

الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقه على جامعة جازان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

Job alienation and its relationship to job performance of employees: a study of its application to Jazan University from the point of view of the faculty members.

د. حمود محمد آل عمر

جامعة الملك خالد، كلية الاعمال

homar@kku.edu.sa

تاريخ النشر: 2024/07/20

تاريخ القبول: 2023/10/16

تاريخ الاستلام: 2023/09/11

ملخص:

هدفت الدراسة الى التعرف على ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان بالمملكة العربية السعودية من حيث ما مدى وجود ظاهرة الاغتراب الوظيفي خاصةً بجائحة كورونا ومعرفة مستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس خلال الجائحة وتأثير الاغتراب التنظيمي على الأداء وربطها بعلاقة عضو هيئة التدريس بالإدارة المباشرة وعلاقته بالزملاء وبالطلاب ومعرفة مدى تأثير الظروف المحيطة بالعمل ، وذلك من خلال اختيار عينة عشوائية مكونة من (146) مفردة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان في المملكة العربية السعودية ، وفي ضوء التحليل الاحصائي لاستبانة الدراسة ، كشفت نتائج الدراسة عن أن التمييز بين أعضاء هيئة التدريس وعدم مشاركتهم في اتخاذ القرارات كانت من أهم أشكال معاناتهم الناتجة عن ظاهرة الاغتراب الوظيفي ، في حين أن أداء أعضاء هيئة التدريس تأثر سلباً في فترة جائحة كورونا من خلال الظروف المحيطة بالعمل.

كلمات مفتاحية: الاغتراب، الاغتراب الوظيفي، الأداء الوظيفي.

تصنيف JEL: L25، J81.

Abstract:

The study aimed to identify the phenomenon of occupational alienation among faculty members at Jazan University in the Kingdom of Saudi Arabia in terms of the extent to which the phenomenon of occupational alienation exists, especially in the Corona pandemic, and to know the level of performance of faculty members during the pandemic and the impact of organizational alienation on performance and linking it to the faculty member's relationship with direct management And its relationship with colleagues and students and knowing the extent of the impact of the circumstances surrounding work, by selecting a random sample consisting of (146) individual faculty members at Jazan University in the Kingdom of Saudi Arabia, and in the light of the statistical analysis of the study questionnaire, the results of the study revealed that the discrimination among members Teaching and their lack of participation in decision-making was one of the most important forms of their suffering resulting from the phenomenon of job alienation, while the performance of faculty members was negatively affected during the Corona pandemic period by the conditions surrounding work.

Keywords: Alienation, job alienation, job performance.

Jel Classification Codes: L25 ,J81.

1. مقدمة:

لمصطلح الاغتراب استخدامات متعددة اعتماداً على مجال الدراسة وقد تم استخدامه على نطاق واسع في الفلسفة والقانون والطب النفسي. اهتم علماء النفس بدراسة الأبعاد التي تؤدي إلى مشاعر الاغتراب لدى الأفراد. مهما كانت الأنظمة والأيدولوجيات والمستوى الاقتصادي والتقدم التكنولوجي، لأنها تعتبر أزمة لمعاناة الإنسان المعاصر، حتى لو كانت مصادرها وأسبابها معروفة ومتعددة. (يوسف، مياسه، المطرفي 2005). وفي النصف الثاني من القرن العشرين، تزايد اهتمام العلماء بدراسة الاغتراب كظاهرة تنتشر بين الأفراد في المجتمعات المختلفة، وربما يرجع ذلك إلى دلالات هذه الظاهرة التي يمكن أن تعبر عن أزمة الإنسان المعاصر، الذي يعاني. والصراعات الناجمة عن هذه الفجوة الكبيرة بين التقدم المادي الذي يتقدم بسرعة مبهرة والتقدم. كان بطيئاً في قيمه وأخلاقه، مما جعل أسنانه ينظر إلى هذه الحياة وكأنها غريبة عنه، أو بمعنى آخر يشعر أنها ليست له. (يوسف، مياسه، الشيخ خليل 2002).

انطلاقاً مما سبق، تعتبر جامعة جازان واحدة من الجامعات التي توجهت نحو التعليم الإلكتروني ومن المحتمل ان أعضاء هيئة التدريس فيها تأثروا بالاغتراب التنظيمي، فأصبح من المهم قياس أثر هذه الظاهرة من خلال طرح التساؤل التالي:

ما مدى تأثير الاغتراب التنظيمي على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان خلال جائحة

كورونا؟

التساؤل الرئيسي يمكن تقسيمه الى ثلاثة أسئلة فرعية كما يلي:

- ما مدى وجود ظاهرة الاغتراب التنظيمي في جامعة جازان في جائحة كورونا؟
 - ما مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس خلال جائحة كورونا؟
 - ما مدى تأثير الاغتراب التنظيمي على أداء أعضاء هيئة التدريس؟
- من خلال الأسئلة السابقة، يمكن صياغة الفرضيات التالية والتي تمثل إجابات أولية:
- ظاهرة الاغتراب التنظيمي بجامعة جازان تفاقمت نوعاً ما أثناء جائحة كورونا.
 - فعالية أداء أعضاء هيئة التدريس تأثرت سلباً في فترة جائحة كورونا.
 - الاغتراب التنظيمي أثر سلباً على أداء العاملين في جامعة جازان خلال جائحة كورونا.

للإجابة على الأسئلة السابقة سيتم هيكلة المقال على النحو التالي:

في البداية سيتم مناقشة الاغتراب التنظيمي وأثره على المعلمين ومدى تأثيره على جودة العمل وعدم مصداقية التقييم، مما جعل المعلمين غير جديين في تنفيذ المهام الموكلة إليهم. ثانياً، سيناقش المقال الأداء الفعلي لأعضاء هيئة التدريس وكيف تأثر بجائحة كورونا التي أضعفت الإنتاجية وأثرت سلباً على النتائج التي لم تحقق الأهداف.

العلاقة الفعالة بين أعضاء هيئة التدريس والقسم والكلية، وعدم التنسيق الفعال في هذه العلاقة والشعور باللامبالاة في أداء الأعمال التي تتطلب التأهيل والرقابة التنظيمية.

2. الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقه على جامعة جازان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

1,2 الاغتراب الوظيفي:

تعتبر ظاهرة الاغتراب من أهم الظواهر السلبية في العالم الحديث والمعاصر. وقد تبلورت هذه الظاهرة على مدى سنوات طويلة واتخذت مظاهر تختلف في حدتها بين الماضي وحاضر اليوم، إلا أن المشاهد التي ازدادت حدتها ووحدتها منذ ذلك الحين تعود مع تطور الحضارة المادية لهذا القرن وانقلاب الحضارة. الانتماءات الإنسانية، وخاصة الدينية والتاريخية. (يوسف، مياسه، منصور، 1997).

حيث استحوذ موضوع الاغتراب على اهتمام العديد من علماء الاجتماع مثل **1959 Seeman**، **1973 Johnson**، **1959 Durkeheim**، **1963 PEARLIN**، وقد اعتبروها بالإجماع من الخصائص الأساسية للإنسان الحديث، كما أن فكرة الاغتراب لها تاريخ طويل، حيث تم استخدامها بأشكال عديدة ومختلفة من قبل العديد من المفكرين والكتاب في مختلف فروع الفلسفة وهي: الفلسفة، وعلم النفس، علم الاجتماع. والسياسية والاقتصادية. (يوسف، مياسه، الخافجي، والأحمد، 2008).

وقد زاد التنوع في استخدام مصطلح الاغتراب بسبب اختلاف الاتجاهات الفلسفية والنفسية والاجتماعية في استخدام هذا المفهوم، إلا أن معظم الدراسات تتفق على أن هيغل كان أول من اقترح معنى منظماً

لمصطلح الاغتراب في الفلسفة المثالية الألمانية في العصر الحديث. وقت. نهاية القرن الثامن عشر وبداية القرن التاسع عشر. (يوسف، مياسه، القيق، 2005، ص 259).

استخدم مصطلح Alienation على نطاق واسع في اللغة العامية اليوم للدراسات الاجتماعية والنفسية وبشكل عام في النقد الاجتماعي، وحتى الآن يستخدم مصطلح Alienation في اللغة الإنجليزية للإشارة مباشرة إلى محتوى المصطلح اللاتيني Alienator وآثاره. لأن حالة التحول خارج الذات، ولهذا السبب يشير الاغتراب إلى حالة الإنسان الذي تجاوز (يوسف، مياسه، شتا، 1993، ص 20).

2,2 تعريف الاغتراب والاغتراب الوظيفي:

وقد أشار فروم إلى مفهوم الغربة لأن الغربة تحدث بين الله والإنسان نتيجة سقوط الإنسان في الخطيئة أو العصيان، ولذلك أرجع الغربة للإنسان إلى بعده عن الله. (يوسف، مياسه، حماد، 1995، ص 38).

بينما عرف يوهان كلارك الاغتراب بأنه الدرجة التي يشعر بها الفرد بأنه لا معنى له ويفقد قوته، والشعور بالوحدة والاغتراب الذاتي، فقد اعتمدوا في تعريفهم على درجة شعور الفرد بالعجز في مواجهة دوره المحدد في أي مؤسسة أو عمل. (يوسف، مياسه، عبد المختار، 1998، ص 25).

عرف (Kanungo, 1992:414) الاغتراب الوظيفي بأنه شعور الفرد بالجزلة والضياع و الوحدة، وعدم الانتماء، وفقدان الثقة، والإحساس بالقلق والعدوان، ورفض القيم والمعايير الاجتماعية، والمعاناة من الضغوط النفسية.

عَرَفَ يانكلوفيتش الاغتراب بأنه ظهور وتجاوز القوى والأفعال البشرية بحيث تصبح شيئاً آخر ومنفصلاً وغريباً عن الذات. (يوسف، مياسه، عمران، 1990، ص 125).

كما حددها **Wolman** (1989) ويعني تدمير وانحيار العلاقات الوثيقة، وانحيار مشاعر الانتماء إلى مجموعة كبيرة، مثل اتساع الفجوة بين الأجيال أو اتساع الفجوة بين الفئات الاجتماعية عن بعضها البعض. (يوسف، مياسه، خليفة، 2003، ص 29).

أما كمال الدسوقي فيعرّف الغربة بأنها شعور الفرد بالوحدة والغربة، وانعدام الصداقة وعلاقات المحبة مع الآخرين، وهي الحالة التي تظهر فيها المواقف المألوفة والغريبة بسبب سوء الفهم والانفصال عن الشخصية.

فرد الذات الحقيقية، عدا عن أن الغربة مرادفة للاضطراب العقلي (يوسف، مياسه، خليفة، 2003، ص 30).

يعتبر سيمان أن العمل الغريب هو ذلك العمل الذي لا يؤدي إلى إشباع الفرد الشخصي والداخلي، ويعتبر بلانر أن الشعور العاطفي بحياة العمل لا علاقة له بطبيعة التفكير الشخصي. حياة. تجربة الفرد في مجال العمل، ويمكن أن يتواجد هذا الشعور عندما يشعر العامل بأنه لا يتحكم في خطوات عمله الحالي، أو عندما يكون غير قادر على تحديد أهداف عمله أو عندما لا يكون ذلك جزءاً من أنشطة العمل. مما يسمح له بالتعبير عن مشاعره الشخصية (يوسف، مياسه، عمران، 1990، ص 125).

وهكذا يمكن اعتبار المغترب شخصاً لا يشعر بفاعليته أو أهميته أو ثقله في الحياة، وبالتالي يعتقد أنه لا تأثير له في المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها. فهو لا يدرك نفسه ولا يشعر بالسعادة فيها، ولذلك يميل إلى العزلة والعزلة عن نفسه. (يوسف، مياسه، الزغل، 1990، ص 49).

أما الاغتراب المهني، الذي يسميه بعض المؤلفين والمفكرين اغتراب السيطرة (فقدان السلطة)، فهو يعني أيضاً اغتراب الإنتاج واغتراب الاستهلاك. إنها مليئة بعلامات عدم الرضا المختلفة وفقدان الوظيفة والانتماء التنظيمي. وترجع أسباب هذه المشاعر السلبية إلى ظاهرة الاغتراب عن العمل، حيث لا يشعر الموظف بالدافع للعمل، فينمو ويزدهر جوهر اغترابه. (يوسف، مياسه، عنوز، 1999، ص 347).

تحدث الكثيرون عن جذور وأسباب الاغتراب في العمل. عندما صاغ ماركس نظريته في الاغتراب، ظهر له اغتراب العمال في شكلين: اغتراب منتج العمل واغتراب العمال عن العمل نفسه. بمعنى آخر، الإنتاج لا ينتمي إلى العامل، كما أن العمل نفسه لا ينتمي إلى جوهره، إلى إنسانيته. وهكذا يؤكد ماركس أن الإنسان ليس ملكاً للعامل. فهو لم يعد يشعر بحياته في أفعاله المرتبطة بالعمل وعملية الإنتاج، ولهذا السبب يستمر ماركس في القول بأن إنكار الاغتراب في المجتمع يعتمد على تطور البنية الاجتماعية لذلك المجتمع. (يوسف، مياسه، شتا، 1993، ص 123).

ويعرف أيضاً بأنه شعور الموظف بعدم السيطرة على مراحل عمله وعدم قدرته على تحديد أهداف عمله، أو أن عدم انتمائه لأنشطة عمله هو ما يسمح له بالتعبير عن مشاعره.

من خلال ما سبق يعرف الباحثون الاغتراب الوظيفي هو شعور الموظف بالانتماء الجزئي أو الكلي للمنظمة التي يعمل بها، وهو نتيجة الغربة التي يشعر بها بسبب سوء العلاقات والتفاعلات الاجتماعية بينه

وبين أفراد المنظمة سواء من خلال الهيكلية أو العمل الإشرافي أو بين الأفراد والجمهور أو العملاء، حيث يشعر الموظف أن العمل في تلك المنظمة لم يعد مناسباً للاستمرار فيه، الأمر الذي يمكن أن يؤدي إلى الولاء والانتساب السلبي للمنظمة، مما يكون سبباً في الأداء الوظيفي السلبي للفرد.

3,2 أسباب الاغتراب:

من خلال الفكر الإداري وعلم النفس، أرجع الباحثون الشعور بالغبية إلى عدة عوامل: (التخصص، تقسيم العمل، التركيز على القواعد والتعليمات في العمل، الإشراف الاستبدادي، القصور في العلاقات الإنسانية في مجال العمل، قلة المعلومات، نقص المعلومات). المعلومات وفرص التعلم والمعرفة، عدم الاتساق بين متطلبات الأدوار الموكلة إلى الفرد، الشعور بعدم تلبية التوقعات، فقدان الألفة والرضا بالانتماء خارج وداخل بيئة العمل، فقدان السيطرة والقدرة على التحكم في تصرفات الشخص. السلوك الحياتي، وشعور الفرد بالخضوع للسيطرة الخارجية، والتقدم التكنولوجي والصناعي، وتناقض السياسات الفردية أو غيابها، ومدى كفاية تطبيقها وتديني مستوى التفاعل الاجتماعي داخل وخارج بيئة العمل.

(يوسف، مياسه، عمران، 1990، ص 119).

حيث نرى تنوع الأسباب التي تؤدي إلى الاغتراب الوظيفي بشكل عام الى:

- 1- الأسباب الخاصة.
- 2- الأسباب الاجتماعية البيئية (الوضع الساسي - الوضع الاقتصادي - المجتمع).
- 3- الأسباب الذاتية.

• مراحل الاغتراب الوظيفي:

وقد تناول الباحثون ثلاث مراحل متتالية يمر بها الاغتراب المهني. وتصبح كل مرحلة أخطر من التي قبلها، وتصبح العلاقة بين كل مرحلة والمرحلة التي تليها علاقة تراكمية تؤدي في النهاية إلى زيادة مجموع جوانبها السلبية. وزيادة كثافته (فيزة، عادل، سعيد، 2017: 41) وهذه المراحل هي:

المرحلة الأولى (الاجتراب الوظيفي النفسي): يشعر الموظف أن العلاقة بينه وبين المنظمة التي يعمل فيها لم تعد طبيعية وأن هناك توترًا معينًا، ويعزو العامل ذلك إلى حقيقة أن المنظمة - أو أولئك الذين يمثلونها -

لديهم موقف سلبي تجاهه، وأنه لم يعد له نفس الدرجة من الأهمية الوظيفية والوضع الاجتماعي، يجب أن يقع في غياب النسيان (فايزة، عادل، بن زاهي، 2007: 43-44).

استمرار الفرد في تكوين مشاعر سلبية تجاه المنظمة وإغراقها بكل المشكلات التي يعاني منها، ونتيجة لذلك يصبح الفرد منشغلاً بالمشاكل. (فايزة، عادل، الدوسري، 2011: 65).

المرحلة الثانية (الاغتراب الوظيفي الذهني): وهذا بالتأكيد امتداد لمرحلة الاغتراب النفسي، لكنه أخطر على المنظمة والعاملين: حيث يتميز بالتشتت الذهني، وعدم القدرة على التركيز لدى العاملين، وتظهر على بعضهم علامات الحزن والأسى. اكتئاب. وتزداد أخطاء الأداء الوظيفي بشكل كبير، وتقل القدرة على التعلم لدى العاملين، ويفقدون الرغبة في التدريب. في أي مهارة جديدة يزداد الطلب على الإجازة ويزداد البحث عن أي سبب قد يبرر مغادرة الموظف. (فايزة، عادل، بن زاهي، 2007: 44، عطا، 2018).

المرحلة الثالثة (الاغتراب الوظيفي الجسدي): ويصبح الاغتراب عن العمل اغتراباً كلياً، ويزداد الغياب والتأخير، وتكثر الاستقالات أثناء العمل والاستقالات قبل انتهاء العمل، وتكثر الاستقالات الجماعية، وتتضح الصراعات بين العمال والمشرفين، ويفقد الرؤساء المباشرون القدرة والسيطرة على الأمور. (فايزة، عادل، المطرفي، 2005: 59، سعيد، 2017: 43).

وتتضمن مظاهر الاغتراب فيما يلي:

(1) العجز أو فقدان القدرة:

وهذا يعني أنه عندما لا يكون لدى الفرد القدرة على التحكم في الأحداث المحيطة به أو المتأثرة به في مؤسسته، فإنه يتوقع أن أي سلوك لن يؤدي إلى النتائج التي يرغب في الحصول عليها.

(2) افتقاد المعنى:

المقصود به بعدم قدرة الفرد على فهم الأوامر التنظيمية وكيفية تنفيذها مستقبلاً، أو عدم القدرة على توقع ما هو مطلوب، خاصة إذا كان مكلفاً باتخاذ القرار؟

(3) اللامعيارية:

وهذا يعني عدم وجود معايير للعمل بها، مما يجعل تحقيق الأهداف المطلوبة مستحيلاً، ويخطئ الهدف المراد تحقيقه، مما يؤدي إلى الاغتراب في العمل والشعور بالاغتراب عن العمل. (فهد، 2017).

• الأداء الوظيفي

لقد حظيت مسألة الأداء الوظيفي باهتمام كبير وكانت موضوع بحث مستمر لإيجاد حلول للمشكلات المتعلقة بالأداء الوظيفي، وغمرت المجالات العلمية بالعديد من التقارير عن القادة الجدد وإعادة تصميم الهياكل التنظيمية ومحاولة إشراك موظفيهم. من خلال مواصلة تطوير السياسات، واستخدام نظام دائرة الجودة والتركيز على أسلوب العمل الجماعي، وخلق حوافز جديدة للجهود الفردية والجماعية الملموسة، فضلاً عن العديد من الأساليب الأخرى ذات الهدف الواحد، وهي تحسين الأداء.

(يوسف، مياسه، الفايد، 2008، ص 81).

ولذلك يعتبر موضوع الأداء الوظيفي أحد المحاور الأساسية للنظريات السلوكية بشكل عام والتنظيم الإداري بشكل خاص، وذلك لأهميته في تحقيق الأهداف المرجوة للمنظمات بفعالية وكفاءة.

(يوسف، مياسه، رضا، 2003، ص 50).

يحتل التميز في أداء العمل مكانة خاصة داخل أي منظمة أهلية أو حكومية باعتباره المنتج النهائي لنتيجة جميع أنشطتها، على المستوى الفردي والتنظيمي والوطني، حيث تكون المنظمة أكثر استقراراً واستدامة عندما يكون أداء يبرز موظفيها. (يوسف، مياسه، الفايد، 2008، ص 81).

كما يمثل الأداء القاسم المشترك بين اهتمامات المتخصصين في الإدارة، ويشكل ظاهرة شبه عالمية وعنصراً مركزياً لجميع الاختلافات وجميع مجالات المعرفة في الإدارة، بالإضافة إلى كونه البعد الأهم. إنه أكثر أهمية بالنسبة للمنظمات المختلفة التي توجد حولها المنظمة أم لا (يوسف، مياسه، الغالي، وادريس، 2007، ص 476).

ومن هنا نرى ما دفع الباحثين لدراسة مدى تأثير الاغتراب الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة جازان.

• تعريف الأداء الوظيفي:

يتم تعريف الأداء الوظيفي على أنه نشاط يسمح للفرد بإنجاز مهمة أو هدف معين بنجاح ويعتمد على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة. (يوسف، مياسه، عقيل، 2006، ص51).

ويعرف قاموس العلوم الإدارية ذلك بأنه أداء المهام والمسؤوليات الوظيفية بالسرعة التي ينبغي للعامل المؤهل والمدرّب أن يؤدّيها. (يوسف، مياسه، الشريف، 2004، ص82).

كما يعرف أداء العمل بأنه دراسة وتحليل أداء الموظفين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى فاعليتهم في أداء وظيفتهم الحالية وأيضاً للحكم على إمكانيات الفرد للنمو والتقدم في المستقبل وتحمله لمسؤوليات أكبر، أو ترقية إلى منصب آخر.

(يوسف، مياسه، المدهون، 2005، ص152).

وقد عرف دور الأداء الوظيفي بأنه ما يتم الحصول عليه من ظروف معينة تعطي نتيجة محددة أو أكثر لسلوك مجموعة من الناس أو فرد. (درة، 2003، ص 38).

ويرى البعض الآخر أن الأداء هو ما يقوم به الفرد من خلال الاستجابة لمهمة محددة قام بها بنفسه أو فرضها عليه الآخرون، وتسبب هذه الاستجابة تغييراً في البيئة. من خلال تحويل المدخلات التنظيمية إلى مخرجات ذات مواصفات فنية وأسعار محددة. (يوسف، مياسه، المطرني، 2005، ص38).

ومما سبق يرى الباحثون أن أداء العمل هو مجموعة من السلوكيات الإدارية التي تشرح المهام المهنية للموظف لتحقيق الأهداف الموضوعية من خلال التفاعلات مع البيئة التنظيمية والزملاء والعملاء والمتغيرات المادية والوظيفية.

عناصر الأداء الوظيفي:

إن تحقيق النتائج لأي موظف يعني إنجاز عمله من خلال عمله وتحقيق أهداف المنظمة وفقاً لسياساتها وخططها وإجراءاتها التي تتبعها المنظمة. إن تفاعل الموظف هذا هو نتيجة تفاعل مجموعة من العوامل أهمها:

1 - متطلبات العمل "الوظيفية": بمعنى المهام والمسؤوليات الوظيفية.

2- بيئة التنظيم: اما داخلية " اهداف التنظيم ، الهيكل ، الاجراءات ، الموارد ، والمركز الاستراتيجي " أو خارجية " العوامل سواء اجتماعية ، اقتصادية ، تكنولوجيا ، السياسة ، الحضارة ، القانونية (درة والصباغ، 2008، ص304).

3. منهجية الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على جامعة جازان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وذلك للخروج بتوصيات ونتائج علمية تعمل على مساعدة المنظمة في العمل على إزالة أسباب الاغتراب الوظيفي والذي أثر على الأداء لدى العاملين بجامعة جازان. فتقوم الدراسة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي لمعرفة علاقة الاغتراب الوظيفي بالأداء الوظيفي للعاملين بجامعة جازان من حيث وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حيث يمثل مجتمع الدراسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان والبالغ عددهم أكثر من (3217) عضو وعضوه موزعين بين رتب وظيفية مختلفة. تم أخذ عينة للدراسة وكان حجمها (146) من مجتمع حجمه (3217) أي أن العينة تمثل (18%) من المجتمع.

أما عن الخصائص العامة للعينة فأن (70%) ذكور و (30%) إناث. كما أن (12%) معيدون و(25%) محاضرون و (63%) دكاترة. الكليات النظرية في العينة (55%) والكليات التطبيقية (45%) بالنسبة لتوزيع سنوات خبرة عينة الدراسة فأن (14%) أقل من خمسة سنوات، و(29%) من خمس سنوات إلى أقل من عشرة سنوات، و(21%) من عشر سنوات إلى أقل من خمسة عشرة سنة، و(17%) من خمس عشر سنة الى أقل من عشرين سنة، و(19%) أكثر من عشرين سنة.

1.3. طرق التقييم حسب سلم ليكرت:

الجدول 1: مفتاح الوسط الحسابي

قيمة الوسيط	مستوى الموافقة المقابل
1- 1.80	عدم الموافقة تماماً
1.80 - 2.60	عدم الموافقة
2.60 - 3.40	الحياد

3.40 - 4.20	الموافقة
4.20 - 5.00	الموافقة تماماً

المصدر: من اعداد الباحث

جدول 2: التحليل الوصفي لعينة الدراسة:

عدد سنوات الخدمة					المنصب الحالي			نوع الكلية		الجنس	
أكثر من 20 سنة	من 15 إلى أقل من 20 سنة	من 10 إلى أقل من 15 سنة	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	دكتور	محاضر	معيد	تطبيقية	نظرية	أنثى	ذكر
19.2	16.4	21.9	28.8	13.7	61.6	26	12.3	45.2	54.8	29.9	70.1

المصدر: من اعداد الباحث

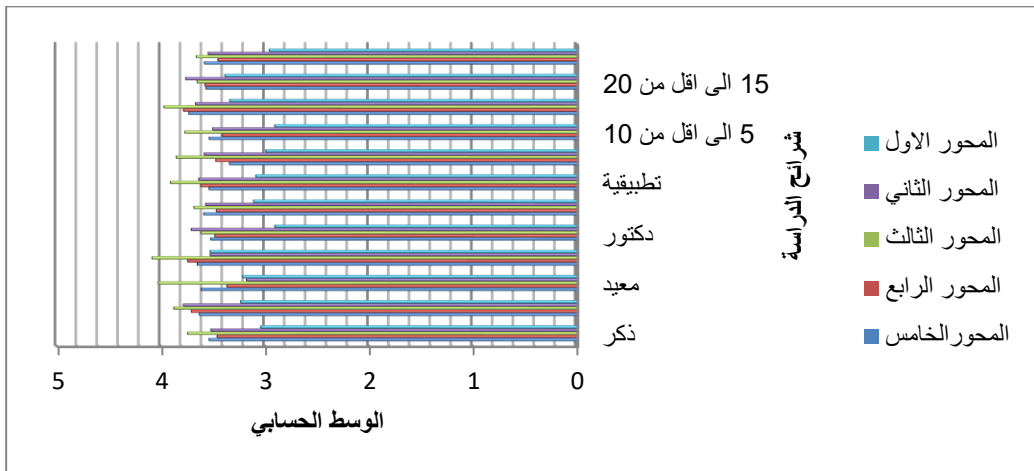
2.3. محاور الاستبانة:

الجدول 3: محاور الدراسة

العنوان	المحور
علاقة عضو هيئة التدريس بالإدارة المباشرة	المحور الأول
علاقة عضو هيئة التدريس بالزملاء	المحور الثاني
علاقة عضو هيئة التدريس بالطلاب	المحور الثالث
الظروف المحيطة بالعمل	المحور الرابع

الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس	المحور الخامس
----------------------------------	---------------

الشكل 1: شرائح الدراسة



المصدر: من أعداد الباحث

من الجداول والمخطط البياني نلاحظ الآتي:

بالنسبة لجميع شرائح العينة أكبر محور نال موافقة المبحوثين هو المحور الثالث (علاقة عضو هيئة التدريس بالإدارة المباشرة) ما عدا شريحة سنوات الخبرة من (15 سنة) إلى أقل من (20 سنة) حيث أكبر محور نال موافقتها هو المحور الثاني (علاقة عضو هيئة التدريس بالزملاء). بينما لجميع شرائح العينة أقل محور نال موافقتها هو المحور الأول (علاقة عضو هيئة التدريس بالأداة المباشرة). ومما يتضح لنا بالدراسة شموليتها وتنوعها وتغطيتها لجميع مؤثرات الدراسة حيث كان لدرجة محاضر الأثر الأكبر في التجاوب ثم لمن خدمته

من (10-15) سنة ثم العنصر النسائي ثم لمن خدمته (15-20) سنة ثم الكليات التطبيقية وهكذا بقية المؤثرات وهذا يعطينا نتائج واقعية وشاملة.

بالنسبة للمحاور مجتمعة فقد تجاوز الوسط الحسابي (3.4) أي عند مستوى الموافقة ولم يصل مستوى الموافقة تماماً. شريحة محاضر وسنوات الخبرة من (10) إلى أقل من (15) سنة حازتا على أكبر نسبة رضا وهي وسط (3.70) بينما شريحة سنوات الخبرة من (5) إلى أقل من (10) سنوات حازت على أقل مستوى رضا أي وسط حسابي (3.42).

3.3. الثبات:

المحور	معامل الثبات	النتيجة
علاقة عضو هيئة التدريس بالإدارة المباشرة	0.90	مقبول (فقرات المحور تقيس مضمون المحور بثبات)
علاقة عضو هيئة التدريس بالزملاء	0.89	مقبول (فقرات المحور تقيس مضمون المحور بثبات)
علاقة عضو هيئة التدريس بالطلاب	0.88	مقبول (فقرات المحور تقيس مضمون المحور بثبات)
الظروف المحيطة بالعمل	0.83	مقبول (فقرات المحور تقيس مضمون المحور بثبات)
اداء عضو هيئة التدريس خلال جائحة كورونا	0.83	مقبول (فقرات المحور تقيس مضمون المحور بثبات)
جميع المحاور	0.94	مقبول (جميع الفقرات تقيس مضمون الدراسة بثبات)

المصدر: من أعداد الباحث

4.3. صدق أداة الدراسة وثباتها:

صدق آراء المحكمين "الصدق الظاهري": قام الباحثين بعرض أداة الدراسة بصورته الأولية على مجموعة من الخبراء والمحكمين المختصين في موضوع الدراسة، من أعضاء الهيئة التدريسية في الأبعاد الأكاديمية والإدارية والمهنية والإحصائية، وقد استجاب الباحثين لآراء المحكمين، وأجرى التعديلات اللازمة من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج أداة الدراسة في صورتها النهائية.

- معامل صدق الاتساق الداخلي لأداة القياس (أداة الدراسة):

تم احتساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال

النتيجة	مستوى الدلالة	قيمة ت	الوسط	الفرضية
لا يوجد	0.155	1.77	3.09	مدى وجود ظاهرة الاغتراب الوظيفي (علاقة عضو هيئة التدريس بالإدارة المباشرة)
يوجد	0.001	8.77	3.59	مدى وجود ظاهرة الاغتراب الوظيفي (علاقة عضو هيئة التدريس بالزملاء)
يوجد	0.004	5.82	3.78	مدى وجود ظاهرة الاغتراب الوظيفي (علاقة عضو هيئة التدريس بالطلاب)
يوجد	0.03	3.27	3.53	مدى وجود ظاهرة الاغتراب الوظيفي (الظروف المحيطة بالعمل)
تأثر الاداء سلباً خلال الجائحة	0.01	4.64	3.56	مستوى اداء عضو هيئة التدريس خلال جائحة كورونا

نفسه. وقد تبين أن العبارات كافة تتمتع بمعامل ارتباط وبالتالي الفقرات صادقة لما وضعت لقياسه حيث تراوحت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين (0.91 - 0.95).

• الصدق البنائي:

يعد الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي أعدت أداة الدراسة من أجلها ويبين كل بُعد من أبعاد الدراسة. بالدرجة الكلية للاختبار، حيث معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس وبدلالة إحصائية يعد مؤشراً على صدق بناء المقياس والجدول التالي يوضح نتائج الصدق البنائي لأبعاد أداة الدراسة.

• اختبار الفرضيات

المصدر: من أعداد الباحث

• تحليل الانحدار: (المتغير التابع- اداء اعضاء هيئة التدريس خلال جائحة كورونا)

معامل التحديد 58%		قيمة ف 48.33 (النموذج دال احصائياً)	
المتغير المستقل	المعامل	قيمة ت	مستوى الدلالة
التعليق			

النايب	3.45	3.075	0.003	اداء عضو هيئة التدريس يتزايد بشكل تلقائي (دال احصائياً)
علاقة عضو هيئة التدريس بالإدارة المباشرة	0.066	1.139	0.257	علاقة عضو هيئة التدريس بالإدارة يؤثر إيجابياً على اداء عضو هيئة التدريس (غير دال احصائياً)
علاقة عضو هيئة التدريس بالزملاء	0.025	0.397	0.692	علاقة عضو هيئة التدريس بزملاء يؤثر إيجابياً على اداء عضو هيئة التدريس (غير دال احصائياً)
علاقة عضو هيئة التدريس بالطلاب	0.265	3.606	0.00	علاقة عضو هيئة التدريس بالطلاب يؤثر إيجابياً على اداء عضو هيئة التدريس (دال احصائياً)
الظروف المحيطة بالعمل	0.446	5.227	0.00	الظروف المحيطة بالعمل تؤثر إيجابياً على اداء عضو هيئة التدريس (دالة احصائياً)

المصدر: من أعداد الباحث

من الجدول السابق يتضح أن معامل التحديد يساوي (0.58) وهذا يعني أن المتغيرات المستقلة وهي (علاقة عضو هيئة التدريس بالإدارة المباشرة، وعلاقة عضو هيئة التدريس بالزملاء، وعلاقة عضو هيئة التدريس بالطلاب، والظروف المحيطة بالعمل).

تفسر أن (0.58) من التغيير في المتغير التابع وهو أداء أعضاء هيئة التدريس خلال جائحة كورونا والمتبقي (0.42) للعوامل غير المتضمنة في النموذج.

فاختبار (ف) يقيس المعنوية الكلية للنموذج أي قدرة المتغيرات المستقلة على تفسير المتغير التابع، وقيمة (ف) تساوي (48.33) وهي داله إحصائية أي أن النموذج يمكن الاعتماد عليه إحصائياً في عملية التفسير والتنبؤ وفقاً للمعطيات التالية:

1- الحد الثابت موجب أي أن أداء أعضاء هيئة التدريس يتزايد بشكل تلقائي والنتيجة داله إحصائية (0.003).

2- علاقة عضو هيئة التدريس بالإدارة المباشرة يؤثر إيجاباً على أداء عضو هيئة التدريس (0.066) ولكن هذه النتيجة غير داله إحصائياً أي ليست بدرجة كافية من التأكيد.

3- علاقة عضو هيئة التدريس بالزملاء يؤثر إيجاباً على أداء عضو هيئة التدريس (0.025) ولكن هذه النتيجة غير داله إحصائياً أي ليست بدرجة كافية من التأكيد.

- 4- علاقة عضو هيئة التدريس بالطلاب يؤثر إيجاباً على أداء عضو هيئة التدريس (0.0265) والنتيجة داله إحصائية أي أن يمكن الاعتماد عليها ودرجة التأكيد عالية.
- 5- الظروف المحيطة بالعمل تؤثر إيجاباً على أداء عضو هيئة التدريس (0.0446) والنتيجة داله إحصائية أي أن يمكن الاعتماد عليها ودرجة التأكيد عالية.

لذا نجد أن أداء عضو هيئة التدريس أكثر حساسية وتأثر بالظروف المحيطة بالعمل ثم يليه علاقة عضو هيئة التدريس بالطلاب له تأثير واضح بالنسبة للأداء ثم يليه علاقة عضو هيئة التدريس بالإدارة المباشرة وأخيراً علاقة عضو هيئة التدريس بالزملاء.

فلاهتمام بالظروف المحيطة بالعمل وعلاقة عضو هيئة التدريس بالطلاب تؤدي إلى ارتفاع أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان ويكمن هنا معالجة الاغتراب الوظيفي.

4. تحليل النتائج:

توصلت الدراسة الى النتائج التالية، حيث:

- 1- أظهرت نتائج الدراسة الى ظهور الاغتراب الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس جامعة جازان من خلال عينة للدراسة.
- 2- أوضحت الدراسة أن علاقة عضو هيئة التدريس بالظروف المحيطة بالعمل غير المرضي كان له أثره في إظهار الاغتراب الوظيفي حيث توافقت مع بعض الدراسات السابقة نسبياً حيث أنها تعتبر السبب الأكبر في ظهور الاغتراب الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان يليه علاقة عضو هيئة التدريس بالطلاب، ثم علاقة عضو هيئة التدريس بالإدارة المباشرة وتأثيره على تكوين الاغتراب الوظيفي، ثم العلاقة والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس وصولاً الى الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس.
- 3- بينت الدراسة أن هناك علاقة بين عضو هيئة التدريس بالإدارة ومستوى الأداء الوظيفي ونجد أن السبب عدم وجود تواصل مناسب بين عضو هيئة التدريس والإدارة المباشرة.
- 4- الجامعة تتأخر بتلبية ما يتوقعه أعضاء هيئة التدريس من مكافآت وضعف الربط بين الإنتاج والحوافز.
- 5- مشاركة الجامعة للأعضاء في وضع الخطط التطويرية ليست بالشكل الذي يتوقعه الأعضاء.

- 6- بينت الدراسة أن هناك علاقة بين الأعضاء كزملاء عمل وبين الأداء الوظيفي لهم بالجامعة ووجود أعضاء هيئة التدريس مع بعض يذلل المشاكل التي تواجههم.
- 7- بينت الدراسة أن هناك علاقة بين ظروف العمل والأداء الوظيفي.
- 9- النتيجة النهائية للدراسة أوضحت أن هناك علاقة بين الأداء الوظيفي للأعضاء بجامعة جازان والاعتراب الوظيفي.

5. خاتمة:

- بعد عرض نتائج الدراسة والتي تعكس نقاط الضعف، لابد من وضع توصيات يقترحها الباحثون، الغرض منها معالجة الضعف وتدعم نقاط القوة.
- 1- الاهتمام بالحوافز وربطها بنتائج تقييم الأداء وأن يكون هناك دور فعال للإدارة المباشرة في دفع الأعضاء للأداء المميز الإيجابي.
- 2- زيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في وضع الخطط التطويرية واتخاذ القرارات حيث لها آثار إيجابية على علاقة الإدارة والأعضاء كما تعمل على تطوير مهاراتهم وقدراتهم وأثرها على الأداء الوظيفي.
- 3- التعامل بإيجابية مع الأعضاء تساهم في تطوير العلاقات بين الأعضاء والإدارة المباشرة.
- 4- توفير أجواء اجتماعية ملائمة تشجع الأعضاء على تطوير الأداء وتحسينه، لزيادة التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس من خلال الأنشطة الاجتماعية.
- 5- الاهتمام بالاستخدام الأمثل بتوزيع التخصصات في العمل بطريقة تخصصية وتفعيل التدريب والتوجيه الإيجابي الفعال بشكل مستمر لرفع كفاءة الأعضاء في جميع التخصصات.
- 6- الابتعاد عن التمييز بين العاملين لأي سبب سواء علاقات شخصية أو سياسية أو اجتماعية والعدالة في المعاملة ليكون لها الأثر في تطوير علاقات العمل بين الإدارة والأعضاء.
- 7- العمل على تحسين بيئة العمل والعوامل التي تساهم في ذلك من خلال ملائمة مكان العمل للأعضاء ونجد من الأمور التي تساعد في ذلك المكاتب المريحة والمناسبة للأعضاء والتهوية المناسبة للمكاتب والإضاءة وتوفير شبكة الإنترنت وتوفير المناخ الوظيفي الملائم.

- 8- تفعيل الارشاد الطلابي بشكل أكبر من خلال اللقاءات العامة والخاصة مع الطلاب وتهيئة الأماكن المناسبة لذلك فهو يتيح للطلاب باللقاء بالأعضاء والاستشعار بالجو الأكاديمي وأخذ المعلومة من المصدر الصحيح وبذلك يكون هناك تفاعل مباشر ما بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب.
- 9- عقد دورات لتنمية مهارات الطلاب التعليمية والتثقيفية والمهنية بشكل تطبيقي متمم وذلك بالبحث عن الدورات التي تساعد الطلاب برفع مهاراتهم وخاصةً في تخصصاتهم الفعلية وبه يبنى جسر علمي من العلاقة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
- 10- دعم النشاط الطلابي ووضع خطط استراتيجية بمشاركة أعضاء هيئة التدريس في وذل تلك الخطط الاستراتيجية التي من خلالها يستشعر الطلاب بانتمائه للجامعة ويسعى أن تكون هناك علاقات بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب وعلاقات معرفية وثقافية ومهنية.
- 11- ضرورة معالجة الأسباب المؤدية الى أنتشار اليأس والاستسلام للفشل بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب.
- 12- تطوير نظم وأساليب الترقيات والحوافز المتبعة في العمل.
- 13- العمل على توفير الحرية لأعضاء هيئة التدريس في التعبير عن الأفكار الخاصة بالعمل والسعي على تبنيها وتطويرها أو تحسينها بما يتوافق مع سياسات الجامعة.
- 14- العمل على توفير الاستقرار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس سواء مادياً أو مهنيًا أو اجتماعياً.
- 15- الاهتمام باتباع سياسة تشجيع قنوات الاتصال المفتوح بين أعضاء هيئة التدريس والرؤساء في اتخاذ القرارات.

6. قائمة المراجع:

- 1- الغالي، طاهر ، وادريس ، وائل، "الإدارة الاستراتيجية، منظور منهجي متكامل"، عمان، دار وائل للنشر، 2007م.
- 2 - المدهون محمد ،"إدارة وتنمية الموارد البشرية"، الطبعة الأولى ، فلسطين، 2005م.
- 3- حماد حسن محمد ،" الاغتراب عند إريك فروم "، طبعة أولى، بيروت ، المؤسسة الجامعية للدراسات، 1995م.
- 4- خليفة ،عبداللطيف محمد "راسات في سيكولوجية الاغتراب"، طبعة أولى ،القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ،الأردن ، 2003م.
- 5- عبد المختار ،محمد خضر، "الاغتراب والتطرف نحو العنف"، طبعة أولى ،القاهرة ،دار غريب للنشر والتوزيع ،1998م.
- 6- درة عبدالباري إبراهيم، والصباغ، زهير نعيم ،"إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين"، دار وائل للنشر ،عمان ،الأردن ، 2008م.
- 7- درة عبدالباري ،" تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة"، القاهرة ،المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2003م.
- 8 - شتا، السيد علي، " نظرية الاغتراب من منظور علم الاجتماع"، طبعة أولى ، الإسكندرية ،مؤسسة شباب الجامعة ،1993م.
- 9- منصور حسن، "الانتماء والاغتراب"، طبعة أولى السعودية، دار جرش للنشر والتوزيع، 1997م.

ثانياً: الدوريات المحكمة:

- 1- الزغل علي وآخرون "الشباب والاعتراب ، دراسة ميدانية من شمال الأردن"، دورية مؤتة للبحوث والدراسات ، المجلد الخامس، العدد الثاني، 1990م.
- 2- القيق، نمر صبح، "الإحساس بالاعتراب وعلاقته بالقدرة على الإنتاج الإبداعي لدى طلبة كلية الفنون الجملة في جامعة الأقصى"، مجلة كلية التربية، العدد التاسع والعشرون، الجزء الأول، 2005م.
- 3- عمران ، كامل علي، " أثر بعض المحددات النفسية على الاعتراب الشخصي والاجتماعي في مجال العمل"، دراسة ميدانية مقارنة، دورية الإدارة العامة، العدد السادس والستون، 1990م.

ثالثاً: الرسائل العلمية:

- 1- المطرفي، شعيل بن بجيت، "الاعتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء، دراسة مسحية على العاملين بإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، الرياض، 2005م.
- 2- الفايدي ، سالم بن بركة، " فرق العمل وعلاقتها بأداء العاملين في الأجهزة الأمنية"، دراسة مقارنة بين بعض الأجهزة الأمنية بمدينة الرياض"، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2008م.
- 3- عقيل ، ناصر بن محمد ، " العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالأداء الوظيفي"، دراسة تطبيقية على ضباط قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2006م.