



كلية التربية



جامعة سوهاج

مجلة شباب الباحثين

أثر جودة الحياة الوظيفية على الاغتراب الوظيفي "دراسة تطبيقية على الموظفين الاداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة"

إعداد

أ/ مهياء بنت علي بن ناصر الشمrani

باحثة ماجستير كلية العلوم الاجتماعية

جامعة جدة - المملكة العربية السعودية

تاريخ استلام البحث : ٣١ ديسمبر ٢٠٢٤ م - تاريخ قبول النشر: ٨ يناير ٢٠٢٥ م

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمتمثلة في: (الأمان والاستقرار الوظيفي، الأجور والمكافآت، الصحة والسلامة المهنية، فرص تطوير القدرات والتقدم الوظيفي، الاندماج الاجتماعي في العمل، حرية التعبير والمشاركة في اتخاذ القرارات) على أبعاد الاغتراب الوظيفي (فقدان السيطرة (القوة)، فقدان المعنى، والعزلة الاجتماعية) على الإداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة، وبيان العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاضراب الوظيفي لدى الموظفات الإداريات الوظيفي في مدارس البنات الحكومية بمحافظة جدة، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة هي الاستبيان، بينما تكوّن مجتمع الدراسة من الموظفات الإداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة، والبالغ عددهم (٨٥٠) موظف وموظفة، وتم إجراء الدراسة على عينة بحجم (٨٠) من بعض الموظفات الإداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة مختارة بالطريقة العشوائية البسيطة، بنسبة (٤٧٪) تم تحليلها والتوصل إلى النتائج.

وأبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة كما يلي: لا فروق ذات دلالة احصائية طبقاً لمتغير المؤهل العلمي في محاور جودة الحياة الوظيفية وذلك من خلال الأبعاد التالية وهي (الأمان والاستقرار الوظيفي - الصحة والسلامة المهنية- فرص تطوير القدرات والتقدم الوظيفي)، ولا يوجد فروق ذات دلالة احصائية طبقاً لمتغير سنوات الخبرة من خلال الأبعاد الخمسة وهي (الأمان والاستقرار الوظيفي - الأجور والمكافآت - الصحة والسلامة المهنية- فرص تطوير القدرات والتقدم الوظيفي - الاندماج الاجتماعي في العمل، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والاضراب الوظيفي للعاملين الإداريين بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة، وذلك عند معامل ارتباط وقدرة (٠.٤٢٩) بمستوى دلالة (٠.٠٠١) وهي دالة احصائياً، ولا يوجد فروق ذات دلالة احصائية طبقاً لمتغير المؤهل العلمي لعينة الدراسة في محور الاغتراب الوظيفي وذلك من خلال الأبعاد الأربعة وهي (فقدان السيطرة - القوة - فقدان المعنى - العزلة الاجتماعية)، وقد أوصت الدراسة: توفير أجواء اجتماعية ملائمة تشجع الإداريات على تطوير أدائهم وتحسينه لزيادة التفاعل فيما بينهم من خلال الأنشطة الاجتماعية الهادفة، والعمل على

زرع روح الفريق الواحد والتعاون فيما بينهم حيث اظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الاغتراب الوظيفي ومصادر الاغتراب, وعقد دورات وورش عمل حول ظاهرة الاغتراب الوظيفي, وكيفية التعامل مع فقدان السيطرة (القوة), والعزلة الاجتماعية وفقدان المعنى فيما بينهم داخل قطاعات التعليم بالمملكة العربية السعودية, والقيام بدراسات مستقبلية باستخدام أدوات كمية للتنبؤ بأعداد الطلاب للسنوات القادمة, وتوعية الإدارات التعليمية وإدارة شؤون المعلمين والإداريين بظاهرة الاغتراب الوظيفي وما تشكله من خطر وتهديد للبيئة التعليمية.

الكلمات المفتاحية: الجودة, الحياة الوظيفية , الاغتراب الوظيفي, الاداريات.

Abstract

The impact of quality of work life on job alienation "An applied study on female administrators in government girls' schools in Jeddah Governorate"

The study aimed to identify the impact of the dimensions of the quality of work life, which are: (job security and stability, wages and rewards, occupational health and safety, opportunities for developing capabilities and career advancement, social integration at work, freedom of expression and participation in decision-making) on the dimensions of job alienation (loss of control). - Power, loss of meaning, and social isolation) on female administrators in government girls' schools in Jeddah Governorate, and explaining the relationship between the quality of work life and job alienation among female administrative employees in government girls' schools in Jeddah Governorate, and the descriptive analytical approach was used, and the study tool was the questionnaire, while The study population consisted of administrators in government girls' schools in Jeddah Governorate, numbering (850) male and female employees. It will be decided to conduct the study on a sample size of (80) of some administrators in government girls' schools in Jeddah Governorate using a simple random method, with a percentage of (47%) that was analyzed and obtained. To the results, the most prominent findings of the study are as follows: There are no statistically significant differences according to the academic qualification variable in the aspects of the quality of work life through the following dimensions, which are (job security and stability - occupational health and safety - opportunities for developing capabilities and career advancement). There are no statistically significant differences according to the variable years of experience across the five dimensions, which are (job security and stability - wages and rewards - occupational health and safety - opportunities for developing capabilities and career advancement - social integration at work). There is a statistically significant relationship between the quality of work life and job alienation for administrative workers in government girls' schools in Jeddah Governorate, at a correlation coefficient and capacity of (0.429) with a significance level of (0.001), which is statistically significant. There are no statistically significant differences according to the academic qualification variable for the study sample in the axis of job alienation through the three dimensions, which are (loss of control - power - loss of meaning - social isolation).

Recommendations: Providing an appropriate social atmosphere that encourages female administrators to develop and improve their performance to increase interaction among them through purposeful social activities, and work to cultivate a team spirit and cooperation among them, as the results showed a statistically significant relationship between job alienation and the sources of alienation, and holding courses and workshops on The phenomenon of job alienation, and how to deal with loss of control (power), social isolation and loss of meaning among them within the education sectors in the Kingdom of Saudi Arabia, and conducting future studies using quantitative tools to predict the number of students for the coming years before closing the school, and raising awareness of educational departments, teachers' affairs administration and administrators about the phenomenon of alienation. Career and the danger and threat it poses to the educational environment.

Keywords: Quality, Work life, Job alienation, Administrative.

المقدمة:

تلعب ظروف العمل في المؤسسات التعليمية دوراً قوياً في تعزيز مستويات رضا الإداريين والعاملين عن العمل، وتحقيق التوازن بين العمل وزيارة الاستقلالية في العمل، هو ما يكون له تأثير جوهري على انخفاض وتخفيف حدة الضغوط والتوتر لديهم، وينعكس بشكل مباشر على جودة الحياة الوظيفية، كما تواجه المؤسسات التعليمية في عصرنا الحالي ضغوطات وتغيرات مستمرة في جميع المجالات وتتمثل هذه الضغوطات والتغيرات في الاغتراب الوظيفي فقد شملت هذه التغيرات جميع نواحي الحياة الاجتماعية والثقافية والتكنولوجية، ونتيجة لتأثير هذه الضغوطات والتغيرات، فقد أهتمت المؤسسات التعليمية بالموارد البشري والنظر إليه كأصل من أصولها، لما له من تأثير جوهري على الكفاءة والفعالية والتميز.

وتعني جودة الحياة الوظيفية دراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المدارس الحكومية بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للمعلمين والإداريين، بما يساهم في رفع أداء المدارس الحكومية ويحقق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم، فكلما تميزت بيئة العمل بالرضا من المعلمين والإداريين ساهم ذلك في جعلهم متميزين في أداء وظائفهم وأعمالهم الأكاديمية والبحثية (حمادنة، ٢٠١٩).

وتشير جودة الحياة الوظيفية إلى رضا المعلمين والإداريين عن بيئة العمل التي يعملون بها، وقدرتها على تلبية احتياجاتهم المتنوعة على المستوى الشخصي والمهني، بالإضافة إلى توفير الموارد والإمكانيات التي يحتاجونها، مما يزيد تفاعلهم مع محتوى الوظيفة ومسئولياتها، ويعكس رغبتهم بالمشاركة في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية (نصر، ٢٠٢٠).

وكما يلاحظ وجود ظاهرة الاغتراب الوظيفي في المدارس الحكومية لدى الإداريات المنقولات من مدارس تم إغلاقها وضمها إلى مدارس أخرى نتيجة لانخفاض أعداد الطالبات فيها، خاصة أن عملية النقل تمت بتوزيع الإداريات في تلك المدارس حسب الاحتياج دون مراعاة رغبة الإدارية، مما أدى إلى انخفاض الروح المعنوية لدى الإداريات المنقولات وفقدان المسؤولية والتشتت والشعور بالظلم وعدم المشاركة في اتخاذ القرارة، وضعف الولاء التنظيمي مما يؤثر على جودة الحياة الوظيفية والإنتاجية والقدرة على الإبداع، وهذا يتطلب جهد وحسن تصرف من مديرات المدارس المنقول إليها الإداريات تلك المدارس، للتعامل معهن ودفعهن للإنجاز في مدارسهن الجديدة، وتعزيز أبعاد جودة الحياة الوظيفية (الشمري، ٢٠٢٣ م).

وقد حظي موضوع الاغتراب الوظيفي بأهمية كبيرة لدى الكتاب والباحثين خلال العقود الثلاثة الماضية، باعتباره من المشكلات الإدارية الهامة التي تواجه العاملين في المؤسسات التعليمية، وكذلك تعد مؤشراً على مرور المؤسسات بأزمة يمكن أن تؤدي بها إلى التقليل من كفاءتها وفعاليتها وانخفاض أدائها وذلك لأثارها السلبية على المؤسسات والعاملين بها (الشعلان، ٢٠١٦).

ويعود الاهتمام المتزايد من قبل الباحثين بموضوع الاغتراب الوظيفي نظراً لما ينتج عنه من آثار نفسية وجسدية ضارة مما يسبب انعكاسات سلبية على جودة الحياة الوظيفية وسلوك الافراد واتجاهاتهم وأدائهم بالعمل، متمثلاً في انخفاض الشعور بالانتماء للمؤسسة وارتفاع معدل الغياب، وإلى ما يسببه من آثار سلبية على أداء المؤسسات التعليمية نتيجة لغياب العاملين وانخفاض الإنتاجية (محمد، ٢٠١٧).

وقد اكتسب الاغتراب الوظيفي أهمية كبيرة في مجال التطوير الإداري، لأنه من المشاكل الإدارية المهمة التي تواجه العاملين في المنظمات في عالمنا المعاصر، وتعد ظاهرة الاغتراب الوظيفي بصورها وملاحها المتعددة أحد أهم وأخطر الظواهر التي تصيب العاملين في المؤسسات التعليمية لتدل على مرور المؤسسة التعليمية بأزمة حقيقية تهدد نجاحها، فهو يرتبط بانفصال الشخص عن عمله لشعوره بضعف الرابط الذي يحفزه لهذا العمل، وأنه غير قادر على الانسجام مع نفسه أو مع محيط المدرسة، وهناك عديد من الأسباب التي تؤدي إلى حدوث هذه الظاهرة، ومنها: تدني راتب الإداري أو عدم حصوله عليه، مع غلاء في المعيشة، وعدم الأرتقاء في السلم الوظيفي، وانتشار المحسوبية، وقلة تقدير جهود الإداري البديل رغم محاولاته للتصدي لنظرة الإداري قليل الخبرة لغياب الصفة الرسمية له في التعيين (القيمري، ٢٠٢٢).

لذلك حظي موضوع جودة الحياة الوظيفية وأثره على الاغتراب الوظيفي استحواد العديد من العلماء والباحثين في مجال الصحة النفسية، وغالباً ما ينظر إليها على أنها متعددة الأبعاد، يشمل كل من بيئة العمل المادية وأنظمة المكافآت، وتشكيل فريق العمل، وتوفير فرص النمو، وتنمية العلاقات، وكذلك توافر قدر من الأمام والاستقرار، والرضا الوظيفي عن العمل الذي يؤديه.

مشكلة الدراسة:

قد تواجه الموظفين الإداريات بمدارس البنات الحكومية العديد من المشاكل الإدارية والتنظيمية والنفسية نظراً لطبيعة عملهم ووجودهم كحلقة وصل بين الإداريين والإدارة التعليمية, مما يولد لديهم شعور بالضغط النفسي والعزلة والاعتراب عن التنظيم مما انعكس على جودة الحياة الوظيفية, وقد أدى ذلك إلى ظهور حالة من الاعتراب الوظيفي لدى الموظفين الإداريات بمدارس البنات الحكومية أثرت بشكل سلبي على مستوى الأداء الوظيفي لهن, وأكدت ذلك دراسة كل (المخلافي, والهداب, ٢٠٢٠) إلى أثر جودة الحياة الوظيفية على الاعتراب الوظيفي على بعض الموظفين الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض, ودراسة (عبد العال, ٢٠٢٢) إلى ضعف تشجيع إدارة المدرسة العاملين للتعبير عن رأيهم بما يتعلق بحل مشكلات العمل, ومقاومة التغيير والتمسك باستخدام الأساليب التقليدية في العمل المدرسي في بعض الأحيان, وضعف الاهتمام بتوزيع المكافآت على العاملين بالمدرسة بصورة عادلة, ودراسة (صلاح الدين, ٢٠٢٠) إلى أن مستوى الاعتراب الوظيفي لدى المعلمين منخفض وكانت أعباء مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي كما يلي: العجز, العزلة, اللامعيارية, غياب دعم الآخرين, واللامعنى, ودراسة (الصلال, ٢٠٢١) إلى أن مستوى الاعتراب الوظيفي لدى القادة جاء بدرجة متوسطة, ودراسة (عرفه, ٢٠٢١) إلى أن مستوى الاعتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاء بدرجة منخفضة, ودراسة (القيصري, ٢٠٢٢), إلى أن أهم مظاهر الاعتراب الوظيفي كان الانعزال الاجتماعي جاء بنسبة منخفضة, ودراسة (الشمري, ٢٠٢٣) إلى أن ظاهرة الاعتراب أثرت بشكل سلبي على البيئة المدرسية, حيث أثرت على دافعية المعلمات بشكل عام مما أدى إلى كثرة الغياب والاستئذان, وانخفاض مستوى الأداء, وضعف الجانب الإبداعي وضعف المشاركة في الأنشطة اللامنهجية, ومن هنا تتمحور مشكلة الدراسة في عرض التساؤل الرئيس التالي: ما أثر جودة الحياة الوظيفية على الاعتراب الوظيفي على الموظفين الإداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة؟

أسئلة الدراسة: تسعى هذه الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية:

١. ما أثر جودة الحياة الوظيفية والتمثلة في: (الأمان والاستقرار الوظيفي, الأجور والمكافآت, الصحة والسلامة المهنية, فرص تطوير القدرات والتقدم الوظيفي, الاندماج الاجتماعي في العمل, حرية التعبير والمشاركة في اتخاذ القرارات) على الاعتراب الوظيفي

(فقدان السيطرة (القوة), فقدان المعنى, والعزلة الاجتماعية) على الموظفين الإداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة؟

٢. ما العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاعتراب الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في مدارس البنات الحكومية بمحافظة جدة؟

أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى:

١. التعرف على أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمتمثلة في: (الأمان والاستقرار الوظيفي, الأجور والمكافآت, الصحة والسلامة المهنية, فرص تطوير القدرات والتقدم الوظيفي, الاندماج الاجتماعي في العمل, حرية التعبير والمشاركة في اتخاذ القرارات) على أبعاد الاعتراب الوظيفي (فقدان السيطرة (القوة), فقدان المعنى, والعزلة الاجتماعية) على الموظفين الإداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة.
٢. بيان العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاعتراب الوظيفي لدى الموظفين الإداريات الوظيفي في مدارس البنات الحكومية بمحافظة جدة.

أهمية الدراسة:

١. هذه الدراسة من الدراسات الأولى في حدود علم الباحثة التي تتناول أثر جودة الحياة الوظيفية على الاعتراب الوظيفي على الموظفين الإداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة.
٢. تسليط الضوء على أهمية جودة الحياة الوظيفية (مفهومة, وأسبابه, وأبعاده, وأنماطه, وتأثيراته على الموظفين الإداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة.
٣. تسليط الضوء على ظاهرة الاعتراب الوظيفي (مفهومه وأسبابه وأبعاده ودور الإدارة المدرسية في التقليل من آثاره).
٤. قد تسهم الدراسة في وضع تصور واضح للحالة النفسية التي يمر بها الموظفين الإداريات في المدارس المضمومة نتيجة عدم وجود آلية واضحة للتعامل مع إداريات تلك المدارس.
٥. قد تسهم الدراسة في لفت نظر المسؤولين لقضية الاعتراب الوظيفي للإداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة.
٦. قد تفتح هذه الدراسة المجال أمام الباحثين والمهتمين لإجراء المزيد من الدراسات والإبحاث حول جودة الحياة الوظيفية وباستخدام متغيرات مختلفة.

٧. قد تسهم نتائج الدراسة في وضع حلول لمشكلة الاغتراب الوظيفي وأساليب التغلب عليها.

٨. تساعد على إثراء جانب مهم من مجالات الدراسات النفسية والاجتماعية وهو الاغتراب الوظيفي لدى عينة من الموظفين الإداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة.

٩. تقديم التوصيات والمقترحات لتسليط الضوء على أهمية جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الاغتراب الوظيفي على جميع مدارس البنات الحكومية في محافظة جدة.

حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الاغتراب الوظيفي على الموظفين الإداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة.
- الحدود البشرية: جميع مدارس البنات الحكومية في محافظة جدة.
- الحدود المكانية: الحدود المكانية التي استهدفتها الدراسة " مدارس البنات الحكومية في محافظة جدة".
- الحدود الزمانية: طبقت الدراسة خلال الفصل الدراسي الاول من العام الدراسي ١٤٤٦ هـ - ٢٠٢٤ م.

مصطلحات الدراسة:

- جودة الحياة الوظيفية Quality of working life :

عرفه قريشي وبديسي (٢٠١٦م) بأنه: "توفير الظروف وبيئة العمل الملائمة التي تعزز الرضا الوظيفي، من خلال توفير المكافآت، والأمن الوظيفي، وفرص النمو، والسماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات، وتعزيز التعاون، وتحقيق العدالة بنظام الأجور فضلاً عن سلامة بيئة العمل، مما يؤدي إلى إشباع حاجات العاملين و رغباتهم، وبما يحقق ردود فعل إيجابية تتمثل بسعيهم لزيادة الإنتاجية".

وتعرف الباحثة بجودة الحياة الوظيفية إجرائياً: بأنه مجموعة من الأنظمة والبرامج المخططة والمستمرة التي تبذلها الإداريات بمدارس البنات الحكومية بمحافظة جدة، والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للموظفات الإداريات، من خلال توفير بيئة عمل صحية وآمنة، وتوفير متطلبات الأمان والاستقرار الوظيفي، والمشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات، وعدالة نظم الأجور والمكافآت والحوافز، وإتاحة فرص تطوير القدرات

والتقدم الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على أداء الموظفين وإبداعهم، ويبدلن أقصى جهد ممكن في خدمة المدارس وتحقيق أهدافها.

- الاغتراب الوظيفي Job alienation :

يعرف سليمان وآخرون (٢٠١٨) بأنها: "حالة نفسية سلبية يعاني الفرد فيها من شعوره بعدم الرضا الوظيفي ويصاحبه مشاعر مختلطة من العجز واليأس والإحباط وفقدان المعنى والهدف لوجوده ولما يقوم به من أعمال ومهام مع إحساسه بالظلم وعدم العدالة في بيئة العمل ورغبته في العزلة عن الآخرين".

وتعرف الباحثة الاغتراب الوظيفي إجرائياً: بأنه شعور الإداريات بعدم الانتماء للمدرسة بعد عملية الضم، وعدم الرضا عن العمل، والشعور بالظلم والضغط النفسية والاجتماعية التي يعاني منها الإداريات بمدارس البنات الحكومية بمحافظة جدة. نها أدبيات الدراسة:

تضمنت جزئين أساسيين يمثلان أدب البحث النظري، الأول تناول فيه الباحث الإطار النظري للبحث، والثاني استعرض فيه بعض الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث الحالي.

أولاً: الإطار النظري:

أولاً: جودة الحياة الوظيفية:

١-١ مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

تعددت تعريفات العلماء والباحثين لمفهوم جودة الحياة الوظيفية وذلك لاختلاف أهداف دراسات العلماء والباحثين من منظمة الى اخرى، وتعتبر جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الإدارية الحديثة والمعاصرة في مجال الصحة النفسية وغيرها من المجالات، وقد بدأ الاهتمام بها داخل المؤسسات، ونجد لها عديد من التعريفات ووجهات النظر منها:

عرف (جاد الرب، ٢٠٠٨م: ٩) جودة الحياة الوظيفية على أنها: "مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية وحياتهم الشخصية أيضاً والذي يسهم بدوره في تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها".

بينما عرف (Surya Kumar Shani, 2013:2) جودة الحياة الوظيفية على أنها: "هي درجة التميز التي اوجدت في العمل وشروط العمل التي تحدد العلاقة بين العامل وبيئته،

مضافاً إليها البعد الانساني والتي تساهم بمجملها في الرضا العام وتحسين القدرات في اداء العمل على مستوى الفرد، ومن ثم على مستوى اداء المنظمة ككل".

كما عرف (ديوب, ٢٠١٤م: ٢٠٨) جودة الحياة الوظيفية على أنها: " عملية واعية مخططة وطويلة الاجل جماعية هادفة الى التغيير تمثل الجهاز المسؤول عن تحقيق الرضا الوظيفي واحداث التوازن بين الحياة الوظيفية والاسرية للعاملين تقوم على العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين".

كذلك عرف (اشتيوي ٢٠١٤م: ٤١) جودة الحياة الوظيفية علي أنها: "حالة رضا العاملين تجاه ما توفره المؤسسة من بيئة عمل مادية ومعنوية".

وعرف (Swamy et.al.2015.p281) جودة الحياة الوظيفية على أنها: "مدى رضا الموظف عن الاحتياجات الشخصية والعملية من خلال المشاركة في العمل من اجل تحقيق اهداف المنظمة".

بينما عرف (الشنطي, ٢٠١٦م: ١٨) جودة الحياة الوظيفية على أنها: "الانشطة والجهود التي تبذلها المؤسسة من اجل ايجاد بيئة عمل ايجابية تستهدف حياة العاملين من اجل الوصول الى رضا العاملين مما يؤثر ايجابياً على انتاجية المؤسسة".

يمكن القول أن جودة الحياة الوظيفية ما هي إلا مجموعة العمليات التي تتداخل وتتفاعل مع بعضها في سبيل تحسين جودة الحياة الوظيفية للاداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة من خلال دراسة الجوانب المؤثرة في ذلك، من أجل الوصول إلى الأهداف التي تسعى إليها هذه المدارس إلى تحقيقها.

١-٢ أهمية جودة الحياة الوظيفية:

أشار (العمرى واليافي, ٢٠١٧م) على إن تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية يساهم في تحقيق العديد من المزايا للمؤسسات، فهو يعمل علي إسعاد العاملين وزيادة إنتاجيتهم ودافعتهم وولائهم من جهة، وزيادة إنتاج المؤسسات كما ونوعاً، وخفض التكاليف من جهة أخرى، مما يعظم من قدرة المؤسسة التنافسية بالإضافة إلى أنها:

١. مصدراً للتأثير علي الصحة النفسية والجسمانية للعاملين.
٢. أحد المتغيرات المهمة المعوقة أو الداعمة لكفاءة الأداء.
٣. أحد العناصر المهمة المؤثرة علي دافعية الافراد وولائهم.
٤. تعكس اهتمام قيادات المؤسسة بمشاعر العاملين.

٥. الاستقطاب والحفاظ علي العاملين الأكفاء ورأس المال الفكري بالمؤسسة.
٦. حفز العاملين وزيادة إنتاجيتهم.
٧. زيادة قدرة المؤسسة علي خلق ميزة تنافسية لها والحفاظ عليها لمدة طويلة.
٨. التأثير الإيجابي علي ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التدريب، انتقاء فريق العمل، واستقطاب الأفراد العاملين.
٩. زيادة الاستثمار طويل الأجل في المؤسسات من خلال الاستثمار في رأس المال البشري.

٣-١ أهداف جودة الحياة الوظيفية:

أكد (الشنطي, ٢٠١٦م) على أن برامج جودة الحياة الوظيفية تسعى نحو تحقيق مجموعة من الأهداف، حيث أنها تعود بالنفع والمزايا علي القيادات والمؤسسة وبيئة العمل، ويمكن إجمال هذه الأهداف في النقاط التالية:

١. زيادة الإنتاجية الفردية والمساءلة والالتزام.
 ٢. تحسين العمل الجماعي وعملية التواصل بين فريق العمل.
 ٣. تحسين الحالة النفسية والمعنوية للعاملين.
 ٤. الحد من الإجهاد التنظيمي.
 ٥. تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين.
- كما أكد (قريشي وباديسي, ٢٠١٦م) أن برامج جودة الحياة الوظيفية تعود بالنفع علي العاملين والمؤسسة حيث أنها تساعدها علي:

١. إتاحة فرص الترقى والتقدم أمام الجميع .
٢. زيادة الفعالية التنظيمية.
٣. تحقيق القدرة التنافسية للمؤسسة.
٤. توفير قوة عمل أكثر مرونة وولاء ودافعية.

٤-١ خصائص الجودة الوظيفية:

- أشار (المخلافي, والهداب, ٢٠٢٠م) بأن جودة الحياة الوظيفية لها خصائص عدة أهمها :
١. التعويض (راتب وفوائد أو منافع جانبية).
 ٢. ظروف عمل صحية، وآمنة.
 ٣. وجود فرص لاستخدام قدرات الفرد وتطويرها (استخدام ما يتمتع به من معارف ومهارات،

- وقدرات، وتمكينه من التحكم في وظيفته، وتطوير مشاعر الاستقلالية لديه).
٤. تطوير احتمالات النمو المستمر والأمان.
 ٥. المناخ الاجتماعي لبيئة العمل (علاقات اجتماعية جيدة بين الزملاء والرؤساء).
 ٦. التوازن بين حياة العمل والواجبات الأخرى لغير العمل.
 ٧. المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة (عمليات المؤسسة وسياساتها من ناحية أخلاقية واستراتيجيات التوظيف والتسويق).

١-٥ طرق وممارسات تحسين جودة الحياة الوظيفية:

أشار (الشهري، ٢٠٢١م) بأنه يوجد مجموعة من الممارسات لتحسين جودة الحياة الوظيفية، وتشمل الممارسات ما يلي:

١. تفعيل دور إدارة الموارد البشرية وممارسة مختلف أنشطتها بفاعلية وكفاءة، خاصة فيما يتعلق بتصميم الوظائف التي من شأنها دعم وتحسين جودة الحياة الوظيفية.
٢. المشاركة الإيجابية لنقابة العاملين وتفعيل دورها في دعم جودة الحياة الوظيفية للعاملين.
٣. الاعتماد علي فرق العمل المدارة ذاتياً، والتي غالبا ما تكون من فرق العمل الدائمة، والتي تساهم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية.
٤. مساندة وتعزيز الثقافة التنظيمية للمؤسسة ودمجها في ثقافة العاملين والمجتمع، ومعالجة قضايا التنوع البشري داخل المؤسسة يساهم في تخفيض حالات التمييز والمحاباة، ويقلل من حالات التوتر والضغط والصراعات، وكل هذا يحقق جودة حياة عالية للحياة الوظيفية في المؤسسة.

٥. التزام المؤسسة بالمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية تجاه العاملين فيها والمتعاملين معها.

١-٦ أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

اختلف العلماء والباحثين في تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية حسب الأهداف التي أنشأت من أجلها دراسة كل منهم، وذلك فيما يلي:

أشار (العمرى، واليافي، ٢٠١٧م) بأن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل:

١. تقييم الافراد، الرضا الوظيفي، العلاقة الاجتماعية.
٢. لحوافز المادية والمعنوية، وبيئة العمل.

كما أشار (الشنطي، ٢٠١٦م) بأن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل:

١. العوامل الوظيفية والتنظيمية (المشاركة في اتخاذ القرار، القيادة، الالتزام التنظيمي).

٢. العوامل المادية والمعنوية (ظروف العمل المادية، التوازن بين الحياة والعمل، الأجور والمكافآت).

وأكد (ماضي, ٢٠١٤م) بأن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل:

١. الأبعاد المرتبطة بالجوانب الوظيفية والتنظيمية.

٢. الأبعاد المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية.

٣. الأبعاد المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية.

كما أشار (نصار, ٢٠١٣م) بأن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل:

١. الظروف العمل المادية وغير المادية: وتتمثل في الأجور والمكافآت، الاستقرار والأمان الوظيفي.

٢. تحقيق الذات: تتمثل في المشاركة في اتخاذ القرار، إتاحة الفرصة لمترقي والتقدم الميني.

٣. علاقات العمل: وتتمثل في لقيادة والإشراف، فرق العمل.

٤. التوازن بين الحياة والعمل.

٥. التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية.

٦. التقليل من الضغوط المينية.

وراي (البلببسي, ٢٠١٢م) بأن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل:

١. ظروف العمل المادية.

٢. بيئة عمل صحية وآمنة.

٣. عوامل وظيفية" التصميم والأمان الوظيفي وفرص الترقية وجداول عمل مرنة".

٤. عوامل مالية "عوامل مالية ومكافآت وتعويضات عادلة".

٥. مشاركة العاممين في الإدارة.

٦. رفاية العاملين.

٧. إجراءات تقويم المظالم.

٨. التوازن في الحياة.

وأشار (جاد الرب, ٢٠٠٨م) بأن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل:

١. بيئة عمل صحية وآمنة.

٢. المشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات.

٣. العدالة الاجتماعية.

٤. الاستقرار والأمان الوظيفي.
٥. تصميم وأثرأء الوظائف.
٦. العدالة في نظم الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية.
٧. فرص التقدم والرقي الوظيفي.
٨. التوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين.
٩. مشاركة النقابات للمدارة في تحسين ظروف العاملين.
- ٧-١ عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية :

ذكر (زيد، والعزيري، ٢٠٢٣م) بأن عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية تتمثل في:

١. مجهودات المؤسسة: إن جهود المؤسسة عامل ضروري لنجاح الجودة الوظيفية وذلك من خلال الاستخدام الأمثل لقدراتها التنظيمية والإدارية لتسيير وترشيد سبل التوفيق بين أهداف العاملين وأهداف المؤسسة كما يشير الباحثين في المجال التنظيمي.
٢. نظم المقترحات: إن جودة حياة العمل الجيدة وبرامج مشاركة العاملين تفترض أن العاملين لديهم أفكار جديدة وأن مسؤولية الإدارة هي متابعة تطبيق هذه الأفكار حيث يجب علي ككل مؤسسة أن تخلق بيئة عمل تحترم فيها كل فكرة مطروحة سواء كانت مجدية أو غير مجدية.
٣. نظام الاتصالات: تعتبر المؤسسة بيئة حيوية لمختلف الأنشطة الاتصالية الرسمية والتي عرفت علي أنها " تبادل المعلومات أو نشر المعلومات الرسمية الخاصة بالمؤسسة، وهي مجموعة من الأنشطة الاتصالية التي تحدث داخل المؤسسة من خلال العلاقات الرسمية واللا رسمية التي تحدث ضمن محيط المؤسسة "

ثانياً: الاغتراب الوظيفي:

٢-١ مفهوم الاغتراب الوظيفي:

يُعد مفهوم الاغتراب الوظيفي من المفاهيم الحديثة نسبياً ويعتبر فرويدنبرجر اول من استخدم هذا المصطلح في اوائل السبعينات للإشارة الى الاستجابات الجسمية والانفعالية لضغوط العمل لدى العاملين في المهن الانسانية الذين يرهقون انفسهم في السعي لتحقيق اهداف صعبه، وهناك تعريفات كثيرة للاغتراب الوظيفي ولكن من أهمها ما يلي:

عرفه (الحايك، ٢٠٠٠) بأنه: حالة من الاضطراب والتوتر، وعدم الرضا الوظيفي، تصيب العاملين في المجال الإنساني والاجتماعي، ناتجة عن الضغوط النفسية الشديدة التي

يتعرض لها الفرد بسبب أعباء تؤدي إلى استنزاف طاقاته، وجهوده مما ينحدر به إلى مستوى غير مقبول من الأداء.

كما عرف (يوسف، ٢٠٠٧م): "على انه عبارة عن " حالة من الإنهاك الجسمي والانفعالي والعقلي تنتج عن الإنهاك طويل المدى في مواقف مشحونة انفعالياً وضاغطة مصحوبة بتوقعات شخصية مرتفعة تتعلق بأداء الفرد".

وذكر (أبو طه، ٢٠١٠م) بأن الاغتراب الوظيفي هو: " حالة من الاستنزاف العاطفي والعقلي والبدني تؤدي إلى فقدان الرغبة في العمل كرد فعل للضغوط الوظيفية طويلة المدى. بينما أشار (الحارثي، ٢٠١٢م) بأن الاغتراب الوظيفي هو: " درجة الإرهاق العالية التي يتعرض لها الفرد نتيجة للضغوط التي يواجهها في عمله ، والتي تعوقه عن أداء وظائفه بشكل طبيعي.

بينما عرف (محمود وخطاب، ٢٠١٥م) بأنه: " ظاهرة نفسية يتعرض لها الأفراد نتيجة عدم قدرتهم على التكيف مع ضغوط العمل مما يؤدي إلى شعورهم بعدم القدرة على حل المشكلات، وبالتالي فقدان الاهتمام بالعمل، والشعور بالتوتر النفسي أثناء أدائه".

وعرف (مشاقبه، ٢٠١٦م) بأنه: " الآثار الناتجة عن ظروف العمل ، عندما تكون الضغوط الوظيفية غير محتملة ومصادر الرضا الوظيفي غير متاحة.

وعرف (عاشور، وعبد الوهاب، ٢٠١٧، ص ٧٤) بأنه: " مجموعة الأعراض النفسية التي تشمل الإجهاد العاطفي والاستجابة العدائية تجاه الآخرين ، والشعور بانخفاض الانجاز الشخصي، والتي تحدث بين الأفراد الذين تتضمن عملهم تفاعلاً مع الآخرين.

وعرف (الصلال والشائع، ٢٠٢١م) الاغتراب الوظيفي على أنه: " ظاهرة سلبية تنتاب العامل أثناء العمل وتجعله يفقد الانتماء بالوظيفة التي يعمل بها ويشعر بالعزلة وعدم الارتباط بعمله وبالأخرين".

على الرغم من تعدد التعاريف التي انتهجها المفكرون والباحثون وتباينها فإن الباحثة ترى أن هذه التعريفات لا تتضمن مفاهيم مختلفة وإنما تكمل بعضها وتشارك جميعها في مفهوم يشتمل على كافة العناصر التي يحتويها الاغتراب الوظيفي فهي تتفق على أن الاغتراب الوظيفي:

١. ناجم عن ضغوط العمل التي يواجهها الأفراد العاملون في المؤسسات التي يعملون فيها.

٢. أن الاغتراب ظاهرة نفسية تصيب العاملين وتمثلة بالتعب النفسي, وتكوين اتجاهات سلبية نحو العمل, وقلة الإنجاز الشخصي وقلة الإنتاجية.
٣. يؤدي إلى انخفاض الحيوية للفرد المصاب به, وانخفاض مستوى الإنتاجية الفردية.
٤. تعكس آثاره على الفرد العامل وعلى المؤسسة التي يعمل فيها وعلى الأفراد المستفيدين من خدمات المؤسسة.
٥. ينعكس على مدى رضاه الوظيفي من عدم زيادة الحافز وعدم الاهتمام به أثناء العمل.

ومن خلال العرض السابق يتضح أن الاغتراب الوظيفي هي ظاهرة سلبية يشعر فيها الإداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة بفقدان السيطرة أو العجز والعزلة الاجتماعية اللامعنى وفقدان المعايير, فتجعله غير قادر على الانسجام مع محيطه, ويفقد الانتماء للمدرسة وإدارة التعليم التي يعمل بها.

٢-٢ أعراض الاغتراب الوظيفي:

هناك مجموعة من الأعراض المختلفة للاغتراب الوظيفي والتي تميزه عن غيره من الظواهر السيكولوجية الأخرى , فالاغتراب الوظيفي ي يظهر فجأة عند الفرد, ولكن تكون له مقدمات وأعراض (بوحارة, ٢٠١٢م) وأهم هذه الأعراض ما يلي:

أ. أعراض جسمية:

تتمثل في الإرهاق الجسدي, العزلة النفسية, والصداع وارتفاع ضغط الدم, وآلام في العضلات والظهر, والتعب الشديد الذي يؤدي إلى فقدان الفرد لحماسة ونشاطه, (الدويش, ٢٠١٧م) كما تشمل الشعور الدائم بالإرهاك البدني طوال اليوم والإحساس بالتعب بعد القيام بأي عمل (رجال, ٢٠١٦م).

ب. أعراض نفسية انفعالية:

وهي أوضح أعراض الاغتراب الوظيفي, حيث يشعر الفرد بالإرهاق النفسي والعصبي والممل والإحباط, والإحساس بالعجز واليأس, والشعور بالخوف والقلق والاكتئاب وعدم القدرة على اتخاذ القرارات, وعدم الثقة بالنفس وسرعة الغضب, بالإضافة إلى عدم الرغبة في الذهاب إلى العمل وفقدان الحماس (الفريحات, ٢٠١٧م).

ج. أعراض سلوكية:

وهي مجموعة الأعراض التي تظهر على سلوك الفرد وهي مرتبطة بعلاقته بالآخرين منها العزلة الاجتماعية والنفسية، وفقدان الاتصال الاجتماعي في العمل وعدم الرغبة في الحديث مع زملائه، والاتجاهات السلبية نحو العمل والزملاء، بالإضافة إلى ضعف القدرة على الإنجاز وتدني مستوى الأداء. (السبيعي, ٢٠١٤م).

د. أعراض ترتبط بالعمل:

تتمثل في الاتجاه السلبي نحو العمل، مثل اللامبالاة، والغياب والتأخير والرغبة في ترك العمل، وعدم وضوح الدور وزيادة المسؤوليات وتعدد المهام المطلوبة، وضعف الاستعداد للتعامل مع ضغوط العمل، ونقص الإبداع والابتكار في العمل (رمضان, ٢٠١١م).

وبالإضافة إلى ما سبق أورد كلاً من (البربري, ٢٠١٧، والضمور, ٢٠٠٨، ودويدار والبصير, ٢٠١٤) مجموعة من الأعراض التي تظهر على الأفراد الذي يتعرضون للاغتراب الوظيفي وهي:

١. عدم رغبة الفرد في انجاز الأعمال والمهام المطلوبة منه.
٢. عدم الرضا عن العمل، فنجد الفرد دائم الشكوى من ظروف العمل.
٣. تزايد معدلات غياب الفرد عن العمل.
٤. تدني مستوى الأداء وقلة الإنتاجية والإبداع.
٥. عدم الشعور بالولاء والانتماء للشركة.
٦. قلة الالتزام تجاه العمل.
٧. النظر إلى الإدارة العليا على أنها أداة قمع وليست أداة قيادة وتوجيه وإرشاد.

٢-٣ أبعاد الاغتراب الوظيفي:

أشار كل من (مشاقبه, ٢٠١٦م) (سليمان وآخرون, ٢٠١٤م) و(حجاج, ٢٠١٣م) و(محمد, ٢٠١٦م) و (إسحاق, ٢٠١٦م) و(حرارز, ٢٠١٥م), و (السلخي, ٢٠١٣م) و(الفضلي, ٢٠١٥م) بأن للاغتراب الوظيفي أبعاد من الناحية النفسية والاجتماعية وتتمثل في النحو التالي:

١. الإجهاد العاطفي: يعتبر بعداً أساسياً للاغتراب الوظيفي، ويمثل حيز الأساس في بناء الاغتراب، وهو شعور الفرد بأنه مجهد بسبب نقص المصادر العاطفية لديه والتي تمده بالطاقة والحيوية والنشاط، وهو البعد الذي يرتبط بشكل أساسي بضغط العمل ويتضمن الإحساس بالاستنزاف العاطفي والجسدي والشعور بانخفاض الطاقة وعدم القدرة على أداء

العمل بشكل جيد كما يشمل شعور الفرد بالتعب والعجز والقلق والعصبية وانخفاض الروح المعنوية , وذلك استجابة للضغوط والمسئوليات الزائدة عن طاقته, ومن سمات هذا البعد عدم قدرة الفرد على الذهاب إلى العمل واعتبار ذلك فكرة مفزعة بالنسبة له.

٢. تبدل المشاعر: هو البعد الأكثر توسعاً للاغتراب الوظيفي, ويشير إلى الاتجاهات السلبية تجاه الآخرين وعدم شعور الفرد بأي إحساس تجاه الأشخاص الذين يتعامل معهم, وتتمثل أعراض هذا البعد في القسوة في التعامل, التشاؤم, كثرة الانتقاد, والتهمك والسخرية وتوجيه اللوم للزملاء, ومعاملة الزملاء بطريقة آلية, وعدم مراعاة شعور الآخرين كما يتصف بالبرود وعدم المبالاة والشعور السلبي نحو العملاء المستفيدين بخدمات الشركة وقلة العناية بهم.

٣. نقص الشعور بالإنجاز الشخصي: يتولد الشعور بانخفاض الانجاز الشخصي نتيجة للشعور بالإجهاد العاطفي والاستجابة العدائية تجاه الآخرين, ويقصد بهذا البعد ميل الفرد إلى تقييم ذاته بصوره سلبية, مما يشعر الفرد بأنه غير قادر على تحقيق المهام والأعمال المطلوبة منه , وأنه غير جدير بمهنته وعمله ونقص تقديره لذاته وعدم القدرة على التكيف مع الضغوط وهو يرجع إلى نقص الشعور بالكفاءة والفعالية والفشل في العمل, وضعف الإنتاجية الدافعية وعدم القدرة على العمل بكفاءة.

واتفق كل من (الصلال, والشايع, ٢٠٢١م) و (حوالة وجستينة, ٢٠١٩) أن أبعاد الاغتراب الوظيفي هي:

١. فقدان السيطرة (العجز): أن العجز يقصد به افتقاد الفرد القدرة على التحكم في المنظمة التي يعمل بها, حيث يتوقع الفرد في هذه الحالة أن سلوكه لن تأتي بالنتائج المرجوه منه, وأنه لا تأثير له في مستقبل المنظمة.

٢. اللامعنى: وتعني شعور الفرد بأنه يفتقر إلى مرشد أو موجه للسلوك, ويشعر الفرد بالفراغ الهائل نتيجة لعدم توافر أهداف أساسية تعطي معنى لحياته وتحدد اتجاهاته وتستقط نشاطاته, وأيضا عدم قدرة الفرد على فهم ما يدور حوله من فعاليات تنظيمية وعلاقة ما يكلف بالقيام به من مهام بأهداف المنظمة التي يعمل بها.

٣. العزلة الاجتماعية: وهي إحساس الفرد بالوحدة في محيط عمله, ومحاولته الابتعاد عن العلاقات الوظيفية أو الاجتماعية السائدة في محيط عمله, وعندما يشعر الفرد بأن اتساق

القيم التي يخضع لتأثيرها أصبحت نسبية ومتناقضة وغامضة ومتغيرة باستمرار وبسرعة، وأن علاقته الاجتماعية لا تحقق له ذاته وتتجه تبعاً لذلك إلى العزلة عن الذات.

٤. اللامعيارية: وتعني شعور الفرد بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة وأنه بحاجة لها لإنجاز الأهداف، وهذه الحالة تنشأ عندما تتفكك القيم والمعايير الاجتماعية وتفشل في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه ويحدث ذلك عندما يشعر الطالب بعدم ودود ضوابط ومعايير وقيم واحدة للموضوع الواحد، فيصطدم بوجود القيم ونقيضها، فتحدث الفجوة بين الغايات والوسائل، فيشعر الفرد بضياع القيم والمعايير.

٢-٤ أسباب الاغتراب الوظيفي:

أ. المستوى الفردي أو الشخصي: يتمثل في مدى واقعية الموظف في توقعاته وآماله، وزيادة الاهتمام بالعمل يظهر حالة الاغتراب ودرجات تقييم الموظف لنفسه إضافة إلى مستوى الوعي والتبصر بمشكلة الاغتراب.

ب. المستوى التنظيمي أو الإداري: يعتبر من الأسباب المرتبطة بالمستوى التنظيمي أو الإداري التي لها علاقة مباشرة بظهور هذه المشكلة التي تعتبر أن فقدان الامكانيات والكفاءة من أهم أسباب الضغط، واستمرار ذلك يظهر شيئاً من العجز المتعلم الذي يوازي الاغتراب النفسي في الوظيفة (عبدالرحيم، ٢٠١٣م).

ويمكن عد نقص الإثارة للفرد سبباً أساسياً يؤدي إلى فرط استثارة الموظف، والعمل الروتيني يؤدي أيضاً إلى ضغط واحترق بالإضافة إلى الدور الذي يلعبه المناخ الوظيفي في المنظمة والتركيبية الوظيفية في حدوث عملية الاغتراب الوظيفي.

وأشار كل من (صلال والشايح، ٢٠٢٠م) و(بن طاهر، وعمرى، ٢٠١٧م) بأن هناك عدة من العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي وهي:

١. البيروقراطية: بالرغم من أن البيروقراطية تعد ميزة بارزة للتنظيمات الحديثة إلا أنها تقف حائلاً دون تمتع العامل بروح الإبداع والمبادأة حيث يفقد العامل حريته في العمل ويصبح غير قادراً على تحمل المسؤولية بل ويفضل أن يكون تحت سلطة الآخرين بدلاً من أن يكون قائداً.

٢. النمط القيادي: تلعب القيادة دوراً مهماً في التأثير على المشاعر والاتجاهات النفسية للعاملين، حيث يؤدي النمط القيادي التسلطي أو الاستبدادي إلى شعور العامل بالظلم والقهر والعجز في بعض الأحيان عن تغيير الواقع وبالتالي ينتج الاغتراب الوظيفي.

٣. طبيعة الاتصال: تعد عملية الاتصال جوهرية وهي أساس التفاعل بين الفرد والمؤسسة ويعد الاتصال في اتجاه واحد وهو الاتجاه النازل فقط من أسباب الاغتراب لدى الكثير من الأعمال كيف تقوم الإدارة العليا من خلاله بإصدار الأوامر والتعليمات مما يسبب الخمول والاتكالية ونكران الذات والعمل دون هدف.
 ٤. التخصص وتقسيم العمل: هناك عدة سلبيات لتقسيم العمل منها فقدان الثقة في نفسه وإمكاناته والملل وتكرار العمل وفقدان الاهتمام والانتباه والشعور بعدم الرضا والانعزال بين العامل والغربة النفسية.
 ٥. انخفاض التفاعل الاجتماعي: حيث يعد التفاعل الاجتماعي داخل المؤسسة ذا أهمية في خلق مناخ تنظيمي جيد وهذا بدوره يؤدي إلى تحقيق الأمن.
 ٦. الممارسات غير الموضوعية (الفساد الإداري): متى سادت المظاهر السلبية في أي تنظيم فإن ذلك يعزى بالدرجة الأولى إلى إهمال الأسلوب العلمي في العملية الإدارية ومن أهم تلك المظاهر تقديم المصلحة الشخصية على المصلحة العامة والمحاباة والرشوة.
 ٧. غياب بعض القيم الأخلاقية في العمل: فالقيم التنظيمية يمكن أن تكون محدداً وأضحاً لكفاءة التنظيم وفقدان تلك القيم يخلف أثراً سلبية على المؤسسة ومن تلك القيم الانضباط والأمانة والصدق والولاء والوفاء والاستقلالية والطموح.
 ٨. تأثير التكنولوجيا: حيث يشعر العامل بسيطرة الآلة عليه أكثر من سيطرة الرؤساء مما يجعل العمل روتينياً تكرارياً وانعزالياً، لا يتطلب التعاون بين العاملين مما يشعر العامل بالاغتراب عن العمل، فيتوقف تكيف الشخص واحتماله لهذه الظروف.
 ٩. نظام الحوافز: الغموض في نظام الحوافز والخضوع للمجاملات والعلاقات الشخصية يعد من أهم العوامل التي تؤدي إلى الاغتراب الوظيفي.
 ١٠. الاحتفاظ بالمعلومات: حيث إن وجود عدة من القيادات والمشرفين وأصحاب الخبرات الطويلة ممن يحفظون معلوماتهم ولا يقومون بدورهم من التدريب خوفاً على فقدان التميز أو الخوف من الاستغناء عنهم إذا وجد من يقوم بعملهم من أخطر مسببات الاغتراب الوظيفي، وقد أثبتت جميع التجارب الميدانية أن كل النظم والقوانين والفلسفات لم تنجح في علاج هذه المشكلة وتغيير هذا السلوك.
- ٢-٥ العوامل المؤثرة في حدوث الاغتراب الوظيفي:

أشار (علي , ٢٠١١م) بأن هناك بعض العوامل المؤثرة في حدوث الاغتراب الوظيفي ونجزها في التالي:

١. علاقات العمل الشخصية.
٢. عبء العمل وغموض وصراع الدور.
٣. نظم الأجور والحوافز.
٤. الاستقرار والتقدم الوظيفي
٥. تقويم أداء العاملين.
٦. صرامة وجمود التنظيم.
٧. المغالاة في الطموح والتوقعات.
٨. المساندة الاجتماعية.

٢-٦ مراحل الاغتراب الوظيفي لدى الإداريات:

أشار كل من (صلاح الدين وآخرون, ٢٠٢٠م) و (عطا, ٢٠١٨م) و (عليان, ٢٠١٨م) بأن هناك ثلاثة مراحل للاغتراب الوظيفي يمر بها الإداريين وهي:

المرحلة الأولى: مرحلة الاغتراب النفسي: حيث يشعر الإداري بأن العلاقة بينه وبين المدرسة التي يعمل بها لم تعد طبيعية واصبح يسودها شيء من التوتر لديه موقف سلبي تجاهها حيث إنه لم يعد له نفس القدرة من الأهمية والمنزلة الاجتماعية, وتكون لديه المشاعر السلبية تجاه مدرسته وتكمن خطورة هذا الشعور في انتشار بين الإداريين حيث يتحدثون عن الهموم والمشكلات التي يواجهونها في المدرسة وبالتالي تتحول بيئة العمل إلى بيئة سلبية ومن ثم تنخفض الإنتاجية نتيجة انصراف المعلمين إلى بحث همومهم ومشاكلهم والتشاورون في حلها بدلاً من قضاء وقت العمل الرسمي في إنجاز المهام والأعمال وتطويرها مما ينتج عنه تلاشي المبادرة والإبداع وانتشار اللامبالاة والاتكالية بين الإداريات.

المرحلة الثانية: هي الاغتراب الوظيفي الذهني: وهي امتداد لمرحلة الاغتراب النفسي لكنها أكثر خطراً على الإداريين وعلى المدرسة وتتميز بالشروء الذهني وعدم القدرة على التركيز وتظهر فيها مظاهر الحزن والاكتئاب, كما تكثر فيها أخطاء الأداء الوظيفي لدى الإداريين وتتدني لديهم القدرة على التعلم كما يفقد الإداري الرغبة في التدريب على أي مهارات جديدة.

المرحلة الثالثة: هي مرحلة الاغتراب الوظيفي الجسدي: حيث يصبح الاغتراب أزمة حقيقية, إذ يكثر الغياب والتأخر والخروج أثناء الدوام من قبل الإداري, وتتفاقم المشكلة عندما

تحاول الإدارة العليا مواجهة هذه المشاكل, ويغيب التواصل الفعال وتصبح الصراعات بين العاملين والمشرفين وأضحى, ويفقد الرؤساء المباشرين القدرة على السيطرة.

٢-٧ الآليات المناسبة لمواجهة الاغتراب الوظيفي:

هناك مجموعة من الآليات والوسائل التي تعتمد عليها المؤسسات لمواجهة ظاهرة

الاغتراب الوظيفي لدى العاملين لديها ومنها ما يلي:

١. العمل على رفع مستوى الثقة بين العاملين في المؤسسة (حسن , ٢٠٠٨م).
٢. العمل على تدريب العاملين داخل المؤسسات بما يتلاءم مع متطلبات العمل الحديثة (الشعلان, ٢٠١٦م).
٣. تنويع المهام التي يقوم بها الفرد أثناء العمل حتى لا يصبح روتينيا (جرار, ٢٠١١م).
٤. الحرص على تطبيق سياسة التدوير الوظيفي بين العاملين بشكل دوري ومنظم.
٥. ضرورة تبني المؤسسات لاقتراحات وطلبات العاملين والتعامل معها بحدية. (البربري, ٢٠١٦م).
٦. تقديم الحوافز المادية والمعنوية , والتي تزيد من مستوى الكفاءة وتحسين أداء العاملين , مما يساعد على إنجاز الأعمال بكفاءة وفعالية.
٧. توزيع المهام والمسئوليات بين العاملين بشكل عادل.
٨. زيادة فرص مواجهة المشكلات والعمل على حلها.
٩. إيجاد بيئة عمل تعتمد السلطة فيها على المعرفة والمهارة.
١٠. تشجيع الاتصال الجيد بين مختلف المستويات التنظيمية.
١١. تنمية الشعور بالولاء والانتماء للمؤسسات.
١٢. زيادة الدافعية وكسب رضا العاملين بالمؤسسة, وترسيخ مفهوم التعاون بين جميع العاملين.
١٣. وضع الشخص المناسب في المكان المناسب, وبما يتلاءم والمؤهل العلمي والمهارات التي يمتلكها.
١٤. تنبي اللامركزية في الإدارة, وتفويض الصلاحيات بين العاملين , من أجل سرعة إنجاز الأعمال (البربري, ٢٠١٦م).
١٥. العمل على إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات.
١٦. ضرورة وجود وصف تفصيلي للمهام المطلوب أدائها من قبل كل فرد.

٢-٨ مبادئ التغلب على الاغتراب الوظيفي:

ذكر كل من (منصور, ٢٠٠٧م) و (خيري وسيفون, ٢٠١٩م) عدداً من المبادئ للتغلب على شعور الاغتراب الوظيفي لدى الإداريات يمكن تلخيصها فيما يلي:

١. الوعي بالاغتراب الوظيفي: يري فروم أن الوعي بالاغتراب يؤدي إلى التغلب عليه فالوعي يعني طرح الأوهام فإذا اكتمل هذا الوعي تحرر الإنسان, وهذا يعني أن وعينا بوجود الاغتراب الوظيفي طريقنا للتغلب عليه.

٢. بعث الإيمان ومناهضة الصنمية: أوشكت القيم الروحية على الانهيار فالأغتراب يعود إلى نقص الجانب الروحي ومن ثم فإن الإنسان الحديث بحاجة إلى بعض الإيمان ولكنه يجب أن يكون إيماناً عقلياً قائماً على الثقة بالنفس والتحرر من الخضوع.

٣. الارتباط التلقائي بالعالم والآخرين: حيث يتم التغلب على الاغتراب بتحقيق الحرية الإيجابية التي يستطيع الفرد معها الاتحاد بالعالم دون أن يفقد ذاته وهذه الحرية تفرض مسبقاً النشاط التلقائي الذي يعد تعبيراً عن إرادة الإنسان الحرة.

٤. تحقيق المجتمع السوي: إن تحقيق الحرية الإيجابية وقهر الاغتراب مرهون بتحقيق التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي تسمح للإنسان بالتعبير عن نفسه بشكل تلقائي وحر في وجود المجتمع الإنساني المناسب الذي ينمو فيه الفرد بطريقة سوية.

٢-٩ الآثار السلبية للاغتراب الوظيفي:

ذكر (معالي, ٢٠٢٠م) بعض الآثار السلبية للاغتراب الوظيفي على مستوى الأفراد ومنها:

١. مقاومة التغيير دون مبالاة بأهميته وعوائده.

٢. فقدان الإبداع والابتكار والمتعة والاندفاع نحو العمل.

٣. انخفاض الفاعلية والصراعات والانعزال.

٤. تراجع في نوعية الحياة, والرضا الذاتي.

٥. التعرض للأمراض النفسية سيكوسوماتية.

كما تعددت الدراسات التي ربطت بين الاغتراب الوظيفي وبعض المظاهر السلبية في العمل, حيث توصلت دراسة كلاً من (الشهراني, ٢٠٢٠) (سلطان, ٢٠١٣), (فضالة, ٢٠١٠م) إلى أن الاغتراب الوظيفي يؤثر بشكل سلبي على الأداء الوظيفي, كما توصلت دراسة (المطيري, ٢٠١٦) إلى أن الاغتراب الوظيفي يؤثر بشكل سلبي على الكفاءة الذاتية للموظفين. نظريات المفسرة للاغتراب الوظيفي:

مفهوم الاغتراب الوظيفي بشكل محدد واضح في النظريات النفسية, وإنما بدأ بصورة استكشافية , وتم ربطه بضغوط العمل, وعلى أي حال فقد نظرت إليه بعض النظريات من خلال الإطار العام لها, وبحسب أدبيات علم النفس فإن هناك نظريات نفسية ثلاثة تناولت ظاهرة الاغتراب الوظيفي وهي:

- نظرية التحليل النفسي:

نشأت هذه النظرية في الفترة ما بين عام ١٩٠٠ إلى ١٩٠٥ على يد العالم سيغموند فرويد, والتي فسرت نظرية التحليل النفسي الاغتراب الوظيفي إنه ناتج عن عملية ضغط الفرد على الأنا لمدى طويلة وذلك بسبب الاهتمام الزائد بالعمل, مما قد يمثل جهداً مستمراً لقدرات الفرد, مع عدم قدرة الفرد على مواجهة تلك الضغوط بطريقة سوية, أو أنه ناتج عن عملية الكبت أو الكف للرغبات غير المقبولة بل المتعارضة في مكونات الشخصية مما ينشأ عنه صراع ينتهي بحالة احتراق وظيفي (الفريحات, والربضي, ٢٠٠٩م).

- النظرية السلوكية:

نشأت هذه النظرية في عام (١٨٧٨) حتى عام (١٩٥٨), على يد العالم جون واطسون, والتي تفسر النظرية السلوكية الاغتراب الوظيفي في ضوء عملية التعلم على إنه سلوك غير سوي تعلمه الفرد نتيجة ظروف البيئة غير المناسبة, فإذا لم يتعلم الفرد ذلك فإنه قد يتعلم سلوكاً غير سوي يسمى الاغتراب, فالمعلم مثلاً الذي يعمل في مدرسة لا تتوافر فيها الوسائل التعليمية اللازمة, ويوجد بها مدير ومعلمين غير متعاونين, وكذلك تلاميذ لا تتوافر لديهم دافعية صادقة للتعلم, فضلاً عن ضغوط الزودة والأولاد, إضافة إلى الارتفاع الكبير في تكاليف الحياة , كل ذلك يدخل تحت البيئة المحيطة بالمعلم وتلك البيئة بهذا الشكل غير مناسبة, ومع ذلك فيمكن استخدام فنيات تعديل السلوك لمقابلة تلك المشكلة, ومن الفنيات السلوكية المفيدة في التصدي لمشكلة الاغتراب الوظيفي: فنية التعزيز وزيادة الدعم للفرد, والضبط الذاتي من خلال السيطرة الذاتية, على الضغط والاسترخاء (أبو مسعود, ٢٠١٠).

- نظرية التقدير المعرفي:

قدم هذه النظرية لازاروس في عام ١٩٦٦م، والتي أشارات بأن التقدير المعرفي مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد، حيث أن التهديد ليس مجرد الوعي بالعناصر المكونة للموقف ولكنه رابطة بين البيئة المحيطة بالفرد وخبرته الشخصية مع الضغوط، وبذلك يستطيع الفرد تفسير الموقف ويعتمد تقسيم الفرد للموقف على عدة عوامل منها العوامل الشخصية، والعوامل الخارجية الخاصة بالبيئة الاجتماعية، والعوامل المتصلة بالموقف نفسه. وتري هذه النظرية أن الضغوط تنشأ عندما يوجد تناقض بين متطلبات البيئة ومدي الكفاية الشخصية ويؤدي ذلك إلى إدراك وتقييم التهديد في مرحلتين هما:

المرحلة الأولى: وهي الخاصة بتحديد ومعرفة أن بعض الأحداث هي في حد ذاتها شيء يسبب الضغوط.

المرحلة الثانية: وفيها يتم تحديد الطرق والوسائل التي يتغلب بها الفرد على المشكلات التي تظهر في الموقف. وهنا يلجأ الفرد إلى استخدام الوسائل الدفاعية للتغلب على الضغوط فإما أن يعود إلي حالة الاتزان، وإما أن يفشل في التكيف مع الموقف الضاغط مما يؤدي بدوره إلى حالة من التعب والاستنزاف الانفعالي (الاغتراب الوظيفي) (علي، ٢٠٠٨م).

وفي هذه النظرية نلاحظ أن الاغتراب الوظيفي يتوقف على السمات الشخصية للفرد وخبراته الذاتية ومهاراته في كيفية التوافق مع الضغوط، وكذلك حالته الصحية والعاطفية (الذكاء الوجداني) وأيضاً يتوقف النهك النفسي على عناصر ذات صلة بالموقف نفسه مثل نوع وكم التهديد بالموقف، وأخيراً عوامل البيئة الاجتماعية كالتأييد الاجتماعي ومتطلبات الوظيفة.

ثانياً: دراسات السابقة:

بالرغم من عدم وجود دراسات ذات صلة مباشرة، بموضوع الدراسة الحالية، إلا ان الباحثة وجدت عدداً من الدراسات التي أكدت على أهمية جودة الحياة الوظيفية واثرا على الاغتراب الوظيفي دراسة تطبيقية على الإداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة، وقد تم تصنيفها إلى محورين: تناول المحور الأول: الدراسات التي تتعلق بجودة الحياة الوظيفية، وتناول المحور الثاني: الدراسات التي تتعلق بالاغتراب الوظيفي، وقد تم ترتيبهما من الأقدم إلى الأحدث كما يلي:

المحور الأول: دراسات التي تتعلق بجودة الحياة الوظيفية:

دراسة (شاوش، والاشول، ٢٠١٨) والتي بعنوان: تأثير جودة الحياة الوظيفية على الصمت التنظيمي في جامعة دار السلام الدولية للعلوم والتكنولوجيا - اليمن: والتي هدفت إلى دراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية على الصمت التنظيمي لدى العاملين في جامعة دار السلام، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي في إجراء هذه الدراسة من خلال جمع البيانات من مصادرها الأولية والثانوية، وصمم نموذج استبانة خصيصاً لهذا الغرض، واستخدام الباحثان أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتي تتمثل بـ (ظروف العمل، العلاقات الاجتماعية، الأمان والاستقرار الوظيفي، نظام المرتبات والحوافز، المشاركة في اتخاذ القرارات) وبين بعد الصمت التنظيمي كأدوات لجمع البيانات في الدراسة، واستخدام الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لتفسير النتائج، وبعد تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) كشفت النتائج أن العاملين لديهم مستويات متوسطة من جودة الحياة الوظيفية والصمت التنظيمي. علاوة على ذلك، هناك علاقة ارتباط عكسية ضعيفة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وبين الصمت التنظيمي، كما بينت نتائج تحليل الانحدار البسيط أن هناك أثراً عكسياً ذا دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الصمت التنظيمي.

دراسة (الصليبي، ٢٠١٨) بعنوان: واقع جودة الحياة الوظيفية ودورها في الحد من الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في جامعة القدس:

والتي هدفت الي التعرف علي واقع جودة الحياة الوظيفية لدي العاملين في جامعة القدس، والتعرف علي واقع الاغتراب الوظيفي لديهم، ودور جودة الحياة الوظيفية في الحد من الاغتراب الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وجمع البيانات استخدمت الاستبانة التي أعدت خصيصاً لهذا الهدف بعد أن تأكد الباحث من صدقها وثباتها بالطرق العلمية الصحيحة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الجامعة من فئة الأكاديميين والاداريين والبالغ عددهم ٨٤٠ موظفاً، أما عينة الدراسة فقد تكونت من ما نسبته ١٥٪ من العاملين بواقع ١٢٦ موظفاً، تم توزيع ١٢٦ استبانة، استرد منها ١٢٢ استبانة وقد صلح منها للتحليل ١١٥ استبانة، وقد استخدم البرنامج الاحصائي SPSS للتحليل، وتوصلت الدراسة الي مجموعة من النتائج كان من أهمها أن مستوي جودة الحياة الوظيفية كانت متوسطة ومتوسط حسابي عام (٢.٨)، وأن مستوي الاغتراب الوظيفي بين جميع العاملين كانت متوسطة وبمتوسط حسابي (٣.٢٩)، وأن هذا المستوي كان أعلى بين

الأكاديميين منه الي الإداريين, وبناء على نتائج الدراسة تقدم الباحث بمجموعة من التوصيات كان من أهمها: ضرورة تعزيز توافر بعض أبعاد جودة حياة العمل مثل صرف الراتب كاملا وبوقته، وصرف مستحقات العاملين وبوقتها دفعة واحدة، تفعيل ظاهرة التفرغ العلمي، ومنح الترقية لمستحقها، وعمل المزيد من الأنشطة الاجتماعية والتي تعزز تقوية العلاقات الاجتماعية بين العاملين، والتخفيف من الأعباء الأكاديمية لفتح المجال أمام الباحثين في تنشيط البحث العلمي.

دراسة (العبيدي, ٢٠٢٠) بعنوان: أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الإبداع الإداري لدى الموظفين بمستشفى المرج التعليمي:

والتي هدفت إلى معرفة أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الإبداع الإداري لدى الموظفين بمستشفى المرج التعليمي، قد أجريت الدراسة على الموظفين الإداريين بالمستشفى البالغ عددهم (١٩٠) موظفاً. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتوزيع استمارة استبيان على عينة عشوائية مكونة من (١٢٧) موظفاً، وقد تم استرجاع (١١٥) استمارة صالحة للتحليل ونسبة مئوية بلغت (٩٠٪)، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: ان مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالمستشفى قيد الدراسة كان بدرجة منخفضة، ومستوى ممارسة الموظفين للإبداع الإداري كان بدرجة منخفضة، ووجود ارتباط وتأثير إيجابي بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدى الموظفين.

دراسة (العريزي, ٢٠٢٠) بعنوان: جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الحد من ظاهرة الاغتراب الوظيفي: دراسة حالة على جامعة آزال للتنمية البشرية:

والتي هدفت إلى التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية ومعرفة الأثر الذي يمكن أن تحدثه جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاغتراب الوظيفي بجامعة آزال للتنمية البشرية، حيث تم التطرق إلى أبعاد جودة الحياة في البيئة التنظيمية وكذلك البيئة المادية والمعنوية المدعمة لأداء العاملين، واتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ مجتمع البحث (٨٥) موظفاً، تم اختيار (٧٠) موظف باستخدام العينة العشوائية البسيطة، كما تم استخدام الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات، وبلغت الاستبانات الصالحة للتحليل (٦٢) استبانة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود انخفاض كبير في مستوى توافر جودة الحياة الوظيفية بالجامعة حيث بلغ المتوسط النسبي لجودة الحياة الوظيفية بشكل إجمالي ٣٩.٣٪، حيث بلغ المتوسط النسبي لبيئة العمل المادية والمعنوية ٣٥.٨٪، وبلغ المتوسط النسبي لبيئة

العمل التنظيمية والوظيفية ٤٢.٨٪ حيث يعدا ضعيفين نسبيا ويحتاجا إلى مزيد من المراجعة والتقييم، كما توصلت النتائج إلى أن هناك نسبة مرتفعة في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى العاملين حيث بلغ المتوسط النسبي للاغتراب الوظيفي إجمالاً ٦٦٪، وتوصل البحث إلى أن هناك علاقة وأثر سلبي لبيئة العمل المادية والمعنوية والممثلة بأبعادها في الحد من ظاهرة الاغتراب الوظيفي حيث تبين أن بعدي العلاقات الاجتماعية وبيئة العمل الصحية والأمنة من أكثر المتغيرات التي تؤثر تأثيراً سلبياً في الاغتراب الوظيفي، وأن باقي المتغيرات "الظروف البيئية المادية المدعمة لأداء العاملين، العدالة في نظام الأجور والمرتبات"، لها تأثير سلبي ولكن بصورة أقل، وتبين أن هناك علاقة وأثر سلبي أيضاً لبيئة العمل التنظيمية والوظيفية والممثلة بأبعادها في الحد من ظاهرة الاغتراب الوظيفي. وخلصت الدراسة إلى أن تحسين جودة الحياة الوظيفية، والحد من الاغتراب الوظيفي لدى العاملين يتطلب تبني الإدارة العليا لمفهوم جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة.

دراسة (الشهري، ٢٠٢١) بعنوان: جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض:

والتي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية و الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض، من خلال تحديد واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمتمثلة في: (الأمان والاستقرار الوظيفي، الأجور والمكافآت، الصحة والسلامة المهنية، فرص تطوير القدرات، الاندماج الاجتماعي في العمل، حرية التعبير والمشاركة) ، وتحديد واقع ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي والارتباطي، والاستبانة أداة لها، وطبقت الدراسة على جميع الموظفين الإداريات بجامعة الأمير سلطان، والبالغ عددهن (١٤٩) إدارية، مستخدمةً الحصر الشامل، وقد استجاب منهن (١٢٠) إدارية. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أبرزها ما يلي: أن واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بشكل عام في جامعة الأمير سلطان بالرياض جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي (٣,٢٧ من ٥)، وجاءت الأبعاد مرتبة تنازلياً حسب توفرها كالتالي: (الاندماج الاجتماعي في العمل، الصحة والسلامة المهنية، حرية التعبير والمشاركة، فرص تطوير القدرات والتقدم الوظيفي الأمان والاستقرار الوظيفي، الأجور والمكافآت) ، كما أن واقع ممارسة الموظفين الإداريات بجامعة الأمير سلطان بالرياض للإبداع الإداري جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي (٣,٨٤ من ٥). كما توصلت إلى وجود

علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض.

دراسة (سعد، ٢٠٢١) بعنوان: واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى العاملين بمكتبات جامعة الإسكندرية: دراسة ميدانية:

والتي هدفت إلى دراسة واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى العاملين بمكتبات جامعة الإسكندرية بغرض تحليل العلاقة الثنائية بين متغيرين من أحدث أدبيات السلوك التنظيمي: (جودة الحياة الوظيفية، والاغتراب الوظيفي) والتي حظيت في العقود الأخيرة باهتمام في الغرب ونالت اهتمام الباحثين والأكاديميين، ونظرا لأن أعراض ظاهرة الاغتراب الوظيفي تزداد في المهن والوظائف التي يكون فيها التعامل المباشر مع الجمهور مثل: مهنة أخصائيي المكتبات والمعلومات، وقد حرصت الدراسة علي التعرف علي مستوى كل من جودة الحياة الوظيفية، والاغتراب الوظيفي لدي عينة الدراسة، وما إذا كانت هناك علاقة إحصائية بين المتغيرين: المستقل (جودة الحياة الوظيفية) والتابع (الاغتراب الوظيفي)، ومعرفة ما إذا كان هناك تأثير لجودة الحياة الوظيفية بأبعادها في مستوى الاغتراب الوظيفي بأبعاده، وإمكانية التنبؤ بالاغتراب الوظيفي من خلال أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وذلك من خلال الاعتماد علي المنهج الوصفي التحليلي، وأداة الاستبيان كأداة أساسية في جمع المعلومات المطلوبة، وتوصلت الدراسة إلي: مستوى جودة الحياة الوظيفية بالمكتبات محل الدراسة (متوسط)، بينما كان مستوى الاغتراب الوظيفي (منخفضا)، مع وجود علاقة سالبة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين المجموع الكلي للاغتراب الوظيفي، والمجموع الكلي لجودة الحياة الوظيفية لدى عينة الدراسة، كما كان لأبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثير بدرجة دالة إحصائيا في تحديد قيمة الاغتراب الوظيفي، وأوصت الدراسة بإعادة النظر في عوامل جودة الحياة الوظيفية التي بها قصور والسعي نحو تصحيحها ومعالجتها من خلال وضع استراتيجية لتحسين بيئة العمل، وكذلك وضع استراتيجية لإدارة والتحكم في الاغتراب الوظيفي، وأوصت الباحثة ببعض المقترحات التي تفيد في معالجة القصور في النواحي المادية والمعنوية والتنظيمية والوظيفية.

دراسة (دحله، ٢٠٢١) بعنوان: أثر جودة الحياة الوظيفية في الحد من الشعور بالاغتراب الوظيفي في المستشفيات الخاصة في إقليم الشمال:

والتي هدفت إلى معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية في الحد من الشعور بالإغتراب الوظيفي في المستشفيات الخاصة في إقليم الشمال، والتعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية و مستوى الإغتراب الوظيفي في المستشفيات الخاصة في إقليم الشمال، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتطوير استبانة مكونة من (٤٠) عبارة، وبلغت عينة الدراسة (٢٣٨) من العاملين ضمن المسميات الوظيفية التالية (طبيب، ممرض، إداري، فني)، وبعد تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة أظهرت النتائج أن مستوى جودة الحياة الوظيفية جاء بتقييم متوسط، ومستوى الإغتراب الوظيفي جاء بتقييم متوسط، كما تبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (التعويضات، الاستقرار والأمان الوظيفي، فرص الترقية والتقدم الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفة) في الحد من الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الخاصة في إقليم الشمال، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام برفع مستوى جودة الحياة الوظيفية داخل المستشفيات الخاصة في إقليم الشمال، من خلال زيادة رواتب العاملين والتركيز على الامان والاستقرار الوظيفي وتقدير جهودهم وانجازاتهم وتشجيعهم بشكل مستمر.

دراسة (الذبحاوي، ٢٠٢٢) بعنوان: جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق الهيبة التنظيمية: دراسة تطبيقية في معمل الألبسة الرجالية في محافظة النجف الأشرف:

والتي هدفت إلى تحديد ومعرفة الواقع الميداني لأثر جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل والمتمثلة بأبعادها (الرضا الوظيفي، المشاركة الوظيفية، الأمن الوظيفي، التعويض والمكافآت، العدالة بين الأفراد العاملين، التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية) على تحقيق هيبة المنظمة وقوتها في البيئة التنافسية، ولأجل الوصول إلى أهداف البحث فقد تم تصميم استمارة استبيان أعدت لهذا الغرض بعد عرضها على بعض الخبراء والمختصين في علوم إدارة الأعمال لإضفاء صفة الثبات والصدق عليها، وقد تم توزيع الاستبانة على عينة قوامها (١٨٠) فرداً، وهم يمثلون عينة من العاملين في معمل الألبسة الرجالية في محافظة النجف الأشرف، حيث كانت نسبة الاستجابة من مجتمع البحث البالغة (١٢٠) فرداً هي (١٦٪)، وقد جرى تحليل بيانات البحث باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة (النسبة المئوية والأوساط الحسابية والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف ومعامل الارتباط والانحدار البسيط ومعامل التحديد)، واستخلص البحث عدة نتائج أهمها أن الهيبة التنظيمية تتحقق

ويكون لها انعكاس في البيئة الخارجية وتكون عالية عندما تكون هناك جودة للحياة الوظيفية قائمة على أساس الرضا الوظيفي والعدالة ونظام المكافآت وأن يكون الموظف يفضل الحياة الوظيفية أكثر من الحياة الشخصية.

دراسة (عبد العال, ٢٠٢٢) بعنوان: جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق أبعاد التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على المدارس الخاصة بمحافظة سوهاج:

والتي هدفت إلى إيجاد سبل وآليات لتفعيل جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق أبعاد التميز المؤسسي دراسة تطبيقية على المدارس الخاصة بمحافظة سوهاج، من خلال التركيز على تقديم إطار نظري وميداني لعينة البحث عن جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق أبعاد التميز المؤسسي من خلال: التعرف على الإطار الفكري والفلسفي لجودة الحياة الوظيفية في الأدبيات الإدارية المعاصرة، والتعرف على الإطار الفكري والفلسفي للتميز المؤسسي في الأدبيات الإدارية المعاصرة، والتعرف على واقع تطبيق جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق أبعاد التميز المؤسسي بمدارس الخاصة بمحافظة سوهاج، والتوصل إلى بعض آليات لتفعيل جودة الحياة الوظيفية لتحقيق أبعاد التميز المؤسسي في المدارس الخاصة بمحافظة سوهاج، ولتحقيق هدف البحث تم استخدام المنهج الوصفي لرصد تحقيق جودة الحياة الوظيفية كمدخل إداري لتحقيق أبعاد التميز المؤسسي بالمدارس الخاصة بمحافظة سوهاج، طبقت استبانة على عينة (٣٠٠) من مديري، ومعلمي المدارس الخاصة بمحافظة سوهاج، وقد أسفر البحث الحالي عن عدة نتائج أبرزها: إلى وجود علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة كمتغير مستقل وبين التميز المؤسسي بأبعاده المختلفة كمتغير تابع علاقة ارتباطية موجبة وقوية ودالة إحصائياً، وضعف تشجيع إدارة المدرسة العاملين للتعبير عن رأيهم بما يتعلق بحل مشكلات العمل، ومقاومة التغيير والتمسك باستخدام الأساليب التقليدية في العمل المدرسي في بعض الأحيان، وضعف الاهتمام بتوزيع المكافآت على العاملين بالمدرسة بصورة عادلة، وإغفال الاهتمام - في بعض الأحيان - ببناء الشراكات المجتمعية والتعاون مع المؤسسات المختلفة في المجتمع، وقلة تطبيق برامج التدريب والتعليم، والتأهيل المستمر للعاملين - على اختلاف مستوياتهم، ومن خلال نتائج الدراسة الميدانية والإطار النظري اقترحت الباحثة آليات وإجراءات لتفعيل جودة الحياة الوظيفية لتحقيق أبعاد التميز المؤسسي بالمدارس الخاصة بمحافظة سوهاج.

دراسة (زيد، والعريزي، ٢٠٢٣) بعنوان: جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الإبداع الإداري لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية:

والتي هدفت إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الإبداع الإداري لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، والتعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية، وكذا مستوى الإبداع الإداري لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، ولتحقيق أهداف البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي، واستهدف البحث جميع العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا (أكاديميين، وإداريين، وفنيين) والبالغ عددهم (٦٤٠) فرداً، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة عدد أفرادها (٢٧٠) فرداً، تمثلت أداة البحث في الاستبانة، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، وتوصل البحث إلى عدة نتائج أبرزها: حصل واقع جودة الحياة الوظيفية بأبعادها الثمانية على مستوى متوسط، بمتوسط حسابي (٣.١٨)، وانحراف معياري (٠.٦٣)، ونسبة مئوية ٦٣.٦٪، وحصل مستوى الإبداع الإداري بأبعاده الستة على مستوى مرتفع، بمتوسط حسابي (٣.٩٩)، وانحراف معياري (٠.٤٦٨)، ونسبة مئوية ٧٩.٨٪، ويوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية في الإبداع الإداري لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، وتوجد بعض الفروق الدالة إحصائياً بين استجابات أفراد العينة في بعض أبعاد جودة الحياة الوظيفية حسب متغيرات (النوع، المؤهل العلمي، طبيعة العمل، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة)، لا توجد فروق دالة إحصائياً بين استجابات أفراد العينة في جميع أبعاد الإبداع الإداري حسب متغيرات (النوع، المؤهل العلمي، طبيعة العمل، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة)، وخلص البحث إلى عدة توصيات أبرزها: ضرورة الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لجميع العاملين (بمختلف مسمياتهم الوظيفية) في جامعة العلوم والتكنولوجيا، وخصوصاً ما يتعلق بمجالي الأجور والمكافآت وفرص الترقية والتقدم الوظيفي؛ كونهما احتلا المراتب الأخيرة، وإعادة النظر في الأجور والمكافآت وبما يتناسب مع احتياجات العاملين وارتفاع الأسعار، وانخفاض القيمة الشرائية للرواتب، وعقد دورات تدريبية لتنمية مهارات الإبداع الإداري لدى العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا، وتحديد ما يتعلق بمجالي الإحساس بالمشكلات، والأصالة؛ كونهما احتلا المراتب الأخيرة.

المحور الثاني: دراسات التي تتعلق بالاغتراب الوظيفي:

دراسة (عايد, ٢٠١٨) بعنوان: الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بالمناخ التنظيمي:

والتي هدفت للتعرف إلى درجة الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى المناخ التنظيمي، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. مجتمع الدراسة وعينتها: تكون مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة , والبالغ عددهم (٤٢٩٤) معلما ومعلمة، تكونت عينة الدراسة الأصلية من (٣٧٠) معلما ومعلمة من مجموع مجتمع الدراسة، وتم استرداد (٣٣٩) استبانة أي بنسبة (٩١.٦٪)، حيث تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانتين، الاستبانة الأولى حول (الاغتراب الوظيفي) تكونت من (٣٩) فقرة، والاستبانة الثانية حول (المناخ التنظيمي) تكونت من (٢٤) فقرة، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج المعالجات الإحصائية (SPSS)، وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية: بلغ الوزن النسبي لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة (٤٦.٠٠٪)، أي بدرجة قليلة، وبلغ الوزن النسبي لمستوى المناخ التنظيمي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة (٧٠.٦٥٪)، أي بدرجة كبيرة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى) لصالح الذكور، وتوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة والمناخ التنظيمي وهي علاقة عكسية حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٤٣٠) وبناء على نتائج الدراسة، يوصي الباحث بعدة توصيات، أهمها: تطوير نظام تقييم الأداء وفقا لأسس ومعايير عادلة تتجنب التقييمات الذاتية والعشوائية، والقيام بتفويض بعض الصلاحيات للعاملين في المؤسسات التعليمية، والعمل على مناقشة المواضيع المختلفة في بيئة العمل بين العاملين من خلال الاجتماعات للخروج بنتائج يستفيد منها الجميع.

دراسة (القرني, ٢٠١٩) بعنوان: الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن:

والتي هدفت إلى إبراز العلاقة بين ظاهرة الاغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس في محافظة بلقرن، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتطبيقها على عينة تم اختيارها بطريقة المسح الشامل من قادة المدارس الحكومية بمحافظة بلقرن والبالغ عددهم (٢٦٢) قائداً، وقد بلغت عينة الدراسة النهائية (١٦١) معلم، بنسبة (٦١.٤٪) من إجمالي المجتمع، وأسفرت الدراسة عن عدة نتائج أهمها: أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى قادة محافظة بلقرن جاء بدرجة متوسطة، حيث جاء في المرتبة الأولى المجال الأول: الروح المعنوية والحافزية بدرجة متوسطة، وفي المرتبة الثانية المجال الثاني: فقدان المعايير والقيم التنظيمية، وفي المرتبة الثالثة المجال الرابع: غربة الذات المهنية، وفي المرتبة الرابعة المجال الثالث: العزلة الاجتماعية بدرجة متوسطة، وتبين من النتائج على أن قادة محافظة بلقرن لديهم مستوى عال من الدافعية للإنجاز، جاء في مقدمتها اعتقادهم بأن العمل المهني هو جزء من مسؤوليتهم تجاه الوطن، يقومون بالعمل كما يمليه عليهم واجبهم وضميرهم، ويتطلعون إلى إنجاز الأعمال بسرعة وجودة عالية، وكشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين ظاهرة الاغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن، وفي ضوء هذه النتائج قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها: العمل على إزالة مسببات الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس نظراً لتأثيرها على الدافعية للإنجاز لديهم، من خلال العمل على ترك بعض الصلاحيات لقادة المدارس وعدم إلزامهم بالرجوع في كافة الأمور المدرسية إلى مكاتب التعليم.

دراسة (صلاح الدين، ٢٠٢٠) بعنوان: بنية الاغتراب الوظيفي ومستواه لدى المعلمين بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان.

والتي هدفت إلى الكشف عن بنية الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان من خلال المقياس الذي طوره (٢٠١٠) على عينة بلغت (٤٠٣) من المعلمين بالمدارس الحكومية، وتم استخدام المنهج الوصفي، واسلوب التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين منخفض وكانت أبعاد مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي كما يلي: العجز، العزلة، اللامعيارية، غياب دعم الآخرين، واللامعنى، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة افراد عينة الدراسة في جميع أبعاد الاغتراب الوظيفي، وكذلك في

الاغتراب الوظيفي ككل وفقاً لمتغير الجنس، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة افراد الدراسة في جميع أبعاد الاغتراب الوظيفي ما عدا البعد الثاني وفقاً لسنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة الأقل، كما أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاغتراب الوظيفي في البعد الثالث والرابع لصالح المعلمين بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

دراسة (عبد الله، ٢٠٢٠) بعنوان: ظاهرة الاغتراب الوظيفي أسبابها، نتائجها، علاجها، بالتطبيق على المؤسسات التعليمية في دولة الكويت:

والتي هدفت إلى على ظاهرة الاغتراب الوظيفي بين العاملين في المؤسسات التعليمية ومظاهره والآثار المترتبة على العاملين في المؤسسات التعليمية نتيجة للاغتراب الوظيفي، والآثار المتوقعة لوجود هذه الظاهرة بين العاملين في تلك المؤسسات، وتحديد المعالجات التي تؤدي إلى القضاء أو الحد من هذه الظاهرة لدى العاملين في المؤسسات التعليمية الكويتية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول أن يصف كيف تنتشر ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات التعليمية بدولة الكويت وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) من رؤساء العمل و (٤٠٠) من الموظفين تم اختيارهم عشوائياً من جميع المناطق التعليمية بوزارة التربية، توصلت الدراسة إلى من النتائج للكشف عن الأسباب المؤدية للاغتراب الوظيفي من وجهة نظر أفراد عينة البحث من الرؤساء والمرؤوسين والآثر المتوقع للاغتراب الوظيفي أيضاً من وجهة نظرهم.

دراسة (الصلال، ٢٠٢١) بعنوان: مستوى الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة:

والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية في المرحلة الثانوية بمدينة بريدة بالمملكة العربية السعودية باختلاف بعض المتغيرات، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي، وتكونت عينة البحث من (٩٢) قائد وقائدة من قادة المرحلة الثانوية في مدينة بريدة، واستخدمت الباحثة مقياس بلونر (Blauer, 1962) للاغتراب الوظيفي مع إجراء تعديلات عليه، وتم تطبيقه على العينة بعد التأكد من صدقه وثباته، وقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج منها أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى القادة جاء بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي (٢.٦٢)، ونسبة مئوية (٥٢٪)، وقد حصل بعد فقدان السيطرة على الترتيب الأول من بين أبعاد المقياس، وبمتوسط حسابي (٢.٩٩)، ونسبة مئوية (٦٠٪) وبدرجة تحقق متوسطه، تلاه في الترتيب بعد اللامعيارية،

بمتوسط حسابي (٢.٧٧)، ونسبة مئوية (٥٥٪)، ودرجة تحقق متوسطه، وفي الترتيب الثالث جاء بُعد العزلة، بمتوسط حسابي (٢.٥٧)، ونسبة مئوية (٥١٪)، ودرجة تحقق ضعيفة، واحتل بُعد فقدان المعنى الترتيب الرابع والأخير، بمتوسط حسابي (٢.١٦)، ونسبة مئوية (٤٣٪)، ودرجة تحقق ضعيفة. كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات عينة البحث لمستوى الاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس، حيث كانت الفروق لصالح الذكور على الدرجة الكلية، وعلى بعدي فقدان السيطرة واللامعيارية، في حين لم تكشف النتائج عن فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الخبرة على الدرجة الكلية وعلى أبعاد الأداة باستثناء بعد فقدان السيطرة، حيث كانت الفروق لصالح أصحاب الخبرة أقل من (٥) سنوات، مقابل أصحاب الخبرة من (٥) سنوات إلى أقل من (١٠) سنوات.

دراسة (عرفه، ٢٠٢١) بعنوان: مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل:

والتي هدفت للتعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل، والبالغ عددهم (٨٦٦٣) معلماً ومعلمة، في حين تكونت العينة، وهي عشوائية طبقية من (٧١٧) معلماً ومعلمة. وقد تمثلت أداة الدراسة في (الاستبانة) وتكونت من (٤١) فقرة، موزعة على (٥) مجالات تمثل أبعاد الاغتراب الوظيفي، وتم التحقق من صدق وثبات الأداة بالطرق الإحصائية التربوية المناسبة. وقد تمت الإجابة عن أسئلة الدراسة والتحقق من فرضياتها باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاء بدرجة منخفضة، وبمتوسط حسابي مقداره (٢.١٨). وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغيرات الجنس (لصالح الذكور)، المديرية (لصالح مديرية جنوب الخليل)، سنوات الخبرة (لصالح سنوات الخبرة من ٥-١٠ سنوات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير مستوى المدرسة. وعلى ضوء نتائج الدراسة قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات.

دراسة (القيصري، ٢٠٢٢) بعنوان: العلاقة بين التعسف الإداري والاضطراب الوظيفي لدى المعلمين البدلاء في المدارس الحكومية في محافظة الخليل بفلسطين:

والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين التعسف الإداري لدى المديرين والاعتراب الوظيفي لدى المعلمين البدلاء في المدارس الحكومية في محافظة الخليل بفلسطين، ومستوى كل منهما لدى المعلمين البدلاء، والتعرف على الفروق في المتغيرات الوسيطة (الجنس عند المعلم البديل، والجنس عند مدير المعلم البديل، وسنوات الخبرة، والمديرية، ومستوى المدرسة)، حيث تكونت عينة الدراسة من (٧٦) معلمًا ومعلمةً بديلة تم اختيارها بالطريقة العشوائية التطبيقية، وبنسبة (١٠٪) من مجتمع الدراسة المكون من (٦٧١) معلمًا ومعلمةً بديلة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، ولجمع البيانات أنشأت الباحثة وطوّرت أدوات الدراسة التي تكونت من أداتين هما: الأولى لقياس الاعتراب الوظيفي، وأما الأداة الثانية لقياس التعسف الإداري، وقد تم التأكد من خصائص أدوات الدراسة السيكومترية (الصدق والثبات) من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية من المعلمين البدلاء، وللتأكيد على نتائج الاستبانة استخدمت الباحثة المقابلات المقننة، وأظهرت النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنّ الدرجة الكلية للتعسف الإداري لدى المديرين والاعتراب الوظيفي لدى المعلمين البدلاء في مدارس محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين البدلاء جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (٣.٥٦)، كما أنّ درجة التعسف الإداري لدى مديرين المدارس في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين البدلاء جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (٣.٥٤)، وكانت أهم مظاهر التعسف الإداري في احتكار المدير جميع المهام الإدارية دون توزيع هذه المهام على أعضاء الهيئة التدريسية كنائب المدير والمرشد والمعلم، ثم اتخاذ الإدارة قرارات مجحفة بحق المعلم البديل دون مبررات واضحة، وأنّ الفترة الزمنية التي سيشغلها المعلم البديل محددة، كما بينت النتائج أنّ درجة الاعتراب الوظيفي لدى المعلمين البدلاء في مدارس محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين البدلاء جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (٣.٥٨)، وأن أهم مظاهر الاعتراب الوظيفي كان الانعزال الاجتماعي بمتوسط حسابي (٣.٦٣)، ومن ثمّ فقدان السيطرة بمتوسط حسابي (٣.٦٣)، ومن ثم فقدان المعايير بمتوسط حسابي (٣.٤١)، وكان أقلها أهمية فقدان المعنى بمتوسط حسابي (٣.٦٢). وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية دلالة إحصائية بين التعسف الإداري والاعتراب الوظيفي لدى المعلمين البدلاء في محافظة الخليل، ومن جانب آخر بينت النتائج أنه لا توجد فرق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في متوسطات تقديرات المعلمين البدلاء للتعسف الإداري والاعتراب الوظيفي في مدارس محافظة الخليل تُعزى إلى متغيرات (الجنس عند المعلم البديل، والجنس عند مدير المعلم البديل، وسنوات الخبرة،

والمديرية، ومستوى المدرسة)، وفي ضوء نتائج الدراسة قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات، منها: تشجيع المعلم البديل وتعزيز دوره، ومكافأته بالوسائل المتاحة والحرص على المعاملة الإنسانية من خلال قوانين وأنظمة مع توضيح المهام المطلوبة منه (الواجبات والحقوق)، وتوفير الاحتياجات المادية والمعنوية له، وتوفير فرص للتعيين واضحة المعايير، واعتماد وسائل تقييم موضوعية وعادلة لأدائه، واستخدام أسلوب إداري حكيم ديموقراطي يشارك فيه المعلم البديل، وتتاح الفرص المناسبة له للإبداع واكتساب المعرفة، مع الإشراف على أعماله ومتابعتها.

دراسة (الشمري، ٢٠٢٣) بعنوان: الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المدارس المضمومة في منطقة حائل بالمملكة العربية السعودية:

والتي هدفت إلى التعرف على ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى المعلمات في المدارس المضمومة في منطقة حائل بالمملكة العربية السعودية، ومدى تأثير الاغتراب الوظيفي على البيئة المدرسية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي، الذي يصف الظاهرة ويفسرها، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت المقابلة المفتوحة مع (١٥) معلمة، (٦) من معلمات المدارس المضمومة، و(٨) معلمات من المدرسة المستقبلية لهن بالإضافة إلى مديرة المدارس التي تم الضم إليها (١)، وقد توصلت الدراسة لوجود بعض مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المدارس المضمومة، وهي (الرفض، العجز، التشتت، الشعور بالظلم، تأثر الصحة النفسية)، كما أن ظاهرة الاغتراب أثرت بشكل سلبي على البيئة المدرسية، حيث أثرت على دافعية المعلمات بشكل عام مما أدى إلى كثرة الغياب والاستئذان، وانخفاض مستوى الأداء، وضعف الجانب الإبداعي وضعف المشاركة في الأنشطة اللامنهجية.

التعليق على الدراسات السابقة :

بعد استعراض الدراسات السابقة يتضح اتفاق أغلب الدراسات على أهمية كل من جودة الحياة الوظيفية، والاعتراب الوظيفي لدى الإداريات بمدارس الحكومية، وارتباط ذلك بشكل مباشر بمدى قدرة جودة الحياة الوظيفية على التأثير على الاغتراب الوظيفي، حيث يظهر ذلك في كون الدراسات طبقت في المدارس المحلية، وفيما يلي يستعرض أوجه الشبه والاختلاف والاستفادة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، التي تم عرضها سابقاً.

١. أوجه الشبه:
- تشابهت الدراسة الحالية مع دراسة (الشمري، ٢٠٢٣) ودراسة (القيصري، ٢٠٢٢) ودراسة (عرفه، ٢٠٢١)، ودراسة (الصلال، ٢٠٢١)، ودراسة (صلاح الدين، ٢٠٢٠)، ودراسة (القرني، ٢٠١٩)، ودراسة (عايد، ٢٠١٨)، ودراسة (عبد العال، ٢٠٢٢) في استخدامهم المدارس الحكومية سواء المحلية أو العربية.
 - تشترك الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي كدراسة (شاوش، والاشول، ٢٠١٨)، دراسة (الصليبي، ٢٠١٨)، دراسة (العبيدي، ٢٠٢٠)، دراسة (العزيمي، ٢٠٢٠)، دراسة (الشهري، ٢٠٢١)، دراسة (زركلي، والحفار، ٢٠٢١)، دراسة (سعد، ٢٠٢١)، دراسة (دحله، ٢٠٢١)، دراسة (الذبحاوي، ٢٠٢٢)، دراسة (عبد العال، ٢٠٢٢)، دراسة (زيد، والعزيمي، ٢٠٢٣)، ودراسة (عايد، ٢٠١٨)، دراسة (صلاح الدين، ٢٠٢٠)، دراسة (عبد الله، ٢٠٢٠)، دراسة (الصلال، ٢٠٢١)، ودراسة (عرفه، ٢٠٢١) دراسة (القيصري، ٢٠٢٢).
 - سوف تستخدم الدراسة الحالية الاستبانة كأداة للبحث، وهي الأداء التي استخدمتها الدراسات السابقة عرضها بشكل عام.
 - تشترك الدراسة الحالية مع دراسة (الشمري، ٢٠٢٣) ودراسة (القيصري، ٢٠٢٢) ودراسة (عرفه، ٢٠٢١)، ودراسة (الصلال، ٢٠٢١)، ودراسة (صلاح الدين، ٢٠٢٠)، ودراسة (القرني، ٢٠١٩)، ودراسة (عايد، ٢٠١٨)، ودراسة (عبد العال، ٢٠٢٢) في اختيار مجتمع البحث والمتكون من المدارس الحكومية المحلية منها والعربية.
٢. أوجه الأختلاف:
- اختلفت الدراسة الحالية في تناولها جودة الحياة الوظيفية واثرها على الاغتراب الوظيفي، حيث اختلفت عن الدراسات السابقة في ربط هذين المتغيرين ببعضهما، بينما معظم الدراسات ربطت أحد المتغيرين بمتغيرات أخرى.
 - اختلفت مع دراسة (القرني، ٢٠١٩) في استخدامها المنهج الوصفي الارتباطي، ودراسة (الشمري، ٢٠٢٣) في استخدامها المنهج النوعي، بينما دراستنا الحالية تستخدم المنهج الوصفي التحليلي.
 - كما اختلفت مع دراسة كل من دراسة (الصليبي، ٢٠١٨)، دراسة (العبيدي، ٢٠٢٠)، ودراسة (العزيمي، ٢٠٢٠)، ودراسة (الشهري، ٢٠٢١)، ودراسة (زركلي، والحفار، ٢٠٢١)

- دراسة (سعد, ٢٠٢١), دراسة (دحله, ٢٠٢١), دراسة (الذبحاوي, ٢٠٢٢), دراسة (زيد, والعريزي, ٢٠٢٣), في استخدامهم مجتمع الدراسة.
- اختلفت الدراسة الحالية في الحد الزمني والمكاني عن الدراسات السابقة.
 - سوف تختلف الدراسة الحالية في عدد عينة البحث عن باقي الدراسات السابقة.
 - اختلفت الدراسة الحالية في المتغيرات التالية: الرتبة العلمية, والوظيفة الحالية, ونوع المدرسة- عهن معظم الدراسات السابقة.
٣. أوجه الاستفادة:
- تدعيم مشكلة البحث وتحديد جوانبها.
 - بناء الإطار النظري وتأصيله.
 - تصميم أداة البحث.
 - الاستفادة من المراجع الواردة في الدراسات السابقة.
 - الاستفادة من نتائج الدراسات وتوصياتها.

منهجية الدراسة:

- منهج الدراسة: قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي المسحي للوقوف على مشكلة الدراسة (العساف, ٢٠١٢م) والمتعلقة بجودة الحياة الوظيفية واثرها على الاغتراب الوظيفي "دراسة تطبيقية على الاداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة", واستخلاص الحقائق لتقديم تصور مقترح للقضية وأبعادها.
- مجتمع الدراسة وعينتها: يتكون مجتمع الدراسة على الاداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة، للعام الدراسي ١٤٤٥ هـ - ١٤٤٦ هـ.
- عينة الدراسة: تمثل عينة الدراسة من جميع الاداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة عددهم (٨٠) إدارية ، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مختلف المراحل الدراسية للاستجابة على الأداة.

متغيرات الدراسة: وفي ضوء ما سبق يمكن تصنيف متغيرات الدراسة إلى:

- أ- متغير مستقل: جودة الحياة الوظيفية, وتتمثل في التالي:
 - الأمان والاستقرار الوظيفي.
 - الأجور والمكافآت.
 - الصحة والسلامة المهنية.

- فرص تطوير القدرات والتقدم الوظيفي.
- الأندماج الاجتماعي في العمل.
- ب - متغيرات تابعة: الاغتراب الوظيفي, وتتمثل في التالي:
 - فقدان السيطرة (القوة).
 - فقدان المعنى.
 - العزلة الاجتماعية.

أداة الدراسة: سعت الدراسة إلى تحقيق أهدافها ويمكن تحقيق ذلك من خلال الملاحظة أو المقابلة والجهد الذي يبذل في تمحيص هذه الأدوات وتنقيحها وجعلها على أعلى مستوى من الكفاءة وبناءً على ذلك تم تصميم استمارة الاستبانة التي أعدتها الباحثة، ووجهها إلى مجتمع الدراسة المتمثل في الإداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة ؛ بهدف التعرف على آرائهم حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الاغتراب الوظيفي, وتضمنت فقرات الاستبانة ما يلي:

- الأمان والاستقرار الوظيفي.
- الأجور والمكافآت.
- الصحة والسلامة المهنية .
- فرص تطوير القدرات والتقدم الوظيفي.
- الأندماج الاجتماعي في العمل.
- فقدان السيطرة (القوة).
- فقدان المعنى.
- العزلة الاجتماعية.

وبعد حصر محاور الاستبانة وعناصرها من المراجع والدراسات والأبحاث السابقة في الخلفية النظرية ووضوحها في ذهن الباحثة شرع في بناء استبانة دراسته، وقد جعل الإطار النظري والدراسات السابقة منطلقاً له في بنائها، وراعى في أدواته الإجابة عن تساؤلات الدراسة، وقد مرت عملية بناء الاستبانة بالمراحل التالية:

مرحلة ما قبل التحكيم:

تم تحديد الباحثة لمحاور الاستبانة وعناصر كل محور حيث قُسمت إلى ثمانية أبعاد رئيسية في ضوء أسئلة الدراسة كما يلي:

- أولاً: الأمان والاستقرار الوظيفي.
- ثانياً: الأجور والمكافآت.
- ثالثاً: الصحة والسلامة المهنية .
- رابعاً: فرص تطوير القدرات والتقدم الوظيفي.
- خامساً: الأندماج الاجتماعي في العمل.
- سادساً: فقدان السيطرة (القوة).
- سابعاً: فقدان المعنى.
- ثامناً: العزلة الاجتماعية.

وتم تحديد الباحثة تحت كل محور من المحاور السابقة عددا من البنود ذات مقياس خماسي (موافق، موافق بشدة، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، ويصير تدرج المقياس من اليمين إلى اليسار (٥ - ١) حسب تقسيم ليكارت.

وتم توجيه الباحثة رسالة للمجيبين تتضمن عنوان الدراسة، وأهدافها، والغرض من إجرائها، وكيفية الإجابة على الفقرات، وتكونت الاستبانة من جزأين، يشتمل الجزء الأول على معلومات عامة عن المجيب تحتوي بعض الجوانب الشخصية المتمثلة في المرحلة التي يعمل بها وسنوات الخدمة وتخصصه والإدارة التعليمية التابع لها، أما الجزء الثاني اشتملت على فقرات الاستبانة المكونة من (٨٠) فقرة، وقد تكونت من جزئين:

- الجزء الأول: يتضمن البيانات (الديموغرافية) المتمثلة في (المستوى العمري - الحالة الاجتماعية - سنوات الخبرة - المؤهل العلمي - الراتب الأساسي - المستوى الإداري).
- الجزء الثاني: يتضمن عدد (٤٩) فقرة تقيس جودة الحياة الوظيفية واثرها على الاغتراب الوظيفي على الإداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة مقسمة إلى ما يلي:
أولاً: ابعاد جودة الحياة الوظيفية من عدد الفقرات (٢٩) فقرة مقسمة إلى خمسة محاور بما يلي:

- الأمان والاستقرار الوظيفي، ويتضمن (٥) فقرات.
- الأجور والمكافآت، ويتضمن (٧) فقرات.
- الصحة والسلامة المهنية، ويتضمن (٧) فقرات.
- فرص تطوير القدرات والتقدم الوظيفي، ويتضمن (٥) فقرات.
- الأندماج الاجتماعي في العمل، ويتضمن (٥) فقرات.

ثانياً: ابعاد الاختراب الوظيفي من عدد الفقرات (٢٠) فقرة مقسمة إلى ثلاث محاور بما يلي :

- فقدان السيطرة (القوة): ويتضمن (٨) فقرات.

- فقدان المعنى: ويتضمن (٥) فقرات.

- العزلة الاجتماعية: ويتضمن (٧) فقرات.

- صدق الاستبانة: قامت الباحثة بالتأكد من الصدق الظاهري لأدوات الدراسة من خلال عرضها بصورتها الأولية على عدد من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإدارة, والعاملين في التعليم العام, وذلك للتعرف على آرائهم في أداة الدراسة, ومدى ملاءمتها للأهداف التي ترمي إلى تحقيقها, وقد طلب من المحكمين مشكورين إبداء الرأي حول وضوح العبارات ومدى ملاءمتها لما وضعت لأجله, ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتمي إليه, مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير الاستبانة, وبناءً على التعديلات والاقتراحات التي أبداها المحكمون, قامت الباحثة بإجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين, من تعديل بعض العبارات وحذف عبارات أخرى, حتى أصبح الاستبيان في صورته النهائية.

- ثبات أداة الدراسة: ثبات الأداء يعني التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات مختلفة, وقد قامت الباحثة بقياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ثبات (آلفا كرونباخ) واتضح أن مقياس الدراسة يتمتع بثبات مقبول إحصائياً, حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (آلفا) (٠.٩٣٢) وهي درجة عالية يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

- إجراءات تطبيق أداة الدراسة: لتطبيق أداة الدراسة الاستبانة قامت الباحثة التطبيق على جميع الإداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة, وتكونت عددهم (٨٠) إدارية موزعة على مدارس البنات الحكومية في محافظة جدة.

- خطوات الدراسة:

١. تم تطبيق استمارة الاستبيان من قبل الباحثة على جميع الإداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة.

٢. تكونت عددهم (٨٠) إدارية موزعة على مدارس البنات الحكومية في محافظة جدة, تعتبر هذه العينة عينة كافية وممثلة للفئة إذ تمثل ما نسبته ٨٠٪ من إجمالي مجتمع الدراسة.

٣. تم إدخال استجابات أفراد الدراسة إلى جهاز الحاسب باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS لإصدار عام (٢٠١٥) واستخلاص النتائج وتحليلها ومناقشتها.

- الأساليب الإحصائية المستخدمة: لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها , فقد تم استخدام عديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences وهي:

١. معامل ارتباط بيرسون (Bravais Pearson Test) لحساب معامل ثبات المحاور المختلفة لأداء الدراسة, والمتوسط الحسابي (Mean) وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسية (متوسطات العبارات) مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.

٢. الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة متغيرات الدراسة, وكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي, ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة, إلى جانب المحاور الرئيسية, فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

السؤال الرئيس: ما مدى أثر جودة الحياة الوظيفية على الاغتراب الوظيفي على الاداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة؟

وللإجابة عن هذا السؤال؛ تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الاغتراب الوظيفي, والجدول (١) يوضح النتائج التي توصلت إليها الدراسة على النحو التالي:

المحور الأول: جودة الحياة الوظيفية ويتدرج منه خمسة أبعاد:

البعد الأول: الأمان والاستقرار الوظيفي.

جدول (١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ن=٨٠.

| م | العبرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | الرتبة | الترتيب |
|--------------|--|-----------------|-------------------|----------------|--------|---------|
| ١ | توفر بيئة المدرسة مناخاً تنظيمياً يشعر فيه الإداريات بالأمان والثقة المتبادلة. | ٣,٢ | ١,١ | ٦٤% | محايد | ٤ |
| ٢ | تتبع المدارس الحكومية سياسة التدريب والاحتفاظ بالإداريات المميزين. | ٣,٣ | ١,٢ | ٦٦% | محايد | ٣ |
| ٣ | تمتلك المدارس الحكومية الإمكانيات المادية والمعنوية اللازمة لتوفير الاستقرار الوظيفي للإداريات بمدارس البنات الحكومية. | ٣,١ | ١,٢ | ٦٢% | محايد | ٥ |
| ٤ | يتوفر لدى المدارس الحكومية الموارد المادية اللازمة التي تمكنها من الإيفاء بالتزاماتها المالية اتجاه الإداريات. | ٣,٤ | ١,٣ | ٦٨% | محايد | ٢ |
| ٥ | توفر المدارس الحكومية التأمينات والتعويضات اللازمة في حالة التعرض لحوادث العمل. | ٣,٦ | ١ | ٧٢% | أوافق | ١ |
| المعدل العام | | ٣,٣ | ١,٢ | ٦٦,٤% | محايد | |

يتضح من الجدول (١) أن متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو الأمان والاستقرار الوظيفي، فالرأي السائد لمعظم عبارات هذا البعد وللبعد ككل يقع في فئة (محايد) بمتوسط حسابي وقدره (٣.٣) وانحراف معياري وقدره (١.٢) ونسبة ٦٦.٤٪، فنجد الفقرة الخامسة وهي "توفر المدارس الحكومية التأمينات والتعويضات اللازمة في حالة التعرض لحوادث العمل"، احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٦) ونسبة مئوية (٧٢٪)، وهي درجة (وافق)، واحتلت الفقرة الثالث درجة (محايد)، وذلك بمتوسط حسابي وقدره (٣.١) ونسبة مئوية (٦٢٪) وهي "بأن المدارس الحكومية تمتلك الإمكانيات المادية والمعنوية اللازمة لتوفير الاستقرار الوظيفي للإداريات بمدارس البنات الحكومية"، وبشكل عام فإن الاستقرار الوظيفي من خلال أبعاد جودة الحياة الوظيفية جاء بدرجة متوسطة، وتراوحت النسب المئوية للفقرات من (٨٢٪) إلى (٦٢٪).

وقد اتفقت النتيجة الحالية مع دراسة (الشهري، ٢٠٢١) من خلال تحديد واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمتمثلة في: (الأمان والاستقرار الوظيفي، الأجور والمكافآت، الصحة

والسلامة المهنية، فرص تطوير القدرات، الاندماج الاجتماعي في العمل، حرية التعبير والمشاركة)، وتحديد واقع ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري.

واختلفت مع دراسة (الشمري، ٢٠٢٣) من خلال وجود بعض مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المدارس المضمومة، وهي (الرفض، العجز، التشتت، الشعور بالظلم، تأثر الصحة النفسية)، كما أن ظاهرة الاغتراب أثرت بشكل سلبي على البيئة المدرسية، حيث أثرت على دافعية المعلمات بشكل عام مما أدى إلى كثرة الغياب والاستئذان، وانخفاض مستوى الأداء، وضعف الجانب الإبداعي وضعف المشاركة في الأنشطة اللامنهجية.

ترى الباحثة ان بعض الاداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة يشعرون بدرجة متوسطة من الأمان والاستقرار الوظيفي الممنوحة لهم، وهنا توجد علاقة طردية فكما زاد الأمان والاستقرار الوظيفي للاداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة، قل شعورة بالاغتراب الوظيفي، حيث مشاركة الافراد في اتخاذ القرارات يؤدي الى شعورهم بالسعادة والى اهميتهم وارتفاع ادائهم مما يعود على ارتفاع مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم.

البعد الثاني: الأجور والمكافآت:

جدول (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ن=٨٠

| م | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | الترتبة | الترتيب |
|---|--|-----------------|-------------------|----------------|------------|---------|
| ١ | يعتمد نظام الرواتب والمكافآت في المدارس الحكومية على أسس عادلة وواضحة. | ٣,٤ | ١,٣ | ٦٨% | محايد | ٧ |
| ٢ | يعتبر نظام الرواتب والمكافآت في المدارس الحكومية مناسب وملائم. | ٣,٧ | ١,٢ | ٧٤% | اوافق | ٥ |
| ٣ | يتناسب الراتب التي يتقاضاه الإداريات مع مهامهم ومسؤولياتهم. | ٣,٤ | ١,١ | ٦٨% | محايد | ٦ |
| ٤ | تشعر الإداريات بالرضا عن المكافآت والزيادات التي تضاف لرواتبهم سنوياً. | ٤,٣ | ٠,٧٨ | ٨٦% | اوافق بشدة | ١ |
| ٥ | تشعر الإداريات بالسعادة بما يحصلون عليه من دخل عملهم. | ٤,٢ | ١ | ٨٤% | اوافق بشدة | ٤ |
| ٦ | تشعر الإداريات في المدارس الحكومية بأن المكافأة توزع على من يستحقها. | ٤ | ١,١ | ٨% | اوافق | ٣ |
| ٧ | يتلاءم الراتب الذي يتقاضاه الإداريات مع الوضع الاقتصادي الراهن. | ٤,٣ | ٠,٨٢ | ٨٦% | اوافق بشدة | ٢ |
| | المعدل العام | ٣,٩ | ١,٠٤ | ٧٨% | اوافق | |

يتضح من الجدول (٢) أن متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو الأجور والمكافآت، فالرأي السائد لمعظم عبارات هذا البعد وللبعد ككل يقع في فئة (اوافق) بمتوسط

حسابي وقدره (٣.٩) وانحراف معياري وقدره (١.٠٤) ونسبة مئوية ٧٨٪، فنجد الفقرة الرابعة وهي "تشعر الإداريات بالرضا عن المكافآت والزيادات التي تضاف لرواتبهم سنوياً"، احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٣) ونسبة مئوية (٨٤٪)، وهي درجة (وافق بشدة)، واحتلت الفقرة الأولى درجة (محايد)، وذلك بمتوسط حسابي وقدره (٣.٤) ونسبة مئوية (٦٨٪) وهي "يعتمد نظام الرواتب والمكافآت في المدارس الحكومية على أسس عادلة وواضحة"، وبشكل عام فإن الأجور والمكافآت من خلال ابعاد جودة الحياة الوظيفية جاءت بدرجة عالية (وافق)، وتراوحت النسب المئوية للفقرات من (٨٤٪) إلى (٦٨٪) .

وقد اتفقت النتيجة الحالية مع دراسة (زركلي، والحفار، ٢٠٢١) من خلال جودة الحياة الوظيفية المتمثلة بكل من بعد الأجور والمكافآت، السلوك الإشرافي في العمل، الاستقرار والأمان الوظيفي، الأمن والصحة المهنية، العلاقات الاجتماعية، المشاركة في اتخاذ القرارات في تشجيع الإبداع لدى المرؤوسين، وكما اتفقت مع دراسة (زيد، والعزيزي، ٢٠٢٣) من خلال ضرورة الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لجميع العاملين (بمختلف مسمياتهم الوظيفية) في جامعة العلوم والتكنولوجيا، وخصوصاً ما يتعلق بمجالي الأجور والمكافآت وفرص الترقية والتقدم الوظيفي؛ كونهما احتلا المراتب الأخيرة، وإعادة النظر في الأجور والمكافآت وبما يتناسب مع احتياجات العاملين وارتفاع الأسعار، وانخفاض القيمة الشرائية للرواتب، وعقد دورات تدريبية لتنمية مهارات الإبداع الإداري لدى العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا، وتحديد ما يتعلق بمجالي الإحساس بالمشكلات، والأصالة؛ كونهما احتلا المراتب الأخيرة.

واختلفت دراسة (دحله، ٢٠٢١) بضرورة الاهتمام برفع مستوى جودة الحياة الوظيفية داخل المستشفيات الخاصة في إقليم الشمال، من خلال زيادة رواتب العاملين والتركيز على الامان والاستقرار الوظيفي وتقدير جهودهم وانجازاتهم وتشجيعهم بشكل مستمر.

ترى الباحثة أن بعض الإداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة، يشعرون بدرجة عالية من الرضا بالأجور والمكافآت في المدارس وذلك الانسان يحتاج دائماً إلى مكافآت وتحفيز مادي ومعنوي، فإن زيادة الأجور والمكافآت في مدارس البنات الحكومية في محافظة جدة تؤدي إلى عدم الاغتراب الوظيفي فإن الدعم الاجتماعي بالتالي يخفض من الاغتراب الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية لديهم.

البعد الثالث: الصحة والسلامة المهنية.

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ن=٨٠

| م | العبرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | الرتبة | الترتيب |
|---|--|-----------------|-------------------|----------------|------------|---------|
| ١ | تعطى المدارس الحكومية اهتماماً كبيراً لبرامج تنمية الإداريات مهنيًا. | ٤,٤ | ٠,٦٥ | ٪٨٨ | اوافق بشدة | ٢ |
| ٢ | تسهم برامج التنمية المهنية في تنمية مهارات الإداريات في مجال عملهم. | ٤,٣ | ٠,٧٨ | ٪٨٦ | اوافق بشدة | ٣ |
| ٣ | تسهم برامج التنمية المهنية في تنمية الإداريات في مجال البحث العلمي. | ٤,٣ | ٠,٨١ | ٪٨٦ | اوافق بشدة | ٤ |
| ٤ | تسهم برامج التنمية المهنية في تنمية مهارات الإداريات في مجال استخدام التقنيات الحديثة. | ٤,٥ | ٠,٧٢ | ٪٩٠ | اوافق بشدة | ١ |
| ٥ | تسهم برامج التنمية المهنية في تنمية مهارات الإداريات في مجال خدمة المجتمع. | ٣,٨ | ١,٢ | ٪٧٦ | اوافق | ٧ |
| ٦ | تلبى الدورات التدريبية حاجات الإداريات المستقبلية بالمدارس الحكومية . | ٤ | ٠,٩٧ | ٪٨٠ | اوافق | ٦ |
| ٧ | توفر المدارس الحكومية كافة التسهيلات المالية اللازمة لتنفيذ برامج التنمية المهنية المقدمة للإداريات. | ٤ | ٠,٨٦ | ٪٨٠ | اوافق | ٥ |
| | المعدل العام | ٤,٢ | ٠,٨٦ | ٪٨٤ | اوافق بشدة | |

يتضح من الجدول (٣) أن متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو الصحة والسلامة المهنية، فالرأي السائد لمعظم عبارات هذا البعد وللبعد ككل يقع في فئة (اوافق بشدة) بمتوسط حسابي وقدره (٤.٢) وانحراف معياري وقدره (٨٦.٠) ونسبة مئوية ٪٨٤، فنجد الفقرة الرابعة وهي "تسهم برامج التنمية المهنية في تنمية مهارات الإداريات في مجال استخدام التقنيات الحديثة"، احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٥) ونسبة مئوية (٩٠٪)، وهي درجة (موافق بشدة)، واحتلت الفقرة الخامسة درجة (اوافق)، وذلك بمتوسط حسابي وقدره (٣.٨) ونسبة مئوية (٧٦٪) وهي "تسهم برامج التنمية المهنية في تنمية مهارات الإداريات في مجال خدمة المجتمع"، وبشكل عام فإن الصحة والسلامة المهنية من خلال ابعاد جودة الحياة الوظيفية جاءت بدرجة عالية جدا، وتراوح النسب المئوية لل فقرات من (٩٠٪) إلى (٧٦٪).

وقد اتفقت النتيجة الحالية مع دراسة (الشهري، ٢٠٢١) من خلال تحديد واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتمثلة في: (الأمان والاستقرار الوظيفي، الأجور والمكافآت، الصحة والسلامة المهنية، فرص تطوير القدرات، الاندماج الاجتماعي في العمل، حرية التعبير والمشاركة)، وتحديد واقع ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري.

واختلفت مع دراسة (الذبحاوي، ٢٠٢٢) من خلال تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل والتمثلة بأبعادها (الرضا الوظيفي، المشاركة الوظيفية، الأمن الوظيفي، التعويض

والمكافآت، العدالة بين الأفراد العاملين، التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية) على تحقيق هيبة المنظمة وقوتها في البيئة التنافسية.

ترى الباحثة أن بعض الإداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة يشعرون بدرجة عالية مرتفعة من الصحة والسلامة المهنية التي يتعرضون اليها أثناء عملهم من خلال توفر مناخ عمل جيد يساعد على التخلص من الاغتراب الوظيفي الموجود لدى بعض الإداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة، بالتالي كلما قل ضغط العمل قلت معاناة الصحة والسلامة المهنية من الاغتراب الوظيفي لهم.

البعد الرابع : فرص تطوير القدرات والتقدم الوظيفي :

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ن=٨٠

| م | العبرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | الرتبة | الترتيب |
|---|---|-----------------|-------------------|----------------|------------|---------|
| ١ | تعتمد المدارس الحكومية نظام الترقية الوظيفية مبني على أسس ومعايير واضحة. | ٤ | ٠,٨٩ | ٨٠% | أوافق | ٤ |
| ٢ | يوجد توافق بين المؤهل العلمي والخبرة العلمية والدرجة الوظيفية للإداريات. | ٤,١ | ٠,٩٢ | ٨٢% | أوافق | ٣ |
| ٣ | تركز سياسات المدارس الحكومية على تنفيذ برامج تدريبية تؤهل الإداريات للترقية والتقدم في مساراتهم الوظيفية. | ٣,٩ | ١,٠٢ | ٧٨% | أوافق | ٥ |
| ٤ | توجد فرص مستقبلية متاحة للترقية والتقدم الوظيفي للإداريات. | ٤,٣ | ٠,٨٣ | ٨٦% | أوافق بشدة | ١ |
| ٥ | تمنح الترقيات الوظيفية للإداريات بعدالة وإنصاف. | ٤,٣ | ٠,٩٤ | ٨٦% | أوافق بشدة | ٢ |
| | المعدل العام | ٤,١ | ٠,٩٢ | ٨٢% | أوافق | |

يتضح من الجدول (٤) أن متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو فرص تطوير القدرات والتقدم الوظيفي، فالرأي السائد لمعظم عبارات هذا البعد وللبعد ككل يقع في فئة (أوافق) بمتوسط حسابي وقدره (٤.١) وانحراف معياري وقدره (٠.٩٢) ونسبة مئوية ٨٢%، فنجد الفقرة الرابعة وهي "توجد فرص مستقبلية متاحة للترقية والتقدم الوظيفي للإداريات"، احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٣) ونسبة مئوية (٨٦%)، وهي درجة (أوافق بشدة)، واحتلت الفقرة الثالثة درجة (أوافق)، وذلك بمتوسط حسابي وقدره (٣.٩) ونسبة مئوية (٧٨%) وهي "تركز سياسات المدارس الحكومية على تنفيذ برامج تدريبية تؤهل الإداريات للترقية والتقدم في مساراتهم الوظيفية"، وبشكل عام فإن فرص تطوير القدرات والتقدم الوظيفي من خلال ابعاد جودة الحياة الوظيفية جاءت بدرجة مرتفعة (أوافق)، تراوحت النسب المئوية للفقرات من (٨٦%) إلى (٧٨%).

وقد اتفقت النتيجة الحالية (زيد، والعزيزي، ٢٠٢٣) من خلال ضرورة الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لجميع العاملين (بمختلف مسمياتهم الوظيفية) في جامعة العلوم والتكنولوجيا، وخصوصاً ما يتعلق بمجالي الأجور والمكافآت وفرص الترقية والتقدم الوظيفي، وكما اتفقت النتيجة الحالية مع دراسة (دحله، ٢٠٢١) من خلال أبعاد جودة الحياة الوظيفية (التعويضات، الاستقرار والأمان الوظيفي، فرص الترقية والتقدم الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفة) في الحد من الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الخاصة في إقليم الشمال.

واختلفت مع دراسة (القيصري، ٢٠٢٢) من خلال فرض قوانين وأنظمة مع توضيح المهام المطلوبة منه (الواجبات والحقوق)، وتوفير الاحتياجات المادية والمعنوية له، وتوفير فرص للتعيين واضحة المعايير، واعتماد وسائل تقييم موضوعية وعادلة لأدائه، واستخدام أسلوب إداري حكيم ديموقراطي يشارك فيه المعلم البديل، وتتاح الفرص المناسبة له للإبداع واكتساب المعرفة، مع الإشراف على أعماله ومتابعتها.

تري الباحثة أن بعض الإداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة يتمتعون ببعض فرص التطوير لقدراتهم والتقدم الوظيفي والتي تتماشى مع سياسات المدارس الحكومية على تنفيذ برامج تدريبية تؤهل الإداريات للترقية والتقدم في مساراتهم الوظيفية، وهذا يحدث عندما يوجد توافق وانسجام بين طبيعة العمل التي يشاركون به وطبيعة الانسان والمباني المنخرطة في اداء ذلك العمل.

البعد الخامس: الأندماج الاجتماعي في العمل:

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ن=٨٠

| م | العبرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | الرتبة | الترتيب |
|---|--|-----------------|-------------------|----------------|------------|---------|
| ١ | توجد مساعدة في رسوم الدراسة في المدارس الحكومية لأبناء الإداريات. | ٤,٣ | ٠,٨١ | ٨٦٪ | اوافق بشدة | ١ |
| ٢ | تشارك المدارس الحكومية اللاداريات في مناسباتهم الاجتماعية. | ٣,٩ | ١,٠١ | ٧٨٪ | اوافق | ٥ |
| ٣ | يوجد دعم ومشاركة من قيادة المدارس الحكومية خارج بيئة العمل في إيجاد مناخ عائلي وتقديم خدمات اجتماعية متنوعة. | ٤,١ | ١,٠١ | ٨٢٪ | اوافق | ٣ |
| ٤ | توفر المدارس الحكومية رصيد إجازات مناسب وكافي للاداريات. | ٤ | ٠,٨١ | ٨٠٪ | اوافق | ٤ |
| ٥ | تقدم المدارس الحكومية التسهيلات اللازمة لدعم وتطوير الإداريات لاستكمال دراساتهم. | ٤,١ | ٠,٧٥ | ٨٢٪ | اوافق | ٢ |
| | المعدل العام | ٤,١ | ٠,٨٨ | ٨٢٪ | اوافق | |

يتضح من الجدول (٥) أن متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو الأندماج الاجتماعي في العمل، فالرأي السائد لمعظم عبارات هذا البعد وللبعد ككل يقع في فئة (أوافق) بمتوسط حسابي وقدره (٤.١) وانحراف معياري وقدره (٠.٨٨) ونسبة مئوية ٨٢٪، فنجد الفقرة الأولى وهي "توجد مساعدة في رسوم الدراسة في المدارس الحكومية لأبناء الإداريات"، احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٣) ونسبة مئوية (٨٦٪)، وهي درجة (موافق بشدة)، واحتلت الفقرة الثانية درجة (أوافق)، وذلك بمتوسط حسابي وقدره (٣.٩) ونسبة مئوية (٧٨٪) وهي "توفر تشارك المدارس الحكومية اللاداريات في مناسباتهم الاجتماعية"، وبشكل عام فإن الأندماج الاجتماعي في العمل من خلال ابعاد جودة الحياة الوظيفية، جاء بدرجة مرتفعة (اوافق) وتراوحت النسب المئوية لل فقرات من (٨٦٪) إلى (٧٨٪).

فقد اتفقت مع دراسة (الشهري، ٢٠٢١) من خلال تحديد واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمتمثلة في: (الأمان والاستقرار الوظيفي، الأجور والمكافآت، الصحة والسلامة المهنية، فرص تطوير القدرات، الاندماج الاجتماعي في العمل، حرية التعبير والمشاركة)، وتحديد واقع ممارسة الموظفين الإداريات للإبداع الإداري.

واختلفت مع دراسة (القرني، ٢٠١٩) من خلال العمل على إزالة مسببات الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس نظرا لتأثيرها على الدفاعية للإنجاز لديهم، من خلال العمل على ترك بعض الصلاحيات لقادة المدارس وعدم إلزامهم بالرجوع في كافة الأمور المدرسية إلى مكاتب التعليم.

ترى الباحثة أن بعض الإداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة يشعرن بقوة نحو الاندماج الاجتماعي في العمل لديهم, حيث يوجد دعم لهم ومشاركتهم من قبل قيادة المدارس الحكومية ببيئة العمل في إيجاد مناخ عائلي وتقديم خدمات اجتماعية متنوعة, والاندماج الاجتماعي في العمل له اثر كبيراً على فعالية الفرد وعدم حدوث الاغتراب الوظيفي. المجال الكلي للمقياس: جودة الحياة الوظيفية.

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية (ن=٨٠)

| الترتيب | الرتبة | النسبة المئوية | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الابعاد |
|---------|------------|----------------|-------------------|-----------------|-----------------------------------|
| ٥ | محايد | ٦٦,٤% | ١,٢ | ٣,٣ | الأمان والاستقرار الوظيفي |
| ٤ | اوافق | ٧٨% | ١,٠٤ | ٣,٩ | الأجور والمكافآت |
| ١ | اوافق بشدة | ٨٤% | ٠,٨٦ | ٤,٢ | الصحة والسلامة المهنية |
| ٣ | أوافق | ٨٢% | ٠,٩٢ | ٤,١ | فرص تطوير القدرات والتقدم الوظيفي |
| ٢ | اوافق | ٨٢% | ٠,٨٨ | ٤,١ | الاندماج الاجتماعي في العمل |
| | اوافق | ٧٨,٥% | ٠,٩٨ | ٣,٩ | المجموع الكلي |

نلاحظ من الجدول السابق ان متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو جودة الحياة الوظيفية, فالرأي السائد ككل يقع في فئة (أوافق) بمتوسط حسابي وقدره (٣.٩) وانحراف معياري وقدره (٠.٩٨) ونسبة مئوية ٧٨.٥%, جميع الابعاد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٤.٢) - (٣.٣) وهي بين متوسطة وعالية ونسب مئوية ما بين (٨٤% الى ٦٦.٤%) حيث حصل الصحة والسلامة المهنية على النسبة الأعلى وذلك بمتوسط حسابي وقدره (٤.٢) ونسبة مئوية وقدرها (٨٤%) بينما نجد البعد الاخير الأمان والاستقرار الوظيفي حيث حصل على متوسط حسابي وقدره (٣.٣) ونسبة مئوية وقدرها (٦٦.٤%) وترى الباحثة السبب في ذلك الي وجود عوامل ومسببات مختلفة تساهم بدرجة قوية في جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الاغتراب الوظيفي لدي عينة الدراسة وهم الإداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة.

المحور الثاني: الاغتراب الوظيفي

البعد الأول: فقدان السيطرة (القوة):

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية (ن=٨٠)

| م | العبرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | الرتبة | الترتيب |
|---|---|-----------------|-------------------|----------------|------------|---------|
| ١ | اتضايق لعدم تقبل من حولي لوجهة نظري. | ٤,١ | ٠,٨٠ | ٪٨٢ | اوافق | ٦ |
| ٢ | يتجاهل المسؤولين عني لنجازاتي في العمل. | ٤ | ٠,٧٣ | ٪٨٠ | اوافق | ٧ |
| ٣ | أري أن فرص تقدمي وظيفياً محدودة. | ٣,٩ | ٠,٨٤ | ٪٧٨ | اوافق | ٨ |
| ٤ | اشعر بأنني غير معنى بما يحدث من تغييرات في عملي. | ٤,٢ | ٠,٨٥ | ٪٨٤ | أوافق بشدة | ٥ |
| ٥ | تسير الأمور بشكل أسوأ من حياتي. | ٤,٣ | ٠,٨١ | ٪٨٦ | أوافق بشدة | ٢ |
| ٦ | أجد صعوبة في إبداء رأيي فيما يتعلق بالقضايا الإدارية الجديدة. | ٤,٤ | ٠,٧٧ | ٪٨٨ | أوافق بشدة | ١ |
| ٧ | أعاني من صعوبة في التكيف مع ظروف عملي. | ٤,٣ | ٠,٨٨ | ٪٨٦ | أوافق بشدة | ٣ |
| ٨ | أميل إلى الابتعاد عن إقامة علاقات اجتماعية. | ٤,٢ | ٠,٨١ | ٪٨٤ | أوافق بشدة | ٤ |
| | المعدل العام | ٤,٢ | ٠,٨١ | ٪٨٤ | أوافق بشدة | |

يتضح من الجدول (٧) أن متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو فقدان السيطرة (القوة)، فالرأي السائد لمعظم عبارات هذا البعد وللبعد ككل يقع في فئة (أوافق بشدة) بمتوسط حسابي وقدره (٤.٢) وانحراف معياري وقدره (٠.٨١) ونسبة مئوية ٨٤٪ فنجد الفقرة السادسة وهي أجد صعوبة في إبداء رأيي فيما يتعلق بالقضايا الإدارية الجديدة، احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٤) ونسبة مئوية (٨٨٪)، وهي درجة (موافق بشدة)، احتلت الفقرة الثالثة درجة (اوافق)، وذلك بمتوسط حسابي وقدره (٣.٩) ونسبة مئوية (٧٨٪) وهي الفقرة " أري أن فرص تقدمي وظيفياً محدودة." وبشكل عام فإن فقدان السيطرة (القوة) جاءت بدرجة عالية مرتفعة (اوافق بشدة) من خلال الاغتراب الوظيفي، تراوحت النسب المئوية للفقرات من (٨٨٪) إلى (٧٨٪).

وقد اتفقت النتيجة الحالية مع دراسة (الصلال، ٢٠٢١) لحصول بُعد فقدان السيطرة على الترتيب الأول من بين أبعاد مقياس مستوى الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية في المرحلة الثانوية بمدينة بريدة بالمملكة العربية السعودية، وكما اتفقت النتيجة مع دراسة (القيصري، ٢٠٢٢) لحصول بُعد فقدان السيطرة من خلال درجة الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين البدلاء في مدارس محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين البدلاء جاءت بدرجة مرتفعة.

واختلفت مع دراسة (الشمري, ٢٠٢٣) لوجود بعض مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المدارس المضمومة، وهي (الرفض، العجز، التشتت، الشعور بالظلم، تأثر الصحة النفسية)، كما أن ظاهرة الاغتراب أثرت بشكل سلبي على البيئة المدرسية، حيث أثرت على دافعية المعلمات بشكل عام مما أدى إلى كثرة الغياب والاستئذان، وانخفاض مستوى الأداء، وضعف الجانب الإبداعي وضعف المشاركة في الأنشطة اللامنهجية.

ترى الباحثة إن بعض الإداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة يشعرون بأثر بقوة الاغتراب الوظيفي ويرجع السبب في ذلك الى قدرتهم على تمك القوة والسيطرة (القوة) الموجود بين الإداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة ومنها وجود تفاهم في إبداء رأيهم فيما يتعلق بالقضايا الإدارية الجديدة، بالإضافة إلى اهتمام المسؤولين الانجازات المطروحة من الإداريات في المدارس الثانوية وما يواجهه في عملهم من مشاكل وكيفية التغلب على هذا المشاكل من خلال بذل جهد مضاعف.

البعد الثاني : فقدان المعنى :

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية (ن=٨٠)

| م | العبرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | الرتبة | الترتيب |
|---|--|-----------------|-------------------|----------------|-----------|---------|
| ١ | القيم المادية هي السائدة في المجتمع. | ٤,٢ | ٠,٩١ | ٪٨٤ | وافق بشدة | ٣ |
| ٢ | راتبي الشهري لا يكفي متطلباتي. | ٤,٣ | ٠,٨٥ | ٪٨٦ | وافق بشدة | ١ |
| ٣ | أرى أن الحياة للمحوظين في المجتمع دون غيرهم. | ٣,٩ | ٠,٨٤ | ٪٧٨ | وافق | ٤ |
| ٤ | أعاني من تقييد حريتي في عملي. | ٤,٣ | ١,١ | ٪٨٦ | وافق بشدة | ٢ |
| ٥ | أشعر بعدم تقدير الآخرين لعملي. | ٣,٨ | ١,٢ | ٪٧٦ | وافق | ٥ |
| | المعدل العام | ٤,١ | ٠,٩٨ | ٪٨٢ | وافق | |

يتضح من الجدول (٨) أن متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو فقدان المعنى، فالرأي السائد لمعظم عبارات هذا البعد وللبعد ككل يقع في فئة (وافق) بمتوسط حسابي وقدره (٤.١) وانحراف معياري وقدره (٠.٩٨) ونسبة مئوية ٨٢٪، فنجد الفقرة الثانية وهي "راتبي الشهري لا يكفي متطلباتي، احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٣) ونسبة مئوية (٨٦٪)، وهي درجة (وافق بشدة)، واحتلت الفقرة الخامسة درجة (وافق)، وذلك بمتوسط حسابي وقدره (٣.٨) ونسبة مئوية (٧٦٪) وهي الفقرة "أشعر بعدم تقدير الآخرين لعملي"، وبشكل عام فإن

فقدان المعنى من خلال الاغتراب الوظيفي جاءت بدرجة عالية مرتفعة (أوافق), تراوحت النسب المئوية للفقرات من (٨٦٪) إلى (٨٦٪)

وقد اتفقت النتيجة الحالية مع دراسة (القيصري, ٢٠٢٢) أن درجة الاغتراب الوظيفي فقدان المعنى لدى المعلمين البدلاء في مدارس محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين البدلاء جاءت بدرجة مرتفعة.

واختلفت مع دراسة (الصلال, ٢٠٢١) لحصول بُعد فقدان المعنى على الترتيب الأخير من بين أبعاد مقياس مستوى الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدراس الثانوية الحكومية في المرحلة الثانوية بمدينة بريدة بالمملكة العربية السعودية .

ترى الباحثة إن بعض الاداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة يشعرون بدرجة عالية مرتفعة وقوية من فقدان المعنى, حيث انهم يقومون بتنفيذ بعض الاجراءات والمهام التي تتفق مع شعورهم الانساني في المشاكل التي تواجههم داخل المدارس, وذلك من خلال القيم المادية هي السائدة في المجتمع, راتبهم الشهري لا يكفي متطلباتهم, ويرون أن الحياة للمحوظين في المجتمع دون غيرهم, وانهم يعانون من تقييد حريتهم في عملهم, وأنهم يشعرون بعدم تقدير الآخرين لعملهم.

البعد الثالث: العزلة الاجتماعية:

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية (ن = ٨٠)

| م | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | الرتبة | الترتيب |
|---|---|-----------------|-------------------|----------------|------------|---------|
| ١ | لا يهتم المدراء بمشاكل الإداريين والإداريات. | ٣,٤ | ١,١ | ٦٨٪ | محايد | ٧ |
| ٢ | أفضل الهجرة إلى بلد آخر. | ٤,٤ | ٠,٨٣ | ٨٨٪ | اوافق بشدة | ١ |
| ٣ | أفضل أن أكون رسيما في علاقاتي مع الآخرين. | ٤,١ | ٠,٨٩ | ٨٢٪ | اوافق | ٢ |
| ٤ | أشعر بعدم الثقة في تعاملي مع الآخرين. | ٤ | ٠,٩٣ | ٨٠٪ | اوافق | ٣ |
| ٥ | أشعر بالابتهاج من خلال عملي وتعاملي مع المراجعين. | ٣,٩ | ٠,٩٧ | ٧٨٪ | اوافق | ٤ |
| ٦ | اشعر أن أصدقائي في العمل لا يتقبلون سلوكي. | ٣,٦ | ٠,٩١ | ٧٢٪ | اوافق | ٦ |
| ٧ | الصداقة الحقيقية لم تعد موجودة في أيامنا الحالية. | ٣,٧ | ١,٢ | ٧٤٪ | اوافق | ٥ |
| | المعدل العام | ٣,٩ | ٠,٩٧ | ٧٦٪ | اوافق | |

يتضح من الجدول (٩) أن متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو العزلة الاجتماعية, فالرأي السائد لمعظم عبارات هذا البعد وللبعد ككل يقع في فئة (اوافق) بمتوسط حسابي وقدره (٣.٩) وانحراف معياري وقدره (٠.٩٧) ونسبة ٧٦٪, فنجد الفقرة الثانية وهي "

أفضل الهجرة إلى بلد آخر"، احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٤) ونسبة مئوية (٨٣٪). وهي درجة عالية (وافق بشدة)، واحتلت الفقرة الأول درجة (محايد) ، وذلك بمتوسط حسابي وقدرة (٣.٤) ونسبة مئوية (٦٨٪) وهي "لا يهتم المدراء بمشاكل الإداريين والإداريات"، وبشكل عام فإن العزلة الاجتماعية من خلال الاغتراب الوظيفي، جاءت بدرجة عالية مرتفعة (وافق) تراوحت النسب المئوية للفقرات من (٨٨٪) إلى (٦٨٪) .

وقد اتفقت النتيجة الحالية مع دراسة القرني، (٢٠١٩) أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى قادة محافظة بلقرن جاء بدرجة متوسطة، حيث جاء في المرتبة الرابعة المجال الثالث: العزلة الاجتماعية بدرجة متوسطة، والعمل على إزالة مسببات الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس نظرا لتأثيرها على الدفاعية للإنجاز لديهم، من خلال العمل على ترك بعض الصلاحيات لقادة المدارس وعدم إلزامهم بالرجوع في كافة الأمور المدرسية إلى مكاتب التعليم.

واختلفت مع دراسة (صلاح الدين، ٢٠٢٠) إلى أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدي المعلمين منخفض وكانت أبعاد مرتبة تنازليا وفقا للمتوسط الحسابي كما يلي: العجز، العزلة، اللامعيارية، غياب دعم الآخرين ، واللامعنى.

ترى الباحثة إن بعض الإداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة يشعرون بدرجة مرتفعة عالية (وافق) من العزلة الاجتماعية، وذلك من خلال عدم اهتمام المدراء بمشاكل الإداريين والإداريات، عدم اشعارهم بالثقة في تعاملهم مع الآخرين، اشعارهم بالابتهاج من خلال عملي وتعاملي مع المراجعين وأن أصدقائي في العمل لا يتقبلون سلوكي، ورغم كثرة المشاكل التي تحيط بهم ورغم الاجهاد الانفعالي او العاطفي لديهم، والتعامل القاسي مع المراجعين في بعض الاوقات.

المجال الكلي للاستبان: الاغتراب الوظيفي:

جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسب المئوية (ن=٨٠)

| الترتيب | الرتبة | النسبة المئوية | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الابعاد |
|---------|------------|----------------|-------------------|-----------------|------------------------|
| ١ | أوافق بشدة | ٪٨٤ | ٠,٨١ | ٤,٢ | فقدان السيطرة (القوة) |
| ٢ | وافق | ٪٨٢ | ٠,٩٨ | ٤,١ | فقدان المعنى |
| ٣ | وافق | ٪٧٦ | ٠,٩٧ | ٣,٩ | العزلة الاجتماعية |
| | وافق | ٪٨١ | ٠,٩٢ | ٤,١ | المجموع الكلي |

نلاحظ من الجدول السابق أن متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو الاغتراب الوظيفي, يقع في فئة (وافق) حيث جاء بمتوسط حسابي وقدرة (٤.١) وانحراف معياري وقدرة (٠.٩٢) ونسبة مئوية وقدرها ٪٨١ وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٤.٢ - ٣.٩) وهي بين متوسطة عالية ونسب مئوية ما بين (٪٨٤ الى ٪٧٦) حيث ان فقدان السيطرة (القوة) النسبة الأعلى وذلك بمتوسط حسابي وقدرة (٤.٢) ونسبة مئوية وقدرها (٪٨٤) بينما بعد العزلة الاجتماعية بمتوسط حسابي وقدرة (٣.٩) ونسبة مئوية وقدرها (٪٧٦) وترى الباحثة السبب في ذلك الي وجود ظروف صعبة تمر على بعض الاداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة منها عدم مراعاة الانسانية التي لا تتفق مع شعورهم الانساني في المشكلات التي تواجههم.

استنتاجات الدراسة وتوصياتها:

لقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١. اظهرت النتائج بوجود علاقة ذات دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية والاعتراب الوظيفي ومصادر الاغتراب.
٢. جاءت متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو جودة الحياة الوظيفية, بقيمة (٣.٩) , ونسبة مئوية ٪٧٨.٥
٣. جاءت متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو الأمان والاستقرار الوظيفي, بقيمة (٣.٣), ونسبة ٪٦٦.٤

٤. جاءت متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو الأجور والمكافآت, بقيمة (٣.٩), ونسبة مئوية ٧٨٪.
٥. جاءت متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو الصحة والسلامة المهنية, بقيمة (٤.٢), ونسبة مئوية ٨٤٪.
٦. جاءت متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو فرص تطوير القدرات والتقدم الوظيفي, بقيمة (٤.١), ونسبة مئوية ٨٢٪.
٧. جاءت متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو الاندماج الاجتماعي في العمل, بقيمة (٤.١), ونسبة مئوية ٨٢٪.
٨. أن متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو الاغتراب الوظيفي, يقع في فئة (وافق) حيث جاء بمتوسط حسابي وقدرة (٤.١), ونسبة مئوية وقدرها ٨١٪.
٩. جاءت متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو فقدان السيطرة (القوة), بقيمة (٤.٢), ونسبة مئوية ٨٤٪.
١٠. جاءت متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو فقدان المعنى بقيمة (٤.١), ونسبة مئوية ٨٢٪.
١١. جاءت متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو العزلة الاجتماعية, بقيمة (٣.٩), ونسبة ٧٦٪.

التوصيات:

- بناءً على النتائج السابقة التي توصلت إليها الدراسة يمكن تقديم عدد من التوصيات وهي كما يلي:
١. توفير أجواء اجتماعية ملائمة تشجع الإداريات على تطوير أدائهم وتحسينه لزيادة التفاعل فيما بينهم من خلال الأنشطة الاجتماعية الهادفة.
 ٢. العمل على زرع روح الفريق الواحد والتعاون فيما بينهم.
 ٣. عقد دورات وورش عمل حول ظاهرة الاغتراب الوظيفي, وكيفية التعامل مع فقدان السيطرة (القوة), والعزلة الاجتماعية وفقدان المعنى فيما بينهم داخل قطاعات التعليم بالمملكة العربية السعودية.
 ٤. القيام بدراسات مستقبلية باستخدام أدوات كمية للتنبؤ بأعداد الطلاب للسنوات القادمة قبل إغلاق المدرسة.

٥. توعية الإدارات التعليمية وإدارة شؤون المعلمين والإداريين بظاهرة الاغتراب الوظيفي وما تشكله من خطر وتهديد للبيئة التعليمية.
٦. العمل على تطوير قدرات الإداريين في مجال قطاع التعليم بمحافظة جدة وتطوير مهاراتهم من خلال عقد دورات تدريبية شاملة وطبقا لاحتياجات الموظفين من تطوير الذات لما يوجهنهم في عملهم.
٧. عمل برامج مساعدة للعاملين في الشئون الادارية والادارات بمنقطة التعليم الثانوي محافظة جدة, على تقديم خدمات ذاتية لهم من خلال تقديم النصح والارشاد والاهتمام بالموظفين والاندماج في العمل.

المقترحات البحثية:

تتمثل المقترحات في الدراسات المستقبلية حيث تقترح الباحثة ما يلي:

١. القيام بدراسة مماثلة لجودة الحياة الوظيفية واثرها على الاغتراب الوظيفي على الاداريات بمدارس البنات الحكومية في مناطق أخرى من المملكة العربية السعودية.
٢. القيام بدراسة مماثلة لجودة الحياة الوظيفية واثرها على الاغتراب الوظيفي في التعليم العام حسب كل تخصص.
٣. القيام بدراسة مماثلة لجودة الحياة الوظيفية واثرها على الاغتراب الوظيفي لمعلمي التعليم العام من وجهة نظر القيادات التربوية.
٤. إجراء دراسة علمية لوضع برنامج مقترح لتطوير جودة الحياة الوظيفية.

قائمة المراجع:

- أبو مسعود، سماهر مسلم (٢٠١٠). ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا في الجامعة الإسلامية في غزة. فلسطين.
- بن ظاهر، نجيب وعمرى، حمزة (٢٠١٧). الاغتراب الوظيفي وتأثيره على الولاء التنظيمي للموظفين بصيغة الإدماج المهني، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة زيان عاشور بالجلفة.
- بوحارة، هناء (٢٠١٢). الاغتراب النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية، دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية وبعض الوحدات بولاتي عنابة والطارف، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة فرحات عباس، الجزائر.
- البليسي، اسامة زياد (٢٠١٠). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- حجاج، خليل (٢٠١٣). العوامل المؤثرة على الاغتراب الوظيفي لدى الممرضين في مستشفى الشفاء بقطاع غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، فلسطين، ٣١ - ١٢٩ - ١٦٤.
- حسن، فوزي (٢٠٠٨). الاغتراب الوظيفي وتأثيره على الدور المهني للأخصائي الاجتماعي بالمجال المدرسي، دراسة مطبقة على الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمرحلة الابتدائية والإعدادية والثانوية بمدينة أسوان، المؤتمر العلمي الدولي الحادي والعشرون للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر.
- حمادنة، همام سمير (٢٠١٩). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد الثاني عشر، ٣٩، ١٠٣ - ١٣٠.
- حوالة، سهير محمد (٢٠١٩) واقع الاغتراب الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة الرياض، مجلة العلوم التربوية، ٢٧، (١)، ٣٥١ - ٣٩٠.
- الحايك، هيام، (٢٠٠٠). مستويات الاغتراب لدى معلمي الحاسوب في المدارس الحكومية الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- الحارثي، خالد (٢٠١٢). الاغتراب النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوي بمحافظة الطائف، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر، ٣٦، (٣).
- حراز، السيد (٢٠١٥). أثر تطبيق سياسة التدوير الوظيفي على الاغتراب الوظيفي. دراسة تطبيقية على جامعة دمياط، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارية، جامعة الزقازيق، مصر ٣٧، (١).

- خيري, نوح, وسيفون, فريال (٢٠١٩). التقويم الجامعي كآلية للتكيف الاجتماعي من الاغتراب المؤسساتي إلى مؤسسة التكيف, دراسات اجتماعية (٢٢), ٤٨ - ٦١.
- جرار, سنابل (٢٠١١). الجدية في العمل وعلاقتها بالاغتراب النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية , رسالة ماجستير غير منشورة, كلية الدراسات العليا, جامعة النجاح الوطنية, فلسطين.
- دخله, هيا رشيد (٢٠٢١). أثر جودة الحياة الوظيفية في الحد من الشعور بالإغتراب الوظيفي في المستشفيات الخاصة في إقليم الشمال, رسالة ماجستير غير منشورة, كلية الأعمال, جامعة آل البيت, الاردن.
- ديوب, امين (٢٠١٤), تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات, مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية , المجلد ٣٠. عدد ١, ص ١٩٥-٢٢٤.
- الدويش, ريم (٢٠١٧). الاغتراب النفسي وعلاقته بمرونة الأثناء لدى الأطباء , رسالة ماجستير غير منشورة, كلية العلوم الاجتماعية, جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية, السعودية.
- دويدار, محمود والبصير, سليمان (٢٠١٤). أثر الاغتراب الوظيفي لمقدمي الخدمات المصرفية على الانسحاب الوظيفي, دراسة تطبيقية على المصارف التجارية في منطقة القصيم , المجلة العلمية والتجارة, مصر, العدد الأول, ٤١١ - ٤٧٧.
- رحال, سامية (٢٠١٦) الاغتراب النفسي لدى موظفي الأمن الوطني في ضوء بعض العوامل الفردية والبيئة التنظيمية , دار جامعة نايف للنشر, السعودية.
- رمضان, رشيدة (٢٠١١). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية, المجلة التربوية, الكويت, العدد ١٠١, ١٨٩ - ٢٤٦.
- زركلي, رنيم, والحفار, سارة (٢٠٢١). أثر جودة الحياة الوظيفية على الإبداع الإداري للعاملين الإداريين, دراسة تطبيقية على مجموعة من العاملين الإداريين في الشركات السورية, مجلة الدراسات والبحوث التربوية, المجلد ٣, ١, ٢٧٠٩ - ٥٢٣١.
- الذبحاوي, عامر عبد كريم (٢٠٢٢). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق الهيئة التنظيمية: دراسة تطبيقية في معمل الألبسة الرجالية في محافظة النجف الأشرف, مجلة أداب الكوفة, جامعة الكوفة, كلية الآداب, مج ١٤, ع ٥٢, ٦٠٣ - ٦٣٤, العراق.
- زيد, جمال درهم أحمد, والعزيزي, محمود عبده حسن (٢٠٢٣). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الإبداع الإداري لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية, مجلة الاندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية, العدد الثاني, مجلد ٢, ٢١٥ - ٢٤٨.

- سعد، أمنية خير توفيق (٢٠٢١). واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى العاملين بمكتبات جامعة الإسكندرية: دراسة ميدانية، *المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات*، جامعة القاهرة - كلية الآداب - قسم المكتبات والوثائق وتقنية المعلومات، مج ٣، ع ٥، ١٩٣ - ٢٥٤، مصر.
- سليمان، عزة محمد، فراج، وهمان همام السيد، وأحمد، أحمد عبد الملك (٢٠١٨) الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين، دراسات تربوية واجتماعية ، ٢٤ ، (٣) ٩٣٣ - ٩٦٤.
- السبيعي، عبد الله (٢٠١٤). الاغتراب النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- السلخي ، محمود (٢٠١٣). مستويات الاغتراب النفسي لدى معلمي التربية الإسلامية العاملين في المدارس الخاصة في مدينة عمان في ضوء بعض المتغيرات، *مجلة دراسات العلوم التربوية، الأردن*، ٤٠، (٤).
- سليمان، محمد، نجم ، عبد الحكيم والنجار ، حميدة (٢٠١٤). العلاقة بين أبعاد الاغتراب الوظيفي والمتغيرات التنظيمية : دراسة تطبيقية على معاوني أعضاء هيئة التدريس في جامعة المنصورة ، *المجلة المصرية للدراسات التجارية، مصر*، ٣٨ (٤)، ٤٠١، ٤٢٣.
- الشمري، أسماء سحيمان (٢٠٢٣). الاغتراب الوظيفي لدى معلمات المدارس المضمومة في منطقة حائل بالمملكة العربية السعودية، *مجلة الدراسات والبحوث التربوية، المجلد ٣، العدد ٨، ٢٧٠٩ - ٥٢٣١*.
- شاوش، زايد ناجي، والاشول، محمد عبد الله (٢٠١٨). تأثير جودة الحياة الوظيفية على الصمت التنظيمي في جامعة دار السلام الدولية للعلوم والتكنولوجيا - اليمن، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث غزة*، مج ٢، ع ١٢٦، ٢٦ - ٤١.
- الشهري، مريم محمد فضل (٢٠٢١). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض، *مجلة كلية التربية ببنها، العدد ١٢٧، ج ١، ٢٧٣ - ٢٩٤*.
- الشعلان، فهد (٢٠١٦). مواجهة الاغتراب الوظيفي، نحو نموذج مقترح لمسؤولية الفرد والقيادة، *المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، السعودية*، ٣٢، (٦٥).
- الشنطي، نهاد عبد الرحمن (٢٠١٦). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل (دراسة تطبيقية على وزارة الأشغال العامة والاسكان)، رسالة ماجستير في ادارة الدولة والحكم الرشيد، جامعة الاقصى، غزة.

- الشعلان, فهد (٢٠١٦). مواجهة الاغتراب الوظيفي, نحو نموذج مقترح لمسؤولية الفرد والقيادة, المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب, السعودية, ٣٢, (٦٥).
- صلاح الدين, نسرين (٢٠٢٠). بنية الاغتراب الوظيفي ومستواه لدى المعلمين بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان, دراسة تحليلية استكشافية, مجلة العلوم التربوية, ٢٨ (٣), ٣-٥٥٣-٦١٦.
- الصلال, أملاك سليمان, والشايح, على صالح (٢٠٢١). مستوى الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة, المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية, ١(٩), ١٢٩-١٥٤.
- الصليبي, عمر جبرائيل جبر (٢٠١٨). واقع جودة الحياة الوظيفية ودورها في الحد من الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في جامعة القدس, مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية, جامعة زيان عاشور بالجلفة, مج ١١, ١٤-٢٧, الجزائر.
- الضمور, ختام (٢٠٠٨). الاغتراب النفسي لدى الأم العاملة وأثره في طريقة تعامل مع الأبناء من وجهة نظر الأمهات العاملات في محافظة الكرك, رسالة ماجستير, عمادة الدراسات العليا, جامعة مؤتة, الأردن.
- عرفه, نسرين صالح (٢٠٢١). مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل, مجلة نجامعة فلسطين التقنية للابحاث, مج ٩, ٢٤, ٥٨-١١٤.
- عبد الله, فايزة, وعبد الله عادل (٢٠٢٠). ظاهرة الاغتراب الوظيفي أسبابها, نتائجها, علاجها, بالتنظيق على المؤسسات التعليمية في دولة الكويت, مجلة الاندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية, ٧ (٣٧), ١٣٩-٢٠٤.
- عبد العال, عنتر محمد أحمد (٢٠٢٢). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق أبعاد التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على المدارس الخاصة بمحافظة سوهاج, جمعية الثقافة من أجل التنمية, س ٢٢, ع ١٨١, ٣٨-٨٤, مصر.
- العبيدي, سليمان سالم جمعة (٢٠٢٠). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الإبداع الإداري لدى الموظفين بمستشفى المرج التعليمي, مجلة الدراسات الاقتصادية, جامعة سرت, كلية الاقتصاد, مج ٣, ع ١٤, ٢٥-٥٠.
- العزيزي, محمود عبده حس (٢٠٢٠). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الحد من ظاهرة الاغتراب الوظيفي: دراسة حالة على جامعة أزال للتنمية البشرية, مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية, جامعة الأندلس للعلوم والتقنية, ع ٢٧, ٦-٤٣.
- العزيزي, محمود عبده حسن محمد (٢٠٢٣). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية, مجلة الاندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية, المجلد ١٠, العدد ٦٨, ٤٦-٤١.

- عايد، موسى لطفي خالد (٢٠١٨). الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بالمناخ التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
- العمري محمد بن سعيد و اليافي رندة سلامة (٢٠١٧). اثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على اداء الموظف العام: دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، *المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، الارن، (١) ١٣*.
- عبد الرحيم، خالد (٢٠١٣). تأثير الاغتراب النفسي على الأداء الوظيفي للمدرسين بالتطبيق على مدارس المرحلة المتوسطة بمنطقة مبارك الكبير التعليمية في دولة الكويت، *مجلة فكر وإبداع، مصر، ٧٥، ٥١٥ - ٥٦٤*.
- قريشي، هاجر، وباديسي، فهيمة (٢٠١٦). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التيسير، *مجلة الدراسات الاقتصادية، ٢ (٣) ٢١٢ - ٢٢٢*.
- القيمري، ولاء عبد العزيز (٢٠٢٢) العلاقة بين التعسف الإداري والاغتراب الوظيفي لدى المعلمين النبلاء في المدارس الحكومية في محافظة الخليل بفلسطين، رسالة ماجستير، بكلية الدراسات العليا في جامعة الخليل، قسم الإدارة التعليمية، فلسطين.
- القرني، محمد عايض نمشان (٢٠١٩). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن، *مجلة التربية الأزهرية، مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، ج٢، (١٨٢) العدد ٣٨، ٥٥٥ - ٦١٢*.
- محمد، هبه (٢٠١٦). تأثير الاغتراب الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية، دراسة تطبيقية مقارنة على المستشفيات الجامعية، *مجلة فكرة وإبداع مصر، ٩٩، ٣٢٩ - ٣٨٦*.
- ماضي، خليل اسماعيل ابراهيم (٢٠١٤). جودة الحياة الوظيفية على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، اطروحة دكتوراه، كلية التجارة قسم ادارة الاعمال، جامعة قناة السويس، مصر.
- محمد، هبه (٢٠١٦). تأثير الاغتراب الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية، دراسة تطبيقية مقارنة على المستشفيات الجامعية، *مجلة فكرة وإبداع مصر، ٩٩، ٣٢٩ - ٣٨٦*.
- المخلافي، عبد الملك، والهداب، تغريد (٢٠٢٠). أثر جودة الحياة الوظيفية على الاغتراب الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من الوظائف الإدارية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، *المجلة العربية للإدارة، العدد ١٣، المجلد ٤٠، ٢٣٣ - ٢٥٤*.
- نصر، عزة جلال مصطفى (٢٠٢٠). تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر، *آليات مقترحة، مجلة الإدارة التربوية، العدد السادس والعشرون، ٣٤٨٩ - ٢٦٨٢*.

- Azril, M. S. Hayrol (2010), Can Quality of Work Life Affect Work Performance among Government Agriculture Extension Officers? A Case from Malaysia, *Journal of Social Sciences*, V 60. p: 311-426
- Brunila, E.B.Y (2013), Talent management Retaining and managing technical specialists in a technical career, Master of Science Thesis INDEK.
- Chikumbi, C.N.L (2011), an investigation of Talent management and staff retention at the bank of Zambia, Unpublished thesis (Dept of Business Administration), Nelson Manderu Metropolitan University.
- Davies, Brent & Davies, Barbara (2010), Talent management in academies, *International Journal of Educational Management*, Vol. 24 No. 5, p: 418-426.
- Dessler, Gary (2011) *Human Resource Management*, Twelfth Edition, Pearson, New Jersey.
- Duckett, Hilary (2010), *Leading, Learning Talent Management*, www.cpdoer.net.
- Elnakhala, Mohammad Othman (2013), The Availability of Talent Management Components from Employees Perspectives ALaqa voice Radio Station Case Study, Thesis Submitted As Partial Fulfillment of the Requirement for the Master Degree in Business Administration, Islamic University of Gaza.
- Surya Kumar.Shani.A, (2013)"Study on Quality of Work Life among the Employees at Metro Engineering Private Limited", *International Journal of Management*, Vol.4, , pp 1-5.
- Swamy et.al, Job (2015) Satisfaction of Faculty Members Teaching In undergraduate levels at Assumption niversity of Thailand, Master, Assumption University of Thailand, Thailand, Vol.6, , pp 87-92.