مجلة جامعة بخت الرضا العلمية، ربع سنوية، محكمة، العدد (44)، المجلد (1) مارس 2026م
معامل التأثير العربي لسنة 2025م: (1.25)
ISSN: (1858-6139), Online

الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالسودان في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية: دراسة ميدانية على كلية التربية جامعة أم درمان الإسلامية (2024- 2025).

أنور أحمد عيسى راشد[1] زهر الدين الامين حامد الامين[2] عمار أحمد نورالدين أحمد[3]
[1]جامعة ام درمان الاسلامية، كلية التربية، قسم علم النفس التربوي
[2]جامعة ام درمان الاسلامية ، كلية الآداب، قسم علم النفس
[3]استاذ متعاون بجامعة بحري، كلية التربية، قسم علم النفس التربوي
Email: zhareldinalamin@gmail.com

تاريخ الاستلام:2026/03/02م **تاريخ النشر:2026/03/30م**

مستخلص

هدفت الدراسة لمعرفة الاغتراب الوظيفي وبعض المتغيرات الديموغرافية لأساتذة كلية التربية جامعة أم درمان الإسلامية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة الدراسة (101) عضو هيئة تدريس منهم (50) أستاذاً و(51) أستاذة اختيرت بالطريقة الكلية (الحصر الشامل) ولجمع البيانات استخدمت الدراسة استمارة المعلومات الأولية بعد التأكد من مناسبة خصائصها السيكو مترية وتطبيقاتها، ولتحليل البيانات تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) واستخدم اختبار (ت) للعينة الواحدة والعينتين المختلفتين ومعاملات الارتباط واختبار مان ويتني. توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في الاغتراب تعزى لكل من (التخصص، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة وطبيعة العمل) بينما توجد فروق في الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير النوع لصالح ذكر. أوصت الدراسة بإدارة استراتيجيات الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالرضا المهني.

كلمات مفتاحية: الاغتراب الوظيفي، جامعة أم درمان الاسلامية، أعضاء هيئة التدريس، المتغيرات الديموغرافية.

Abstract

The study aimed to identify job alienation and some demographic variables among faculty members at the Faculty of Education, Omdurman Islamic University. The study employed the descriptive analytical method. The study sample consisted of (101) faculty members, including (50) male lecturers and (51) female lecturers, who were selected through a comprehensive census method. To collect data, the study used a preliminary information questionnaire after verifying its psychometric properties and applicability. Data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The study applied the one-sample t-test, independent samples t-test, correlation coefficients, and Mann–Whitney test. The findings revealed that there were no statistically significant differences in job alienation attributable to specialization, academic qualification, years of experience, or nature of work, whereas statistically significant differences in job alienation were found in favor of gender. The study recommended managing job alienation strategies and examining their relationship with job satisfaction.

Keywords: Job alienation, Omdurman Islamic University, Faculty members, Demographic variables.

مقدمة

مما لاشك فيه أن التطور والتنمية هما حجر الزاوية في النمو الاقتصادي والاجتماعي والتربوي والمهني والتنمية البشرية على مستوى الفرد والجماعة، ومستوى المؤسسات حكومية كانت أم خاصة، أو حتى منظمات المجتمع المدني ربحية كانت أم خيرية. إلا أن مثل هذا النمو مهم وبصورة كاملة على مستوى المؤسسات التعليمية والتربوية وخاصة مؤسسات التعليم العالي لما لها من خصوصية وأهمية في بناء الأفراد وقدراتهم وتأهيلهم لأداء دورهم المنوط بهم في إعداد الأطر والكفاءات البشرية وإعمال الفكر والتنمية المستدامة في المجتمع وأحداث التغيير المطلوب في المجتمع وخدمته كأحد أضلع المسئولية الاجتماعية للجامعات. إلا أن هذه التنمية وهذا التطور لابد له من جو معافى خالي من الاضطرابات والضغوط والصراعات وكل ما من شأنه إحداث ما يحول دون ذلك، خاصة وأن المؤسسات وعلى اختلاف أنواعها تقوم بإنجاز أعمالها وتحقيق أهدافها من خلال الأفراد والجماعات والتفاعل بين الأفراد هو أحد أهم عناصر ومكونات حركة الجماعة وحيثما هناك تفاعل بين الأفراد فإن ظاهرة النزاع والصراع حتمية وهي شائعة في الجماعات

والمنظمات (حريم، 1997 : 231). وهنا يأتي دور الإدارة الصحيحة لتحوّل الطاقة المتولدة عن الصراع إلى قوة وأثر ليأخذ الطابع الإيجابي بدلاً عن السلبي (العميان، 2002: 379). ولعل مثل هذه الآثار تكون أكثر وأكبر في الجامعات لما لها من ضغوط تتمثل في الطلاب والأساتذة والموظفين والتي قد تنعكس سلباً على العملية التعليمية ككل وقد يكون منها الهجرة الكبيرة لأعضاء هيئة التدريس أو قد يتعدى ذلك إلى العنف الطلابي أو بعض الظواهر الأخرى كتعاطي المخدرات والتطرف وغيرها من الظواهر السالبة. ولعل هنا يأتي الدور المتعاظم لكليات التربية لما لها من خصوصية ودور مهم في إعداد المعلمين والأساتذة المنوط بهم التأهيل والإرشاد والإعداد للمعلمين الذين هم حجر الزاوية في توجيه المجتمع والحد من الظواهر السالبة خاصة وأن كليات التربية بجامعات ولاية الخرطوم ربما بما تحظى به من اكتمال لكافة بنيانها فإن الدراسة العلمية لأساتذتها خاصة وأنها قد تمثل مجتمع مصغر لكليات التربية في السودان تكون لها الأثر الفعال في دراسة متغيرات الدراسة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تمت صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي: ما السمة العامة للاغتراب الوظيفي وبعض المتغيرات الديمغرافية لأساتذة كلية التربية جامعة أم درمان الإسلامية؟ وتفرعت منه الأسئلة الفرعية التالية:

1/ هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاغتراب الوظيفي لأساتذة كلية التربية بجامعة ام درمان الاسلامية تعزى لمتغير التخصص (تطبيقي، تربوي، انسانيات)؟

2/ هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاغتراب الوظيفي لأساتذة كلية التربية بجامعة ام درمان الاسلامية تعزى لمتغير الدرجة العلمية(ماجستير ، دكتوراه)؟

3/ هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاغتراب الوظيفي لأساتذة كلية التربية بجامعة ام درمان الاسلامية تعزى لمتغير النوع (ذكر، انثى)؟

4/ هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاغتراب الوظيفي لأساتذة كلية التربية بجامعة ام درمان الاسلامية تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

5/ هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاغتراب الوظيفي لأساتذة كلية التربية بجامعة ام درمان الاسلامية تعزى لمتغير طبيعة العمل(ادراي ، وغير ادري)؟

أهداف الدراسة:

1/ التعرف على السمة العامة للاغتراب الوظيفي وبعض المتغيرات الديمغرافية لأساتذة كلية التربية جامعة أم درمان الإسلامية.

2/ معرفة ما اذا كانت هنالك فروق ذات دلالة احصائية في الاغتراب الوظيفي لأساتذة كلية التربية بجامعة ام درمان الاسلامية تعزى لمتغير كل من (التخصص، الدرجة العلمية، النوع، سنوات الخبرة و طبيعة العمل).

أهمية الدراسة: تنبع أهمية الدراسة في الآتي:

1/ أهمية متغيرات هذه الدراسة والمتمثلة في الاغتراب الوظيفي.

2/ يتوقع أن تسهم نتائج هذه الدراسة في تذليل مشكلات الاغتراب الوظيفي التي تعترض أساتذة كليات التربية مما قد ينعكس إيجاباً على العملية التعليمية والتربوية.

3/ يتوقع أن تكون هذه الدراسة إثراءً للمكتبة العربية والسودانية في مجال علم النفس.

4/ أهمية متغير الاغتراب الوظيفي والذي يعتبر من المتغيرات الحديثة في المجال التربوي والتعليمي.

5/ تناولها لكلية التربية جامعة أم درمان الإسلامية باعتبارها من أكبر كليات التربية في السودان من حيث التاريخ عدد الأساتذة والطلاب والأقسام والشُعب والتخصصات.

فروض الدراسة:

1/ تتسم السمة العامة للاغتراب الوظيفي وبعض المتغيرات الديمغرافية لأساتذة كلية التربية جامعة أم درمان الإسلامية.

2/ توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاغتراب الوظيفي لأساتذة كلية التربية بجامعة ام درمان الاسلامية تعزى لمتغير كل من (التخصص، الدرجة العلمية، النوع، سنوات الخبرة و طبيعة العمل).

3/ توجد فروق دالة إحصائية في درجة الاغتراب الوظيفي لأساتذة كليات التربية في السودان تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

4/ توجد فروق دالة إحصائية في درجة الاغتراب الوظيفي لأساتذة كليات التربية في السودان تعزى لمتغير النوع.

الاغتراب الوظيفي

قد يعاني بعض الأفراد العاملون في بيئات العمل من مظاهر مرضية عديدة كالتوتر والاكتئاب وغيرها من الأمراض ومن بين أبرز هذه المظاهر المرضية الاغتراب الوظيفي الذي يُعد ظاهرة إنسانية لها وجود في مختلف أنماط الحياة الاجتماعية وما يلبث أن يتفاقم ويتعاظم أثره كلما ازدادت هذه الضغوط (الهمداني والصراف، 2012).

الاغتراب لغة: وردت كلمة اغتراب في المعجم الوسيط على النحو التالي: اغترب نزح عن الوطن واغترب احتد ونشط واغترب فلان تروح في غير الأقارب ا(لمعجم الوسيط 2004: 647). كما يرى بعض الباحثين أن هذا التعبير اللاتيني يرتد في نهاية الأمر، ومن حيث المعنى إلى كلمة يونانية هي (Ekstas) بمعنى الجذب أو الخروج من، فالإنسان المغترب بحسب هذا المعنى إنما هو ذلك الإنسان المجذوب الذي يخرج من ذاته إلى الحد الذي يعلو معه على نفسه، فيصل آخر الأمر إلى الفناء فيما يجذبه ويستغرق اهتمامه (مراد 2015: 282).

الاغتراب اصطلاحاً: لقد استخدم مصطلح الاغتراب ولا يزال يستخدم استخدامات عديدة ومتنوعة تختلف معانيها باختلاف مجال الدراسة حيث شاع في الفلسفة والقانون وعلم النفس وعلم الاجتماع والأدب، والباحثين في مجال العلوم الاجتماعية يتفقون على معنى واحد للاغتراب والشيء ذاته يلاحظ عند الباحثين في العلوم النفسية إذ يختلف المعنى من باحث لآخر (بموسى 2013: 25). وفيما يلي بعض التعريفات الاصطلاحية لمصطلح الاغتراب في المجالات التربوية وهي:

الموسوعة الفلسفية (1981): تعرف الاغتراب على أنه تعريف يصف كلاً من عملية ونتائج تبديد النشاط الإنساني والاجتماعي في ظروف تاريخية معينة (عبد السميع 2007: 14).

القاموس الموسوعي لعلم الاجتماع (1986): ويُعرَّف الاغتراب أيضاً على أنه شعور الفرد بالانفصال عن المجتمع المحيط وإحساسه بالغربة إزاءه ويتضمن كذلك الشعور بالاغتراب عن الذات (عتيقة 2016: 63).

يعرف الاغتراب بأنه انهيار أي علاقات اجتماعية أو بيئية شخصية وفي الطب النفسي يشير المصطلح إلى الجفوة بين الفرد ونفسه والتباعد بينه وبين الآخرين، وما يتضمنه ذلك من تباعد أو غربة للفرد من مشاعره الخاصة التي تستبعد عن الوعي خلال المناورات الدفاعية ويشاهد الاغتراب في أوضح صوره لدى مرضي الفصام (خليفة 2003: 30-31).

يتضح من هذه التعريفات السابقة أن مصطلح الاغتراب قد تناولته العديد من الجهات فلسفية كانت أم في علم الاجتماع الأمر الذي يؤكد أهمية مصطلح الاغتراب والذي يشير بوضوح إلى نوع من المعاناة والانفصال والغربة والغربة عن الذات والجوانب الثقافية والفكرية ولا يقتصر على المرضى بل يتعداهم إلى الأسوياء أيضاً.

أشكال وأنواع الاغتراب

حظي موضوع الاغتراب باهتمام العديد من العلماء حيث أشار سرى (2003، 126) إلى أن هناك شكلان أساسيان للاغتراب:

1/ الاغتراب الموضوعي Objective Alienation: ويحدث الاغتراب الموضوعي عندما تتحول الأشياء والأفكار والنظم التي ساهم في إنتاجها الإنسان بإرادته لتشبع حاجات اجتماعية ضرورية إلى قوى تتحكم في إرادته وتهدد وجوده وتسيطر عليه.

أنواع الاغتراب الموضوعي: للاغتراب الموضوعي أنواعاً متعددة منها:

الاغتراب الاجتماعي Social Alienation: يتمثل الاغتراب الاجتماعي في اضطراب آلية العلاقات الاجتماعية للفرد من خلال ممارساته الاجتماعية اليومية، وبالتالي يتجلي هذا الاغتراب من خلال العزلة والغربة وعدم التوافق مع الأفراد الآخرين المحيطين بالفرد في وسطه الاجتماعي، فتنخفض درجة تفاعله واندماجه مع أفراد جماعته الأساسية مما يؤدى إلى وجود الفتور والبرود في علاقته الاجتماعية مع الآخرين، بحيث يتصدر إليه هذا الشعور بشكل واضح من خلال شعوره بعدم الانتماء لهذه الجماعة، نتيجة عدم وجود التوافق والرضا فيما بينهم بسبب التوتر الاجتماعي الحاصل بينهم والذي يمكن أن ينتج عن تضارب المصالح الشخصية والمشاكل الأسرية أو الزوجية أو المهنية أو المادية الاقتصادية (ابن عمارة وابن زاهي، 2013: 50).

الاغتراب السياسي Political Alienation: يقصد بالاغتراب السياسي إحساس المواطن بالغربة عن حكومته وعن النظام السياسي واعتقاده بأن السياسة والحكومة يسيرها آخرون لحساب آخرين، طبقاً لمجموعة قواعد غير عادلة، وتتميز أقلية متميزة على جهاز الدولة، وهو يشعر في هذه الحالة بأن المجتمع والسلطة لا يحسان به ولا يعنيهما أمره وبأنه لا قيمة له في المجتمع (بركات 2006: 13).

الاغتراب الديني Religious Alienation: يقصد بالاغتراب الديني حالة الابتعاد عن الله وما ينشأ عنها من نسيان الإنسان لربه، ثم لنفسه، وانفصاله عن الآخرين وما يصاحبه من شعور بعدم الانتماء وإحساس بالعجز، وانعدام المعنى، وفقدان الهدف في الحياة وعدم الالتزام بالمعايير، وفقدان الإحساس بالقيمة والتمركز حول الذات، والتسليم بمبدأ اغتنم الفرصة وأخلاقيات اللحظة الحاضرة، والإبحار في عالم الخطايا والذنوب دون وازع من ضمير، مع اندفاع باتجاه التشكيك في التصورات الدينية في الحياة، كما يمثل الاغتراب الديني تجربة ذاتية للشخص يشعر معها بالرغبة في الانعزال عن الدين، والشعور بعدم جدواه وانعدام المغزى منه (أبو حلاوة 2015: 271).

الاغتراب التعليمي Educational Alienation: أشار هيبة ويوسف العدوى (2014: 875) إلى أنه نادراً ما يجد الطالب أو الأستاذ في الجامعة أو المدرسة وقتا متاحاً لإقامة علاقات شخصية مع الآخر، ولا يجد آلاف الطلاب لما يتلقونه من معنى أو مغزى ولكنهم يتلقون العلم ويكتسبون الثقافة اضطراراً فهم مغتربون فعلاً كما أن الطلاب يتعلمون الاغتراب من خلال دراسة التراث الإنساني الذي يضم بين طياته تراثاً ضخماً من الاغتراب.

الاغتراب الاقتصادي Economic Alienation: يشير الاغتراب الاقتصادي إلى شعور الفرد إلى أنه عبد لعمله، وأنه شيء وليس كياناً إنسانياً فعالاً حيث يرى الفرد أن العمل بالنسبة له ضرورة لإشباع حاجاته البيولوجية بدلاً من كونه ضرورة اجتماعية لتأكيد وجوده الإنساني (إبراهيم 2005: 36).

الاغتراب الثقافي Cultural Alienation: يقصد بالاغتراب الثقافي تبني الفرد بعض القيم والسلوكيات والأخلاقيات التي تنتمي إلى ثقافات أخرى، وتجعله متمرداً على بعض القيم والأعراف الاجتماعية لمجتمعه، معلناً انسحابه من المشاركة الاجتماعية أو تمرده على بعض قيم المجتمع الثقافية (الشايع 2009: 254).

مما سبق يتضح أن للاغتراب أنواع متعددة تكاد تشمل كافة جوانب حياة الإنسان وبيئته الخارجية سواء كانت اجتماعية سياسية تعليمية ثقافية اقتصادية دينية يمكن أن يتواجد فيها الاغتراب الأمر الذي يكد مدى أهميته في حياة الإنسان وتأثيره الفعال فيها، ولا يقتصر الاغتراب على البيئة الجامعية للإنسان بل يتعداها لذاته فيكون الإنسان كالغريب في مجتمعه.

2/ الاغتراب الذاتي، النفسي Psychological Alienation: يشير الاغتراب الذاتي "النفسي" إلى انتقال الصراع بين الذات والموضوع الآخر من المسرح الخارجي إلى النفس الإنسانية وهو اضطراب في العلاقة تهدف إلى التوافق بين مطالب الفرد وحاجاته من ناحية وبين الواقع وأبعاده من ناحية أخرى، وهو نوع الخبرة التي يخبر فيها المرء نفسه كغريب، فالشخص المغترب هو شخص فقد اتصاله بنفسه وبالآخرين ولا تتصف بالتواصل والرضا ومن ثم يصاحبها الكثير من الأعراض التي تتمثل في العزلة والانعزال والتمرد والرفض والانسحاب والخضوع أي أن الاغتراب عن الذات هو شعور الفرد بأن ذاته ليست واقعية أو تحويل طاقات الفرد وشعوره بعيداً عن ذاته الواقعية (دبلة 2015: 100).

تعريف الاغتراب الوظيفي: عرف كنعان (2008: 537) الاغتراب الوظيفي بأنه يشير إلى حالة أو شعور يضعف الصلة بين الفرد والوظيفة التي يؤديها، فارتفاع حالة الاغتراب يشير إلى علاقة ضعيف بين الفرد والوظيفة. وأضاف بحر وأبو سلطان (2013: 83) تعريفاً آخر للاغتراب الوظيفي بأنه شعور الموظف بالغربة عن المنظمة التي يعمل فيها نتيجة لسوء التفاعل الإيجابي بينه وبين كل من المنظمة وهيكلها ومحيط العمل بها ونمط الإشراف الذي تتبعه وبين زملاء العمل والجمهور ومتلقي الخدمة فيشعر الموظف بأن المنظمة لم تعد مكاناً مناسباً له مما يؤدى لضعف انتمائه وولائه لها، فينعكس شعوره سلباً على تركيزه وقدرته وبالتالي أدائه الوظيفي.

عليه ومما سبق فإن الباحثان يقتصران فيما ذهب إليه أحمد (2017: 107–108) أن كثيراً من التعريفات تعكس في مجملها معاناة وأزمة الإنسان المعاصر في منظمات الأعمال المعاصرة الخدمية منها الصناعية وقد أجمل عناصر الاغتراب الوظيفي في الآتي:

أ/ الاغتراب يعنى انفصال الفرد عن الوظيفة.

ب/ الاغتراب يعنى ضعف العلاقة بين الفرد والوظيفة وبالتالي يتحدد درجة الاغتراب في ضوء طبيعة العلاقة بين الفرد والوظيفة أو مخرجات أدائه كالإنتاج ونحو ذلك.

ج/ شعور الفرد بأن المنظمة لم تعد مكاناً مناسباً مما ينعكس سلباً على انخفاض انتمائه وولائه.

هـ/ شعور الفرد بأن الوظيفة قد سلبته حريته وقدرته على الإبداع.

و/ شعور الفرد باغترابه عن نتاج أعماله.

ز/ شعور الفرد بالوحدة والتفكك وعدم الانتماء لجماعة العمل والوظيفة.

ر/ شعور الفرد بالوحدة والضياع وفقدان الإحساس.

س/ حالة نفسية ومعاناة داخلية يشعر بها الفرد.

ش/ حالة نفسية تؤدى إلى شعوره بالانفصال وعدم انتمائه للوظيفة أو المنظمة.

ويرى الباحثون مما سبق أن الاغتراب الوظيفي هو حالة من ضعف العلاقة بين الفرد وعمله وشعور الإنسان بعجزه وعدم قدرته على تحقيق ذاته في عمله مع استنفاذ طاقته وحيويته وسوء تفاعله الإيجابي في المنظمة وبالتالي ينخفض انتماءه وولائه لها وبالتالي يقل عطاءه وإنتاجه.

العوامل المؤدية إلى الاغتراب الوظيفي

مصادر ومسببات الاغتراب الوظيفي: أشارت العديد من الدراسات التي أجريت حول الاغتراب الوظيفي بصورة خاصة أو هناك ثمة عوامل مشتركة تسهم في إحداث الاغتراب الوظيفي على مستوى الفرد ومستوى المنظمة وقد أشار الدوسري (2011) والطرفي (2005) وصابر (2009) تؤثر هذه العوامل أو المسببات على الفرد والمنظمة على حد سواء ويختلف التأثير على المستوى الفردي إلى عدة عوامل أو أسباب منها الفروق الفردية بين الأفراد ومدى إدراكهم للموقف والأحداث التي تشعرهم بالانفصال عن منظماتهم كما تؤثر على المستوى التنظيمي وفقاً للمناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة لا سيما المنظمات الخدمية.

أولاً: العوامل التي تعود للمنظمة: وهي العوامل المرتبطة بالبيئة الداخلية للعمل وتتمثل في:

الخلل في تقارير الأداء: تفتقر تقارير الأداء كما ذكر الغمري (2002: 218) وخاصة التشويه للموظفين إلى الأسس الموضوعية نظراً لاعتمادها في الغالب على تقديرات فردية من جانب الرؤساء المتخصصين مما جعلها تتأثر بالاعتبارات والأهواء الشخصية ويؤثر في النهاية على حساب العلاقات الوظيفية التي ينبغي أن تقوم بين الموظفين والإدارة.

ضعف مستوى التدريب: ضعف التدريب للموظفين بوجه عام ورفع مستوى كفايتهم وإنتاجهم من أهم العوامل المؤدية إلى الاغتراب الوظيفي، فالفرد يقوم بالتعليم إذا أشكلت عليه حاجة يريد إشباعها ومعنى الرغبة في إشباع الحاجة يشير إلى وجود مشكلة أو أكثر تستلزم حلولاً ويعتبر كسب العيش مشكلة وكثيراً ما يجابه القادة في المستويات الإدارية الثلاثة: الدنيا، الوسطى، العليا، وسيستعصي عليهم حلها، والمحاولة والخطأ يصلون إلى الحل، والعلاقة بين المحاولة والخطأ وذكاء المتعلم علاقة طردية وإذا زاد ذكاء التعلم زادت قدرته على التعليم بالبصيرة وكذلك تزيد قدرته بزيادة خبرته وزيادة عمره (البطري 2009: 258).

الاحتفاظ بالمعلومات: أشار المطرفي (2005) أن من أخطر الآثار السلبية في مواقع العمل الاحتفاظ بالمعلومات والخبرات وعدم نقلها للعاملين والصف الثاني من القيادات وكذلك وجود القيادات والمشرفين، والعاملين وأصحاب الخبرات الطويلة في العمل ممن يحتفظون بمعلوماتهم ولا يقومون بدورهم التدريبي لمن يعملون معهم وقد يكون السبب وراء ذلك الاحتفاظ بالمعلومات والخبرات، خوف صاحب الخبرة من الاستغناء من خدماته، أو نقله إلى مكان آخر، إذا وُجد من يقوم بعمله وقد أثبتت جميع التجارب الميدانية، أن كل النظم والقوانين والفلسفات لم تنجح في علاج هذه المشكلة وتفسر هذا السلوك.

النمط القيادي السائد: ذكر الدوسري (2011: 59) أن القيادة تؤدى دوراً مهماً في التأثير على أداء العاملين وعلى المشاعر والاتجاهات النفسية للعاملين وتتراوح الأنماط القيادية بين النمط المستبد (الاوتوقراطي) والنمط المشارك "الديمقراطي" والنمط الحر "الفوضوي" كما تندرج هذه الأنماط فيما يتعلق باهتمامات القائد أو الرئيس إلى ثلاثة أبعاد هي: الاهتمام بالعاملين والاهتمام بالعمل والإنتاج والاهتمام بالعمل والعاملين معاً.

تتسم القيادة الديمقراطية كما أشار الخضر (2010: 293) بالإقدام المتبادل وهو عكس القيادة الديكتاتورية والاثوقراطية من حيث إشباع حاجات كل من القائد والإتباع وأسلوب القيادة الديمقراطية هو مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات وهذا يؤدى إلى خلق نوع من المسؤولية لدى الاتباع.

مستوى الرسمية: إن الرسمية كسمة للعلاقات التنظيمية هي إحدى المتغيرات التنظيمية الرئيسية التي تشير إلى مدى برمجة العمليات والإجراءات داخل المنظمة فهي تحكم أي تصرف في التنظيم وتحدد تطور المنظمة فهي التي تحكم أي تصرف في التنظيم وتحدد مقدار ومدى حرية الاختيار لدى الأفراد لأداء أي عمل أو نشاط وللرسمية آثارها على الفرد والمنظمة فيما يتعلق بالاتصالات وتؤخر فرص النمو والإبداع والابتكار حيث تصميم بعض المهام والوظائف في بعض الأحيان يتطلب قدر من الرسمية وقد تؤدى الرسمية إلى زيادة الميل إلى الجمود والرتابة والروتينية في أداء الأعمال الأمر الذي يؤدى إلى الشعور بالملل وقلة روح الإبداع والابتكار وأن هذا المصدر يدخل في بُعد فقدان القوة حيث أن الاغتراب من خلال شعور الأفراد بأنهم يخضعون في تنفيذ أعمالهم لإجراءات محددة وتعليمات مقننة لا يمكنهم تجاوزها أو التعديل فيها (الدوسري 2011: 61).

ضعف نظام الحوافز: إن عدم وضوح نظام الحوافز أو خضوعه للمجاملات والعلاقات الشخصية بين الموظفين والقيادات العليا والمباشرة يعتبر أحد العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي لأن الموضوعية في تطبيق نظام الحوافز شرط لنجاحها، ومستوى الاغتراب الوظيفي بشكل عام يتأثر بغياب الحوافز لا سيما إن كان هناك عدد من النظريات والدراسات التي سعت إلى معرفة العلاقات بين الاغتراب الوظيفي والحوافز فمثلاً مدرسة العلاقات الإنسانية ترى أن الموظف السعيد هو موظف منتج وقد تباينت الدراسات حول الاغتراب والإنتاجية أما المدرسة السلوكية فترى أنه ليس هناك علاقة ضرورية بين الاغتراب والإنتاجية وعموماً قد لا يكون الاغتراب ناتج من العمل ذاته بل قد يكون ناتج عن الظروف المحيطة بالعمل والزملاء في العمل وبيئة العمل ونوعية الخدمات (زاهي ونور الدين 2010: 139-140).

المكننة الأتمتة: أشار شتا (1993) أن الثورة التكنولوجية الحديثة ساهمت في انتشار ظاهرة الاغتراب بين العاملين في منظمات الأعمال الإنتاجية والحديثة وذلك نتيجة لهيمنة الأجهزة الحاسوبية والإلكترونية على العمل (الأتمتة) فظهر هذا الخطر التكنولوجي وكأنه مهدد للعلاقات الإنسانية، ومثيراً للأمراض والمشاكل النفسية وتشير الدراسات التي اهتمت بعلاقة العامل التكنولوجي بالاغتراب على قضية مؤداها أن التقدم التكنولوجي صاحبه شعور الإنسان بأن الآلة تهدر القيم الروحية للجنس البشري ومن ثم ظهرت العداوة بين الآلة والإنسان ويعتقد البعض أننا صرنا ضحايا للتطور التكنولوجي على حساب الإنسان والواقع أنه بقدوم الصناعة حلت اتساق آلية عالية محل الطرائق الحرفية للإنتاج فكلما كان العمل مرتفع المهارة أو صار العمل اتوماتيكياً كلما قلت المهارة التي يتطلبها من العامل إذ صار المطلوب من العامل مجرد الضغط على أزرار أو متابعة العمل، وبذلك تجد أن التكنولوجيا في المصنع سيطرت على العمال الذين يمثل اغترابهم فقدانهم النسبي السيطرة على نسق الآلة (Poppen 1950: 37-41).

مما لاشك فيه أن بيئة العمل (المنظمة) هي الحاضنة المهنية ولابد أن تتوافر فيها كل معينات ومقومات الإنتاج إلا أن سيادة بعض مسببات الاغتراب الوظيفي والمتمثلة في الخلل في بعض الجوانب مثل ضعف الحوافز والتدريب والمنافسة الشديدة الحاجة عن القواعد المتعارف عليها لعل كل هذا يؤدي بالضرورة إلى مسببات الاغتراب الوظيفي والذي ينعكس بصورة جلية على الفرد والمنظمة معاً.

ثانياً: العوامل التي تعود إلى الفرد: وهي العوامل والمسببات الفردية وهي كالآتي:

إهمال إدارة الوقت: لا شك إن إهمال إدارة الوقت يؤدى إلى فوضى في الأولويات وبالتالي تؤدى إلى إهدار الكثير من الوقت بالإضافة إلى ضياع الأعمال والأهداف المهمة وكذلك ضياع الكثير من الأوقات البينية والتي تمثل نسبة كبيرة من إجمالي ساعات الفرد وضعف القدرة على تحقيق الكثير من الأهداف والانغلاق والتقادم والتجمد والشكوى المستمرة من ضيق الوقت والإحساس بالتوتر الدائم وغياب الاستمتاع الحقيقي بالحياة (الشومان 2005: 89). ويذكر ستراك (2004: 275) أن المشكلة في إدارة الوقت لا تكمن في الوقت نفسه وإنما في كيفية استعمال الأفراد لوقتهم وفيما أنجز من عمل فالوقت شأنه شأن بقية المصادر الإدارية الأخرى يمكن الإفادة منه، إلا أنه يختلف لكونه عنصراً غير قابل للشراء أو البيع أو الخزن ويهدر إذا لم يتم استثماره بالطريقة المثلي.

طبيعة وحدود عدم التوافق: ذكر أبو النيل (2005: 322) إيمانيول كي Emanuel Key أشار إلى أن واحداً من أكبر المشاكل الاجتماعية والطبية والاقتصادية في هذا العصر هي تزايد نسبة الذين يعانون من الاضطراب الانفعالي والأفراد الذين لديهم هذا الاضطراب يعانون من العصاب وأثره الواضح في توافقهم اليومي إلى ظهور الذهان الشديد ويذكر أن الأبحاث على ثلاثة ألف رجل وامرأة طبقت عليهم الاختبارات النفسية أن 10% لديهم عصاب شديد وأن 20% لديهم عصاب بحد أدنى. وأضاف عبد الله (2002:

341) أن المعوقات التي يواجهها الفرد في سبيل إشباع حاجاته بصورة نشيطة دائمة سواء كانت معوقات مادية أو معنوية تعرقل الجهود المبذولة لكي يحقق الفرد ذاته في إطار المجتمع الذي يعمل فيه وينتهي في الغالب إلى سوء التوافق أو التكيف.

عدم ظهور دور الفرد: في كثير من الأحيان قد يتعرض الأستاذ الجامعي، إلى أنواع من التهميش مما يجعله عرضة إلى أنواع الانفعالات مثل الخوف والغضب والضيق وهذه العمليات من شأنها أن تعمل على عرقلة وإضعاف وظائف الجسم وبالتالي تؤدى إلى الاغتراب النفسي (العيسوي 1997) .

عدم التخصص في العمل: إن المشكلة تكمن في عدم الاستخدام الأمثل لتخصصات العاملين مما يعنى وضع العاملين في تخصصات تختلف عن تخصصهم الأمر الذي من شأنه التقليل من أداء هؤلاء بسبب بعده عن تخصصه وشعوره أن هذا إجحاف بحقه مما يولد لديه شعور بالاغتراب الوظيفي (الهواري 2008، نوره والقواسمي 2014).

نقص الكفاءة في العمل: إن نقص الكفاءة للعاملين في المنظمة من شأنه أن يؤدى إلى بعض الانخفاض في الأداء الوظيفي بين العاملين حيث أن كل واحد منهم يحاول إرجاع أسباب ضعف أدائه إلى ظروف خاصة بالمنظمة التي يعمل بها ونتيجة لنقص الكفاءة فإن بعض العاملين يلجئون إلى الغياب عن العمل كما ينصرف البعض منهم قبل أو نهاية الدوام وأيضاً تكثر الشجارات بين العاملين وهذا يؤدى إلى الاغتراب المهني أو الوظيفي (العيسوي 1995: 66).

مما سبق يتضح أن مسببات الاغتراب الوظيفي لا يقتصر فقط على جانب المنظمة بل تتعداها أيضاً إلى جانب الفرد نفسه والمتمثلة في نقص الكفاءة والصحة النفسية وسوء التوافق والقلق وكلها عوامل تعمل بشكل واضح في تثبب الاغتراب الوظيفي داخل المنظمة وبالتالي تنعكس على الأداء.

مراحل الاغتراب الوظيفي:الاغتراب الوظيفي يمر بثلاثة مراحل متعارف عليها هي:

مرحلة الاغتراب النفسي: يشير مفهوم الاغتراب النفسي "الذاتي إلى انتقال الصراع بين الذات والموضوع "الآخر" من المسرح الخارجي إلى النفس الإنسانية، وهو اضطراب في العلاقة التي تهدف إلى التوفيق بين مطالب الفرد وحاجاته من ناحية وبين الواقع وأبعاده من ناحية أخرى وهو نوع الخبرة التي يخبر فيها المرء نفسه كغريب، فالشخص المغترب هو شخص فقد اتصاله بنفسه وبالآخرين وهي خبرة تنشأ نتيجة للمواقف التي يعيشها الفرد مع نفسه ومع الآخرين، ولا تتصف بالتواصل والرضا ومن ثم يصحبها الكثير من الأعراض التي تتمثل في العزلة والانعزال والتمرد والرفض والانسحاب والخضوع، أي أن الاغتراب عن الذات هو شعور الفرد بأن ذاته ليست واقعية، أو تحويل طاقات الفرد وشعوره بعيداً عن ذاته الواقعية (دبلة 2015: 100).

مرحلة الاغتراب الجسدي: وهي المرحلة الثالثة والتي يصبح فيها الاغتراب الوظيفي اغتراباً كلياً حيث يكثر الغياب والتأخر عن الدوام والخروج أثناء الدوام والانصراف قبل نهاية الدوام وتصبح المشاجرات بين العاملين والمشرفين واضحة ويفقد الرؤساء المباشرون القدرة على السيطرة على الأمور. إن تدرج مراحل الاغتراب الوظيفي من الجانب النفسي والذهني والاغتراب الجسدي لاشك أن هذا التدرج المرحلي ترتكز كل مرحلة فيه على الأخرى فمثلاً قيام المرحلة الأولى يبدأ عندما ينتقل الصراع إلى داخل الفرد وترتكز مرحلة الاغتراب الذهني على عدم التركيز وعدم القدرة والشرود ، والمرحلة الأخيرة هي مرحلة كثرة الغياب والتسيب.

الدراسات السابقة

دراسة دروزة والقواسمي (2014): هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير المناخ الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الأردن، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وتكونت عينة الدراسة من (200) فرداً واستخدمت الدراسة الاستبانة وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الاغتراب الوظيفي اتسم بمستوى متوسط.

دراسة شيات (2012): هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية ومدى علاقته بالمتغيرات الشخصية لدى رؤساء الأقسام في فروع جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة وعلاقته بالمتغيرات الشخصية (العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل، مجال العمل، مدة الخدمة، الراتب الشهري، عدد المرؤوسين) ، واستخدم الباحث في جمع المعلومات الأولية أداة الاستبانة كمقياس صمم من قبل الباحث واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها وجود فروق ذات دلالة إحصائية ظهرت فقط في المتغير الخاص بعدد المرؤوسين.

دراسة أبو سلطان (2008): هدفت الدراسة لمعرفة الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين بوزارة التربية والتعليم العالي والبحث العلمي في قطاع غزة وبلغت عينة الدراسة (302) فرداً واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتوصلت الدراسة إلى ظهور الاغتراب الوظيفي للعاملين.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الباحثون للدراسات السابقة يشيرون إلى أن متغير الدراسة لم يعثرو دراسات يمكن أن توصف بأنها كافية في مجال التعليم العالي حيث أن أغلب الدراسات ركزت حول التعليم العام وفي الشركات ومنظمات الأعمال والمؤسسات الحكومية هذا الأمر عموماً والسودان على وجه الخصوص الأمر الذي يدفع بالباحثون إلى القول بأن هذه الدراسة هي الأولى من نوعها في السودان حسب رأيهم. كل الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي والذي يتوافق مع طبيعة وأهداف هذه الدراسات وهو ما يتفق مع الدراسة الحالية. أما من حيث العينة تراوحت عينة الدراسة ما بين (62– 995). ومن حيث الادوات استخدمت كل هذه الدراسات لجمع البيانات أداة الاستبانة وهو ما يتفق مع الدراسة الحالية.

مدى الاستفادة من الدراسات السابقة: لاشك أن الدراسات السابقة وبعد استعراضها والتعليق عليها استفادت منها الدراسة الحالية في الآتي: ساعدت الباحثون في اختيار المقياس المناسب، كما ساعدت الباحثون في اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة، ساعدت في تنظيم وترتيب الدراسة، إثراء الإطار النظري، ساعدت ايضاً في مناقشة النتائج .

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة: تفردت هذه الدراسة من خلال العرض السابق وحسب علم الباحثون أنها الدراسة الأولى على مستوى الوطن العربي والسودان في تناولها لمتغيرات استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي والاغتراب الوظيفي لأساتذة كليات التربية، حيث لم يعثر الباحثون على أي دراسة تناولت هذه المتغيرات لأساتذة كلية التربية حتى إعداد هذا البحث.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والذي يتوافق مع أهداف ومشكلة الدراسة وهذا المنهج الذي يقوم بدراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً.

مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس كلية التربية جامعة أم درمان الإسلامية الذكور والإناث حتى العام الدراسي (2020–2021) والبالغ عددهم (111) أستاذ وأساتذة منهم (58) أستاذاً و (53) أستاذة منهم (81) من حملة الدكتوراه و (27) من حملة الماجستير ومنهم (32) تخصص تطبيقي و (33) نظري و (43) تربوي.

جدول (1) عدد أفراد مجتمع الدراسة

م	النوع	ذكور		إناث	
	القسم	العدد	النسبة	العدد	النسبة
(1)	الرياضيات /الفيزياء	7	%14	8	15.6
(2)	الكيمياء/الأحياء	7	%14	3	5.8
(3)	الجغرافيا/ التاريخ	5	%10	4	7.8
(4)	اللغة الإنجليزية	4	%11	7	13.7
(5)	الدراسات الإسلامية	2	%4	3	5.8
(6)	المناهج وطرق التدريس	4	%8	5	12.1
(7)	علم النفس التربوي	4	%8	8	1.9
(8)	أصول التربية	3	%6	3	5.8
(9)	الإدارة والتخطيط التربوي	5	%10	3	5.8
(10)	التقنيات التربوية	5	%10	صفر	صفر
(11)	العلوم الأسرية	6	%11.7	5	12.1
(12)	رياض الأطفال والتربية الخاصة	5	%12.1	5	12.1
	المجموع	50		50	100

المصدر: مكتب المسجل (2022– 2023م).

جدول (2) العدد الكلي لأفراد عينة الدراسة

م	النوع	ذكور		إناث	
	القسم	العدد	النسبة	العدد	النسبة
(13)	الرياضيات /الفيزياء	7	%14	8	15.6
(14)	الكيمياء/الأحياء	8	%14	3	5.8
(15)	الجغرافيا/ التاريخ	7	%10	4	7.8
(16)	اللغة الإنجليزية	4	%11	7	13.7
(17)	الدراسات الإسلامية	3	%4	3	5.8
(18)	المناهج وطرق التدريس	6	%8	5	12.1
(19)	علم النفس التربوي	4	%8	8	1.9
(20)	أصول التربية	3	%6	4	5.8
(21)	الإدارة والتخطيط التربوي	5	%10	4	5.8
(22)	التقنيات التربوية	5	%10	1	1
(23)	العلوم الأسرية	6	%11.7	5	12.1
(24)	رياض الأطفال والتربية الخاصة	5	%12.1	5	12.1
	المجموع	58		53	100

المصدر: مكتب المسجل (2022– 2023م).

جدول (3) خصائص عينة الدراسة حسب متغيراتها

النوع	العدد	النسبة المئوية
ذكر	50	%49.5
انثى	51	%50.5
المجموع	101	%100
التخصص	العدد	النسبة المئوية
علمي	31	%30.7
أدبي	32	%31.7
تربوي	38	%37.6
المجموع	101	%100
الدرجة العلمية	العدد	النسبة المئوية
دكتوراه	75	%74.3
ماجستير	26	%25.7
المجموع	101	%100
المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
5-1	11	%10.9
10-6	17	%16.8
11 فما فوق	73	%72.3
المجموع	101	%100
طبيعة العمل	العدد	النسبة المئوية
إداري	22	%21.8
غير إداري	79	%78.2
المجموع	101	%100

مقياس الاغتراب الوظيفي

أعدّ هذا المقياس أحمد (2017) في رسالته المقدمة لنيل درجة الدكتوراه في تخصص علم النفس التربوي من معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي والتي بعنوان : مصادر ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى أطر الطبية العاملة بمستشفى الخرطوم بحري التعليمي حيث أعده من الدراسات السابقة والكتابات المتعلقة في موضوع الاغتراب الوظيفي وتكون المقياس في صورته الأولية من (53) عبارة و (5) أبعاد مكونة للمقياس وهي مصادر الاغتراب الوظيفي.

الخصائص السيكومترية لمقياس الاغتراب الوظيفي:

الصدق الظاهري: عرض الباحثون الصورة الأولية لمقياس مصادر الاغتراب الوظيفي على عدد من المحكمين وطلب منهم ابداء رايهم حول عبارات المقياس، وقد أكدوا أن المقياس يقيس فعلاً ما هدف إليه وقد أوصوا ببعض الملاحظات التي لم تؤثر في بنية المقياس بل كانت تتمثل في إعادة صياغة بعض العبارات وحذف وتعديل البعض الآخر والجداول التالية توضح هذا الإجراء:

الصدق والثبات: لمعرفة الخصائص السيكومترية لفقرات المقياس قام الباحثون بتطبيق صورته المعدلة بتوجيهات المحكمين والمكونة من (43) فقرة على عينة أولية حجمها (28) أستاذ جامعي ، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة الحالية ، وبعد تصحيح الاستجابات قام الباحثون برصد الدرجات وإدخالها في الحاسب الآلي ومن ثم تم الأتي:

الصدق العاملي: لمعرفة الصدق العاملي لفقرات مقياس الاغتراب النفسي عند تطبيقه بمجتمع الدراسة الحالي ، تم إجراء التحليل العاملي الكشفي التوكيدي لجميع الفقرات بالصورة المعدلة بتوجيهات المحكمين والبالغ عددها (43) فقرة ، فبينت نتائج هذا الإجراء أن تشبع معظم الفقرات ماعدا الفقرات (10)، (12) ، (19) ، (21)، (23) ، (28)، (35) ، (43) جاءت اشارتهم ضعيفة وتم حذفهم وتبقي بالمقياس (35) فقرة والتي سوف تمثل الصورة النهائية للمقياس.

صدق الاتساق الداخلي للفقرات: لمعرفة صدقة اتساق الفقرات مع الدرجة الكلية بمقياس الاغتراب النفسي في صورته المعدلة بتوجيهات المحكمين والمكونة من (43) فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس ، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الإجراء .

جدول (4) نتيجة معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس

رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط
1	.211	10	.182	19	.117	28	.003	37	.257
2	.301	11	.370	20	.471	29	.437	38	.263
3	.398	12	.176	21	.047	30	.408	39	.430
4	.406	13	.424	22	.379	31	.513	40	.273
5	.383	14	.504	23	.184	32	.316	41	.403
6	.305	15	.237	24	.597	33	.546	42	.446
7	.241	16	.527	25	.401	34	.290	43	.186
8	.245	17	.467	26	.311	35	.028		
9	.417	18	.366	27	.598	36	.502		

من جدول (4) يلاحظ الباحثون أن معاملات ارتباط معظم الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) ما عدا الفقرات الفقرات (10)، (12) ، (19) ، (21)، (23) ، (28)، (35) ، (43) جاءت اشارتهم ضعيفة وتم حذفهم وتبقي (35) فقرة موجبة الإشارة وتتمتع بصدق اتساق داخلي مع الدرجة الكلية للمقياس.

معامل الثبات: لمعرفة نسبة الثبات للدرجة الكلية لمقياس الاغتراب الوظيفي في صورته النهائية بمجتمع الدراسة الحالي قام الباحثون بتطبيق معادلة ألفاكرونباخ على بيانات العينة الاستطلاعية ، فبينت نتائج هذا الإجراء النتائج المعروضة في الجدول التالي:

جدول (5) نتائج معاملات الثبات للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية بمقياس الاغتراب النفسي

المقياس	عدد العبارات المتبقي	الخصائص السيكومترية		
		ألفاكرونباخ قبل الحذف (الثبات)	ألفاكرونباخ بعد الحذف (الثبات)	الصدق الذاتي
الاغتراب النفسي	35	0.76	0.90	0.95

الأساليب الإحصائية

استخدمت الدراسة اختبار (ت) للعينة الواحدة لمعرفة السمة العامة، اختبار (ت) للعينتين المستقلتين لمعرفة الفروق حسب النوع، اختبار مان ويتني لمعرفة الفروق حسب الدرجة العلمية وطبيعة العمل، اختبار (ف) لتحليل التباين الاحادي لمعرفة الفروق حسب التخصص والخبرة العملية، معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة الارتباطية بين المتغيرات والنسب المئوية والتكرارات لمعرفة خصائص العينة.

تحليل البيانات وعرض ومناقشة النتائج وتفسيرها:

في هذا الجزء يتم عرض النتائج حسب فروض الدراسة، حيث يقوم الباحثون أولاً بعرض نص الفرض، ومن ثم الاختبار الإحصائي الذي استخدامه، بالإضافة للجدول الذي يوضح عرض النتائج والاستنتاج.

الفرض الأول: هل تتسم السمة العامة للاغتراب الوظيفي لأساتذة كليات التربية في السودان بالارتفاع.

جدول (6) نتيجة اختبار(ت) للعينة الواحدة لمعرفة السمة العامة

السمة	العدد	القيمة المحكية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
الاغتراب الوظيفي	101	105	96.7327	14.3999	100	5.770-	0.000	تتسم بالانخفاض

من جدول (6) نجد أن عدد العينة = 101، القيمة المحكية = 105 ، الوسط الحسابي = 96.7327 ، الانحراف المعياري = 14.3999 ، درجة الحرية = 100 ، قيمة (ت) = −5.770 ، ومستوى الدلالة = 0.000 وهى دالة إحصائياً.

مناقشة وتفسير نتيجة الفرض الأول: لم يجد الباحثون دراسة سابقة اتفقت مع نتيجة هذا السؤال حيث اختلفت نتيجة هذا الفرض مع دراسة دروزة والقواسمة (2014)، التي توصلت إلى أن مستوى الاغتراب الوظيفي الذي اتسم بمستوى متوسط ودراسة أبوسلطان (2008)، التي توصلت إلى وجود وظهور الاغتراب الوظيفي وأشار أحمد (2017: 139−140) أن أساليب مواجهة الاغتراب تحتاج إلى معرفة أبعاد هذه الظاهرة التي تختلف باختلاف سمات وخصائص الشخصية والأنماط الإدراكية للمواقف الإنسانية في الإطار التنظيمي ويمكن القول أن حسن المناخ التنظيمي في المنظمات الخدمية بصورة خاصة يمكن أن يكون معززاً وموحداً للانتماء وبالتالي انتفاء العزلة التنظيمية وذلك من خلال إتاحة فرص المشاركة في اتخاذ القرار وتلبية طموحات الأفراد وأهداف المنظمة مما يخلق حالة من العقد النفسي الإيجابي بين الفرد والمنظمة ذلك لأن الأفراد عندما يلتحقون بالمنظمة تكون لديهم توقعات وانتظارات يتوقعها من صاحب العمل أو المنظمة التي ينتمون إليها وإذا جاءت الأمور والأوضاع بخلاف ما يتوقعون فإنه سوف يخلق حالة من الإحباط الوظيفي نتيجة لانتهاك العقد النفسي وبالتالي شعور الفرد بالانفصال وضعف العلاقة بينهم وبين شكل المنظمات التي يعملون بها.

ويفسر الباحثون هذه النتيجة بأن أساتذة كلية التربية جامعة أم درمان الإسلامية لعلهم مؤمنون برسالتهم ويبذلون جل جهدهم وما في وسعهم لتجويد وتحسين أداءهم وإيمانهم بأنهم يخرّجون أساتذة مؤمنون بأن النبي (ص) بعث معلماً لعل هذا لا يشعرهم بالاغتراب الوظيفي، ولعل جو الود الذي يسود الكلية وبما للأساتذة من علاقات اجتماعية تشعرهم بالانتماء للمؤسسة.

الفرض الثاني: توجد فروق دالة إحصائية في درجة الاغتراب الوظيفي لأساتذة كليات التربية في السودان تعزى لمتغير التخصص.

جدول (7) اختبار (ف) لتحليل التباين الأحادي للفروق حسب التخصص

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
بين المجموعات	554.291	2	227.145	1.346	0.265	لا توجد فروق داله احصائية تعزى التخصص.
داخل المجموعات	20181.491	98	205.934			
المجموع	20735.782	100				

من جدول (7) نجد أن قيمة (ف)= 1.346 ، ومستوى الدلالة =0.265 وهى غير داله احصائية.

مناقشة وتفسير نتيجة الفرض الثاني: بالرجوع لجدول (7) نجد ان الفرضية اسفرت عن عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية تعزى لمتغير التخصص علي الرغم من تنوع التخصص (علمي / ادبي / تربوي). تجدر الإشارة إلي ان الاغتراب الوظيفي في جوهره يعكس ضعف العلاقة بين الفرد و الوظيفة ومستوي الاندماج و الاستقراق ، وهذا اما اشار إليه نورالدين(2017). بأن الاغتراب الوظيفي حاله نفسيه تؤدي إلي شعور الفرد بالإنفصال وعدم الوظيفة او المنظمة، بالرجوع إلي الدراسات السابقة نجد ان نتيجتة هذه الفرضية جاءت مخالفة لفرضية القواسمي (2014) و التي أظهرت فروقا وأتفقت هذه النتيجة مع نتيجة ابوسلطان (2008). ويمكن عزو الاختلاف و الاتفاق الي بيئة العمل الجامعي قد تكون في بعض الاحيان جازبة ووجود قدر من الادوار التنظيمة وأنماط القيادة التي تتسم بالمرونة وإشراك العاملين في عملية إتخاذ القرار الاداري تؤدي الي عدم وجود فرق ظاهر نحو ذلك.

الفرض الثالث: توجد فروق دالة إحصائية في درجة الاغتراب الوظيفي لأساتذة كليات التربية في السودان تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

جدول (8) نتيجة اختبار مان ويتني للفروق حسب الدرجة العلمية.

السمة	الدرجة العلمية	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتني	قيمة Z	مستوى الدلالة	الاستنتاج
الاغتراب الوظيفي	دكتوراه	75	53.41	4005.50	794.500	1.403-	0.161	لا توجد فروق دالة إحصائية
	ماجستير	26	44.06	1145.50				

من جدول (8) نجد أن قيمة مان ويتني = 794.500 ، ومستوى الدلالة = 0.161 وهى غير دالة احصائية.

مناقشة وتفسير نتيجة الفرض الثالث: بالرجوع جدول (8) أظهرت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائيا تعزى لمتغير الدرجة العلمية (دكتواره / ماجستير)' لم يعثر الباحثون علي نتيجة تتفق او تختلف مع هذه النتيجة ويمكن عزو ذلك لقلة الدراسات التي إجريت حول موضوع الاغتراب الوظيفي وندرة الابحاث في البئية العربية فضلا عن البيئة المحلية و يمكن عزو وتفسير ذلك بأن كلية التربية تضم بين دفتيها عدد من اعضاء هيئة التدريس يحملون درجة علمية متباينه إلا انهتم يؤدون أدوار متساويه و متقاربة تتمثل في التدريس و البحث العلمي وخدمة المجتمع مما يشيع روح التعاون وفرص التدريب الفعال وروح الابوة و التلمذه بين من يحماون درجة عاليا و وأخرى أقل مما يسهم في تقليل الشعور بالانفصال عن الوظيفة و العجز التنظيمي لان من يحملون درجة ماجستير يكونون في طور التكوين العلمي وامامهم المستقبل للحصول عي درجة علمية اعلي والمساهامات علمية رصينة في المستقبل .

الفرض الرابع: توجد فروق دالة إحصائية في درجة الاغتراب الوظيفي لأساتذة كليات التربية في السودان تعزى لمتغير النوع.

جدول (9) نتيجة اختبار (ت) للعينتين المستقلتين للفروق حسب النوع.

السمة	النوع	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
الاغتراب الوظيفي	ذكر	50	100.4200	15.6689	99	2.622	0.010	توجد فروق دالة إحصائية لصالح ذكر
	انثى	51	93.1176	12.1320				

من جدول (9) نجد أن قيمة (ت) = 2.622 ، ومستوى الدلالة = 0.010 وهى دالة احصائية.

مناقشة وتفسير نتيجة الفرض الرابع: بالرجوع جدول (9) اتضح وجود فروق داله وإحصائيا في درجة الاغتراب تعزى لمتغير النوع لصالح الذكور، لم يعثر الباحثون علي اي دراسه محلية او عربية تتفق او تختلف مع هذه النتيجة كما أشاروا الي ذلك في اكثر من موطن في هذا البحث، يمكن تفسير هذه النتجية والتي اسفرت عن إرتفاع درجة الاغتراب لصالح الذكور لأن الذكور في الغالب في المجتمعات العربية بصور عامة والمجتمع السوداني بصوره خاصة هم اكثر عرضه للضغوط وتحمل المسؤلية والاتفاف علي الاسرة وبالتالي هم اكثر عرضة للشعور بالعزله والاغتراب عن الذات خصوصاً في مجتمعات تحولت من ثقافة جمعويه الي ثقافة فردانيه تشيع فيها روح التنافس وعدم اللامبالاة والشعور بالاخر مما يؤدي الي نوع من العزلة الاجتماعية وظهور اللامعياريه او أنعدام المعايير. في ظل اللهث وراء تحقيق الاهداف الفردية مما يؤدي الي إنعدام المنعى وبالتالي إرتفاع مستوي الاغتراب لدي الذكور علي الرغم ان المجتمعات المعاصره لا يوجد فيها تغايير كبير بين ادوار الذكور والاناث الا ان الخصوصية الثقافية و المجتمعية لعب دوراً مساهماً في ابراز درجة الاغتراب حسب متغير الجنس.

النتائج

1/ تتسم السمة العامة للاغتراب الوظيفي لأساتذة كليات التربية في السودان بالانخفاض.

2/ لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة الاغتراب الوظيفي لأساتذة كليات التربية في السودان تعزى لمتغير التخصص.

3/ لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة الاغتراب الوظيفي لأساتذة كليات التربية في السودان تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

4/ توجد فروق دالة إحصائية في درجة الاغتراب الوظيفي لأساتذة كليات التربية في السودان تعزى لمتغير النوع لصالح الذكور.

التوصيات

1/ زيادة وإثراء مفهوم الاغتراب الوظيفي لعينة الدراسة.

2/ تعزيز الجوانب الأكاديمية والمهنية والاجتماعية لأفراد عينة الدراسة.

3/ إقامة دورات وحلقات علمية وعملية عن الاغتراب الوظيفي.

4/ دراسة الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لمديري الإدارات بالتعليم العام.

المصادر والمراجع

القرآن الكريم والسنة النبوية

أنيس، إبراهيم (1985) المعجم الوسيط، القاهرة، دار الفكر.

أبو النيل، محمود السيد (2005) علم النفس الصناعي والتنظيمي عربياً وعالمياً، القاهرة، دار الفكر العربي.

بركات، ملحم (2006) الاغتراب في الثقافة العربية متاهات الإنسان بين الحلم والواقع، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية.

حريم، حسين (1997) السلوك التنظيمي، الأردن، دار زهران للنشر والتوزيع.

خليفة، عبد اللطيف محمد (2003) دراسات في سيكولوجية الاغتراب، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.

دبلة، خولة عبد الحميد (2015) دور التصدع المعنوي الأسري في ظهور الاغتراب النفسي لدى المراهق دراسة حالة بعض المراهقين، سكرة، الجزائر، عمان، الطبعة 1 دار الجنان للنشر والتوزيع.

ستراك، رياض (2004) دراسات في الإدارة والتربية، ط 1، الأردن، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.

سري، إجلال محمد (2003) الأمراض النفسية والاجتماعية، القاهرة، دار عالم الكتب.

شتا، السيد على (1993) نظرية الاغتراب من منظور علم الاجتماع، الإسكندرية، ط 1، مؤسسة شباب الجامعة.

الشومان، عبد الله على (2005م) فن إدارة الوقت وحفظ الزمان، دار النفائس للنشر والتوزيع، الأردن.

عبد الله، مجدي محمد (2002) السلوك الاجتماعي وديناميياته، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.

عطية، عماد محمد محمد (2017) الاضطرابات الاجتماعية والنفسية، القاهرة، الدار العالمية للنشر والتوزيع.

العيسوي، عبد الرحمن محمد (1995) علم النفس ومشكلات الفرد، الإسكندرية، المكتب العربي الحديث.

الغمري، إبراهيم (2002) السلوك الإنساني في الإدارة الحديثة، القاهرة، دار الجامعات المصرية.

أبوسطان ، مياسة سعيد (2008) : الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.

الدوسري، عمر بن متعب مبارك (2011) المناخ التنظيمي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي من وجهة نظر الضبط العاملين بالمديرية العامة بحرس الحدود بمدينة الرياض، رسالة مقدمة استكمالاً للمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، السعودية، الرياض.

شيات، جلال إسماعيل (2012) : الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية في الجامعات الفلسطينية ، دراسة حالة كلية العلوم الإدارية ، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.

المطرقي، شعيل بن نجيب (2005) الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

موسى، محمود عوض (2013) مظاهر الاغتراب النفسي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

ابن عمارة، سمية، ابن زاهي، منصور (2013) الشعور بالاغتراب الاجتماعي لدى الشباب مستخدم الإنترنت دراسة ميدانية لعينة من الشباب بمقاهي الإنترنت ولاية ورقلة مجلة دراسات نفسية وتربوي،الجزائر،العدد 10.

أبو حلاوة، محمد السعيد (2015) الكماليات العصابية والاعتقادات المختلفة وظيفياً كعوامل منبئة بالاغتراب الديني لدى طلاب المرحلة الثانوية، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس السعودية، العدد 58.

بحر يوسف، عبد عطية، وأبو سلطان، مياسة سعيد (2013) الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات (5).

بن زاهي، ونورالدين (2010) الاغتراب الوظيفي كشكل من أشكال المعاناة في العمل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية.

الحمداني، ناهد إسماعيل الصراف، سجى نذير (2012) العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية وال شعور بالاغتراب الوظيفي، دراسة استطلاعية لآراء معلمي المدارس الابتدائية، محافظة نينوا ، مجلة تنمية الرافدين، عدد 11، مجلد 34، جامعة الموصل العراق.

دورزة ، سوزان صالح (2014) دراسة تأثير المناخ الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي في وزارة التعليم العالي والبحث

العلمي في الأردن ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال المجلد العاشر العدد الثاني، 2014.

الشايع، محمد بن عبد الله (2009) الاغتراب الثقافي وعلاقته بعادات مشاهدة القنوات الفضائية لدى الشباب السعودي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مصر، مجلد 2 العدد 46.

مراد، بركات محمد (2015) مفهوم الاغتراب بين الفكر الغربي والفكر العربي والإسلامي، مجلة علامات في النقد الأدبي، السعودية، مج 84.

هيبة، حسام إسماعيل، يوسف، محمود رامز، العدوي، دعاء محمد (2015) الزواج المبكر وعلاقته بالصلابة النفسية والاغتراب لدى الأبناء، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر، مجلد 3 العدد 28.