يخص الفئة المحايدة قدرت بـ 07 أي ما يعادل 29,17%.

ومن هنا نستنتج أنه لا بد من الحرص على الحضور والمشاركة في المجالس البيداغوجية المتعلقة بالعمل الأكاديمي، إذ لا بد من تجسيد دوره في مختلف النشاطات ذات الطابع البيداغوجي والإهتمام بتقديم مشاركة فعلية وحضور دائم للمجالس البيداغوجية والسير الحسن لمثل هذه المجالس البيداغوجية والإهتمام بنشر المعلومات البيداغوجية وعمليات مراقبة المعارف وبعض المسائل البيداغوجية الهامة، وهذا ما أكدته الفئة الأولى بنسبة 58,33%.

<sup>1</sup> بلال، محمد إسماعيل. السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق. ط1. مصر: الدار الجامعية الجديدة، 2005، ص301.

4. نلاحظ من خلال العبارة الرابعة الخاصة ب: "أعتبر عملية التدريس بالجامعة مجرد وظيفة أحصل عليها على أجر"، أن نسبة معتبرة من أفراد عينة الدراسة يؤكدون بأنهم لا يعتبرون عملية التدريس بالجامعة مجرد وظيفة للحصول على أجر بتكرار 11 ما يعادل 45,83%، ومع ذلك تحصلت الفئة الثانية الذين يعتبرون عملية التدريس بالجامعة مجرد وظيفة للحصول على أجر ما يعادل 33,34%، في مقابل الفئة الثالثة المحايدة تحصلت على 05 تكرارات مانسبته 20,83%. ومنه نستخلص أن المبحوثين لا يعتبرون وظيفة التدريس بالجامعة مجرد وظيفة للحصول على أجر بذلك فهي تتجاوز البعد المادي (الأجر)، لتصل إلى تنمية جميع أبعاد شخصية الطالب وتطوير جميع قدراته واستعداداته وقابلياته وبصورة خاصة تنمية معارف الطالب ومهاراته وإتجاهاته في مجال تخصصه.

5. وحسب إحصائيات المئوية المبينة في العبارة الخامسة المتضمنة: "أشعر بالسرور عندما أجد أحد مخرجات الجامعة يعمل كإطار في إحدى المؤسسات الإقتصادية والإدارية" أن هناك 16 مبحوثا أي ما يمثل 66,66% يؤيد هذه العبارة، بينما 07 من المبحوثين أجابوا بالحياد وقدرت بنسبة 29,17% في حين أجاب مانسبته 4,17% بأنهم لا يشعرون بالسرور عند إيجاد أحد مخرجات الجامعة لا يعمل كإطار في إحدى المؤسسات الإقتصادية والإدارية.

من هنا نستنتج أنه لا بد من السرور والفرح عند إيجاد أحد مخرجات يطبق ماتعلمه نظريا ليجعله تطبيقا، ليساهم في تنمية معارفه بإكتسابه قيم عملية ميدانية وإستكمال لما تم تحقيقه في مختلف مراحل التعليم العالي والبحث العلمي، وبالتالي المساهمة في بناء المجتمع وفق للتطورات والتغيرات العلمية والتكنولوجية المتسارعة.

6. لقد حاولنا توضيح مدى مناسبة مقاييس لتخصص الأستاذ الجامعي الباحث من خلال طرحنا للعبارة السادسة التي تمحورت على: "إيجاد زملائي في العمل يدرسون مقاييس ليست مناسبة

لتخصص" فكانت الفئة الغالبة هي التي كانت إجاباتهم بأنهم يجدون زملائهم في العمل يدرسون مقاييس ليست مناسبة لتخصصهم بتكرار 16 قدرت بنسبة 66,66%، أما الفئة الثانية التي يرى فيها الباحثين بأن زملاء العمل يدرسون مقاييس مناسبة لتخصصهم بتكرار 04 قدره 16,67%، أما الفئة المحايدة بتكرار 04 بنسبة 16,67% وترجمت نتائج إجابات الباحثين في الجدول رقم 03.

ومنه نستنتج أن عينة من الباحثين بكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية يدرسون مقاييس ليست مناسبة لتخصصهم، الأمر الذي يعرقل تحسين كفاءاتهم وقدراتهم البحثية وأدائهم وهذا للممارسة التدريس والبحث العلمي والتأقلم الحسن مع شروطه ومستجداته وهذا ما تمكنا من ملاحظته على عينة الدراسة.

وهذا ما ذهب إليه « Onyema I »: «ينجم عن عدم التوافق والتكيف الوظيفي لدى المورد البشري شعوره بالإغتراب الوظيفي وعدم القدرة على التأقلم مع أهداف، إتجاهات، قيم ومعايير ومبادئ الوظيفة مما يولد في الأخير الشعور بعدم الإرتياح النفسي وإنخفاض الروح المعنوية ونقص الدافعية نحو العمل، وعدم القدرة على تحكم في منصب العمل».

7. من خلال الإحصائيات الواردة في العبارة السابعة المعبرة: «أجد صعوبة في تدريس المقياس» نلاحظ أن مانسبته 50% من الباحثين أجابوا بأنهم لا يجدون صعوبة في تدريس المقياس المسند إليه في حين ما نسبته 41,67% بأنهم يجدون صعوبة في تدريس المقياس المسند إليه، أما الفئة المحايدة بنسبة 8,33%.

هذا ما يفسر وجود تقارب كبير بين النسب الأمر الذي يؤكد وجود فئة معتبرة من أفراد عينة الدراسة يجدون صعوبة في تدريس المقياس المسند إليه، وهذا يؤدي إلى عجز الأستاذ الجامعي الباحث في تحكم في المادة العلمية (المقياس) نتيجة ضعف المهارات، خارج مجال تخصصه الأمر الذي يؤثر على أدائه خصوصا مع بروز ظواهر مرضية سلبية في الجامعة الإغتراب الوظيفي.

8. تشير النسب المئوية في العبارة الثامنة التي صرحت ب: " أجمع كل ماله علاقة بالمقاييس المراد تدريسها"، أن عينة من المبحوثين كانت إجابتهم بأنهم يجمعون كل ماله علاقة بالمقاييس المراد تدريسها وذلك بتكرار 15 مايعادل 62,5%، تليها الفئة من المبحوثين الذين أكدوا بأنهم لا يجمعون كل ماله علاقة بالمقاييس المراد تدريسها وذلك بتكرار 06 قدرت بنسبة 25%، واحتلت الفئة المحايدة المرتبة الأخيرة بتكرار 03 بنسبة 12,5%.

هذا دليل على قدرة المبحوثين على جمع جميع المعلومات والمعطيات والمراجع الخاصة بالمقياس المسند إليه، وبالتالي الإلمام بجميع المعلومات الخاصة بالمقياس حتى يتمكن الأستاذ الجامعي الباحث من الإحاطة بالمقياس المراد تدريسه وبالتالي ضمان تحقيق أكبر نسبة إستفادة للطلبة .

9. بينت النتائج الإحصائية في العبارة التاسعة والقائلة: " أعتقد أن التكوين البيداغوجي غير كافي للتحكم في منصب العمل"، ومن خلال إجابات المبحوثين أن نسبة مرتفعة من المبحوثين يؤكدون أن التكوين البيداغوجي غير كافي للتحكم في منصب العمل بتكرار 14 أي نسبة 58,34%، أما في المرتبة الثانية من المبحوثين يرون أن التكوين البيداغوجي كافي للتحكم في منصب العمل بتكرار 05 مايعادل 20,83%، وكذلك أيضا في الفئة المحايدة بتكرار 05 مايعادل 20,83%.

هذا مايفسر أن غياب دور التكوين البيداغوجي الذي من المفترض أن يساهم في قدرة الأستاذ الجامعي الباحث في تحكم في منصب العمل، القدرة على العمل بفعالية بعدد كبير من الطلبة والأساتذة، تقديم المساهمة البناءة في الجامعة، حسن التصرف البيداغوجي... إلى غير ذلك من المهام المنتسبة إلى التكوين البيداغوجي وفي وجود تراجع في دور التكوين البيداغوجي وهذا ما أكدته نسبة 58,34%، وهذا مايؤدي إلى عجز الفرد في إتمام العمل نتيجة معاناة عن القلق والتوتر، ضعف الدافعية نحو العمل وهو ماصرح به أحد المبحوثين.

10. يبين ردود فعل المبحوثين حول الإلتناء إلى الوظيفة من خلال العبارة العاشرة التي عبرت: "أشعر بالإلتناء إلى وظيفتي المكلف بها"، أن الفئة الأولى بتكرار 13 مايعادل 54,66% تؤكد إلتئاءها إلى الوظيفة، أما الفئة الثانية بالنسبة للذين كانت إجاباتهم بأنهم لا يشعرون بالإلتناء إلى الوظيفة بتكرار 08 وقدرت نسبتهم 33,34%، في حين الفئة المحايدة حصلت على المرتبة الثالثة بتكرار 03 مايعادل 12,5%.

ومن خلال هذا نستخلص أن الأستاذ الجامعي الباحث يشعر بالإلتناء الوظيفي وبالتالي يتقبل مهنته وتتوافق مع قدراته وميولاته وإستعداداته ومعلوماته ومعارفه مما ينعكس على شعوره بالإلتناء الوظيفي والرضا عن العمل.

### 3.1. تحليل بيانات المحور الخاص ب: إغتراب الأستاذ الجامعي عن جماعة العمل وأثره على

مستوى أدائه مع جماعة.

يتأثر الأفراد في أدائهم وسلوكاتهم داخل التنظيم تأثيرا كبيرا بالجماعات التي ينتمون إليها سواء كانت رسمية أو غير رسمية، وفي حقيقة الأمر قد يكون الأمر أبعد من ذلك فقد يتم بناء سلوك الأفراد ومعايير أدائهم إنطلاقا من الجماعة نفسها، وهذا ما أثبتته جل الدراسات بشكل كبير منذ دراسات مدرسة العلاقات الإنسانية حيث ركز "إلتون مايو" \* على "الجانب النفسي والإجتماعي للفرد حيث أكد على أهمية التنظيم غير الرسمي والعلاقات الإنسانية داخل المؤسسة ولهذه الجماعات تأثير كبير على تفكير أعضائها وإتجاهاتهم وقيمهم ومن ثم على دوافعهم وسلوكهم، كما تمارس الجماعات غير الرسمية ضبطا إجتماعيا قويا داخل مكان العمل وذلك من خلال الرفع من الروح المعنوية والدافعية للعمل." <sup>1</sup>

<sup>1</sup> The Social Problèmes of an industrial , cambudge. Mass Harvard UP.P132.

\* إلتون مايو(1880-1949) مشهور بأبحاثه المتعددة وبتجاربه هاوثورن على وجه الخصوص التي أجراها في ثلاثينات القرن العشرين، والتي أظهرت تأثير المجموعات على السلوك الفردي للعمال.

وللمعرفة هل إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن جماعة العمل تأثير على مستوى أدائه مع الجماعة؟ سنقوم بتحليل معطيات إحصائية المدونة في الجدول رقم 04.

جدول رقم 04 : يبين بيانات خاصة بإغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن جماعة العمل وأثره على مستوى أدائه مع الجماعة.

رقم العبارة	أبعاد خاصة بإغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن جماعة العمل وأثره على مستوى أدائه مع جماعة	موافق		محايد		غير موافق	
		ك	%	ك	%	ك	%
01	الشعور بالإرتياح عند الإبتعاد قدر الإمكان عن العمل الجماعي	13	54,16%	3	12,5%	8	33,34%
02	عدم طلب المساعدة من زملاء العمل.	12	50%	6	25%	6	25%
03	الشعور بأن زملاء العمل يحتكرون المعلومات.	14	58,33%	2	8,33%	8	33,34%
04	صعوبة في التواصل مع زملاء العمل.	12	50%	2	8,33%	10	41,67%
05	عدم تبادل مع زملاء العمل زيارات إجتماعية في كثير من مناسبات.	12	50%	2	8,33%	10	41,67%
06	لا يسود مع زملاء العمل روح الفريق الواحد.	14	58,33%	2	8,33%	8	33,34%
07	العلاقة مع زملاء العمل لا تحفز على تحسين أداء وتطويره.	12	50%	3	12,5%	9	37,5%
08	تشجيع العمل في إطار فرق عمل صغيرة.	15	62,5%	3	12,5%	6	25%
09	العلاقة مع جماعة تتميز بالرسمية فقط.	16	66,66%	4	16,67%	4	16,67%
10	غياب الرغبة لدى زملاء العمل في تطوير العمل.	16	66,66%	4	16,67%	4	16,67%

المصدر : إستمارة بحث المحور الثالث.

1. ما يمكن إستخلاصه من خلال هذه المعطيات الكمية الموضحة في العبارة الأولى القائلة:

"الشعور بالإرتياح عن الإبتعاد قدر الإمكان عن العمل الجماعي"، أن أغلب المبحوثين يؤكدون هذه

العبارة بتكرار 13 ما يعادل 54,16%، في مقابل ذلك نجد 08 مبحوثين أي ما نسبته 33,34% معبرين بأن الإبتعاد قدر الإمكان عن العمل الجماعي لا يشعرهم بالإرتياح وإحتلت الفئة المحايدة المرتبة الأخيرة بتكرار 03 ما يعادل 12,5%.

هذا ما يؤكد ان الإبتعاد قدر الإمكان عن العمل الجماعي يشعر الأستاذ الجامعي الباحث بالإرتياح وتجنبه المشاكل معهم وهذا مايبثت من جهة أخرى شعوره بالإغتراب عن جماعة العمل وذلك لأسباب من أهمها عدم قيام أحد زملاء العمل بالأعمال المؤكدة إليه وبالإحتجاج بالمعاناة من الضغط والتوتر وهذا ما صرح به أحد مبحوثين من مجتمع الدراسة وهذا ما تم ملاحظته أثناء إنجازنا للدراسة الميدانية. ويشير "قيس النوري": أن الإبتعاد عن جماعة العمل حالة لا يشعر فيها الفرد بالإنتماء إلى جماعة العمل والمؤسسة وكما يقصد بها شعور الفرد بالوحدة والفراغ النفسي والإفتقاد إلى الأمن والعلاقات الإجتماعية الحميمة والبعد عن الآخرين حتى وإن وجد بينهم، يظهر الإغتراب عن جماعة العمل في الإبتعاد عنهم لتجنب المناوشات والخصومات اليومية التي يخلفها جماعات العمل.<sup>1</sup>

2. إن الأداء مرتبط بشكل وثيق بأهداف المؤسسة التي ترغب في تحقيقها ويعتمد ذلك على العمل الفردي إلى جانبه فاعلية العمل الجماعي، ولقد حاولنا البحث في هذا من خلال صياغة العبارة التالية حول: " طلب المساعدة من زملاء العمل مما يشجع العمل الجماعي"، وعليه فقد بلغ عدد المبحوثين الذين أجابوا بأنهم لا يطلبون المساعدة من زملاء العمل ب 12 مبحوث أي ما يقدر بنسبة مئوية 50% في مقابل ذلك نجد 06 مبحوثين أي ما نسبته 25% يطلبون مساعدة من زملاء العمل، وبنسبة متماثلة للفئة التي أجابت بالحياد.

<sup>1</sup> الشاروني حبيب، مرجع سبق ذكره، ص86.

والأكيد أن هناك طلب مساعدة من زملاء العمل مما يؤدي إلى إنخفاض الروح الجماعية للفرد داخل المؤسسة والشعور بالإغتراب، كذلك لأن الفرد في المؤسسة يحتاج إلى زملائه من أجل مساعدته على إنجاز العمل حتى يكون أكثر إتقانا والتخفيف من التوتر والضغط المصاحب للعمل.

3. لقد تطرقنا في هذا الفصل النظري أن الإحتفاظ بالمعلومات من بين العوامل المؤدية للإغتراب الوظيفي والمسببة لحدوثه وقد أثبتنا صحة هذه المعلومة من خلال طرحنا للعبارة ومبادرة من بعض المبحوثين بتوضيح أكثر وتقديم معلومات بخصوص هذا الموضوع وقد تم الأخذ بتصريحاتهم ووضعها بعين الإعتبار فكانت صياغة العبارة على النحو التالي: "أشعر بأن بعض زملائي في العمل يحتكرون المعلومات والخبرات"، وكانت فئة مرتفعة من المبحوثين أكدوا بأن الإحتفاظ بالمعلومات والخبرات مايميز زملائهم وهذا ما عبرت عنه نسبة 58,33%، أما نسبة 33,34% أجابوا بأن زملاء العمل لا يحتكرون المعلومات، أما الفئة المحايدة كانت بنسبة ضئيلة 8,33%.

هذا ما يدل على أن هناك نسبة مرتفعة من عينة الدراسة تعاني إحتكار المعلومات والخبرات اللازمة لتحكم في منصب العمل، هذا الذي يساهم في خلق لدى الأستاذ الجامعي الباحث غموض الدور أي عدم توفر المعلومات عن الدور الذي سوف يقوم به الفرد داخل المؤسسة، مما يولد الشعور بالإغتراب وعدم القدرة على أداء العمل على أكمل وجه والأكيد أنه لا بد من نقل المعلومات من الجيل القديم إلى الجيل الجديد بإعتبار الجيل القديم حامل للخبرة المهنية والجيل الجديد هو حامل للشهادات الأكاديمية مما يولد هنا علاقات مهنية إيجابية وتفاعل مهني وإحداث الإستقرار المهني.

4. من خلال النتائج الإحصائية المدونة في العبارة الرابعة الدالة على: "صعوبة التواصل مع زملاء العمل"، 50% من المبحوثين أجابوا بوجود صعوبة في التواصل مع زملاء العمل، تليها الفئة الثانية كانت أجاباتهم برفض وجود صعوبة في التواصل مع زملاء العمل بنسبة 41,67%، أما الفئة المحايدة قدرت بتكرار 02 أي ما يعادل نسبة 8,33%.

ومن هنا نستنتج غياب الإتصال بين أفراد مجتمع الدراسة ومن شأنه أن يولد عزلة إجتماعية وتدهور العلاقات الإجتماعية المهنية وغياب الجانب الإنساني، يقلل من دافعية الأستاذ الجامعي الباحث نحو العمل، لأن العمل في جماعة تعتمد على الإتصال الفعال بين أعضائها يساهم في تحفيز وتشجيع المورد البشري على الإبداع والإبتكار.

ويضيف «غوانمة أمين محمد محمود»: "أن الإتصال قد تخلله عوائق كثيرة منها العوائق المادية والعوائق الشخصية أو النفسية أو الثقافية والعوائق اللغوية، فالإتصال الفعال في المنظمات على وجه الخصوص ينبغي بإدماج بعض الجوانب الثقافية مثل: الإتجاهات والقيم والمعايير، مع إعتبار مختلف الفاعلين في هذه المنظمة على أنهم أناسا لهم أبعاد نفسية وأخرى ثقافية إجتماعية لا بد من مراعاتها. وكلما كان هناك عوائق تعيق عملية الإتصال كلما أدى إلى الشعور بالإغتراب الوظيفي، لأن الإتصال وسيلة لتدريب والتطوير يساهم في نقل المعلومات والبيانات والمفاهيم إلى مختلف الأفراد بحيث تستطيع المؤسسة العمل وفق صيغ تنسيقية تكاملية، فالإتصال يتدخل في كل من التخطيط والتنظيم والتوجيه...<sup>1</sup>

5. نلاحظ في النتائج الإحصائية المبوبة في العبارة الخامسة: "لا أ تبادل مع زملائي في العمل زيارات إجتماعية في كثير من مناسبات"، أن فئة معتبرة من المبحوثين كانت إجاباتهم عدم تبادل مع زملاء العمل زيارات إجتماعية في كثير من مناسبات وذلك بتكرار 12 أي ما نسبته 50%، تليها الفئة الثانية بالنسبة للذين كانت إجاباتهم بتبادل مع زملاء العمل زيارات إجتماعية في كثير من مناسبات بتكرار 10 ما يعادل 41,67%، أما الفئة المحايدة بتكرار 02 بنسبة 8,33%.

الأكيد من أجل تحقيق التقدم والتطور في الحياة المهنية إقامة علاقات طيبة مع الزملاء وتقديم لهم التهاني في المناسبات الإجتماعية السعيدة التي يمرون بها في حياتهم الخاصة ودعمهم وتهنئتهم في

<sup>1</sup> الشاروني حبيب، مرجع سابق، ص 87.

لحظاتهم السعيدة ومناسباتهم المختلفة وهو الأمر الذي سينعكس إيجاباً على نفسية الفرد وعلى التقليل من نسبة التوتر والضغط التي يمر بها ومن إحساسه بالإغتراب.

6. تعبر العبارة السادسة: "لا يسود بين زملائي في العمل روح الفريق الواحد"، عن نسبة **58,33%** من المبحوثين وهي نسبة مرتفعة تؤكد غياب روح الفريق الواحد بين زملاء العمل في حين الفئة الثانية **33,34%** تؤكد على وجود روح الفريق الواحد بين زملاء العمل، واحتلت الفئة المحايدة المرتبة الأخيرة بنسبة **8,33%**.

من المعروف أن العمل بروح الفريق الواحد يجسد مبدأ التعاون بمفهومه المتجدد حيث أصبح يقاس مدى نجاح أي مؤسسة أو إخفاقها بمقدار التعاون القائم بين أفرادها والعمل بروح الفريق الواحد، الذي من خلاله يتجلى التلاحم بين زملاء العمل ويساهم في بث روح المحبة والنظام والتفاعل الإيجابي ويشجع الإبداع والتنافس النزيه، ولكن هذا لا يتوافق مع أفراد عينة الدراسة الذين أكدوا غياب روح الفريق الواحد بنسبة مرتفعة **58,33%** ويصرح أحد المبحوثين بخصوص علاقة مع بعض زملاء المهنة "تتسبب تجارب أكثر من جهة" وتأكدنا من ذلك من خلال ملاحظتنا الميدانية خصوص في التظاهرات العلمية.

7. تظهر النتائج الإحصائية المبينة في العبارة السابعة القائلة: "علاقتي بزملائي لا تحفزني على تحسين أدائي وتطويره"، أن نسبة **50%** وهي نسبة مرتفعة أكدوا بأن العلاقة مع زملاء العمل لا تحفز على تحسين أداء وتطويره، وتليها نسبة **37,5%** لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأن العلاقة مع زملاء العمل محفزة على تحسين الأداء وتطويره، وأخيراً أجاب مانسبته **12,5%** مبحوثاً بالحياد.

من خلال إجابات المبحوثين يتبين لنا أن نسبة مرتفعة أكدوا بأن العلاقة مع زملاء العمل لا تحفز على تحسين أداء وتطويره وقدرت نسبتهم **50%** مبحوثاً، الأمر الذي ساهم في غياب القدرة على خلق تحفز بصورة جديدة وهو تحفيز زملاء العمل أدى إلى عدم توفر الرغبة في تحسين وتطوير الأداء

وبالتالي إنخفاض الرغبة لدى أعضاء فريق العمل للوصول إلى أفضل النتائج والمشاركة والدافعية للعمل.

8. من خلال قراءتنا للمعطيات الرقمية المدونة في العبارة الثامنة الخاصة ب: "أشجع العمل في إطار فرق عمل صغيرة"، تبين لنا أن نسبة من المبحوثين كانت إجاباتهم بأنهم يشجعون العمل في إطار فرق عمل صغيرة وذلك بتكرار 15 وقدرت ب62,5%، في حين أجاب مانسبته 25% بأنهم لايشجعون العمل في إطار فرق عمل صغيرة وذلك بتكرار 06، وتحصلت الفئة المحايدة على 03 تكرارات أي مايعادل 12,5%.

من هنا نستنتج أن أفراد عينة الدراسة يمثلون نسبة 62,5% يشجعون العمل في إطار فرق عمل صغيرة، إنطلاقاً من كونه وسيلة لتبادل الخبرات والمعارف فحين يجتمع عدد قليل من الأفراد ليعملوا عملاً جماعياً يكون هناك تركيز وضوح الأدوار وسهولة الإتصال والقدرة على تطوير وحل المشكلات كذلك ماتم ملاحظته أثناء العمل الميداني وتصريح أحد المبحوثين في خصوص تفضيل فرق عمل صغيرة "أن تصرفات بعض الزملاء مزعجة أثناء العمل الجماعي يضيع الوقت في الدردشة والقيام بجزء قليل من العمل وهو أمر يزعج الكثير لإحساسهم بهدر الوقت وتضييعه في أمور خارجة عن نطاق العمل".

9. عبر مانسبته 66,66% بأن العلاقة مع جماعة العمل تتميز بالرسمية فقط بتكرار 16 مبحوثاً تليها الفئة الثانية الذين أكدوا بأن العلاقات مع زملاء العمل تتميز بالرسمية وبنسبة متماثلة مع الفئة المحايدة فقط بتكرار 04 مايعادل 16,67%، وهذه النسب والمعطيات قمنا بإبرازها في العبارة التالية: "أرى أن العلاقة مع جماعة العمل تتميز بالرسمية فقط".

والأكيد أن العلاقات بين زملاء العمل تتميز بالرسمية فقط وهذا ما أكدته نسبة 66,66% ويسود بالتالي مناخ العمل الرسمي (علاقات رسمية)، مما يؤدي إلى خلق جو يغيب عنه الثقة والإحترام

المتبادل والتعاون بين الزملاء، ولأن العلاقات الرسمية بين الموارد البشرية تعتبر معرقل قوى للعمل لأن الجماعات التي تتمتع بروح الجماعة بشكل قوي تؤدي عملها بشكل أفضل من الجماعات التي تضعف لديها روح الجماعة وتمتاز بالحيوية الإجتماعية التي تعني درجة التفاعل الإجتماعي بوصفهم أعضاء.

**10.** لقد حاولنا توضيح إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن الجماعة وأثره على مستوى أدائه مع جماعة من خلال محاولة معرفة مدى رغبة زملاء العمل في تطوير العمل وتأثير ذلك على مستوى أدائه طرحنا للعبارة تمحورت على شكل التالي: "غياب الرغبة لدى زملاء العمل في تطوير العمل"، فكانت الفئة الغالبة هي كانت إجاباتهم بأنهم يجدون غياب الرغبة لدى زملاء العمل في تطوير العمل بتكرار **16** مبحثاً قدره **66,66%**، أما الفئة الثانية التي ترى بوجود الرغبة لدى زملاء العمل في تطوير العمل والفئة المحايدة بتكرار **04** بنسبة **16,67%** وترجمت نتائج إجابات المبحوثين في الجدول رقم **04**.

ومنه نستنتج أن عينة من المبحوثين بكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية لديهم عدم القدرة على تطوير وتحسين العمل ولا يمتلكون مهارات استخدام طرق حديثة ومتطورة ولذا يجدون تطوير العمل وهذا ما أكدته نسبة **66,66%**.

#### **4.1. تحليل بيانات المحور الخاص ب: إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن المحيط الإداري**

**للجامعة وأثره على مستوى أدائه للبحث العلمي.**

إن المحيط الإداري للجامعة يضمن تحقيق الأهداف المرسومة بالإستخدام الأمثل للموارد المتاحة وفق منهج محدد وضمن بيئة معينة بإتباع عملية التخطيط والتنظيم والتنسيق والتوجيه والرقابة على الموارد البشرية والمادية للوصول إلى أفضل النتائج بأقصى الطرق وأقل التكاليف المادية، ويضمن خاصة المحيط الإداري للجامعة تحقيق الأهداف المتمثلة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وعند بروز ظاهرة الإغتراب الوظيفي فيحدث إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث في المحيط الإداري للجامعة ولكن هل سيؤثر على أدائه في البحث العلمي؟.

للمعرفة ذلك سنقوم بتحليل معطيات الإحصائية المدونة في الجدول 05

**جدول رقم 05:** يبين بيانات خاصة بإغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن المحيط بالإداري للجامعة وأثره على مستوى أدائه في البحث العلمي.

رقم العبارة	أبعاد خاصة بإغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن المحيط الإداري للجامعة وأثره على مستوى أدائه في البحث العلمي		موافق		محايد		غير موافق	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
01	16	66,66%	1	4,17%	8	29,17%		
02	14	58,33%	1	4,17%	9	37,5%		
03	3	12,5%	5	20,84%	16	66,66%		
04	4	16,67%	7	29,17%	13	54,16%		
05	10	41,67%	3	12,5%	11	45,83%		
06	9	37,5%	3	12,5%	12	50%		
07	14	58,33%	4	16,67%	6	25%		
08	21	87,5%	1	4,17%	2	8,33%		
09	21	87,5%	1	4,17%	2	8,33%		
10	22	91,66%	1	4,17%	1	4,17%		
11	20	83,34%	2	8,33%	2	8,33%		

المصدر: إستمارة بحث المحور الرابع.

1. ما يمكن إستخلاصه من خلال هذه المعطيات الكمية الموضحة في العبارة الأولى القائلة:  
"أحرص على الإطلاع الدائم بكل مستجدات القسم"، أن أغلب المبحوثين يحرصون على الإطلاع الدائم على كل مستجدات القسم بتكرار 16 مبحوثا وقد بلغت النسبة 66,66%، في حين نجد أن نسبة 29,17% كانت للمبحوثين الذين لا يحرصون على الإطلاع الدائم على كل مستجدات القسم، وإحتلت الفئة المحايدة المرتبة الأخيرة بنسبة 4,17% وهذه المعطيات قمنا بعرضها في الجدول رقم 05.

وهذا ما يدل على أن أغلبية أفراد مجتمع البحث يحرصون على الإطلاع على كل مستجدات القسم هذا ما أثبتته نسبة 66,66%، ويمكن تفسير هذا الحرص بالتمسك بالمركز الوظيفي والرغبة في الإحاطة بكل التغيرات والقرارات مستجدة مما تسمح بزيادة الدافعية نحو العمل مع وجود وضوح الدور والوظيفة.

2. من خلال قراءتنا للعبارة الثانية المعبرة: "أعتقد أن الحضور في الإجتماعات البيداغوجية الرسمية تزيد في الحرص على العمل"، إتضح أن 14 مبحوثا قد أجابوا بأنهم يعتقدون بأن الحضور في الإجتماعات البيداغوجية الرسمية تزيد في الحرص على العمل مايعادل نسبة 58,33%، تليها الفئة الثانية الذين صرحوا بأنهم لا يعتقدون أن الحضور في الإجتماعات البيداغوجية الرسمية تزيد الحرص على العمل بتكرار 09 وقدرت نسبة 37,5%، أما الفئة المحايدة بنسبة 4,17%.  
هذا ما يؤكد أنه لا بد من الحرص على الحضور في الإجتماعات البيداغوجية الرسمية التي تزيد في الحرص على العمل، وهو وسيلة مهمة في الجامعة لبناء آراء الأساتذة الجامعيين الباحثين وتشجيع أفكارهم وأبحاثهم داخل الجامعة والإصغاء لإقتراحاتهم مما يبدهم الشعور بالولاء والانتماء إضافة إلى كونه يمنحه فرصة للحصول على الترقيات والإستفادة من المنح.

3. من خلال الإحصائيات الواردة في العبارة الرابعة المتضمنة: "أقبل كل القرارات المتخذة من الإدارة دون إعتراض" تلاحظ أن مانسبته 12,5% من المبحوثين عبروا بأنهم يقبلون كل القرارات المتخذة من الإدارة دون إعتراض، في حين مانسبته 66,66% أكدوا أنهم لا يقبلون كل القرارات المتخذة من الإدارة دون إعتراض، ونسبة 29,17% عبرت بالحياد.

وهذا ما يفسر قدرة المبحوثين على مواجهة القرارات المتخذة من قبل الإدارة، والأکید أن مشاركة الأساتذة الجامعيين الباحثين في إتخاذ القرارات التي تخص الأنشطة العلمية التي يقومون بها، مما يساعدهم في التقليل من الشعور بالتهميش والتقليل من الثقة في أنفسهم فكلما زادت مشاركة المورد البشري في إتخاذ القرار داخل المؤسسة كلما كانت ثقته في نفسه أكبر وكذا في المسؤولية.

4. تحتاج الجامعات إلى موارد بشرية مدربة وذات خبرات عالية لتنفيذ نشاطات ومهام ومسؤوليات الجامعة، ومن الضروري أن كل جامعة تعتمد على إستقطاب وتوظيف الموارد البشرية ذات كفاءة وهذه الأخيرة بحاجة إلى تنمية مهارات وقدرات لتتمكن من مسايرة البحث العلمي لمواكبته لابد من إتخاذ مجموعة من التدابير والإجراءات، ومن خلال طرحنا للعبارة الرابعة التي تمحورت حول: "إيجاد كل الإجراءات الإدارية المتبعة من قبل الإدارة مسيرة للعمل العلمي البيداغوجي" فكانت الفئة الغالبة هي التي تؤكد أن الإجراءات الإدارية المتبعة معرقلة للعمل العلمي البيداغوجي بتكرار 13 مايعادل 54,16% تليها الفئة المحايدة بتكرار 07 ونسبتهم 29,17%، وتليها الفئة الثالثة الأخيرة الذين كانوا قد صرحوا بأن كل الإجراءات الإدارية المتبعة من قبل الإدارة مسيرة للعمل العلمي البيداغوجي 16,67%.

من ماسبق تبين أن الإجراءات الإدارية المتبعة معرقلة للعمل العلمي البيداغوجي، وهذا مايزيد من شعورهم بالتهميش والتوتر ونقص المعرفة والمهارة، ولأن الإجراءات الإدارية التي تسير العمل العلمي

البيداغوجي تستهدف إكتساب معلومات ومعارف لم يكن على دراية بها وتطوير المهارة العلمية ورسكلتها حتى تتمكن من مسايرة البحث العلمي.

5. نلاحظ من خلال العبارة الخامسة الدالة على: "أقبل العمل في مناصب إدارية"، أن نسبة **45,83%** ترفض العمل في مناصب إدارية، أما فيما يخص نسبة **41,67%** المعبرة بقول العمل في مناصب إدارية، أما نسبة **12,5%** أجابوا بالحياد.

من خلال إجابات المبحوثين يمكن إستخلاص أن أفراد عينة البحث يرفضون الإنضمام للعمل في الإدارة وذلك لأسباب منها غياب الرغبة والدافعية للعمل في منصب إداري، الإنشغال بالتدريس، البحث العلمي، وهذا حسب ما صرح به أحد المبحوثين "كثرة الأعمال، تحضير الدرس والبحث في رسالة الدكتوراه، الإهتمام بالأنشطة العلمية البيداغوجية (كالمؤتمرات، الندوات...)"، إضافة إلى ذلك شعورهم بالضغط، الإنفصال والإغتراب عن المحيط الإداري للجامعة، النظرة السلبية للإدارة وهذا ما صرح به أحد المبحوثين "تضايقتي البيروقراطية وروتين الإدارة في سير المعاملات وتضايقتي الفردية والمزاجية في إتخاذ القرارات الإدارية كما لا أجد تعاون كافي من إدارة القسم".

6. لكل فرد رغبات وطموحات وأهداف يسعى إلى تحقيقها وهذه الأخيرة تختلف من فرد إلى آخر، وقد حاولنا تسليط الضوء على ذلك من خلال صياغتنا للعبارة السادسة التي تدور حول: "أعتقد أن هذه المناصب الإدارية تساعدني في تحقيق هدفي في العمل"، فكانت الفئة الغالبة يعتقدون أن هذه المناصب الإدارية لا تساعد في تحقيق الهدف من العمل وتراوحت نسبتهم **50%**، ثم في المرتبة الثانية عينة من أفراد الدراسة من أجابوا بأن هذه المناصب الإدارية تساعد في تحقيق الهدف من العمل وهي فئة بتكرار **09** أي مانسبته **37,5%**، واحتلت الفئة المحايدة المرتبة الأخيرة بنسبة **12,5%** وهي فئة قليلة وهذه النسب قمنا بعرضها في الجدول رقم **05**.

هذا مايفسر غياب الرغبة لدى أفراد مجتمع الدراسة في أداء المهام والأعمال الإدارية ناجم عن العجز المهني الناتج عن شعور الفرد بالإغتراب الوظيفي عن الإدارة إنطلاقاً من أن العمل الإداري لا يساهم في تحقيق أهداف الأستاذ الجامعي الباحث في مجال عمله.

7. حسب النسب الظاهرة الخاصة بالعبارة السابعة الخاصة ب: "تساهم المناصب الإدارية في الحصول على مكاسب مادية فقط"، أن نسبة مرتفعة من المبحوثين يؤكدون بأن المناصب الإدارية تساهم في الحصول على مكاسب مادية فقط بتكرار 14 مبحوث مايعادل 58,33%، ومع ذلك تحصلت الفئة الثانية المعارضة على نسبة 25% بتكرار 12 مبحوثاً حيث يرون أن المناصب الإدارية لا تساهم فقط في الحصول على مكاسب مادية، أما فيما يخص الفئة المحايدة كانت بتكرار 04 أي ما يعادل 16,67%.

ومن هنا نستنتج أن المناصب الإدارية تمكن الأستاذ الجامعي الباحث من الحصول على مكاسب المادي فقط، وبالتالي الإنضمام إلى الفريق الإداري ليس له علاقة بالمشاركة والتفاعل والتواصل الإجتماعي وتقوية علاقات مع جماعات العمل مما يزيد من شعور الفرد بالعزلة الإجتماعية، من شأنه أن يؤثر سلباً على أدائه في البحث العلمي.

8. من خلال المعطيات الرقمية المبينة في العبارة الثامنة الدالة على: "تقديم مقترحات مساعدة لإدارة الجامعة على تطوير البرامج العلمية"، أن ما نسبته 87,5% من المبحوثين أجابوا أنهم يفضلون تقديم مقترحات مساعدة لإدارة الجامعة على تطوير البرامج العلمية، تليها الفئة الثانية كانت إجاباتهم أنهم لا يفضلون تقديم مقترحات مساعدة لإدارة الجامعة على تطوير البرامج العلمية، بنسبة 8,33% أما الفئة المحايدة قدرت بنسبة 4,17%.

من هنا نستخلص أنه لا بد من تقديم مقترحات مساعدة لإدارة الجامعة على تطوير البرامج العلمية وذلك بقصد إدخال تجديدات لتحسين العملية العلمية ورفع مستواها، بحيث تصبح أكثر تحقياً

للأهداف المنشودة بصورة أكثر فاعلية وكفاءة لتحقيق متطلبات كافة أطراف العملية العلمية، وهذا يستلزم التعامل مع برامج العلمية على أنها عملية إعداد باحثين ووضع الخطط ومقترحات اللازمة لذلك مع توفير الإحتياجات البشرية والمادية اللازمة لذلك.

9. من خلال قراءتنا للعبارة التاسعة التي تمحورت حول: "أحرص على المشاركة البناءة للتظاهرات العلمية مساهمة في تطوير البحث العلمي"، تبين لنا أن نسبة من المبحوثين كانت إجاباتهم بأنهم يحرصون على المشاركة البناءة في التظاهرات العلمية مساعدة على تطوير البحث العلمي وذلك بتكرار 21 مبحوثا وقدرت نسبة 87,5%، في حين أجاب مانسبتهم 8,33% لا يحرصون على المشاركة البناءة في التظاهرات العلمية مساهمة في تطوير البحث العلمي وتحصلت الفئة المحايدة مايعادل 4,17%.

من هنا نستنتج أنه لا بد من الحرص على مشاركة البناءة في التظاهرات العلمية مساعدة على تطوير البحث العلمي، وذلك من خلال ضمان تحقيق التعاون مع زملاء العمل والتنسيق معهم وذلك من أجل موائمة مناسبة للتظاهرات العلمية وبين الإحتياجات الحقيقية ومستجدات المجتمع حيث تضمن التظاهرات العلمية المعارف العلمية والتطبيقية بأساليب تخضع لمعايير الجودة حيث تعمل في الوقت ذاته على تنمية مهارات الإتصال والتواصل والتخطيط والتنظيم وإدارة الأفراد والتعبير والحوار وإدارة الوقت وتحمل المسؤولية.

10. من خلال الإحصائيات الواردة في العبارة العاشرة الدالة على: "ألاحظ ضعفا في التظاهرات العلمية المتخصصة"، نلاحظ أن مانسبته 91,66% من أفراد عينة البحث أجابوا بالتأكيد بوجود ضعف في التظاهرات العلمية المتخصصة، في حين مانسبته 4,17% أجابوا بأنهم لا يجدون ضعف في التظاهرات العلمية المتخصصة، أما الفئة المحايدة بنسبة 4,17%.

هذا مايفسر وجود عجز وضعف التظاهرات العلمية المتخصصة على دراسة جميع المستجدات والظواهر المجتمعية هذا من جهة ومن جهة أخرى عدم توفر المساحة الكافية لطرح الأبحاث والدراسات العلمية التي ينجزها الأساتذة الجامعيين الباحثين وحسب ماصرح به أحد الباحثين بأنها "أصبحت بروتوكولات فقط من أجل خدمة المصالح".

11. نلاحظ في النتائج الإحصائية المبوبة في العبارة الأخيرة المتضمنة: "أجد صعوبة نشر في المجلات العلمية المحكمة"، أن أغلبية الباحثين يصرحون بإيجاد صعوبة نشر في المجلات العلمية المحكمة وذلك بتكرار 20 مبحثاً بنسبة تتراوح ب 83,34%، تليها الفئة الثانية الذين كانت إجاباتهم بأنهم لا يجدون صعوبة نشر في المجلات العلمية المحكمة بنسبة تماثل نسبة الفئة المحايدة 8,33%.

والأكيد أنه لا بد من المجلة العلمية المحكمة لنشر الأبحاث بعد دراستها وتحكميها من قبل لجنة المحكمين المختصين للتأكد من قابلية البحث المقدم للنشر في المجلة، وتعمل هذه المجلات على تواصل وتبادل المعرفة بين القراء والباحثين على نطاق واسع عن طريق نقاش حول موضوع ما أو رد على تساؤلات وتقديم الإقتراحات والحلول ومن خلال إجابات أفراد عينة الدراسة، ونلاحظ من خلال إجابات الباحثين صعوبة نشر في المجلات العلمية المحكمة وهو الأمر الذي سينعكس بالسلب على نفسية الأستاذ الجامعي الباحث مما يزيد من نسبة القلق والضغط والتوتر التي يمر بها ومن ثمة شعوره بالإغتراب الوظيفي بالتالي سيؤثر على أدائه في البحث العلمي، وحسب ماصرح به أحد الباحثين: "أن النشر في المجلات العلمي المحكمة أصبح مشكل عويص يؤرق أي باحث وخاصة فئة طلبية دكتوراه والأساتذة المشاركين أو المؤقتين في ظل وجود البيروقراطية وعدم الإهتمام بالإستجابات للبحث العلمي".

ويضيف أحد المبحوثين بخصوص إغتراب الأستاذ الجامعي عن المحيط الإداري للجامعة وأثره على مستوى أدائه في البحث العلمي: "إداريا لأقينا صعوبات جمة خاصة من حيث العراقيل المتمثلة في عدم وجود جهة معينة تهتم بالإنشغالات الأستاذ... ويقول آخر نوع ما وعلى المستوى الإداري لاحظت غياب دور الإدارة من حيث متابعة وضعية الأستاذ سواء علميا وماليا، إنسانيا، ويقول ثالث فيما يخص إدارة القسم تهميش وإغتراب عنهم وعدم مراعاة الظروف أثر على مستوى البحث العلمي".

## 2. تحليل النتائج العامة:

هدفت الدراسة التي قمنا بها إلى معرفة أثر الإغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين الباحثين، حيث إستخدمنا المنهج الوصفي وإعتمدنا على الملاحظة والإستمارة من أجل جمع معلومات متعلقة بموضوع الدراسة، وبعد قيامنا بتفريغ البيانات الخاصة بأسئلة الإستمارة وتحليلها لابد أن نقوم بعرض ومناقشة النتائج المتوصل إليها وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج مستمدة من التساؤلات الفرعية على النحو التالي:

### 1.2: تحليل وتفسير النتائج تبعا التساؤل الفرعي الأول:

يتمحور التساؤل الفرعي الأول حول: هل إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن الوظيفة الفعلية يؤثر على مستوى التحكم في منصب العمل؟

وللإجابة عليه قمنا بطرح مجموعة من العبارات على أفراد العينة مجال الدراسة فكانت النتائج:

• يتضح من خلال إجابات المبحوثين المستقاة من الميدان أنهم لا يجدون تعارض بين ما تعمله في

مراحل الدراسة ومرحلة التوظيف في بداية الحياة المهنية والمقدرة ب 41,67%.

• أكدت نسبة من مجتمع البحث المتحصل عليها من كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية جامعة

الشاذلي بن جديد -الطارف- أنهم لا يجدون صعوبة في إتمام الأعمال الوظيفية المقدره

ب54,16%، هذا ما يدل على قدرة المبحوثين على إتمام الأعمال الوظيفية وذلك نتيجة للوضوح المهام والأدوار الموكلة لهم.

• أقر مانسبته 58,33% الحرص على الحضور والمشاركة في المجالس البيداغوجية المتعلقة بالعمل الأكاديمي.

• بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يعتبرون عملية التدريس في الجامعة مجرد وظيفة للحصول على أجر 45,83%.

• دلت النتائج التي تم جمعها ب66,66% على إيجاد زملاء العمل يدرسون مقاييس غير مناسبة للتخصص وأساسا لا يستطيع الفرد أن يتحكم في منصب عمله لأنه بعيد عن التخصص وهذا يجعله أكثر إغترابا.

• في حين أن نسبة 50% من المبحوثين لا يجدون صعوبة في تدريس المقياس المسند إليه.

• 58,34% من مجتمع البحث يعتقدون أن التكوين البيداغوجي غير كافي للتحكم في منصب العمل.

• أشارت نسبة 54,16% من المبحوثين أنهم يشعرون بالإنتماء إلى الوظائف المكلفين.

ومن خلال ماتم تقديمه تشير النتائج العامة للسؤال الفرعي الأول : ومن خلال 8 عبارات تأكدنا من وجود إنتماء للوظيفة الفعلية في مقابل توجد عبارتين لا يستهان بهما تدل على وجود الإغتراب الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي الباحث إذ لا بد من الإهتمام بها مستقبلا تماشيا مع ظهور المشاكل المهنية قد يظهر الإغتراب الوظيفي ويصبح ظاهرة تؤثر على مستوى التحكم في منصب العمل إنطلاقا من إغتراب عن الوظيفة الفعلية.

وإنطلاقا من النتائج الميدانية فإنه يوجد إنتماء إلى الوظيفة الفعلية بالتالي قدرة على تحكم في منصب العمل.

## 2.2. تحليل وتفسير النتائج تبعاً التساؤل الفرعي الثاني:

من خلال النتائج الخاصة بالمحور الثالث والمتمثل في السؤال التالي: هل إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن جماعة العمل يؤثر على مستوى أدائه مع جماعة؟.

وللإجابة عليه قمنا بتحديد مجموعة من المؤشرات فتوصلنا إلى النتائج التالية:

• توصلنا إلى نتيجة أن أغلب المبحوثين يشعرون بالإرتياح عند الإبتعاد قدر الإمكان عن العمل الجماعي وذلك بنسبة **54,16%**.

• أكدت نسبة **50%** من مجتمع البحث على عدم طلب المساعدة من زملاء العمل.

• أكد **58,33%** مبحوث على أن زملاء العمل يحتكرون المعلومات.

• في حين **50%** من مجتمع البحث يجدون صعوبة في التواصل مع زملاء العمل.

• أقر مانسبته **58,33%** لا يسود مع زملاء العمل روح الفريق الواحد.

• أكدت النسبة الإحصائية في الجدول رقم **04** أن نسبة **50%** وهي نسبة مرتفعة أكدوا بأن العلاقة

مع زملاء العمل لا تحفز على تحسين أداء وتطوير العمل.

• بلغت نسبة المبحوثين الذين يشجعون العمل في إطار فرق عمل صغير **62,5%**.

من خلال ما تقدم تشير النتائج العامة للسؤال الفرعي الثاني: أن إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث

عن جماعة العمل موجود في كلية العلوم الإجتماعية الإنسانية جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف-

ويؤثر على مستوى أدائه مع جماعة ويمكن إبراز ذلك من خلال سلوك البعد عن الزملاء، ويظهر أثره

خصوصاً في أن العلاقة مع زملاء العمل لا تحفز على تحسين وتطوير العمل وهذا ناتج عن غياب

رغبة زملاء العمل في تطوير أدائهم في العمل.

كما تؤكد النتائج الميدانية غياب علاقات إجتماعية بين أفراد مجتمع البحث، حيث يشعر الفرد بأن زملاءه لا يقدمون له العون والمساندة من أجل حل مشكلاته ولا يشركونه في أنشطتهم مما يبده شعوره بالعزلة والإغتراب.

والأکید أن هناك حاجة إلى الإنتماء لجماعة العمل يعبر عنها بالسعي للمحافظة على علاقات إيجابية مع الآخرين والرغبة في بناء علاقات صداقة وتفاعل مع زملاء العمل وهي حاجة إجتماعية والأفراد الذين يمتلكون حاجة عالية للإنتماء يرغبون في الأعمال التي تتطلب تفاعلا جيدا ويرغبون في التكيف الإجتماعي، وفي غياب تشكيل علاقات إجتماعية داخل يخلت الإنسجام بين الأفراد وتتنخفض الروح الجماعية بالتالي لا يشعرون بالرغبة في العمل الجماعي وهذا يؤثر على الإستقرار المهني فيظهر الإغتراب الوظيفي وإنفصال عن جماعة العمل.

### 3.2. تحليل وتفسير النتائج في ضوء التساؤل الفرعي الثالث:

من خلال النتائج الخاصة بالمحور الرابع والمتمثل في السؤال التالي: هل إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن المحيط الإداري للجامعة تأثير على مستوى أدائه في البحث العلمي؟

فقد حصلنا إلى النتائج التالية:

- توصلنا إلى نتيجة أن أغلب المبحوثين لا يقبلون كل القرارات المتخذة من الإدارة دون إعتراض وذلك بنسبة 66,66%.
- أكدت نسبة 54,16% أن الإجراءات الإدارية المتبعة من قبل الإدارة ليست مسيرة للعمل البيداغوجي والبحث العلمي.
- في حين أقر مانسبته 45,83% من المبحوثين على رفض العمل في مناصب إدارية مما يدل على وجود شعور بالإغتراب الوظيفي.

- بينت النتائج الإحصائية أن المناصب الإدارية تساهم في الحصول على مكاسب مادية فقط وهذا ما عبرت عنه نسبة **58,33%**، هذا ما يدل على أن المنصب الإداري ليس له علاقة بالجانب العلمي أو العلائقي وإنما فقط الإهتمام بالجانب المادي.
  - ولقد تم التوصل من خلال النتائج المبوبة إلى نسبة مرتفعة تراوحت ب**91,66%**، تعبر على ضعف التظاهرات العلمية المتخصصة لطرح الأبحاث والدراسات العلمية.
  - أثبتت المعطيات الرقمية أن هناك صعوبة في النشر في المجلات العلمية المحكمة وذلك بنسبة **83,34%**، وبالتالي هناك صعوبة في طرح الدراسات والأبحاث العلمية والمقالات في المجلات العلمية ومن جهة ثانية أن الإجراءات المتبعة من الإدارة غير مسيرة ومشجعة للبحث العلمي ومن جهة ثالثة رفض العمل في مناصب إدارية بسبب إغترابهم عن المحيط الإداري للجامعة.
- من خلال ما تقدم تشير النتائج العامة للسؤال الفرعي الثالث أن إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن المحيط الإداري للجامعة يؤثر على مستوى أدائه للبحث العلمي ويتضح إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث من جملة من أبعاد أهمها: عدم قبول كل القرارات المتخذة من الإدارة دون إعتراض، الإجراءات الإدارية المتخذة من الإدارة ليست للعمل البيداغوجي والبحث العلمي، رفض العمل في مناصب إدارية، إيجاد أن المناصب الإدارية تساهم في الحصول على مكاسب مادية فقط هذا من جانب ومن جانب آخر نجدها لا تحقق الهدف في العمل، وسينعكس سلبا على أدائه على مستوى البحث العلمي خصوصا مع وجود ضعف في التظاهرات العلمية وكذلك صعوبة في النشر في المجلات العلمية المحكمة، مما ينعكس في الأخير على البحث العلمي ويقترن هذا مع الشعور بالضغط والتوتر مما يقلل من دافعية الأستاذ الجامعي الباحث نحو إنجاز البحوث والدراسات العلمية وكذا الشعور بالإحباط وعدم التكيف المهني نتيجة عدم توفر مجال للإستغلال الطاقة العلمية أو بالأحرى نتيجة وجود الإغتراب الوظيفي.

#### 4.2. تحليل وتفسير النتائج تبعاً للسؤال المركزي:

بعد تعرضنا للنتائج العامة التي توصلنا إليها والتي قد أجابنا من خلالها عن الأسئلة الفرعية نجيب بناءً على ذلك على السؤال المركزي والمتمثل في: ما أثر الإغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين الباحثين بكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف- يظهر هذا الأثر في:

- إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن جماعة العمل والذي يؤثر سلباً على مستوى أدائه مع جماعة فيظهر غياب القدرة على تحقيق الملائمة والإنسجام والتفاهم بين الأفراد والجماعات بحيث تنخفض القدرة على تفهم كل مشاعر واتجاهات وأفكار الأفراد، ليحدث تصادم وتعارض في تحقيق المصالح المشتركة خصوصاً مع إنخفاض روح للجماعية وتفضيل العمل في إطار فرق عمل صغيرة ليشعر بالإرتياح أثناء أدائه مهامه وأعماله وهذا نتيجة الإغتراب عن جماعة العمل.
- إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن المحيط الإداري للجامعة والذي يؤثر سلباً على مستوى أدائه في البحث العلمي ويظهر الإغتراب عن المحيط الإداري للجامعة عنده رفض المنصب الإداري من جهة أخرى إعتبار الإجراءات الإدارية معرقله للبحث العلمي.

## خلاصة الفصل

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى المنهج المناسب لهذه الدراسة وهو منهج البحث الميداني الذي يعتمد على الطريقة الوصفية، وذلك بإتباع إجراءات منهجية مطبقة على مجتمع الدراسة .

كما تم في هذا الفصل الإستعانة بمجموعة من الأدوات بغرض جمع البيانات، وذلك من خلال الملاحظة والاستمارة وهذا لإكتشاف وفهم الظاهرة بطريقة واقعية بالإضافة إلى ذلك تم التطرق إلى العينة وخصائصها، وتحديد مجالات الدراسة.



حائنه

## خاتمة:

يعد موضوع الإغتراب الوظيفي من بين المواضيع الهامة التي مازالت قيد الدراسة السيوسولوجية لما يلعبه من تأثير على الفرد والمنظمة، خاصة أن ظاهرة الاغتراب تؤثر تأثير واضحاً على تكيف العنصر البشري في المنظمة التي يعمل بها، وكذا على تماسك الجماعات الإجتماعية داخل التنظيمات السياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية، كذلك فإن التعليم العالي والبحث العلمي هو الآخر كيفية ألوان النشاط يتأثر ويؤثر فيها إلى حد كبير حيث يسعى إلى تحقيق إحتياجات التنمية في البلاد، وهذا يتطلب إدارة واعية لرفع مستوى التعليم على درجة من الكفاية العلمية مما يتقضى بالضرورة إختيار الموارد البشرية وإعدادها للقيام بدورها الإجتماعي ومواجهة الأخطار التي تحدق بها كالإغتراب الوظيفي.

وما هو معروف أن الأستاذ الجامعي الباحث المرتكز الأساسي الذي يعتمد عليه لتحقيق أهداف الجامعة وبدونه لا يمكن تحقيق أي تغير فعال، لذا يجب أن يكون واعياً بأهمية التعليم العالي وبناء علاقات طيبة داخل الجامعة وخارجها، وربط الجامعة بالمجتمع لتحقيق أهداف المجتمع في إطار إدارة الفعالية الشاملة، والتحكم الجيد في منصب العمل، وتحقيق الرضا الوظيفي للأساتذة الجامعيين الباحثين والإنتماء للوظيفة، وتقديم مساهمة فعالية للبحث العلمي، ومن ثم قهر الإغتراب الوظيفي الذي يعتبر أحد الأسباب الرئيسية التي تعوق الأداء التنظيمي للأساتذة الجامعي الباحث، لذلك عالجت هذه الدراسة موضوع في غاية الأهمية وهو أثر الاغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين الباحثين بكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية وعند قيامنا بهذا البحث واجهتنا جملة من الصعوبات التي حاولنا التغلب عليها من بينها:

## 1. الصعوبة النظرية:

- إنعدام المراجع الخاصة بالبحث سواء في مكتبة جامعة الشاذلي بن جديد الطارف أو المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية الشهيده فرانسواز لويز المدعوة مبروكة بلقاسم لولاية الطارف.
- صعوبة الحصول على الكتب مما جعلنا نلجأ إلى الكتب الإلكترونية والأنترنت.
- صعوبة الحصول على الدراسات السابقة نتيجة غلق المكتبات بسبب فيروس كوفيد -19-
- الإعتماد على المراجع الأجنبية وما يتطلبه ذلك من وقت الترجمة.

## 2. الصعوبة الميدانية:

- صعوبة إجراء البحث الميداني وذلك بسبب حدوث إجراءات إستثنائية طارئة بسبب فيروس كوفيد -19 حيث تعذر الإتصال المباشر مع أغلبية أفراد عينة الدراسة.

وبرغم من ذلك فإننا حاولنا قدر الإمكان دراسته وفق الخطوات المنهجية العلمية المتعارف عليها وتوصلت إلى جملة من النتائج نذكر أهمها:

- وجود إنتماء إلى الوظيفة الفعلية وهذا ساهم في رفع مستوى التحكم في منصب العمل مع ضرورة الإهتمام بوجود بؤادر ومظاهر الإغتراب الوظيفي في:
  - تدريس مقاييس غير مناسبة لتخصص الأستاذ الجامعي الباحث.
  - صعوبة التحكم في منصب العمل بسبب ضعف التكوين البيداغوجي.
- إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن جماعة العمل يؤثر على مستوى أدائه مع جماعة:
  - الإبتعاد عن زملاء العمل والإنفصال عنهم.
  - إنخفاض مستويات التفاعل والتواصل بين جماعة العمل.
  - غياب فرص التآلف والتعارف يؤدي بدوره إلى خلق بيئة لا تعترف بطلب المساعدة والتعاون.
  - غلق مجال تبادل المعلومات المتعلقة بالعمل ومساهمة في رفع كفاءة ومهارة الفرد.
  - الشعور بالإرتياح عند الإبتعاد قدر الإمكان عن العمل الجماعي لذلك تفضيل العمل الفردي.

- إنخفاض الرغبة لدى جماعة العمل في تطوير وتحسين العمل مما إنعكس سلبا على أداء الأستاذ الجامعي الباحث.
- زيادة الشعور بالرتابة والملل داخل الجماعة مما يزيد في درجة الاغتراب الوظيفي.
- تميز مناخ العمل بالإعتماد على علاقات الرسمية فقط الأمر الذي ساهم في ضعف الحيوية الإجتماعية لخلق تفاعل داخل الجماعة العمل مما يزيد في درجة الإغتراب الوظيفي.
- إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن المحيط الإداري للجامعة يؤثر على مستوى أدائه في البحث العلمي:

- وجود إغتراب بين المحيط الإداري للجامعة والأستاذ الجامعي الباحث وذلك من خلال: رفض العمل في مناصب الإدارية.
- إعتبار أن المنصب الإداري غير محقق للهدف في العمل.
- الهرمية البيروقراطية الإدارية المفرطة في مؤسسات البحث العلمي، حيث يتجه الولاء في هذه الأخيرة للإدارة بديلا عن الكفاءة العلمية.
- عدم وجود نظام واضح خاص بالبحث العلمي والعاملين فيه.
- عدم وجود منهجية واضحة مسيرة للبحث العلمي لكي يتم الإلتزام بها إداريا ومنهجيا.
- ضعف قاعدة الإهتمام بالتظاهرات العلمية.
- صعوبة نشر الدراسات العلمية والمقالات في المجالات العلمية والمحكمة.

ولكن بالرغم من قلة إنتاج المعرفة في المجتمع الجزائري التي تتم في مؤسسات البحث والتطوير (الجامعات ومخابر العلمية) يبقى الجزء الأكبر منها إن لم نقل كلها غير مكتمل من حيث الوصول إلى حيز الإستثمار ومرد ذلك الى طبيعة النظام الإقتصادي الجزائري ونمط المشروعات الإدارية التقليدية التي تؤطره وهذا يشكل أهم المعوقات التي يحول دون السير الحسن لمسار البحث العلمي ومنه يؤثر سلبا على أداء الأستاذ الجامعي الباحث في البحث العلمي.

## التوصيات والاقتراحات:

من خلال الدراسة الاستطلاعية والميدانية التي قمنا بها، يمكننا تقديم بعض التوصيات والإقتراحات والتي نتمنى أخذها بعين الإعتبار.

### 1. بالنسبة للقسم:

- توفير الكتب الخاصة بميدان علم الاجتماع تنظيم وعمل.
- تسهيل عملية الحصول على الكتب لطبلة الماستر.


### 2. بالنسبة للبحوث والدراسات:

- القيام بدراسات إجتماعية داخل الجامعات الجزائرية من أجل معرفة خصوصيات هذه المهنة ومشاكلها.
- إجراء بحوث ميدانية وبحوث خاصة بقياس العلاقات الإجتماعية لجماعة العمل وتتناول علاقة وأثر الإغتراب الوظيفي بمتغيرات أخرى تستحق إلقاء الضوء كالمناخ التنظيمي، المسؤولية الإجتماعية، الرضا الوظيفي، الدافعية للإنجاز، إتخاذ القرارات...إلخ.
- إجراء بحوث مسحية للتعرف أكثر على الإغتراب الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين الباحثين كمصادر الإغتراب الوظيفي، وإستراتيجيات التعامل مع الإغتراب الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين الباحثين.
- زيادة حجم عينة البحث بما يتماشى والرقعة الجغرافية للمؤسسات الجامعية الجزائرية وكذا عدد الأساتذة الجامعيين الباحثين في الجزائر.
- إجراء دراسات على أساتذة من تخصصات أخرى كأساتذة الحقوق، علوم السياسية، اللغات الأجنبية كالإنجليزية، الفرنسية.

### 3. بالنسبة للجامعات:

- العمل على الإهتمام بالأستاذ الجامعي الباحث وحل مشاكله الأمر الذي ينعكس على الجامعات بصورة واضحة.
- القيام بدورات وملتقيات للوقوف على مشاكل الأستاذ الجامعي الباحث وتكون هذه العملية بمشاركة الأساتذة وأصحاب الإختصاص.

- إشاعة روح المحبة والألفة بين الأساتذة الجامعيين الباحثين مما ينتج التكافؤ المبني على الإحترام المتبادل بين الموظفين أنفسهم.
- على الإدارة الوصية على مستوى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الإهتمام بتلك الظواهر المؤثرة على أداء الأساتذة الجامعيين الباحثين والعمل على حد من خطورتها خاصة ظاهرة الإغتراب الوظيفي وذلك بتلبية حاجاتهم النفسية والاجتماعية والوظيفية والمادية لتطوير أدائهم التنظيمي. نظرا لأهمية موضوع الاغتراب الوظيفي نتأمل إجراء دراسات مستقبلية تبحث في متغيرات أخرى تؤثر على أداء الأستاذ الجامعي الباحث.



# قائمة المراجع

📖 قائمة المراجع 📖

القرآن الكريم

السنة النبوية

أولاً: المراجع باللغة العربية:

• المعاجم و القواميس:

1. إبراهيم، مصطفى وآخرون. معجم الوسيط. مصر: دار الدعوة، 2009.
2. ابن فارس. معجم مقابيس اللغة. ط1. لبنان: دار الجيل. ب ت.
3. جمال الدين، وابن منظور بن مكرم الأنصاري. لسان العرب. مجلد 1. لبنان: دار صبح، 1986.
4. جمال الدين، وابن منظور بن مكرم الأنصاري. لسان العرب. الجزء 2. مصر: الدار الجامعية، 1986.
5. جيران مسعود، الرائد. المعجم اللغوي الأحداث والأسهل. لبنان: دار العلم للملايين، 2001.
6. ربودون. وف بوريكو. المعجم النقدي لعلم الاجتماع. ترجمة سليم حداد. لبنان: المؤسسة الجامعية، 1986.
7. ربودون. وف بوريكو. المعجم النقدي لعلم الاجتماع. ترجمة سليم حداد. لبنان: المؤسسة الجامعية، 2003.
8. محمد، بن أبي بكر القادر، الرازي. مختار الصحاح. لبنان: دار الكتاب العربي، 1981.
9. محمد، بن يعقوب الفيروز، أبادي. قاموس المحيط. ط8. المجلد 1. مؤسسة الرسالة، 2005.

• الكتب:

1. إبراهيم، بن عبد العزيز الدعليج. مناهج وطرق البحث العلمي. عمان: دار الصفاء، 2014.
2. أبوبكر، مرسى. أزمة الهوية في المراهقة والحاجة للإرشاد النفسي. مصر: مكتبة النهضة المصرية، 2002.
3. أحمد، سيد مصطفى. إدارة البشر الأصول والمهارات. مصر: مكتبة الأنجلو المصرية، 2002.
4. أحمد، سيد مصطفى. إدارة الموارد البشرية (الإدارة المعاصرة لرأس مال الفكري). مصر: مكتبة الأنجلو المصرية، 2002.
5. أحمد، قطامين. الإدارة الإستراتيجية. الأردن: دار مجدلاوي، 2001.
6. أحمد، ماهر الهجرسي. الإدارة والمبادئ والمهارات. مصر: الدار الجامعية، 2002.
7. الحمداني، إقبال. الإغتراب - التمرد - قلق المستقبل. الأردن: دار صفاء، 2011.

8. الشاروني، حبيب. الاغتراب في الذات. مصر: مكتبة الأنجلو المصرية، 1974.
9. أنس، جعفر. الوظيفة العامة. ب ب: دار النهضة العربية، 2007.
10. بلال، محمد إسماعيل. السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق. ط1. مصر: الدار الجامعية الجديدة، 2005.
11. توفيق محمد، عبد المحسن. تقييم الأداء مداخل جديدة...لعالم جديد. مصر: دار الفكر العربي، 2004.
12. جودت، عزت عطوي. أساليب البحث العلمي مفاهيمه وأدواته وطرق احصائية. ب ب: دار الثقافة، 2007.
13. حسن، حماد. الإنسان المغترب عند أربك فروم. مصر: مكتبة دار الكلمة، 2005.
14. حلیم، بركان. الإغتراب في الثقافة العربية. لبنان: دراسات الوحدة العربية، 2006.
15. حماد، علي أحمد. الإغتراب من منظور علم الاجتماع. مصر: الكتاب السنوي الثالث، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، 1995.
16. حمداوي، وسيلة. إدارة الموارد البشرية. الجزائر: مديرية النشر، 2005.
17. خالد، حامد. مدخل إلى علم الاجتماع. ط3. الجزائر: جسر للنشر و التوزيع المحمدية.
18. خير الله، عصار. مبادئ علم النفس الاجتماعي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1989.
19. ديسلر، جاري. إدارة الموارد البشرية. السعودية: دار المريخ، 2003.
20. رابح، كعباش. الاتجاهات الأساسية في علم الاجتماع الاتصال. الجزائر: مخبر علم الاجتماع الاتصال للبحث و الترجمة، 2007.
21. رابح، كعباش. علم الاجتماع التنظيم. الجزائر: مخبر علم الاجتماع للاتصال للبحث و الترجمة، 2000.
22. رجب، محمود. الإغتراب سيرة و مصطلح. مصر: دار المعارف، 1993.
23. رواية، حسن. إدارة الموارد البشرية (رؤية مستقبلية). مصر: دار الجامعية، 2000.
24. زيد منير، عبودي. الإدارة و اتجاهاتها المعاصرة. الأردن: دار دجلة، 2007.
25. سالم، مؤيد. القوة التنظيمية. الأردن: دار إثراء للنشر والتوزيع، 2009.
26. سعيد، بن حمد الربيعي. التعليم العالي في عصر المعرفة. الأردن: دار الشروق، 2008.
27. سناء، حامد الزهران. إرشاد الصحة النفسية لصحيح مشاعر و معتقدات الإغتراب. مصر: عالم الكتب، 2004.
28. صادق، عادل. الألم النفسي والعضوي. مصر: دار الأهرام، 1996.

29. صالح بن عبد الله أبو عبادة، عبد الحميد بن طاش نياري. أساسيات ممارسة طريقة العمل مع الجماعات. الرياض: مكتبة العبيكات، ب ت.
30. صالح، عبد العزيز. التربية وطرق التدريس. مصر: دار المعارض، 2008.
31. صلاح الدين، أحمد الجماعي. الاغتراب النفسي والاجتماعي وعلاقته بالتوافق النفسي. عمان: دار زهران، 2009.
32. صلاح الدين، أحمد الجماعي. الاغتراب النفسي والاجتماعي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي. الأردن: دار زهران، 2010.
33. طاهر أحمد، جمال. البيروقراطية والاغتراب الاجتماعي في بعض معاهد دول الخليج العربي. الكويت: منشورات ذات السلاسل، 1984.
34. طلعت، ابراهيم لطفي. علم الاجتماع التنظيم. مصر: دار غريب، 2007.
35. ظاهر أحمد، جمال. البيروقراطية والاغتراب الاجتماعي في بعض معاهد دول الخليج العربي. الكويت: منشورات ذات السلاسل، 1984.
36. عبد اللطيف، محمد خليفة. دراسات في سيكولوجية الاغتراب. مصر: دار غريب، 2003.
37. عبد الله مجدي، أحمد محمد. السلوك الاجتماعي ديناميته محاولة تفسيرية. مصر: دار المعرفة الجامعية، 2005.
38. عبد الله محمد عبد الرحمان، محمد بدوي. مناهج و طرق البحث الاجتماعي. مصر: دار المعرفة الجامعية، 2002.
39. عبد الله، عبد الرحمان. النظرية في علم الاجتماع. الأزرابطية: دار المعرفة الجامعية، 2005.
40. عبد النبي، رجواني. مجالات وآفاق تكوين الأساتذة. المغرب: دار افريقيا، 2008.
41. غريب محمد، سيد أحمد. تصميم و تنفيذ البحث الاجتماعي. مصر: دار المعرفة الجامعية، 1997.
42. غيث، محمد عاطف. الانسان و الاغتراب. سوريا: سعد الدين للنشر، 1997.
43. فان، دالين. مناهج البحث في التربية و علم النفس. ترجمة محمد نوفل و آخرون. مصر: مكتبة الأنجلو، 1976.
44. فايز عبد الرحمان، الفروخ. التعليم التنظيمي و أثره في تحسين الأداء الوظيفي. عمان: دار جليس الزمان، 2010.

45. فريديرك، معتوق. منهجية العلوم الاجتماعية عند العرب و الغرب. لبنان: المؤسسة الجامعية، 1985.
46. كامل محمد، الغربي. أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية و الاجتماعية. عمان: الدار العلمية، 2002.
47. كمال، دشلي. منهجية البحث العلمي. سوريا: منشورات جامعة حماة، 2016.
48. ماجدة، العطية. سلوك المنظمة سلوك الفرد و الجماعة. ب ب: دار الشروق، 2003.
49. مجدي أحمد، محمد عبد الله. السلوك الاجتماعي و دينامياته. مصر: دار المعرفة الجامعية، 2005.
50. محمد حسان، محمد. التعليم الجامعي الخاص (التطور و المستقبل). مصر: دار الجامعة الجديدة، 2008.
51. محمد سعيد، أنور سلطان. إدارة الموارد البشرية. مصر: الدار الجامعية، 2003.
52. محمد سعيد، أنور سلطان. السلوك التنظيمي. مصر: دار الجامعة الجديدة، 2003.
53. محمد عباس، يوسف. الإعتراب و الإبداع الفني. مصر: دار غريب، 2005.
54. محمد محمود، الجوهري. علم الاجتماع الصناعي و التنظيم. الأردن: دار السيرة، 2009.
55. محمد، سبيلا. مدارات الحداثة. لبنان: الشبكة العربية للأبحاث و النشر، 2009.
56. محمد، محمود الطعمنة وسمير، محمد عبد الوهاب. الحكم المحلي في الوطن العربي واتجاهات التطوير. مصر: دار منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية، 2005.
57. مروان عبد الحميد، ابراهيم. أسس البحث العلمي لاعداد الرسائل الجامعية. عمان: مؤسسة الوراق، 2000.
58. ناصر محمد، العديلي. السلوك الإنساني و التنظيمي من منظور كل مقارن. السعودية: الإدارة العامة للبحوث العربية، 1995.
59. نصر محمود، مزيان فهد. أثر السياسات الاقتصادية في أداء المصاريف التجارية. الأردن: دار صفاء، 2009.
60. يحيى، العبد الله. الإعتراب دراسة تحليلية لشخصيات بن حلول الروائية. الأردن: المؤسسة العربية، 2005.
- المجلات والدوريات العلمية:
1. ابراهيم عبد الله، حميدة مختار. "دور التكوين في تثمين الموارد البشرية". مجلة العلوم الإنسانية، العدد 07، جامعة محمد خيضر بسكرة، (فيفري 2005).

2. ابراهيمي، الطاهر. "الجامعة و رهانات عصر العولمة". مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية، العدد08، (2003).
  3. الاغتراب الوظيفي و علاقته بالكفاءة الذاتية لدى عينة من الموظفين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة. مجلة كلية التربية. العدد168، جامعة الأزهر فلسطين، (أكتوبر 2012).
  4. الزعل، علي و آخرون. "الشباب و الاغتراب". دراسة ميدانية من شمال الأردن. مجلة هوة للبحوث و الدراسات، العدد2، (1990).
  5. السالم فيصل، توفيق فرج. "الإغتراب السياسي بين الجامعيين في الكويت". مجلة دراسة الخليج و الجزيرة العربية، العدد7، الكويت: جامعة الكويت، (1976).
  6. بدر عبد المنعم، محمد. "الاغتراب الوظيفي و انحراف الشباب العربي". المجلة العربية للدراسات الأمنية، العدد06، السعودية، (1993).
  7. بوفولة، خميس، مزوز بوكو. "الأستاذ الجامعي و الاعلام الأكاديمي بين الواقع و الآفاق". مجلة العلوم الاجتماعية، عدد خاص للحاسوب و تكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي.
  8. حمدان أحمد العامدي: خصائص عضو هيئة التدريس التي يفصلها الملتحقون بكليات المعلمين في المملكة العربية السعودية. مجلة كليات المعلمين، العدد02، (سبتمبر 2003).
  9. رنا، ناصر صبر. "أثر الضغوط المهنية في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي". دراسة تحليلية لآراء عينة من الممرضين و الممرضات في مستوى اليرموك التعليمي. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد37، (2013).
  10. مساعد، بن عبد الله النوح. "مشكلات التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية". مجلة رسالة الخليج العربي. العدد98، (1990).
  11. منصور بن زاهي، تاويريت نور الدين. "الاغتراب الوظيفي كشكل من أشكال المعاناة في العمل". مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية، عدد خاص، الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، الجزائر، ب ت .
  12. يوسف عبد عطية بحر، مياسة سعيد محمد أبو سلطان. "الاغتراب الوظيفي و علاقته بالأداء الوظيفي على العاملين في وزارة التربية و التعليم العالي في قطاع غزة". مجلة جامعة فلسطين للأبحاث و الدراسات، العدد 05، (2013).
- الرسائل ومذكرات التخرج:
1. أكثم، الصرايرة. "مظاهر الإحباط الوظيفي وأثرها في الإغتراب التنظيمي". دراسة ميدانية في المنظمات الصحية العامة في المملكة العربية الأردنية الهاشمية. تخصص العلوم الإدارية، غير منشورة، الأردن: جامعة الأردنية، 2005.

2. الشعلان، راكان متعب. "الولاء التنظيمي و علاقته بكفاءة الأداء لدى العاملين بحوازل مطار خالد الدولي". دراسة لنيل شهادة ماجستير، غير منشورة، السعودية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2007.
3. الشهراني، فيصل. "الإغتراب الوظيفي وعلاقته بالولاء التنظيمي من وجهة نظر ضباط المديرية العامة للحوازل". دراسة لنيل شهادة الماجستير. غير منشورة، السعودية: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2013.
4. المطرفي، شعيل. "الإغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء". دراسة مسحية على العاملين بإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة. دراسة لنيل شهادة الماجستير. غير منشورة، السعودية: جامعة أم القرى، 2005.
5. بحري، صابر. "الإجهاد وعلاقته بالإغتراب الوظيفي لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات". دراسة لنيل شهادة الماجستير. تخصص علم النفس والأرطوفونيا، غير منشورة، قسنطينة: جامعة منتوري، 2008-2009.
6. خالدي، الحواس. "المسؤولية الاجتماعية وأثرها في الإغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية". دراسة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم النفس، غير منشورة، المسيلة: جامعة محمد بوضياف، 2017-2018.
7. عبد الحميد بن عليا، عبد الحميد شلاوة. "الإغتراب الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية". دراسة لنيل شهادة الماجستير. تخصص علم النفس والعمل والتنظيم. غير منشورة، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح، 2011.
8. . عفيف، فتيحة. "طرق الحديثة لتقييم الأداء وأثرها على الرضا الوظيفي". دراسة لنيل شهادة ماستر. تخصص إدارة وإقتصاد المؤسسة، غير منشورة، الجزائر: جامعة مستغانم، 2013-2014.
9. عقيل، ناصر بن محمد. "العلاقات الانسانية و علاقتها بالأداء الوظيفي". دراسة تطبيقية على ضباط قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض، دراسة لنيل ماجستير، غير منشورة، السعودية: جامعة نايف العربية الأمنية، 2007.
10. عكاشة، أحمد أسعد. "أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي". دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات في فلسطين، غير منشورة، فلسطين: الجامعة الإسلامية، 2008.
11. غوانمة أمين، محمد محمود. "الإغتراب عند العمال في شركة الصناعات الهندسية العربية". دراسة لنيل شهادة الماجستير. غير منشورة، الأردن: الجامعة الأردنية، 2000.

12. قرماس، وهيبة. "علاقة الأنماط القيادية بالأداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئات الرياضية الجزائرية". رسالة لنيل شهادة الدكتوراه. تخصص إدارة وتسيير رياضي. غير منشورة، الجزائر: جامعة الجزائر، 2015.

13. مازن أكرم، عبد الله حلس. "المناخ التنظيمي وعلاقته بالإغتراب الوظيفي لدى العاملين في البنوك التجارية الفلسطينية في قطاع غزة". دراسة لنيل شهادة ماجستير. تخصص إدارة الأعمال، غير منشورة، فلسطين: جامعة الأزهر، 2016.

14. محمود عودة، عبد الله سعيد. "الإغتراب الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية". دراسة لنيل شهادة ماجستير. تخصص القيادة والإدارة، غير منشورة، فلسطين: جامعة الأقصى، 2017.

15. منصور، بن زاهي. "الشعور بالإغتراب وعلاقته بالدافعية للإنجاز". دراسة لنيل شهادة دكتوراه. تخصص علم النفس وتسيير الموارد البشرية، غير منشورة، قسنطينة: جامعة منتوري، 2006.

#### • المؤتمرات والندوات:

1. بلكبير، بومدين وفؤاد بوفطيمة. "ثقافة المنظمة كمدخل لتحقيق الأداء لتحقيق الأداء المتميز". المؤتمر المميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، 08-09 مارس 2005.

2. سناء، عبد الكريم الخناق. "مظاهر الأداء الإستراتيجي والميزة التنافسية". المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات، جامعة ورقلة، كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية، قسم التسيير، الجزائر، 08-09 مارس 2005.

3. صالح المهدي، الحويج الخصائص الشخصية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي. الندوة العلمية الأولى.

#### • التقارير والجرائد:

1. تقرير دراسة اليونسكو لتمويل التعليم العالي في دول العلم عن مكتب اليونسكو الإقليمي، لبنان، 2018

2. الجريدة الرسمية، (العدد 76)، الجزائر، 2018.

#### • المواقع الإلكترونية:

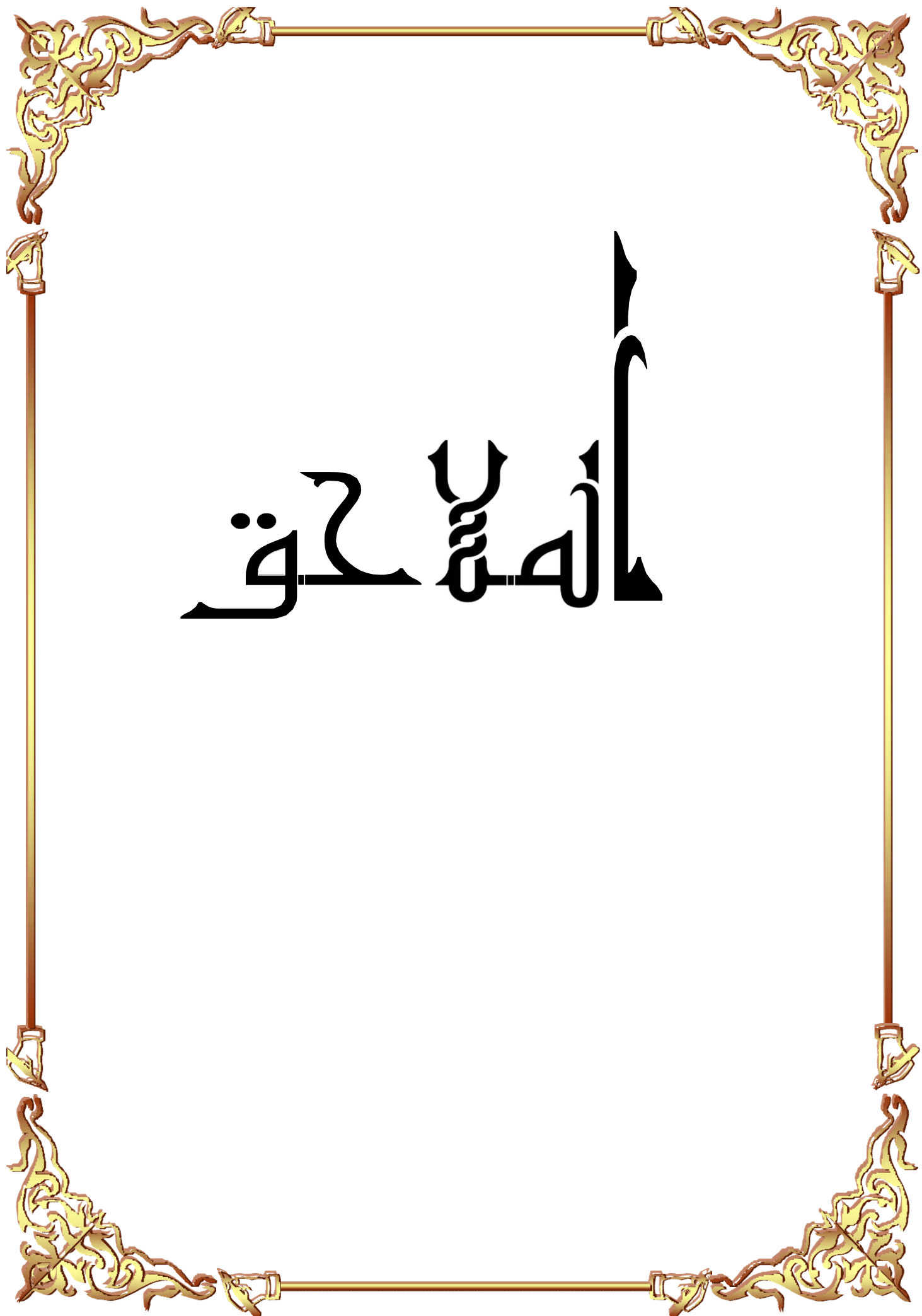
1. Unversite Chadli Bendjedid. El Tarf. Bp73El Tarf3600. Algerie.Www.univ.el tarf.dz

#### ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية:

1. Cifali, Mireille. La Demarche Chinque. Pqris: Ed Pup, 1996.

2. The Social Problems of an industrial civilization. Cambridge. Mass Harvard UP p132.

أَلَمْ يَكُنْ



## الملاحق:

الملحق رقم 01: الهيكل التنظيمي للكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية جامعة الشاذلي بن جديد  
\_الطارف\_

الملحق رقم 02: شبكة الملاحظة.

الملحق رقم 03: القائمة الإسمية للأساتذة المحكمين وبياناتهم الوظيفية.

الملحق رقم 04: الصورة النهائية للإستمارة.

الملحق رقم 05: ترخيص بإجراء بحث ميداني.



## الملحق رقم 02: شبكة الملاحظة

تاريخ الملاحظة	مدة الملاحظة	مكان الملاحظة	بماذا ألاحظ؟	ما يجب ملاحظته	ماتم ملاحظته
2020/02/27	9:00-12:00 صباحا	كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية - جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف	العين المجردة والسمع بالأذن	إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن الوظيفة الفعلية وأثره على التحكم في منصب العمل. إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن جماعة العمل وأثره على أدائه مع جماعة. إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن المحيط الإداري للجامعة وأثره على أدائه في البحث العلمي.	تحتوي الكلية على تجهيزات جديدة ( أجهزة اعلام آلي، أبواب، نوافذ، مكاتب، طاولات، كراسي...). خارج كلية يوجد موقف لسيارات خاص بهم إلا أن هناك سيارتين على أقل تصف جهة باب خلفي للكلية. في فترة الامتحانات تتقاسم الأساتذة الحراسون توزيع أوراق أسئلة الامتحانات، أوراق الاجابات، والمحاولات. في حالة وجود انشغال لدى أستاذ يطلب من أستاذ آخر تعويضه لحين عودته. وجود حديث جانبي لدى بعض الأساتذة عندما يكونون في مجموعة بصوت خافت. تشكيل فريق عمل صغير بين الأساتذة. رئيس القسم لا يجلس في مكتبه كثيرا في فترة الامتحانات. قبل انتهاء وقت الامتحانات ب 10 دقائق-15 دقيقة يقومون الأساتذة بتنبيه الطلبة بقرب انتهاء الوقت المحدد للامتحان كما يطلبون منهم الاسراع في تسليم الأوراق مع علم أن

<p>دقيقة واحدة تمكن الطالب من اكتشاف خطأ واحد في الاجابة. يسرع الأساتذة الى قاعات الحراسة للممارسة مهامهم. تعليق في فترة الامتحانات تعليمات خاصة بسير الامتحانات.</p>					
<p>يحترم الأساتذة في عرض نقاط الطلبة ترتيب لوحات اعلانات حسب المستويات. عند الرغبة في شرب القهوة أو تناول الغذاء أغلبية الأساتذة يذهبون بمفردهم. رغبة بعض الأساتذة تغيير المقاييس واستبدالها بمقاييس تتماشى مع تخصصاتهم. تمكن من افادة الطالب. تصريح بعض الأساتذة أن زملائهم يحتكرون المعلومات ويرفضون المساعدة. تأخر الأستاذ عن موعد محاضرة ب 10 دقائق. إعطاء الأستاذ برنامج المقياس وتغييره. عدم الرد على اتصال الهاتف النقال والاهتمام بالقاء المحاضرة.</p>	<p>إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن الوظيفة الفعلية وأثره على التحكم في منصب العمل. إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن جماعة العمل وأثره على أدائه مع جماعة. إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن المحيط الاداري للجامعة وأثره على أدائه في البحث العلمي.</p>	<p>العين المجردة والسمع بالأذن</p>	<p>كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف</p>	<p>11:30-13:30 مساء</p>	<p>2020/03/01</p>
<p>إجراء مداولات للطلبة، تجمع الأساتذة في قاعة الأساتذة المعلق عليها تعليمة إدارية يمنع دخول الطلبة الى قاعة بدون اذن للدخول وجود أستاذ يدخل ويخرج باستمرار من القاعة.</p>	<p>إغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن الوظيفة الفعلية وأثره على التحكم في منصب العمل. اغتراب الأستاذ</p>	<p>العين المجردة والسمع بالأذن</p>	<p>كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف</p>	<p>9:30-11:30 صباحا</p>	<p>2020/03/04</p>

جلوس الأساتذة في سيارات بدلا مع بقية الزملاء. مغادرة الأساتذة مباشرة من جامعة بعد انتهاء مهامهم.	الجامعي الباحث عن جماعة العمل وأثره على أدائه مع جماعة. اغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن المحيط الاداري للجامعة و أثره على أدائه في البحث العلمي.				
---	--	--	--	--	--

**الملحق رقم 03:** القائمة الإسمية للأساتذة المحكمين وبياناتهم الوظيفية.

الرقم	اللقب و الإسم	الدرجة العلمية	التخصص	الوظيفة	الجامعة
01	بن حمزة حورية	دكتوراة علوم	علم الإجتماع	أستاذ محاضر -أ-	جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف-
02	بوغراف حنان	دكتوراة علوم	علم الإجتماع الجريمة و الإنحراف	أستاذ محاضر -أ-	جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف-
03	بوخاري أم هاني	دكتوراة علوم	علم الإجتماع	أستاذ محاضر -أ-	جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف-
04	بوحنكة نذير	دكتوراة علوم	علم الإجتماع الجريمة و الإنحراف	أستاذ محاضر -أ-	جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف-
05	العابد عبد اللطيف	دكتوراة علوم	علم الإجتماع تنظيم وعمل	أستاذ محاضر -ب-	جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف-
06	سبرطعي مراد	دكتوراة علوم	علم الإجتماع التربية	أستاذ محاضر -ب-	جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف-
07	مقدم سعاد	دكتوراة علوم	علم الإجتماع	أستاذ محاضر -ب-	جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف-
08	العربي حجام	دكتوراة علوم	علم الإجتماع	أستاذ مشارك	جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف-

الملحق رقم 04: الصورة النهائية للإستمارة.

جامعة الشاذلي بن جديد – الطارف-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

استمارة خاصة بالاساتذة الجامعيين الباحثين بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية جامعة الشاذلي بن جديد

- الطارف-

حول الموضوع:

**أثر الاغتراب الوظيفي على الأداء التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين الباحثين  
دراسة ميدانية لعينة من الأساتذة الجامعيين الباحثين بكلية العلوم الاجتماعية و  
الانسانية جامعة الشاذلي بن جديد – الطارف -**

اشراف الدكتورة:

اعداد الطالبة:

بوروي زينب

هامل مهديّة

ملاحظة:

هذه المعلومات سرية للغاية ولا تستعمل الا لأغراض البحث العلمي

السنة الجامعية: 2020/2019

من فضلك أملأ الفراغات وضع علامة X أمام الإجابة الصحيحة المناسبة حسب رأيك:

أولاً: بيانات أولية.

1- الجنس: ذكر  أنثى

2- السن: 25 - أقل تماماً من 30

30 - أقل تماماً من 40

40 - أقل تماماً من 50

أكثر من 50

3- الحالة الاجتماعية: أعزب

زوج

لق

ل

4- الرتبة العلمية: أستاذ مساعد(ب)

أستاذ مساعد(أ)

أستاذ محاضر(ب)

أستاذ محاضر(أ)

أستاذ التعليم العالي

أستاذ مشارك

5- الخبرة المهنية:

6- التخصص: .....

**ثانياً:** بيانات خاصة باغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن الوظيفة الفعلية وأثره على مستوى التحكم في منصب العمل.

رقم	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
1	أجد تعارض بين ما تعلمته في مراحل دراستي ومرحلة التوظيف في بداية حياتي المهنية.			
2	أجد صعوبة في إتمام أي عمل أقوم به في وظيفتي.			
3	أحرص على الحضور والمشاركة في المجالس البيداغوجية المتعلقة بالعمل الأكاديمي.			
4	أعتبر عملية التدريس بالجامعة مجرد وظيفة أحصل عليها على أجر.			
5	أشعر بالسرور عندما أجد أحد مخرجات الجامعة يعمل كإطار في إحدى المؤسسات الإدارية والاقتصادية.			
6	أجد أن زملائي في العمل يدرسون مقاييس ليست مناسبة لتخصصهم.			
7	أجد صعوبة في تدريس المقياس المسند لي.			
8	أجمع كل ما له علاقة بالمقاييس المراد تدريسها.			
9	أعتقد أن التكوين البيداغوجي غير كافي للتحكم في منصب العمل.			
10	أشعر بالانتماء إلى وظيفتي المكلف بها.			

**ثالثاً:** بيانات خاصة باغتراب الأستاذ الجامعي الباحث عن جماعة العمل وأثره على مستوى أدائه مع جماعة.

رقم	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
1	أشعر بالارتياح عندما أبتعد قدر الإمكان عن العمل الجماعي.			
2	أفضل أن أعتد على نفسي ولا أطلب المساعدة من زملائي في العمل.			
3	أشعر بأن بعض زملائي في العمل يحتكرون المعلومات والخبرات.			
4	أجد صعوبة في التواصل مع زملائي في العمل.			
5	لا أتبادل مع زملائي في العمل زيارات اجتماعية في كثير من مناسبات.			
6	لا يسود بين زملائي في العمل روح الفريق الواحد.			
7	علاقتي بزملائي في العمل لا تحفزني على تحسين أدائي وتطويره.			
8	أشجع العمل في إطار فرق عمل صغيرة.			
9	أرى أن العلاقة مع جماعة العمل تتميز بالرسمية فقط.			
10	أشعر بغياب الرغبة لدى زملائي في العمل في تطوير العمل.			

**رابعاً:** بيانات خاصة باغتراب الأستاذ عن المحيط الإداري للجامعة وأثره على مستوى أدائه في البحث العلمي.

رقم	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
1	أحرص على الاطلاع الدائم بكل مستجدات القسم.			
2	أعتقد أن الحضور في الاجتماعات البيداغوجية الرسمية تزيد في الحرص على العمل.			
3	أقبل كل القرارات المتخذة من الإدارة دون اعتراض.			
4	أجد كل الإجراءات الإدارية المتبعة من قبل الإدارة مسيرة للعمل العلمي البيداغوجي.			
5	أقبل العمل في مناصب إدارية.			
6	أعتقد أن هذه المناصب الإدارية تساعدني في تحقيق هدي في العمل.			
7	تساهم المناصب الإدارية في الحصول على مكاسب مادية فقط.			
8	أفضل تقديم مقترحات مساعدة لإدارة الجامعة على تطوير البرامج العلمية.			
9	أحرص على المشاركة البناءة في التظاهرات العلمية مساهمة على تطوير البحث العلمي.			
10	ألاحظ ضعفا في التظاهرات العلمية المتخصصة.			
11	أجد صعوبة نشر في المجالات العلمية المحكمة.			

مع شكرنا و تقديرنا لتعاونكم.

الملحق رقم 01: الهيكل التنظيمي للكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية جامعة الشاذلي بن جديد \_الطارف\_

عميد الكلية

الأمين العام

مسؤول مكتبة الكلية

نائب العميد المكلف بما بعد التدرج و البحث  
العلمي و العلاقات الخارجية

نائب العميد المكلف بالدراسات و المسائل  
المرتبطة بالطلبة

رئيس مصلحة  
النشاطات  
العلمية  
الرياضية  
الثقافية

رئيس  
مكتب الأمن  
الداخلي

رئيس  
مصلحة  
الميزانية  
والمحاسبة

رئيس  
مصلحة  
الوسائل  
والصيانة

رئيس  
مصلحة  
المستخدمين

رئيس مصلحة  
التوجيه  
والبحت  
البيبولوجرافي

رئيس  
مصلحة  
تسيير  
الرصيد  
الوثائقي

رئيس مصلحة  
متابعة أنشطة  
البحت

رئيس مصلحة  
متابعة التكوين  
فيما بعد التدرج

رئيس مصلحة  
التعليم و التقييم

رئيس  
مصلحة  
التدريس

فرع  
المحاسبة

فرع الميزانية

فرع الصيانة

فرع الوسائل

فرع المستخدمين  
الإداريين التقنيين أعوان  
المصالح

فرع المستخدمين  
أساتذة

رئيس مصلحة التعاون  
والعلاقات الخارجية

رئيس مصلحة  
الإحصاء والإعلام  
والتوجيه

رئيس قسم القانون  
العام

رئيس قسم القانون  
الخاص

المشرف على نظام  
ل م د

## كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

تم تشكيل كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية بجامعة الشاذلي بن جديد بالطارف ، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12-242 في 04 جوان 2012م ، حيث كان قسم علم الاجتماع ملحقا بمعهد اللغات و الآداب .

تحتوي الكلية حاليا على قسم واحد هو علم الاجتماع يؤطره مجموعة من الأسانذة عددهم حاليا 43 من مختلف الرتب. أما عدد الطلاب الإجمالي في جميع المستويات و التخصصات هو: 832 .

تسعى الكلية لفتح أقسام و تخصصات جديدة للسنة الدراسية: 2018/2019 ( في انتظار اعتمادات الندوة الوطنية):

- قسم علم النفس

- الأنثروبولوجيا

يعمل التكوين في ميدان العلوم الاجتماعية

والإنسانية على تحضير الطلبة إلى الحياة العلمية والعملية عن طريق اكتساب المعارف المتجددة والتحكم في طرق وأساليب المبادرة. بما يسهل عملية الاندماج المهني للطلبة في مختلف ميادين العلوم الاجتماعية والإنسانية والإدارية القيادية، فهو بذلك يسهم في الإعداد الفعلي للطلبة والباحثين لمواجهة مشكلات وقضايا المجتمع ويوفر الكفاءات المتخصصة الضرورية لتنمية البلاد في إطار انفتاح الجامعة على المحيط الاقتصادي والاجتماعي.

### التنظيم العام للتكوين □ ليسانس + ماستر

### في علم الاجتماع

الهدف من التكوين في علم الاجتماع ضمن إطار نظام ل — م — د هو التحضير الفعلي للطلبة للانندماج في الحياة العلمية والعملية من خلال اكتساب معارف متجددة في مجال العلوم الاجتماعية ككل. تنظم مسالك التكوين لنيل شهادة الليسانس في ستة (6) سداسيات، يضم كل سداسي عدة وحدات تعليمية، وكل وحدة تحتوي على مجموعة من المواد التعليمية والمقاييس والأنشطة.

وتتجسد هذه الوحدات في الوحدات التعليمية

الأساسية، و وحدات تعليمية منهجية ، استكشافية، أفقية.

تمر مرحلة الدراسة الجامعية: لنيل شهادة الليسانس :

علم اجتماع العام — :

المرحلة الأولى : السنة أولى جذع مشترك — ميدان

العلوم الاجتماعية — سداسيين .

المرحلة الثانية: السنة الثانية: اختيار الفرع : تتوفر جامعة

الطارف على فرع واحد وهو علم الاجتماع يضم أيضا

سداسيين .

المرحلة الثالثة : السنة الثالثة: اختيار التخصص، تتوفر

الجامعة على تخصص واحد كسائر جامعات الوطن وهو

علم الاجتماع العام. و ذلك تبعا لقرارات الندوة الوطنية

من أجل توحيد التكوين في علم اجتماع .

أما فيما يتعلق بنيل شهادة الماستر ، فيوجد بالقسم

تخصصان هما:

1. علم اجتماع تنظيم و عمل.

2. علم الاجتماع اتصال و إعلام.

الهدف من التكوين الأول تمكين الطالب من فهم

الوظائف الفنية والعملية لإدارة تسيير الموارد البشرية، أما

الثاني فيهدف إلى تمكين الطالب من التحكم في فهم

  
**Université Chadli ben djedid  
el teref**

**faculté Sciences humaines  
Et Social**

**جامعة الشاذلي بن جديد  
الطارف**

**كلية العلوم الاجتماعية  
والإنسانية**

**2019/2018**

Université Chadli Ben djedid El-Tarf

BP : 73 EL –Tarf 36000. Algérie.

TEL : + 213 30 88 0105

Fax : + 213 38 60 14 17

www.univ-eltarf.dz

ماستر أكاديمي  
علم الاجتماع

ليسانس علم  
الاجتماع

سنة أولى جذع  
مشترك

علم الاجتماع  
تنظيم و عمل

فرع علم  
الاجتماع

علوم اجتماعية  
وإنسانية جذع  
مشترك

علم الاجتماع  
اتصال و اعلام

## القطاعات التشغيلية المستهدفة

يسمح التكوين في علم الاجتماع للطلبة بـ : العمل بالإدارات العمومية والجماعات المحلية وبمختلف المؤسسات الاقتصادية؛ الصناعية والخدمية.

- العمل بإدارات الموارد البشرية كمسير ومحلل لوظيفة الموارد البشرية.
- العمل كمرشد وموجه مهني بمراكز التكوين المهني.
- قطاع التربية والتعليم.
- إنشاء مؤسسات ذات بعد اتصالي أو إشهارى.
- إنشاء مؤسسات مصغرة في مجال الاستشارات الإعلامية.
- إنشاء مؤسسات استشارية في تدريب الموارد البشرية.
- إنشاء مؤسسات مصغرة في مجال الوساطة في التشغيل.

من الناحية الأكاديمية يسمح التخصص

للمتخصصين على شهادة الماستر بمواصلة الدراسة — في طور الدكتوراه على مستوى كافة جامعات الوطن .

