

عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

مستوى الاغتراب الوظيفي وأسبابه لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي
القدس والخليل

أروى محمد عايد أبو مقدم

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1435هـ - 2014م

مستوى الاغتراب الوظيفي وأسبابه لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي
القدس والخليل

إعداد

أروى محمد عايد أبو مقدم

بكالوريوس علوم وأساليب تدريسها من كلية العلوم التربوية

رام الله - فلسطين

إشراف الدكتور

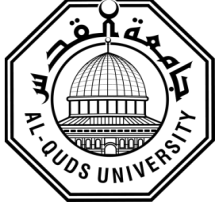
محمود أحمد أبوسمرة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في

الإدارة التربوية من كلية العلوم التربوية - عمادة الدراسات العليا - جامعة

القدس

1435هـ - 2014م.



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

الادارة التربوية

إجازة الرسالة

مستوى الاغتراب الوظيفي وأسبابه لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل

اسم الطالبة: أروى محمد عايد ابومقدم

الرقم الجامعي: 21011451

المشرف الدكتور: محمود أحمد أبوسمرة

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 27 / 5 / 2014م. من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة
أسمائهم وتواقيعهم:

التوقيع:


1- رئيس لجنة المناقشة: د. محمود أحمد أبوسمرة.

التوقيع:


2- ممتحناً خارجياً : د. محمد عمران.

التوقيع:


3- ممتحناً داخلياً: د. محمد شعيبات.

القدس - فلسطين

1435هـ - 2014م.

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:

{بدأ الإسلام غربياً وسيعود كما بدأ فطوبى للغرباء}.

(رواه مسلم وابن ماجه والترمذي).

الإهداء

*إلى نبع الحنان ودفء الروح، إلى النبض الصادق، والحب المشع، إلى من ربنتي على مائدة العلم، وكانت داعمة لي دائماً إلى أُمي الحبيبة.

*إلى صاحب القلب الحاني، ورفيق الدرب الذي ما زال قلبه ينبض فخراً بأبنائه وبناته الذين توجوا دربه نوراً، إلى نبع الحياة، أبي الغالي.

* إلى الذي كان دائماً المساند والمعاون والمشع لي، الذي طالما تحمل غيابي وانشغالي، إلى زوجي الغالي.

* إلى ابنتي فلذات كبدي بلوران، ليليان.

*إلى من لا يستطيع أن أمضي دون خطواتهم، إلى من قدموا النصح والعطاء، إلى من أزالوا الشوك عن الطريق، وكانوا لي سنداً ودعماً عند عثراتي إلى أشقاء القلوب، وأحباب الروح ونبض الفؤاد، إخواني وأخواتي وأخص أختي هيا وإيمان اللتين قامتا بمساعدتي في توزيع الاستبانات.

*إلى من شهد تراب الوطن على صدقهم ومن قدموا روحهم فداء الوطن..... شهدائنا الأبرار.

*إلى من وهبوا حريتهم لأجلنا وقضوا سنوات عمرهم خلف القضبان في سجون الاحتلال أسرانا
البواسل

أهدي إليكم جميعاً هذا الجهد المتواضع.

أروى محمد عايد أبوالمقدم

إقرار:

أقر أنا معدة الرسالة بأنها قدمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ماتم الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أية درجة لأي جامعة أو معهد آخر.

التوقيع:.....

الاسم: أروى محمد عايد أبو مقدم.

التاريخ: 2014 /5/27م

شكر و عرفان

الشكر والحمد لله تعالى أولاً وأخيراً، الذي منحني المساعدة والرعاية والعزم والصبر، في مسيرة دراستي الجامعية، حتى أكملت هذه الرسالة.

تقديراً و عرفاناً مني لا بد أن أتقدم بجزيل الشكر إلى صفوة العلم، وأصحاب العطاء، إلى أساتذتي الذين علموني الصبر على العلم، فلم يبخلوا بتقديم النصح والإرشاد طوال مسيرتي التعليمية، وأخص بالذكر مشرف الرسالة الدكتور محمود أحمد أبوسمرة الذي كان لي أباً وأستاذاً، وكان خير معين ومرشد لي خطوة بخطوة.

كما يسرني أن أتقدم بالشكر والتقدير إلى جميع من ساعدني وبذل جهداً لمساندتي لإتمام هذه الرسالة، وأخص بالذكر زميلي عيسى الذي ساعدني في التحليل الإحصائي، والأخ داوود الذي قام بترجمة الملخص، وأخواتي هيا وإيمان لمساعدتهم لي في توزيع الاستبانات وتحليلها، وكل من ساهم في تحكيم أداة الرسالة وأسأل الله عز وجل أن يجزي الجميع عني خير الجزاء.

كما أشكر عضوي لجنة المناقشة الدكتور محمد شعيبات والدكتور محمد عمران، اللذين تفضلاً بقبول مناقشة الرسالة وإثرائها بملاحظاتهم القيمة.

ولكم جميعاً مني الحب والتقدير

وجزاكم الله خيراً

الباحثة : أروى أبومقدم

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى الاغتراب الوظيفي وأسبابه لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل في العام الدراسي 2012/2013، والبالغ عددهم (446) عضواً، وقامت الباحثة باختيار عينة طبقية عشوائية، بلغ عدد أفرادها (200) عضو هيئة تدريس. واستخدمت الباحثة الاستبانة أداة لتطبيق هذه الدراسة، وشملت (53) فقرة. وتم التأكد من صدقها من خلال صدق المحكمين، في حين تم التحقق من ثباتها من خلال معامل كرونباخ ألفا. واستخدمت الباحثة برنامج الرزمة الاحصائية (SPSS) للإجابة عن أسئلة الدراسة وفحص فرضياتها.

وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل كان بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي قدره (3.81)، كما تبين عدم وجود فروق لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل تبعاً لمتغيرات: الجنس، والجامعة، والجامعة التي تخرج منها عضو هيئة التدريس، في حين وجدت فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغيرات: المؤهل العلمي، والراتب الشهري، وعدد سنوات العمل في الجامعة، وعدد الأبحاث العلمية المنشورة، والعمل في وظيفة إدارية. كما أشارت النتائج أن أسباب الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل تتمثل في اسباب تعود لادارة الجامعة، واخرى تتعلق بزملاء العمل.

وفي ضوء نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، توصي الباحثة بضرورة اهتمام إدارات الجامعات الفلسطينية بظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى اعضاء هيئات التدريس لديها، ومعالجة الأسباب التي قد تؤدي إلى ارتفاع مستوى هذه الظاهرة بين أعضاء هيئات التدريس. وضرورة خلق مناخ تنظيمي ايجابي، وذلك عن طريق المشاركة في اتخاذ القرارات، والعدالة في التعامل مع أعضاء هيئات التدريس، والعمل على وضع نظام حوافز يقوم على أسس ومعايير مهنية بحتة، والاهتمام بالمناسبات الاجتماعية والأنشطة الترويجية للعاملين ونشر الثقافة التنظيمية المساندة للشفافية والعمل الجماعي.

The level of job alienation and its reasons among the faculty members at Al Quds and Hebron Universities

Prepared by: Arwa Abu Maqddam.

Supervised by: Dr. Mahmoud A Abu Samra.

Abstract

This study aimed at investigating the job alienation of faculty members at Al Quds and Hebron Universities. The study population consisted of all faculty members of both universities during the 2012/2013 academic year. This study was conducted on a random sample, consisting of (200) faculty members. The instrument of this study was a questionnaire consisting of (53) items. The validity and the reliability of the instrument were determined by appropriate methods.

The results of this study revealed that the level of job alienation of the faculty members of both universities was high with a mean average of (3.81) of the total degree. The results showed that there were no significant differences in the estimation of faculty members concerning job alienation related to various variables: the variable of gender, the variable of university and the variable of the university from which the respondents graduated. However, significant differences were found in the estimation of faculty members concerning job alienation related to various variables: qualification, salary, experiences and the variable of the number of researches done by the respondents. The results of this study revealed that the reasons of job alienation of the faculty members were moderate with reasons related to the university administration and reasons related to the work collegues.

In the light of these results, the researcher recommended to Take into consideration this phenomenon and to solve the reasons, Create a positive environment and to build an adequate working climate by participating teachers in decision making and by treating them with justice, Promote motivation system in order to stimulate teachers by providing moral and material support, Give faculty members more power and authority.

مشكلة الدراسة وأهميتها

1.1 المقدمة:

تعتبر الجامعات من أهم المؤسسات التربوية، وتستند هذه الأهمية إلى أهمية الدور الذي يلعبه التعليم الجامعي في حياة الشعوب المتقدمة والنامية على السواء، ومسؤوليتها في بناء الأسس التكنولوجية والفكرية للدول.

وعليه حرصت الجامعات على مر الزمان، على أن ينتمي أساتذتها إليها، وأن يكونوا جزءاً أصيلاً من كيانها، لما لهذا من أهمية في المحافظة على جودة مخرجاتها التعليمية. هذه المخرجات التي ينظر إليها على أنها بناء المستقبل، وراعية المشروع الحضاري للدولة. وفي حال غياب هذا الانتماء فإن الرابطة العضوية بين عضو هيئة التدريس وجامعته لن تكون بالكيفية السليمة والصحيحة، ويبدأ عضو هيئة التدريس بالابتعاد شيئاً فشيئاً عن مؤسسته، في العطاء والانتماء، والذي بدوره سيوصله إلى الشعور بالاغتراب عن هذه المؤسسة، وهذا ما يسمى بالاغتراب الوظيفي.

بمعنى انه عندما يضعف الانتماء؛ ويشوبه الخلل؛ فإن ذلك يشير إلى وجود الاغتراب باعتباره المقابل السلبي للانتماء، ودلالة على نزيف الوعي وأزمة الهوية، حيث يشير الاغتراب إلى افتقار العلاقات وخاصة عندما تكون هذه العلاقات متوقعة؛ وهي حالة يبدو فيها الأشخاص والمواقف الشائعة غريبة (زاهي، 2007).

ويرى عويدات (1995) ان ظاهرة الاغتراب هي ظاهرة إنسانية امتد وجودها ليشمل مختلف أنماط الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. ويعتبر كارل ماركس أول من تناول ظاهرة الاغتراب باعتبارها ظاهرة اجتماعية تاريخية - سواء من حيث نشأتها أو تطورها -، فقد استقى ماركس مفهوم الاغتراب من أعمال هيجل، حيث كانت نقطة الانطلاق في تفكيره السياسي والاجتماعي هي فكرة اغتراب الإنسان عن الدولة كمواطن، وقد تدرج حتى وصل إلى فكرته الأساسية عن الاغتراب، وهي اغتراب الإنسان عن العمل (حماد، 1995). بالتالي يشير الاغتراب إلى ضعف العلاقة بين الفرد ووظيفته.

والاغتراب في المنظمات "مؤسسات العمل" يعد ظاهرة خطيرة، كونه يمس علاقة الموظف بالمؤسسة التي يعمل بها والتي لا بد وأن يكون ولاؤه لها، مما يترتب على اغترابه عنها نتائج وخيمة لكلا الطرفين "الموظف والمؤسسة" غالباً ما ينتهي بنهاية غير مرضية (المطرفي، 2005).

ويلاحظ أن أداء الموظف يتأثر طبيعياً بالاغتراب الوظيفي، فلاشك أن اغتراب الموظف وعدم رضاه عن عمله له تأثير سلبي على العديد من العوامل الخاصة بالعمل مثل نسبة الغياب، العلاقة بين الزملاء، العلاقة مع الإدارة والقيادة، دوران العمل، الغياب بمبررات غير صحيحة مثل التمارض، وغيرها الكثير.

وإذا كانت مسألة الاغتراب الوظيفي مهمة بالنسبة للأفراد بشكل عام، فهي بالنسبة للعاملين في الميدان التربوي، وخاصة التعليم الجامعي أكثر أهمية، وأكثر خطراً، لما لهؤلاء من أهمية ودور أساسي في وضع وتنفيذ البرامج التي تساهم في بناء الأجيال وتكوينها، وبناء مؤسسات الدولة ورجالها، أو بعبارة أخرى بناء الإنسان، بناءً عقلياً وجسدياً وروحياً ووجدانياً.

وتتنوع وتتعدد الأسباب المؤدية الى الاغتراب بشكل عام، والاغتراب الوظيفي بشكل خاص، فقد تكون أسباب تتعلق بالمؤسسة التي يعمل فيها الفرد، وقد تكون أسباب تتعلق بالفرد نفسه، وقد تكون بسبب زملاء العمل، وقد تكون أسباباً اقتصادية، وقد تكون سياسية، او اجتماعية، وقد تكون دينية (موسى، 2003، شتا، 1984، عواد، 2011). وبخصوص الاغتراب الوظيفي بالذات، يمكن تصنيف أسبابه الى: أسباب تعود للمؤسسة، وأخرى للعاملين بالمؤسسة.

وبالرغم من الأهمية الكبيرة لموضوع الاغتراب الوظيفي وأسبابه وتأثيره على المؤسسات والأفراد والمجتمع ككل، إلا أن الدراسات التي تناولت موضوع الاغتراب الوظيفي في ميداننا التربوي لا تزال محدودة- على حد علم الباحثة- وفي هذا السياق جاءت هذه الدراسة للتعرف الى مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل وأسبابه. لما لأعضاء هيئات التدريس من دور فاعل لا يخفى على أحد.

2.1 مشكلة الدراسة:

تعد ظاهرة الاغتراب الوظيفي بصورها وملامحها المتعددة، إحدى أهم وأخطر الظواهر التي تصيب العاملين في كثير من المؤسسات وبخاصة في الجامعات، وهي ذات طابع خطير ودليل على مرور المؤسسة بأزمة حقيقية ربما تدفع بها إلى الانحدار والفتل كما أنها من الظواهر النسبية التي تختلف باختلاف الزمان والمكان، لذا فإن هذه الظاهرة تستحق الدراسة، فهي موجودة في أغلب المجتمعات ولها نتائج سلبية على هذه المجتمعات، سواء على الجانب الوظيفي أو الجانب النفسي. وسبب اختيار الباحثة لهذه الدراسة هو مدى شعورها بأهمية الانتماء إلى الوظيفة التي تعد ركناً أساسياً من أركان النجاح في العمل الإداري، وحيث أن شعور الموظف بالاغتراب سينعكس على ادائه بمقدار ظهور الاغتراب لديه فكلما شعر الشخص بأنه غريب عن مؤسسته كلما قل أدائه أو ضعف، وعليه كان لا بد من التعرف إلى واقع الاغتراب الوظيفي في مؤسساتنا التعليمية وخاصة الجامعات الفلسطينية.

فجاءت هذه الدراسة لتحاول معرفة مستوى شيوع ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل، وأسباب هذا الاغتراب لديهم.

3.1 أسئلة الدراسة:

- السؤال الأول: ما مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل؟
- السؤال الثاني: هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي باختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، الجامعة، المؤهل العلمي، الجامعة التي تخرج منها

عضو هيئة التدريس، الراتب الشهري، عدد سنوات العمل في الجامعة، عدد الأبحاث العلمية المنشورة، العمل في وظيفة إدارية؟

○ السؤال الثالث: ما أسباب الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل؟

4.1 فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل تعزى لمتغير الجامعة.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل تعزى لمتغير الجامعة التي تخرج منها.

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل تعزى لمتغير الراتب الشهري.

الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل تعزى لمتغير عدد سنوات العمل في الجامعة.

الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل تعزى لمتغير عدد الابحاث العلمية المنشورة.

الفرضية الثامنة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل تعزى لمتغير العمل في وظيفة ادارية.

5:1 أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل، وهذا هو الهدف الرئيس للدراسة، كما هدفت أيضاً التعرف إلى مستوى ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء متغيرات الدراسة (الجنس، الجامعة، المؤهل العلمي، عدد سنوات العمل، الجامعة التي تخرج منها، الراتب الشهري، عدد الأبحاث المنشورة، العمل في وظيفة إدارية). إضافة الى هذا تحاول الدراسة التعرف الى أسباب الاغتراب الوظيفي في جامعتي القدس والخليل كما يراها أعضاء هيئة التدريس فيهما.

6:1 أهمية الدراسة:

على اعتبار ظاهرة الاغتراب ظاهرة إنسانية موجودة في شتى أشكال الحياة، وتعد من القضايا الإدارية والقيادية التي تشغل بال الرؤساء والقادة في جميع المؤسسات، وعلى اختلاف تخصصاتها. وتتخذ أشكالاً ومظاهر متعددة، ومن بين تلك الأشكال ظاهرة الاغتراب الوظيفي، فالعديد من المنظمات والمؤسسات في العصر الحالي تشهد انتشار هذه الظاهرة داخل بيئتها، ولكن بنسب مختلفة ومتفاوتة. والتي ان استمرت ستترك آثاراً سلبية على المنظمة أو المؤسسة أو العاملين بها والمجتمع عل حد سواء.

من هنا وبحسب رأي الباحثة تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال ما يلي:

- تكمن أهمية الدراسة العلمية في كونها من أوائل الدراسات التي تبحث موضوع الاغتراب الوظيفي ضمن البيئة الفلسطينية وخصوصاً الجامعات، فقد طبقت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس والخليل، علماً على حد علم الباحثة بأن هذه الدراسة هي من الدراسات الرائدة في مجالها، إن لم تكن الأولى في فلسطين، على مستوى أعضاء هيئات التدريس.

- فتح افاق بحثية في مجال الاغتراب الوظيفي من أجل الحد والوقاية من الوقوع فيه.
- تقديم قاعدة معرفية للدراسات التي ستجرى فيما بعد عن الاغتراب الوظيفي وأسبابه.
- تقدم إلى متخذي القرار في الوزارات وخاصة التربية والتعليم من أجل البحث والانتباه إلى هذه المشكلة.
- إمكانية إثراء المكتبات الفلسطينية بدراسة ميدانية حول أساليب الحد من ظاهرة الاغتراب الوظيفي للقيام بدور إيجابي فاعل في المجتمع الفلسطيني، وستكون هذه الدراسة مرجعاً مهماً للمهتمين في مجال الاغتراب الوظيفي وذلك بما ستكشفه من معلومات حول موضوع الدراسة.

7:1 حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على الأبعاد التالية:

- حدود زمانية: العام الدراسي 2012-2013.
- حدود مكانية: جامعتي القدس، الخليل.
- حدود بشرية: أعضاء هيئة التدريس المتفرغين والناطقين باللغة العربية في جامعتي القدس والخليل.
- حدود مفاهيمية: حددت مصطلحات الدراسة حسب التعريفات الإجرائية الواردة في هذه الدراسة.