

A Socio-Organizational Reading Of The Phenomenon Of Job Alienation Among Faculty Members In Algerian Universities

A Field Study At The University Of Mohamed Siddik Bin Yahya - Jijel

قراءة سوسيو-تنظيمية لظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الجزائرية

-دراسة ميدانية في جامعة محمد الصديق بن يحيى -جيجل

qaraa'a sawsyoun-tandheemya ladhaahra alaaghtaab alwadheefee

ladaa 'a'daa' alhay'a attadreesya fee aljaam'at aljazaa'irya

-daraasa maydaanya fee jaam'a mahmd assadeeq ban yahee -jayjl

د. بوشلاغم حنان¹ أ.د. كوسة بوجمعة²

BOUCHELAGHEM Hanane, KOUSSA Boudjemaa

hanane.bouchelaghem@univ-jijel.dz الجزائر¹ جامعة جيجل

omhan1@hotmail.com جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02، الجزائر²

تاريخ الاستلام: 2022/09/19 تاريخ القبول: 2024/4/4 تاريخ النشر: 2024/6/..

Abstract : This study aimed to diagnose the relationship between job stress and the level of feeling of expatriation for working women. The questionnaire was distributed to deliberate sample being our intention women working in nursing, which includes 221 nurse and an estimated 22 Single any had been taking the equivalent of 10% of the study population. Where the use of statistical program (spss), in the calculation of the linear correlation coefficient of Pearson. in order to measure the changes in the dependent variable, when changing the values of the independent variable, so as to learn the relationships between hypotheses. Where he managed to have a positive direct correlation between the two variables 0.310.

Key words: Labor- feeling of expatriation - working woman.

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى تشخيص ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الجزائرية، ولتحقيق هذا الهدف تم إجراء دراسة ميدانية في جامعة محمد الصديق بن يحيى -جيجل. وتكون مجتمع البحث من 1035 عضو لسنة الجامعية 2019/2018، واستخدمت الاستبانة كأداة أساسية لدراسة والتي شملت 25 عبارة وتم التأكيد من صدقها من قبل المحكمين، وثباتها باستخدام معامل ألفا كرومباخ، بعد ذلك تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية قدرت بـ 90 مفردة. وقد تم استخدام البرنامج الإحصائي (spss)، في حساب متوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى شعور أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الجزائرية بالاغتراب الوظيفي جاء بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي قدره 3.52 للدرجة الكلية.

الكلمات المفتاحية: الاغتراب- الوظيفة- الاغتراب الوظيفي. الهيئة التدريسية- الجامعة.

1 مقدمة:

يلعب التعليم الجامعي دوراً بارزاً في تقدم المجتمعات البشرية وبناء الأسس التكنولوجية والفكرية في الدول، لذلك تعد الجامعة من أهم المؤسسات التعليمية والتربوية في المجتمع، لذلك كان لا بد من الاهتمام بمكونات الوحدة التعليمية، وتعد هيئة أعضاء التدريس من أهم هذه المكونات التي ينبغي الحفاظ عليها وتوفير لها المناخ المناسب من أجل انجاح العملية التعليمية، لأن غياب ذلك من شأنه أن يؤدي بهذه الهيئة إلى الابتعاد شيئاً فشيئاً من المؤسسة وفقدان الانتماء التنظيمي بسبب غياب الرضا الوظيفي بها، والذي يوصله للشعور بالاعتراب الوظيفي.

وعليه فهذه الظاهرة تعبر عن وجود خلل فالانتماء بسبب ضعف وغياب التفاعل الاجتماعي في محيط العمل، ونظراً لخطورة هذه الظاهرة على الفرد وعلى المؤسسة فقد حظيت باهتمام الكثير من العلماء في العلوم الاجتماعية، ويعتبر "كارل ماركس"، أول من استخدم هذا المصطلح في بيئة العمل والذي استمدته من هيجل وفيرورباخ والتي يعبر فيه عن حالة نفسية تجعل الموظف يشعر بأنه غريب ومنفصل عن ذاته وعن الآخرين وعن عمل، لذلك فالاعتراب في مؤسسات العمل يعد من الظواهر الاجتماعية الخطيرة لأنه يمس علاقات الموظف بمؤسسته والتي ينبغي عليه الولاء لها، فشعوره بالاعتراب له نتائج وخيمة على الموظف والمؤسسة والتي تنتهي بنتائج مرضية تؤثر على كليهما. ومن هذا المنطلق، فإذا كانت مسألة الاعتراب الوظيفي مهمة في مؤسسات العمل بصفة عامة، فهي مهمة أيضاً في المؤسسة التعليمية (الجامعة)، لما لأعضاء هيئة التدريس دوراً مهماً في تنفيذ البرامج التي تساهم في بناء الأجيال وتكوينهم وإعدادهم، وكذا بناء مؤسسات الدولة باعتبار أن خريجي الجامعات سيلتحقون بالوظائف التي تتناسب مع تخصصاتهم الجامعية، لذلك فتوفير المناخ الإيجابي من شأنه أن يسمح لهذه الفئة أداء المهام بالطريقة المطلوبة والقدرة على تحقيق الأهداف التي تسعى إليها مؤسسات التعليم الجامعي إلى تحقيقها.

وتأسيساً لما سبق، سنحاول من خلال هذه الورقة العلمية تقديم قراءة سوسيو-تنظيمية لظاهرة الاعتراب الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الجزائرية، وذلك عن طريق القيام بدراسة ميدانية في جامعة محمد الصديق بن يحيى -جيجل-

كمنهجاً مصغراً يعكس واقع الجامعات الجزائرية الأخرى، نظراً لأن معالجة هذا الموضوع في البيئة الجزائرية محدود حسب إطلاع الباحثة بالرغم من أهمية هذه الفئة التي تساهم في بناء المجتمع الجزائري عقلياً جسدياً ونفسياً وروحياً.

1. الإطار النظري للدراسة:

1. إشكالية الدراسة:

يعد الاغتراب ظاهرة نفسية إنسانية بارزة ومتميزة في العصر الحديث، لأنه عصر يعكس أزمات سياسية واجتماعية وفكرية وأخلاقية، لذا فإن مصطلح الاغتراب لا يمكن التعامل معه على أنه مفهوم مطلق وواضح إذ لا يزال في حقيقة الأمر يشوبه الكثير من الغموض والتداخلات، لذلك أستخدم هذا المصطلح بدلالات مختلفة ظهر الكثير منها بشكل يفتر إلى التمييز بشده للحد الذي لا يمكننا فيه التحديد بوضوح من هو المغترب.

(ناصر، صبر، 2013، ص 8)

ومن هذا المنطلق، تعتبر ظاهرة الاغتراب بصورها وملاحها المتعدد من الظواهر الاجتماعية الخطيرة التي تمس مؤسسات العمل بشكل عام والجامعة بشكل خاص، حيث أن شعور الموظف بالاغتراب له تأثيراته السلبية سواء على الجانب الوظيفي أو الجانب النفسي، فكلما كان الشخص يشعر بأنه غريب عن مؤسسته كلما انخفض ولاءه لها، لأن الشعور بالقلق وعدم الراحة يؤدي بالموظف إلى الإحجام عن ممارسة المهام الموكلة له وبالطريقة المطلوبة، نظراً لانخفاض دافعيته وعد رضاه الوظيفي، النتائج في الكثير من الأحيان من انعدام الثقة والذي يولد انعدام القدرة فالإحساس بان هناك من تخاف منهم نتيجة عدم الثقة في النفس مما ينتج عنه بالضرورة عدم القدرة في اتخاذ القرارات أو عدم القدرة على المواجهة مما يدعو إلى الانزواء والهروب إما من الذات وإما من الآخرين وما ينطوي عليه في النهاية إلى العزلة والانفرادية وكلها مظاهر تعبر عن الاغتراب في الجامعة. وهذا ما أشرت كل من دراسة زاهي (2008) ودراسة المطيوي (2016) حيث أكد على أن مستوى الاغتراب الوظيفي كان أقل بقليل عن المتوسط لدى المعلمين، في مقابل ذلك وجدت دراسة العسال (2009) بأن مستوى الاغتراب لدى المعلمين متوسط. وعليه ونظراً لخطورة الظاهرة وانتشارها في الآونة في مؤسسات التعليمية كان لابد من دراستها وتقديم قراءة سوسيو-تنظيمية لظاهرة الاغتراب الوظيفي

لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الجزائرية، نظرا لأهمية هذه الفئة في صيرورة العملية التعليمية، فتوفر مناخ عمل يشجعهم على أداء الهام المنوطة بهم أصبح أكثر من ضروري، فكثير من الموظفين في مؤسسات العليم العالي أصبحوا يشعرون بعدم الرضا الوظيفي والانتماء لوظائفهم ناهيك عن غياب العلاقات الاجتماعية التي تربطهم بزملائهم أو مؤسساتهم واغترابهم في بئة عمله، الأمر الذي دفع بالباحثين لدراسة الموضوع من خلال القيام بدراسة ميدانية في جامعة محمد الصديق بن يحيى -جيجل- كنموذج للدراسة، ومحاولة تميم نتائجها على كل الجامعات الجزائرية، لذلك سنحاول من خلال هذه الورقة العلمية الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي:

-ما هو مستوى شعور أعضاء الهيئة التدريسية بالاغتراب الوظيفي في الجامعات الجزائرية؟
وللإجابة عن هذا التساؤل قمنا بصياغة العديد من الأسئلة الفرعية التالية:

-ما هو مستوى شعور أعضاء الهيئة التدريسية بالعجز في الجامعات الجزائرية؟

-ما هو مستوى شعور أعضاء الهيئة التدريسية باللامعيارية في الجامعات الجزائرية؟

-ما هو مستوى شعور أعضاء الهيئة التدريسية بالعزلة الاجتماعية في الجامعات الجزائرية؟

-ما هو مستوى شعور أعضاء الهيئة التدريسية بفقدان الذات في الجامعات الجزائرية؟

2-فرضيات الدراسة:

-الفرضية الرئيسية:

مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية الجامعات الجزائرية متوسط؟

-الفرضيات الفرعية:

- متوسط الشعور بالعجز لدى أعضاء الهيئة التدريسية الجامعات الجزائرية متوسط؟

-مستوى الشعور باللامعيارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية الجامعات الجزائرية متوسط؟

-مستوى الشعور بالعزلة الاجتماعية لدى أعضاء الهيئة التدريسية الجامعات الجزائرية متوسط؟

-مستوى الشعور بفقدان الذات لدى أعضاء الهيئة التدريسية الجامعات الجزائرية متوسط؟

23. أسباب اختيار الموضوع:

يشكل موضوع الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات

الجزائرية من المواضيع الهامة التي تستدعي البحث والتنقيب، حيث تم اختيار هذا

الموضوع كموضوع للدراسة بعد توفر جملة من الأسباب منها:

- الميل الشخصي لدراسة موضوع الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الجزائرية.
- الرغبة الخاصة في توسيع دائرة معرفتي بهذا الموضوع وتحديد الكيفيات والعمليات المناسبة لذلك.

- قابلية الموضوع للدراسة العلمية والميدانية باعتبارها ظاهرة موجودة.
- اطلعنا على بعض الدراسات التي أثارت فينا الرغبة بدراسة هذا الموضوع، من خلال محاولة معرفة الحثيات الفعلية لظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الجزائرية.

4. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في:

-تساهم هذه الدراسة في تحفيز الباحثين بقيام بدراسات ميدانية ترتبط بظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الجزائرية، خاصة وأنها تعنى بمجتمع بحث جد مهم ألا وهو أعضاء هيئات التدريس، الذي يحتاج إلى مناخ تنظيمي محفز لأداء المهام المنوطة به، يسوده الاستقرار والرضا الوظيفي.
-تعد من الدراسات الرائدة التي تبحث في موضوع الاغتراب الوظيفي في البيئة الجزائرية وبشكل خاص بالجامعة الجزائرية.

-تتبع أهمية هذه الدراسة في كونها تسمح لنا بالتعرف على الأسباب والعوامل التي تؤدي بأعضاء الهيئة التدريسية إلى الشعور بالاغتراب الوظيفي داخل محيط العمل.
-تكمن أهمية هذه الدراسة على المستوى العلمي في معرفة مدى قدرة أعضاء الهيئة التدريسية لمواجهة الضغوطات والتأقلم معها وتقليل من مستوى شعورهم بالاغتراب الوظيفي.

-تقدم اقتراحات تساهم في إفادة المهتمين بظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في ميدان العمل من أجل وضع برامج وقوانين لتخفيف من حدة هذا الشعور وخلق بيئة عمل سليمة.

5. أهداف الدراسة:

يقوم الباحث بالبحث العلمي من أجل تحقيق جملة من الأهداف يسعى الوصول إليها من خلال الدراسة التي يقوم بها، وهذا الدراسة تسعى لتحقيق الأهداف التالية:

- الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو التعرف على مستوى الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الجزائرية، من خلال دراسة ميدانية في جامعة محمد الصديق بن يحي -جيجل.
- إبراز العوامل والأسباب التي تؤدي إلى شعور أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الجزائرية بالاعتراب الوظيفي.
- إثراء البحث السوسولوجي الذي هو بحث تراكمي ومستمر، وخاصة أن شعور بالاعتراب الوظيفي في بيئة العمل من القضايا المطروحة في الساحة الإعلامية وحتى السياسية والاقتصادية.

6. مفاهيم الدراسة:

1.6 مفهوم الاعتراب الوظيفي:

الاعتراب عند كارل ماركس (Karl Marx) هو: "مصطلح اجتماعي في نظريته العامة عندما أراد تفسير عوامل المنافسة والصراع بين طبقات المجتمع، فهو ظاهرة اجتماعية، يشعر فيها الإنسان بأنه مغترب، وبعيد عن الشيء الذي أوجده وخدمه وضحى من أجله." (الحسن، 2006، ص 67)

و عرف Vandenberghe الاعتراب الوظيفي بأنه: "ضعف العلاقة بين الفرد والوظيفية ومستوى الاندماج، وهذا الاندماج قد يكون نفسيا أو فكريا أو مهنيا". (P 33 . Vandenberghe, 2002)

هذا ويشير "ماكس فيبر" إلى أن الاعتراب الوظيفي بأنها: "حالة يثبت فيها الموظف أنه عامل خارج وظيفته". (Valikhani And Soltani 2015,P 279)

وتأسيسا لما ورد أعلاه يمكن تقديم تعريف إجرائي للاعتراب الوظيفي بأنه: "ظاهرة إنسانية سلبية قد يتعرض لها الموظفون في أية مؤسسة، ينتج عنها شعور الموظف داخل المؤسسة التي يعمل بها بالعجز والعزلة واللامعنى واللامعيارية وبالانفصال عن الذات وعدم اندماجه وتفاعله مع الأصدقاء وجماعة العمل ويصبح لديه ضعف بالانتماء لهذه المؤسسة."

2.6. مفهوم الهيئة التدريسية:

عضو هيئة التدريس هو: "شخص مزود بالمسؤولية لمساعدة الآخرين على التعلم و التصرف بطريقة مختلفة وجديدة، فهو مسؤول عن عملية التعليم؛ و لكن يستثنى من هذا التعريف: أولياء الأمور وغيرهم، فأعضاء هيئة التدريس هم الأشخاص الذين لديهم وظائف ومهام مهنية أساسية، وهي مساعدة الآخرين على التعلم و التطور". (نمور، 2012/2011، ص 56)

وتعرف أيضا بأنها: "جميع العاملين في التدريس وهم جميع أعضاء المجالس الأكاديمية في الجامعة من حملة شهادتي الماجستير والدكتوراه في التخصصات كافة. وهم المثبتون والمتفرغون للمهمة الأكاديمية في وظائفها الثلاث التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع. (أحلام عبد الحافظ صبح، 2013، ص 10)

كما يمكن تعريف فهيئة التدريس بالتعليم العالي هي: "جميع الأشخاص المستخدمين في مؤسسات وبرامج التعليم العالي للقيام بالتدريس، البحث، الاضطلاع بأنشطة التعمق العلمي وتقديم خدمات تعليمية للطلاب أو المجتمع بصورة عامة". (نمور، 2012/2011، ص 56)

3.6. مفهوم الجامعة:

لا يوجد تعريف قائم بذاته أو تحديد شخصي وعالمي لمفهوم الجامعة، وذلك لتعدد الزوايا التي يمكن النظر من خلالها إلى هذه المؤسسة، فعند علماء التربية هي مؤسسة تعليمية، تعرض التعليم العالي؛ وفي نظر علماء الاجتماع هي مؤسسة اجتماعية، نشاطها موجه لتلبية الطلب الاجتماعي على التكوين العالي، والمساهمة في التنمية الاجتماعية للمجتمع؛ أما عند الباحثين في مجال الاقتصاد فهي منشأة، هدفها إعداد الرأس مال البشري الضروري لقيادة التنمية الاقتصادية في بلد ما، بأقل التكاليف الممكنة، فالجامعة إذا مؤسسة وطنية قبل أن تكون مؤسسة أكاديمية. (سعد الله، 2003، ص 16)

وحسب تعريف ألان توران فهي مكان لقاء يتحقق فيه الاحتكاك بين عملية تنمية المعرفة وخدمة هدف التعليم، والحاجة إلى الخريجين. (عريفج، 2001، ص 15)

ويمكن تعريف الجامعة بأنها: هي مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين وأنظمة وأعراف وتقاليد أكاديمية معينة، وتتمثل وظائفها في التدريس، والبحث العلمي،

وخدمة المجتمع، وتتألف من مجموعة من الكليات والأقسام ذات الطبيعة العلمية المتخصصة، وهي مؤسسة اجتماعية أنشأها المجتمع لخدمة بعض أغراضه، فالعلاقة بين التعليم الجامعي والمجتمع، تفرض عليه أن يكون وثيق الصلة بحياة الناس، ومشكلاتهم وآمالهم بحيث يكون هدفه الأول، تطوير المجتمع والنهوض به إلى أفضل المستويات التقنية والاقتصادية والصحية والاجتماعية، فالعلاقة التي تقيمها الجامعات بمجتمعها كما حددها عواد. (باكير، 2014، ص2)

7. مدخل نظري حول الاغتراب الوظيفي

1.1. أبعاد الاغتراب الوظيفي

-**الشعور بالعجز:** يعني عدم قدرة الفرد على السيطرة على الأحداث والمجريات مع عدم قدرته على التأثير في المواقف الاجتماعية التي يتعرض لها مع عجزه عن السيطرة على تصرفاته وأفعاله ورغباته، وبالتالي يجعله غير قادر على تقرير مصيره، فمصيره وإرادته تتحدد من قبل عوامل وقوى خارجية. (جوردون، 2008، ص 162)

- **اللامعنى:** هو شعور الموظف بأنه يفتر إلى وجود مرشد أو موجه للسلوك والاعتقاد، والفرد المغترب هنا يشعر بالفراغ الهائل نتيجة لعدم توافر أهداف أساسية تعطى معنى لحياته وتحدد اتجاهاته وتستقطب نشاطاته وتتفق مع اهتماماته وطموحاته.

(Tanewski, Winter &Denison, 2002, P 304)

-**العزلة الاجتماعية:** ويشير إلى شعور الفرد بالعزلة والعزلة عن المحيطين به سواء داخل المنظمة أو خارجها، مما يؤدي إلى ضعف روح الانتماء للجماعة التي يعمل معها وكذلك تنخفض فعاليته في تحقيق الأهداف التنظيمية. (ناصر صبر، 2013، 252)

- **الاغتراب عن الذات:** هذا النوع من الاغتراب يتمثل في انفصال الموظف عن ذاته وعدم التطابق معها، أي أنه يخلق ذاتاً غير حقيقية نتيجة لتأثيرات الضغوط الاجتماعية وبما تحمله من نظم وأعراف وتقاليده وبكل تناقضاته مما يؤدي إلى طمس الذات الحقيقية للفرد، بحيث يكون غير قادر على أيجاد الأنشطة والفعاليات التي مكنته وهذا قد تكافئ قدراته ويؤدي إلى الشعور بعدم الرضا عن ذاته ويفقد صلته الحقيقية بذاته وقد يرفض كل ما يحيط به وكذلك قد يصاحبه الشعور بالضيق لكل ما هو قائم حوله. (كربن،

ناميدي، 2013، ص 304)

-فقدان المعايير: حالة انهيار المعايير التي تنظم وتوجه السلوك ومن تم رفض الفرض للقيم والمعايير السائدة في المجتمع نظراً لعدم ثقته في المجتمع ومؤسساته. (أبو شعيرة، مارس 2014، ص 246)

2.7. العوامل المؤثرة في الاغتراب الوظيفي

لقد ارجع الباحثين عبر الفكر الإداري الشعور بالاغتراب إلى عدة عوامل، حيث تناول الباحثون مصادر الاغتراب بشكل عام وعند العاملين بشكل خاص إذ رأوا أن الشعور بالاغتراب يأتي نتيجة عوامل نفسية مرتبطة الناحية النفسية والعضوية وبعوامل اجتماعية مرتبطة بالمجتمع الذي يعيش فيه مما يجعله غير قادر على التغلب على مشكلات الحياة كما يحدث الاغتراب نتيجة للتفاعل غير الناضج بين العوامل النفسية والعوامل الاجتماعية والثقافية والعوامل الاقتصادية، لذلك فقد تنوعت العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي بين العاملين في المنظمة. (بن زاهي، تاوريت، 2010، ص ص 138_147)

وإن كانت في الغالب تعود العاملين رئيسين هما:

-عوامل تعود إلى المنظمة: والمتمثلة في التكنولوجيا المستخدمة في المنظمة وضعف الفعالية الإدارية والخلل في التقارير وكفاءة الأداء وضعف نظام الحوافز وخضوعه للمجاملات والعلاقات الشخصي، وكذا العمل في مواقع مختلفة في المنظمة تسبب التمييز بين موظفيها كإعدام الهوية والإضاءة في أماكن معينة من المنظمة وتهميش العامل، كل هذه العوامل تؤدي للاغتراب الوظيفي.

-عوامل تعود إلى العاملين في المنظمة: والمتمثلة في عدم الثقة بالنفس والمخاوف المرضية والقلق والإرهاب الاجتماعي، وغياب الإحساس بالتماسك والتكامل الداخلي في الشخصية، وعدم الشعور بالهوية والانتماء والشعور بالقيمة والشعور بالأمن كل هذه العوامل تؤدي للاغتراب الوظيفي. (بن زاهي، تاوريت، 2010، ص ص 138_147)

3.7. الاتجاهات النظرية المفسرة للاغتراب

الاغتراب نوع خاص من تصوير العلاقة بين الإنسان والأشياء، "هوب" هو أول من استعمل هذا المصطلح في الفلسفة السياسية، كما أعطي "جاك روسو" بعداً آخر أكثر عمقا في كتابه الشهير وفي نظريته "العقد الاجتماعي"، أما "فيورباخ" فنزع عن الاغتراب معناه العالمي واختصره في نقد الأديان. وقد شاع هذا المصطلح مع بداية الثورة

الصناعية، وأصبح يشكل ظاهرة بارزة في المجتمعات الرأسمالية وذلك بحكم حداثة الآلة وتعد الحياة الاجتماع، وهكذا أصبح الإنسان يشكل جزيرة لوحده، بعد انفصام الوحدة وتفكك علاقة القرب، وفي الوقت الذي كان فيه الإنسان البدائي يعيش في شكل تجمعات لظروف الطبيعة، فيعامل التطور تحول الإنسان في الحضارة الغربية إلى الكائن المكتمل"، ليس بحاجة إلى الآخرين، هنا بدأ يشعر بالاعتراب لأنه لم يعد قادرا على خلق علاقات بالمحيط الاجتماعي، وفعلا بدأ الصراع يتحول إلى داخله، وبدأت المعركة بين الذات (اللاوعي) و"الأنا الوعي، وبالتالي أصبح المنطوي على نفسه يظهر مغتربا عن الناس وعن عمله، بل ومن نفسه ومشاعره وعواطفه يعاني عذاب الوحدة والعجز عن الاتصال بالآخرين وعدم القدرة على التعامل مع غيره. (بوشياوي، 2015، ص 70)

ويمكن تلخيص أهم الاتجاهات الفكرية التي تناولت موضوع الاعتراب في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): يوضح الاتجاهات الفكرية التي تناولت موضوع الاعتراب

أهم المرتكزات	الرواد	النظريات المفسرة للاعتراب	
التركيز على الجانب الديني والوجودي	جون بول ساتر	نظرية ساتر	النظريات الإيتولوجية (الوجودية)
	ماركوز	النظرية الماركوزية	
التركيز على الظروف والمؤثرات البيئية	كارل ماركس	النظرية الماركسية	النظريات السوسولوجية
	ماكس فيبر + ميرتون	النظرية البيروقراطية	
	إميل دوركايم	النظرية الدوركايمية	
التركيز على الجانب النفسي في اغتراب الذات الإنسانية	سيجمود فرويد	نظرية التحليل النفسي	النظرية البسيكولوجية
	إيريك فروم	نظرية فروم	

المصدر: من إعداد الباحثة

II. الإطار الميداني للدراسة:

1. منهج البحث:

انطلاقا من القاعدة المنهجية التي تؤكد أن طبيعة الدراسة هي التي تحدد طبيعة المنهج المستخدم فقد تم استخدام المنهج الوصفي، كونه يساعد على وصف الظاهرة المدروسة.

2. أدوات جمع البيانات:

1.2. الملاحظة: وقد تم استخدامها أثناء قيامنا بزيارة ميدان الدراسة (جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل) وكذا أثناء توزيع الاستمارات على أعضاء هيئة التدريس بها،

فكانت الملاحظة التلقائية والملاحظة المقصودة خلاصة ملاحظة أدائهن للعمل وكيفية التعامل مع الزملاء والطلبة، حيث تم تدوين الملاحظات التالية:

- وجود علاقة طيبة بين أعضاء هيئة التدريس والرؤساء .
- وجود علاقة متباينة بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة.
- وجود ازدحام في أوقات العمل.
- عدد النساء أكثر من عدد الرجال.

2.2. **المقابلة:** وقد تم استخدامها من أجل الاستفادة منها صياغة الاستبيان، أما فيما يخص نوعية المقابلة فقد قمنا بمقابلة مباشرة وذلك من خلال.

3.2. **الاستبيان:** ولقد تم اللجوء في بناء الاستمارة على الأسئلة المغلقة التي يحدد الباحث الإجابات مسبقا، والمبحوث يختار الاقتراحات التي وضعها له الباحث. وقد احتوت الاستمارة على 25 سؤال موزعة على محاورين كما يلي.

المحور الأول: يتعلق بالبيانات العامة والشخصية لعينة الدراسة يحتوي على 5 عبارات

المحور الثاني: يتعلق بمحو الاغتراب الوظيفي. يتضمن 20 عبارات وزعت كما يلي:

- ❖ الشعور بالعجز ويضم (5) عبارات
- ❖ الشعور باللامعيارية (05) عبارات
- ❖ الشعور بالعزلة الاجتماعية ويضم (05) عبارات
- ❖ الشعور بفقدان الذات (05) عبارات

وقد تم توزيع العبارات وفقا لمقياس ليكرت الخماسي كالتالي:

درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
05	04	03	02	01

-الخصائص السيكو-تقنية لأداة الدراسة:

الصدق: وتم التأكد من صدق أداة الاستبيان من خلال عرضها ومناقشة بنودها مع مجموعة من المحكمين. حيث قام الباحثين بعرض مسودة أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين وقدر عددهم بـ 05 حكمين من ذوي الاختصاص في علم الاجتماع، وهذا ما يسمى بالصدق الظاهري. وذلك لمعرفة مدى وضوح البنود وسلامتها اللغوية.

الثبات: تم حساب معامل الثبات لمقياس مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجزائرية من الدراسة الاستطلاعية، حيث وزعت الأداة على 25 عضو تدريس بجامعة محمد الصديق بن يحي -جيجل بطريقة عشوائية، باستخدام طريقة الاتساق الداخلي. وكانت قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ مساوية لـ 0.80. ولتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات المعالجة تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية **spss** في حساب التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والنسب المئوية.

هذا وقد تم استدام هذا البرنامج الاحصائي في معرفة درجة الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد الصديق بن يحي.

وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): يوضح درجة الأجوبة حسب مجالات المتوسط الحسابي

الدرجة	المتوسط الحسابي
منخفضة	من 1 إلى 2.33
متوسطة	من 2.34 إلى 3.67
مرتفعة	من 3.68 إلى 4

وقد جاء هذا المقياس من خلال قسمة المدى الكلي للاستجابة والمقدر بـ 4، على عدد الفقرات والتي قدرت بـ 3 والتي تحصلنا من خلالها على 1.33.

3. المجتمع الاحصائي وعينته:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد الصديق بن يحي في العام الدراسي /2019، والبالغ عددهم 1035 عضواً، وذلك حسب آخر إحصائية الصادرة عن الجامعة، وقد تم اختيار عينة عشوائية، مكونة من (90) عضو هيئة تدريس بجامعة محمد الصديق بن يحي. وسنحاول فيما يلي إبراز الخصائص السوسيو-مهنية لتوزيع أفراد عينة الدراسة:

الجدول رقم (03): يوضح الخصائص السوسيو-مهنية لتوزيع أفراد عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرارات	الإحتمالات	المتغير
44.44	40	ذكر	الجنس
55.56	50	أنثى	
100	90	المجموع	
11.11	10]30-20 [السن
44.45	40	[40-30]	
33.33	30	[50-40]	
11.11	10	[60-50]	
100	90	المجموع	
33.33	35	ماجستير	المستوى التعليمي
60.11	55	دكتوراه	
100	90	المجموع	
16.67	15	أستاذ مساعد ب	الدرجة العلمية
22.22	20	أستاذ مساعد أ	
27.78	30	أستاذ محاضر ب	
22.22	20	أستاذ محاضر أ	
5.55	05	أستاذ التعليم العالي	
100	90	المجموع	
16.67	15]10-1 [الأقدمية
50	45]20-11 [
27.78	25]30-21 [
5.56	05]40-31 [
100	90	المجموع	
16.67	15]64000-54000 [الراتب الشهري
22.22	20]74000-64000 [
27.78	30]84000-74000 [
27.77	25	أكثر من 84000	
100	90	المجموع	

من خلال بيانات الجدول يتضح أن عينة الدراسة يتصدرها جنس الإناث بنسبة 55.56%، في مقابل الذكور بنسبة 44.44%، وهي نسب متقاربة ما يدل على عدم وجود أولوية التوظيف حسب الجنس.

بالنسبة لسن المبحوثين قامت الدراسة بتوزيعهم حسب فئات عمرية عشرية، حيث يتضح من خلال الجدول أن الفئة العمرية [30-40] سنة تمثل أكبر نسبة من مجموع العينة حيث بلغت نسبة 44.45%، تليها الفئة العمرية [40-50] سنة بنسبة

33.33%، ثم الفئة [50-60] والفئة العمرية [40-50] سنة بنسبة 11.11%، من خلال هذه الجدول يمكن الإستنتاج أن العينة يطغي عليها المنتمين إلى الفئة العمرية [30-40] سنة و [20-30] سنة، أما متوسط سن المبحوثين فقدر ب 38,91 سنة المقابل للفئة العمرية [30-40] ذات أعلى تكرار.

كما يتضح من خلال بيانات الجدول عن الخبرة المهنية أن نسبة 50 % من أفراد عينة الدراسة تتمركز في الفئة من [11-20] سنوات وهي أعلى نسبة مسجلة، تليها نسبة 27.78 % تتمركز في الفئة العمرية [21-30]، في مقابل فئة [31-40] سنة بنسبة ضئيلة جدا تمثلت في 5.56%. ومتوسط الخبرة المهنية لأفراد العينة يساوي 17,30 سنة، المقابلة للفئة [11-20] سنوات ذات أعلى.

من خلال معطيات الجدول حول المرتب الشهري للمبحوثين، يتضح أن أكبر نسبة كانت من نصيب ذوي فئة الدخل الشهري [74000-84000] ألف د.ج بنسبة 27.78% وهي الفئة الحاملة لشهادة الدكتوراه، تليها كذلك فئة أكثر من 84000 ألف د.ج بنسبة 27.77%، تليها فئة [64000-74000] ألف د.ج بنسبة 22.22 % وتمثل فئة الأساتذة المتعاقدون، في مقابل أدني نسبة سجلتها فئة [54000-64000] ألف د.ج بنسبة 16.67% من إجمالي مفردة الدراسة وهم أصحاب الفئة الحاملة لشهادة الماجستير.

4. عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

لإيجاد مستوى الاغتراب لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة محمد الصديق بن يحي قمنا بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الاغتراب الوظيفي كما يلي:

1.4. عرض ومناقشة نتائج الدراسة المتعلق بالفرضية الفرعية الاولى

الجدول رقم (04): يوضح الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية لبعدها الشعور

بالعجز

الترتيب	الدرجة	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	العبرة
4	متوسطة	1.45	3.42	لا أجد من يساعدني عند تعرضي لمشكلة داخل الجامعة
2	مرتفعة	1.10	3.76	أجد صعوبة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملتي
3	متوسطة	1.24	3.53	في كثير من الأحيان في ترك العمل بمهذ الجامعة
5	متوسطة	1.26	2.69	أشعر بالعجز في أداء المهام الموكلة لي
1	مرتفعة	0.9	4.00	أجد صعوبة في مناقشة أمور العمل مع زملائي بالجامعة
		1.19	3.48	المجموع

يتبين من خلال قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين للفقرات المتعلقة ببعد الشعور بالعجز، بأن غالبية أفراد عينة الدراسة يشعرون بالعجز بدرجة متوسطة حيث بلغ إجمالي متوسطات 3.48، هذا ونجد أعلى قيمة للمتوسط الحسابي قد قدر بـ 4.00 والذي يمثل العبارة: "أجد صعوبة في مناقشة أمور العمل مع زملائي بالجامعة"، تليها 3.76 والتي تشير للعبارة: "أجد صعوبة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملتي"، في حين نجد أن أقل متوسط حسابي فقد بلغ 2.69 والذي يمثل العبارة: "أشعر بالعجز في أداء المهام الموكلة لي".

هذا ونلاحظ من خلال الشواهد الكمية بأن 2 فقرات بدرجة مرتفعة، في حين 3 فقرات بدرجة متوسطة. ونجد دراسة "طارق بن موسى العتيبي" لا تقترب حتى وإن كان ذلك بصورة غير مباشر من النتائج التي توصلت إليها الدراسة الراهنة فيما يتعلق بمتغير العجز والتي أكدت بأن الاغتراب الوظيفي موجود بدرجة ضعيفة، في حين دراستنا كان الاغتراب متوسط.

1.4. عرض ومناقشة نتائج الدراسة المتعلق بالفرضية الفرعية الثانية

الجدول رقم (05): يوضح الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية لبعد الشعور

باللامعيارية

الترتيب	الدرجة	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	العبارة
2	مرتفعة	0.93	3.76	لا أكثرث للقوانين المعمول بها المؤسسة
4	متوسطة	1.42	3.34	أعتقد بأن الجامعة تفتقد للكثير من القيم
3	مرتفعة	1.02	3.69	أعتقد بأن الالتزام بالأنظمة الجامعية غير مجدي
5	متوسطة	1.38	3	أجد صعوبة في أداء فريضة الصلاة بالجامعة
1	مرتفعة	0.75	4.33	كثير ما أقوم بخلق تبريرات وهمية عند مخالفة أنظمة الجامعة
		1.1	3.62	المجموع

يتبين من خلال قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين للفقرات المتعلقة ببعد الشعور باللامعيارية، بأن غالبية أفراد عينة الدراسة يشعرون باللامعيارية بدرجة مرتفعة حيث بلغ إجمالي متوسطات 3.62، هذا ونجد أعلى قيمة للمتوسط الحسابي قد قدر بـ 4.33 والذي يمثل العبارة: "كثير ما أقوم بخلق تبريرات وهمية عند مخالفة أنظمة الجامعة"، تليها 3.76 والتي تشير للعبارة: "لا أكثرث للقوانين المعمول بها المؤسسة"، في حين نجد أن أقل متوسط حسابي فقد بلغ 3 والذي يمثل العبارة: "أجد صعوبة في أداء فريضة الصلاة بالجامعة".

هذا ونلاحظ من خلال الشواهد الكمية بأن 3 فقرات بدرجة مرتفعة، في حين 2 فقرات بدرجة متوسطة، وعليه تثبت نتائج الدراسة الراهنة بأن هناك مستوى مرتفع من الشعور باللامعيارية في مقابل نجد كل من بلعابد عبد القادر" و "خالدي الحواس" إلى أن هناك ذو دلالة إحصائية للشعور بعدم الرضا ولللامعيارية وهذا يتوافق مع الدراسة الراهنة

3.4. عرض ومناقشة نتائج الدراسة المتعلق بالفرضية الفرعية الثالثة

الجدول رقم (06): يوضح الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية لبعده

الشعور بالعزلة الاجتماعية

الترتيب	الدرجة	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	العبارة
4	متوسطة	0.93	3.46	أشعر بأنه لا توجد صداقة بين زملاء العمل
1	مرتفعة	0.92	3.81	أرغب في الإنفراد وعدم الإختلاط في بيئة العمل
2	مرتفعة	0.99	3.76	أشعر بالوحدة في ظل تواجدي مع زملاء العمل
5	منخفضة	1.34	2.57	أتجنب المشاركة في النشاطات الجامعية كالملتقيات والمؤتمرات
3	متوسطة	1.34	3.53	أجد قناعاتي تختلف عن قناعات زملائي في العمل
		1.12	3.43	المجموع

يتبين من خلال قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين للفقرات المتعلقة ببعده الشعور بالعزلة الاجتماعية، بأن هناك تفاوت بين أفراد عينة الدراسة من حيث شعورهم بالعزلة الاجتماعية، حيث بلغ إجمالي متوسطات 3.43، هذا ونجد أعلى قيمة للمتوسط الحسابي قد قدر بـ 3.81 وانحراف معياري قدره 0.92 الذي يمثل العبارة: "أرغب في الإنفراد وعدم الإختلاط في بيئة العمل"، تليها 3.76 والتي تشير للعبارة: "أشعر بالوحدة في ظل تواجدي مع زملاء العمل"، في حين نجد أن أقل متوسط حسابي فقد بلغ 2.57 والذي يمثل العبارة: "أتجنب المشاركة في النشاطات الجامعية كالملتقيات والمؤتمرات".

هذا ونلاحظ من خلال الشواهد الكمية بأن 2 عبارات بدرجة مرتفعة، في حين 2 عبارات بدرجة متوسطة، وعبارة واحدة بدرجة منخفضة. وتختلف هذه النتيجة عن الدراسة الميدانية التي قام بها "Tummers & Laura den Dulk" والتي خلصت إلى وجود مستوى منخفض من الشعور بالعجز وبالتالي مستوى الاغتراب الوظيفي منخفض في حين الدراسة الحالية توصلت إلى أن هنا مستوى متوسط من الشعور باللامعنى والعجز والذي ترتب عنه الشعور بمستوى متوسط بالاغتراب الوظيفي، ولكنها تقترب نوعاً ما دراسة "يوسف عبد عطية بحر"

التي توصلت إلى أن هناك أن العلاقة غير الجيدة مع الإدارة المباشرة هي السبب الأكبر في ظهور الاغتراب الوظيفي.

4.4. عرض ومناقشة نتائج الدراسة المتعلق بالفرضية الفرعية الرابعة

الجدول رقم (07): يوضح الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية لبعدها الشعور

بفقدان الذات

الترتيب	الدرجة	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	العبارة
1	مرتفعة	0.82	4.13	أشعر بفراغ نفسي أثناء عملي بالجامعة
4	متوسطة	1.35	3.23	أشعر بالإحباط أثناء تواجدي بالمؤسسة العمل
2	مرتفعة	0.85	3.92	أشعر بالقلق عند ذهابي للعمل بالجامعة
3	مرتفعة	0.85	3.92	أشعر بغياب الأمن بالجامعة
5	منخفضة	1.34	2.57	أشعر بأن وظيفتي لا تشبع رغباتي الذاتية
		0.96	3.55	المجموع

يتبين من خلال قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين للفقرات المتعلقة ببعدها الشعور بفقدان الذات، بأن غالبية أفراد عينة الدراسة يشعرون بفقدان الذات بدرجة مرتفعة حيث بلغ إجمالي متوسطات 3.55 وانحراف معياري 0.96، هذا ونجد أعلى قيمة للمتوسط الحسابي قد قدر بـ 4.13 والذي يمثل العبارة: "أشعر بفراغ نفسي أثناء عملي بالجامعة"، تليها 3.92 والتي تشير للعبارة: "أشعر بالقلق عند ذهابي للعمل بالجامعة" والعبارة: "أشعر بغياب الأمن بالجامعة"، في حين نجد أن أقل متوسط حسابي فقد بلغ 2.57 والذي يمثل العبارة: "أشعر بأن وظيفتي لا تشبع رغباتي الذاتية".

هذا ونلاحظ من خلال الشواهد الكمية بأن 3 عبارات بدرجة مرتفعة، في حين عبارة واحدة بدرجة متوسطة وكذا بدرجة منخفضة درجة واحدة. وتقرب هذه الدراسة من الدراسة الميدانية التي قامت بها جازية كيران" والتي أسفرت نتائجها عن أن اغتراب العامل الجزائري ينتج من سوء معاملة الإداريين والمسؤولين، وهذا ما توصلت إليه الدراسة الراهنة، وتتبع عن دراسة "منصور بن زاهي"، التي أكدت بأن مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي كان أقل بقليل عن المتوسط لدى أفراد العينة.

وعليه فمن خلال استقرائنا للجدول، نتوصل إلى أن الاغتراب يعد حالة سيكو-اجتماعية تسيطر على الفرد بشكل تام وتحوله إلى شخص غريب بعيد عن بعض

النواحي الاجتماعية، النفسية وحتى الوجودية، حيث يشعر أعضاء الهيئة التدريسية بالوحدة في مكان العمل، الكآبة والرغبة في العزلة والابتعاد لا يشعرون بالأمان يشعرون في بيئة العمل حيث يصبحون منفصلون عن ذواتهم.

5. نتائج الدراسة:

على ضوء ما قام به الدراسة من قراءة إحصائية جداول البحث وتحليل النتائج المتحصل عليها، توصلت الدراسة بشكل عام من خلال حساب متوسطات الحسابية الخاصة بأبعاد الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس إلى أن:

- مستوى شعور أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الجزائرية بالاغتراب الوظيفي جاء بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي قدره 3.52 للدرجة الكلية.

- توجد 10 عبارات جاءت بدرجة مرتفعة، تليها 08 عبارات بدرجة متوسطة و2 عبارة بدرجة منخفضة وهذا يؤكد بأن غالبية المبحوثين يشعرون بالاغتراب الوظيفي بدرجة مرتفعة.

- العبارة " كثير ما أقوم بخلق تبريرات وهمية عند مخالفة أنظمة الجامعة " من البعد الثاني والخاص بالشعور باللامعيارية جاءت بدرجة مرتفعة وبالمرتبة الأولى، حيث بلغ متوسط حسابي لهذه العبارة بـ4.33 وانحرف معياري قدره 0.75.

- العبارة " أشعر بأن وظيفتي لا تشبع رغباتي الذاتية" من البعد الرابع والخاص بالشعور بفقدان الذات، وكذا العبارة " أتجنب المشاركة في النشاطات الجامعية كالملتقيات والمؤتمرات" من بعد الشعور بالعزلة الاجتماعية جاءت بدرجة منخفضة وبالمرتبة الأخيرة، حيث بلغ متوسط حسابي لهذه العبارتين 2.57. وانحرف معياري قدره 1.34.

- كل من فقرات البعد الخاص بالشعور بالعجز وكذا بعد الشعور باللامعيارية كانت بدرجات مرتفعة ومتوسطة وغياب لدرجة منخفضة.

- هناك عبارة واحدة خاصة ببعد الشعور بالعزلة الاجتماعية وبعيد الشعور بفقدان الذات تمثل درجة منخفضة.

- تبين من خلال النتائج المجدولة بأن المناخ السائدة بجامعة محمد الصديق بن يحي هو مناخ سلبي ساهم في بروز مشاعر العزلة والعجز وفقدان الذات وكذا غياب المعايير والتي تعبر في مجملها على مظاهر الاغتراب الوظيفي في محيط العمل.

- الخاتمة:

في الختام يتبين أن الاغتراب الوظيفي يعد من أهم الظواهر الإنسانية والاجتماعية الخطيرة التي تهدد الأمن والاستقرار في البيئة التنظيمية، هذه الظاهرة في غالبية الأحيان تتخذ العديد من المظاهر والأشكال كفقدان الذات الناتج عن انفصال العامل عن ذاته وواقعه، والعيش في واقع هو الذي أنشئه في مخيلته ولا يمد للواقع الحقيقي بأي صلة، ويعد من أخطر مظاهر الاغتراب الوظيفي، وكذا شعور العامل بالعجز عن أداء المهام والأعمال الموكلة له والعجز في التفاعل الاجتماعي مع الآخرين والإصابة بحالة من الإحباط والانطواء والرغبة في العزلة الاجتماعية، ناهيك عن فقدان المعايير والنظم والقيم السائدة في بيئة العمل، كل هذه المظاهر لها انعكاساتها السلبية سواء على الفرد أو المؤسسة، لذلك وجب تضافر الجهود من أجل خلق بيئة إيجابية من شأنها أن تقلل من تقاوم هذه المشكلة، لأنه من الصعب القضاء عليها نهائيا لأنها تخضع للعديد من المثيرات الداخلية والخارجية، ولكن نستطيع من خلال جملة من الاقتراحات التي خلصت إلى الدراسة إلى العمل على تقليل من شدة خطورتها وحجمها:

- منح أعضاء هيئة التدريس بالجامعة صلاحيات لاتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم، وكذا السماح لهم بإبداء المقترحات والآراء والعمل بها.

-الموضوعية في التعامل والتقليل من المحسوبية والوساطة في الجامعة.

- ضرورة تعامل الإدارات الجامعية مع أعضاء الهيئة التدريسية على أساس العملية التعليمية والبحثية.

خلق بيئة عمل يسودها مناخ إيجابي محفز على الإبداع والابتكار والتقليل من الأعمال الروتينية التي تجعل الأستاذ يشعر بالملل والروتين في أداء مهامه البيداغوجية.

- ضرورة توعية الرؤساء والمسؤولين بالجامعة على مدى خطورة الاغتراب الوظيفي على أعضاء هيئة التدريس، والتي ينتج عنها آثار سلبية على مخرجات العملية التعليمية. ضرورة إجراء الدراسات والبحوث حول موضوع الصحة النفسية للأستاذ الجامعي وتأثيرها على العملة التعليمية.

- عقد مؤتمرات وندوات تتناول مشاكل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس من أجل العمل على تقليلها.

قائمة المراجع:

-باللغة العربية:

1. أبو القاسم سعد الله، ((2003، بحوث في التاريخ العربي الإسلامي، دار الغرب الإسلامي، بيروت.
2. أحلام عبد الحافظ صبح (2013)، دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
3. جوردون مارشال، (2008)، موسوعة علم الاجتماع، ترجمة: محمد الجوهري، أحمد زايد المشروع اليومي المترجمة، 2، الأردن.
4. خالد أبو شعيرة، (2014)، الاغتراب في النسق التعليمي لدى الشباب الجامعي في ضوء بعض المتغيرات"، مجلة العلوم التربوية والنفسية المجلد 15، العدد 1 جامعة حائل.
5. رنا العسال، (2009)، الاغتراب لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظرهم وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري مدرائهم، أطروحة الدكتوراه، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان.
6. رنا ناصر صبر، (2013)، "أثر مصادر ضغوط العمل في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية العدد 37، معهد الإدارة، الرصافة.
7. سامي سلطي عريفج، ((2001، الجامعة والبحث العلمي، دار الفكر، الطبعة الثانية، الأردن.
8. عزيزة المطوي، (2016)، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى عينة من الموظفين بجامعة الملك عبد العزيز، مجلة جامعة الأزهر، المجلد 3، العدد 168، مصر.
9. كربن مصطفى، خالد ناميدي، (2013)، أثر التمكين النفسي في الاغتراب الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء رؤساء الأقسام العلمية في جامعة دهوك، مجلة تنمية الرافدين، المجلد 35 العدد 113، العراق.
10. محمد الحسن، (2006)، موسوعة علم الاجتماع، ط1، الدار العربية للموسوعات، دب ن.
11. منصور بن زاهي، نور الدين تاويرت، (2010)، الاغتراب الوظيفي كشكل من أشكال المعاناة في العمل"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ملتقى دولي حول العمل.
12. نوال نمور (2012/2011)، كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي، رسالة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة.

-باللغة الأجنبية:

13. Mashallah Valikhani And Elham Soltani (2015), Investigating The Effect Of Job Alienation On The Organizational Citizenship Behavior (Branches Of Sepah Bank In Shahreza And Dehaghan As Case Study, Nternational Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences, International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences, Vol. 5, No1.
14. Sarros, J.C., Tanewski, G.A, Winter, R.P., Santora, J.C &, Denison, I, L (2002), Work Alienation And Organizational Leader Ship, British Journal Of Management, Vol 13, No 4.
15. Vandenberghe, F, (2002), Working Out Marx: Marxism And The End Of The Work Society, Thesis Eleven, No. 69.