

Published 28.10.2022

1.10.2022 Accepted

Received 8.7.2022

أثر الاغتراب الوظيفي على كفاءة الأداء المؤسسي من منظور الإدارة الإسلامية:
دراسة تحليلية على مجلس الدولة، والشورى في سلطنة عُمان.

فهد بن خلفان بن ناصر اليحيائي*

*طالب دكتوراه، قسم الشريعة والإدارة، أكاديمية الدراسات الإسلامية، جامعة مالايا

fahad-aly1@hotmail.com

&

الدكتور محمد ريزال

الدكتور عيسى خان

قسم الشريعة والإدارة

أكاديمية الدراسات الإسلامية

جامعة مالايا

mrmkl@um.edu.my

issa@um.edu.my

الملخص

هدفت الدراسة إلى قياس أثر الاغتراب الوظيفي على كفاءة الأداء المؤسسي من منظور الإدارة الإسلامية لدى موظفي مجلس الدولة، والشورى في سلطنة عُمان، و تكمن مشكلة الدراسة في قياس أثر الاغتراب الوظيفي على كفاءة الأداء المؤسسي من منظور الإدارة الإسلامية، وفي تشخيص وجود ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى عينة الدراسة، ومدى تأثيرها على الأداء المؤسسي، وذلك بسبب تدني تطبيق مبادئ الإدارة المعتمدة في علوم الإدارة الحديثة والإسلامية في بعض التعاملات الإدارية والذي يمكن استشعار العديد من المشاكل التي تواجه الموظف بشكل عام في المؤسسات الحكومية وفي مجلس الدولة والشورى بشكل خاص، وتكمن أهمية الدراسة في مساعدة الإدارة العليا في فهم الجانب النفسي والمعنوي للموظف وكيفية التعامل معه من خلال معرفة التأثير الكبير للاغتراب الوظيفي بجميع عناصره. سوف يكون مجتمع الدراسة مجلس الدولة، والشورى في سلطنة عُمان، كما تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية، حيث تكونت العينة من فئة الموظفين شاغلي الوظائف الدائمة في الولايتين الحكوميتين والذين هم في المستويات الإدارية العليا والوسطى والمباشرة، والذي بلغ عددهم ((375)) المجتمع الكلي من العينة البحثية، باستثناء رئيسي الولايتين والوكلاء والمستشارين والخبراء ومن في حكمهم وأعضاء المجلسان. وسوف تكون متغيرات الدراسة على النحو التالي، المتغير المستقل الاغتراب الوظيفي والمتمثل بـ (انعدام القوة، العزلة الوظيفية، غربة الذات)، المتغير التابع كفاءة الأداء المؤسسي والمتمثل بـ (الثقة بالنفس، إنجاز العمل بإتقان، التواصل الاجتماعي الفعال)، كما أن هناك محور الإدارة الإسلامية، وتكون المتغير الوسيط من (النوع، المؤسسة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الإداري). وسوف تتبع الدراسة منهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل ظاهرة الاغتراب الوظيفي، كما سوف يعتمد الباحث على المنهج الكمي من خلال الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية والتي سوف يتم توزيعها لاحقاً على مجتمع الدراسة التجريبي (40) عينة، وسوف يتم التحقق من تأثير العامل المستقل وعناصره على العامل التابع وعناصره، من خلال محور "الإدارة الإسلامية"، ويمكن التحقق من نتائج الإطار المقترح واختباره باستخدام العمل البحثي التجريبي.

الكلمات المفتاحية: الاغتراب الوظيفي، كفاءة الأداء المؤسسي، الإدارة الإسلامية، عُمان، مجلس الدولة، الشورى.

THE IMPACT OF CAREER ALIENATION ON THE EFFICIENCY OF INSTITUTIONAL PERFORMANCE FROM THE PERSPECTIVE OF ISLAMIC MANAGEMENT: AN ANALYTICAL STUDY OF THE COUNCIL OF STATE AND THE SHURA COUNCIL IN OMAN.

Fahad bin Khalfan bin Nasser AlYahyaei*

**Corresponding Author*, PhD Candidate, Department of Shariah and Management,
Academy of Islamic Studies, Universiti Malaya, Malaysia

&

Mohd Rizal bin Muwazir (PhD)

Issa Khan (PhD)

Senior Lecturer, Department of Syariah & Management
Academy of Islamic Studies, Universiti Malaya, Malaysia

mrmkl@um.edu.my

issa@um.edu.my

ABSTRACT

The study aimed to measure the impact of job alienation on the efficiency of institutional performance from the perspective of Islamic management among the employees of the State Council and the Shura Council in the Sultanate of Oman. The problem of the study lies in measuring the impact of job alienation on the efficiency of institutional performance from the perspective of Islamic management, and in diagnosing the existence of the phenomenon of job alienation among the study sample, and the extent of its impact on institutional performance, due to the low application of the principles of management adopted in modern and Islamic management sciences in some administrative transactions, which can sense many problems facing the employee in general in government institutions and in the State Council and the Shura in particular, and the significance of the study lies in helping top management in understanding the psychological and moral aspect and how to deal with it by knowing the great impact of job alienation with all its elements. The study population will be the staff of the State Council and the Shura in the Sultanate of Oman, whereas the study sample was chosen by the stratified random method. The sample consisted of the category of employees occupying permanent jobs in the upper, middle and administrative levels, which are (375) from the total population of the research sample. The study variables are as follows, the independent variable is job alienation, represented by (lack of power, functional isolation, and self-alienation), the dependent variable is the efficiency of institutional performance, represented by (self-confidence, perfect work completion, effective social communication), and there is the axis of Islamic management. And the mediating variable is (type, institution, educational qualification, years of experience, and administrative level). The study will follow an analytical descriptive approach to describe and analyze the phenomenon of job alienation, and rely on the quantitative approach through the questionnaire survey. The pilot test will distribute to (40 samples), and the influence of the study variables (ID & DV) will be verified through the "Islamic management" axis.

Keywords: job alienation, efficiency of institutional performance, Islamic management, Oman, the state council, the Shura Council

المقدمة

لقد كانت بداية ظهور الاغتراب حسب ما ذكره عدد من الباحثين أمثال (منصور، والساسي، الشايب، 2006) في الجانب الديني لدى "مارتن لوثر" والذي كان يدل على البعد أو الاغتراب عن الله، ثم تحول بعد ذلك إلى الجانب الفلسفي لدى علماء الاجتماع، وكما أضاف (ماركوز هريت، 2008) كان التحول لمفهوم الاغتراب لدى هيجل الذي أطلق عليه أبو الاغتراب، وعلى ضوء ذلك كانت أغلب كتاباته تهم بمفهوم الاغتراب في مجال العمل، ولذلك فإن السبب الرئيسي لهذا الاهتمام لما كان يعاني منه العامل في بيئة العمل من عدم وجود قوانين تحميهم. وفي ظل ما تمر به المؤسسات بشكل عام والعالم العربي بشكل خاص من تطورات وتحولات ومتغيرات متسارعة في شتى المجالات فرضت على هذه المؤسسات الاستمرار والحفاظ على مستويات الأداء لمواكبة التطورات في العالم، حتى تستمر في تأدية مهامها وواجباتها بكفاءة وتنافسية (الحجاييا دهمه، 2018)، وعلى رغم من فقدانها لكوادرها البشرية أن كان ذلك من خلال الاستغناء عنهم أو من خلال الاعتماد على التكنولوجيا وبالذات بعد ما شهده العالم من تبعات انتشار جائحة كوفيد 19، و تشير الاحصائيات إلى أن عدد العمانيين المسرحين من وظائفهم في عام 2020م بلغ (12296) عاملاً حسب تصريح جريدة الرؤية العمانية. وعلى ضوء ذلك أصبح من الضروري على الإدارات العليا في المنظمات وضع استراتيجيات واضحة للتعامل مع المتغيرات في بيئات العمل، ومن زاوية أخرى يوضح (الحجاييا، دهمه، 2018) بأن المؤسسات التي تتصف في كثير من الأحيان ببعض الغموض والتعقيد الناتج عن القرارات التي اتخذتها الإدارة العليا من أجل مواكبة الظروف التي قد سبق التطرق لبعضها بلا شك لامست الجوانب الاجتماعية والنفسية للموظف، لذلك فإن على المؤسسات إعداد سياسات واضحة لإدارة الموارد البشرية تساعد على تحقيق الأهداف التي رسمتها، على أن تكون بمثابة دليل استرشادي لتوجيه عملية صنع واتخاذ القرارات.

ويرى عدد من الباحثين والمهتمين بعلم الإدارة أن هذا الشعور السلبي قد تكون له نتائج عكسية على كفاءة الموظف في إنجاز المهام الوظيفية المكلف بها أو الشعور بالضعف وعدم القدرة على حل المشكلات التي تواجههم. (علوان، 2011). ولقد نسلط الضوء في هذه الدراسة على مجلس الدولة والشورى في سلطنة عُمان فإن مجلسي الدولة والشورى في سلطنة عُمان يعتبران مؤسستين برلمائيتين، تعملان كحلقتي وصل بين الحكومة والشعب، استناداً بذلك على قانون مجلس عُمان رقم (2021/7) على أن تكون لكل منهما الشخصية الاعتبارية ويتمتعان بالاستقلال الإداري والمالي، كما سوف يتم الحديث عن المجلسين في الفصول القادمة بشكل مفصل. ولنعود في الحديث عن إدارة الموارد البشرية نتطرق في البداية إلى تعريفها كما ذكرها (عبد اللطيف، 2015) والتي "يقصد بإدارة الموارد البشرية بشكل عام ومختصر، الاستفادة المؤسسة من العنصر البشري لديها بأفضل طريقة ممكنة، مستفيدة بذلك من الكفاءات والخبرات والقدرات التي تمتلكها للوصول إلى أفضل إنتاجية ممكنة محققة بذلك الأهداف الاستراتيجية"، ومن زاوية أخرى يعتبر العنصر البشري من أهم العناصر التي تعتمد عليها المؤسسات في تنفيذ خططها واستراتيجياتها، ولضرورة نجاح المؤسسة في إدارة الموارد البشرية، عليها أن تفهم وتدرس مصطلحات الإدارة من جميع المستويات وتطلع على النظريات والتجارب العالمية في هذا المجال. وفي ظل التحولات المتسارعة التي تعيشها مؤسسات العالم والتي تم التطرق لها فيما سبق، ظهرت ممارسات قيادية تتسم بالغموض والتعقيد كان لها التأثير السلبي على الجوانب الإدارية والاجتماعية والنفسية للعاملين في المؤسسات، ولأهمية الاعتراف بهذه الظاهرة وعدم تجاهلها من قبل الإدارات العليا في المؤسسات، تطرق الباحث لموضوع أثر الاغتراب الوظيفي على كفاءة الأداء المؤسسي من منظور الإدارة الإسلامية، دراسة تطبيقية على موظفي مجلس الدولة، والشورى في سلطنة عُمان، ونظراً لأن طبيعة هذه الدراسة تأخذ الاغتراب الوظيفي من منظور الإدارة الإسلامية، حيث أن منظور الإدارة الإسلامية بلا شك يساعد في معالجة هذه الظاهرة ولعل من المناسب أن نبين كيف تعتنى الإدارة الإسلامية بالموارد البشري وكيف تستفيد من قدراتهم وامكانياتهم بأفضل طريقة ممكنة، لذلك سوف يكون الحديث عنها حسب ما تتوفر للباحث من مصادر ومعلومات. وللحديث عن الاغتراب من المنظور الإدارة الإسلامي في واقعنا المعاصر يجب الأخذ بالاعتبار أيضاً ضغوط العمل والإحباط لما لهم من ارتباط وثيق بهذه الظاهرة، وقبل الخوض في الحديث عن الاغتراب علينا أن نشير إلى اهتمام الإسلام بالإدارة، ولقد كان لمفهوم الإدارة في الإسلام معاني كثيرة وتفسيرات ارتبطت بالمنهج الإسلامي الرباني، حيث كان لمصطلح الإدارة في السلام مدلولات أخرى قد لا تأتي بنفس المصطلح وهذا ما ذكره الدكتور (المطيري، حزام 2015)، حول لفظ الإدارة مشتق من الفعل (أدار) وقد جاء ذكرها في القرآن الكريم بموضوع واحد في قوله تعالى (إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ) البقرة (282)، ومن منطلق هذه الآية يمكن أن نوضح تعريف الإسلام للإدارة من خلال ما بينه الدكتور حزام المطيري هو "نشاط جماعي مشروع يقوم به الراعي أو أرباب العمل مع موظفيه العاملين في جميع الأجهزة الحكومية من خلال تقديم خدمة أو سلعة مباحة...." وللحديث عن الغربة وكيف تحدث عنها الاسلام ما أتى ذكره في الغربة على لسان خير البشر عن أبي هريره

عن الرسول □ "بدأ الإسلام غريبًا وسيعود غريبًا كما بدأ فطوبى للغرباء، قيل يا رسول الله من الغرباء؟ قال: الذين يصلحون إذا فسد الناس" صحيح البخاري.(59) وفي المقابل تسعى الإدارة العليا في المؤسسة إلى تحقيق أهدافها ورسالتها التي وضعتها على شكل استراتيجيات قصيرة وطويلة المدى، و قبل الخوض في الحديث عن مصطلح الاغتراب يجب أن نوضح مدى تعدد الاستخدامات والمفاهيم المختلفة للاغتراب بحسب اختلاف مجالات الدراسة، لذلك يعتبر تحديد مفهوم الاغتراب بشكل عام من المفاهيم المعقدة ويعود السبب في ذلك لكثرة المجالات التي تحدثت عن هذه الظاهرة، لذلك اتفق من تطرق لهذا الموضوع على عدم وجود تعريف محدد له، وترك المجال للتخصص أو المجال أو الزاوية التي يتناولها الباحث، لذلك سوف يكون الحديث عن مصطلح الاغتراب في هذه الدراسة، مثلما عرفة (أبو النصر، 2012) حيث أعتبره اغتراب الشخص عن من حوله من الأشخاص والعمل الذي يقوم به، والمكان الذي ينتمي له، وأيضًا المؤسسة التي يعمل لها، والذي يكون سبب في انزاله أو ابتعاده عن بيئة العمل والعاملين في المؤسسة والذي بلا شك يكون الأثر العكسي على أهداف المؤسسة وما تسعى لتحقيقه. وبناءً على ذلك زاد اهتمام الباحثين في السنوات الماضية وتعددت الجهود لوضع تعريف محدد وواضح يحدد سياسة إدارة الموارد البشرية، من خلال تسليط الضوء على المورد البشري في المؤسسات والبحث عن أسباب تدني أدائها والعوامل الرئيسية التي كانت سبب في فشل العديد من المؤسسات أو ارتفاع معدلات الدوران الوظيفي لعدد من بيئات العمل أن كان ذلك داخل المؤسسة الواحدة أو المؤسسات أخرى منافسه لها (الحجابيا، دهمه 2018)، و يعتبر الاغتراب الوظيفي من الظواهر التي ظهرت في القرون الماضية وسلط العلماء والباحثين الضوء عليها وصولًا لما تطرق له العالم هيجل (أبو الاغتراب)، والذي يعتبرها من أخطر الظواهر التي تصيب العاملين. وإن القدرة وحدها غير كافية لكي يعمل الموظف بكفاءة ممكنة إذا لم يكن هناك دافع يدفعه للعمل، لذلك كفاءة الموظف تتوقف على عنصرين أساسيين هما القدرة على العمل والرغبة فيه، وتمثل القدرة على العمل فيما يمتلكه الموظف من مهارات ومعارف وقدرات بالإضافة إلى الاستعداد الشخصي والقدرات التي ينميها التعليم والتدريب، أما الرغبة في العمل فتمثل في التحفيز الذي يدفع سلوك الفرد في الاتجاه الذي يحقق أهداف المؤسسة، وتمثل عملية التحفيز في العوامل والمؤثرات الداخلية والخارجية في المؤسسة التي تشجع الموظف على زيادة أدائه. (مرعي، 2005) ومما لا شك فيه بأن بيئة العمل داخل المؤسسة ترتبط بشكل أساسي على مدى استيعابها للمفاهيم الحديثة لعلوم الإدارة، ومدى مقدرة المؤسسة على البقاء ومنافسة، وذلك ما بينة (كوتلر، 2000) عندما وضع بأن كفاءة الأداء المؤسسي يرتبط بمدى مقدرة الإدارة العليا على الاستفادة بالشكل مناسب من الموارد البشرية والمالية والمادية والمعلومات المتوفرة لديها. و قد يعاني بعض الموظفون العاملون في المؤسسات من عدة مظاهر يكون لها الأثر العكسي على الفرد والمؤسسة مثل القلق والتوتر والاكتئاب وتحقير الذات والانطواء والعزلة وغيرها من العوامل، ويعود السبب في ذلك لعدم احساسهم بقيمة ما يقدموه من عمل وفقدانهم للتقدير من قبل الإدارة، (محمد، وبلجات، 2008)، ومن أبرز هذه الظواهر والتي تطلب البحث عن مسبباتها وطرق علاجها، شعور الموظف بالاغتراب الوظيفي والذي يعد ظاهرة إنسانية لها مسببات عدة وأبعاد مختلفة تزداد كلما زادت المسببات على الموظف في بيئة العمل، وعلى الرغم من تعدد مسببات الاغتراب الوظيفي في بيئات العمل إلا أن نتائجها غالبًا تكون متشابهة. ويذكر كل من (عبدالله، فايزة، عبدالله، عادل 2020) بأن الاغتراب الوظيفي من الظواهر ذات مظاهر وابعاد متعددة، دعت الباحثين والفلاسفة والمفكرين والنقاد باعتبارها ظاهرة قد تحدث في أي مجتمع، و تعتبر ظهورها مؤشر خطير في البيئة الوظيفية لما لها من نتائج سلبية على العاملين، مما تكون سببًا في شعور الموظف بانعدام الثقة والخوف أو عدم مقدرته على اتخاذ القرارات الصائبة التي تواجهه في بيئة العمل ولذلك يكون تأثير نتائجها سلبية على الموظف بشكل خاص وعلى المؤسسة بشكل عام، مما يدفع الموظف للانعزال والابتعاد عن العلاقات الوظيفية أو الاجتماعية. وبناءً على المعطيات سابقة الذكر في موضوع الدراسة فإن الباحث يفترض وجود أثر للاغتراب الوظيفي بعناصره الثلاثة (انعدام القوة، العزلة الوظيفية، غربة الذات) على كفاءة الأداء بعناصرها الثلاثة (الثقة بالنفس، إنجاز العمل بإتقان، التواصل الاجتماعي الفعال)، ويعتقد الباحث بأن كفاءة الأداء ومعدلات الإنتاج تعتمد بشكل كبير على مستوى الاغتراب الوظيفي الذي يشعر به الموظف، فكل ما كان مستوى الاغتراب أو إحدى عناصره الثلاثة عالي كل ما كانت كفاءة الأداء أو إحدى عناصره متدنية، والعكس صحيح، ومن هذا المنطلق وجد الباحث ضرورة قياس درجة تأثر الاغتراب الوظيفي على كفاءة الأداء لدى عينة من موظفي مجلس عُمان (مجلس الدولة، والشورى) في سلطنة عُمان، وفقًا للمتغيرات الشخصية (النوع، المؤسسة، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المستوى الإداري)، و يمكن تلخيص سبب اختيار الموضوع في النقاط التالية:

- 1- عدم وجود خطة استراتيجية للمؤسسة.
- 2- عدم وجود معيار واضح يبنى عليه تدرج الموظف إداريًا.

- 3- عدم وجود بطاقة وصف وظيفي يستند عليها الموظف في أداء المهام الموكلة له.
- 4- ارتفاع معدلات الدوران الوظيفي لدى مجتمع الدراسة.
- 5- المخاطر التي تواجه المؤسسة (مجتمع الدراسة) جراء وجود واستمرار إشكالية الدراسة.
- 6- قلة الدراسات والبحوث التي تناولت موضوع الدراسة بشكل عام وفي سلطنة عمان، مما دفع الباحث للمساهمة في إثراء المكتبة العربية.
- 7- ميول الباحث إلى دراسة المواضيع التي لها علاقة بالإدارة وإدارة الاعمال وتنمية الموارد البشرية مما يتطلب الإلمام بالأساليب الإدارية وأفضل الممارسات التطبيقية التي تحسن وتطور أداء الموظفين.

حدود الدراسة

تستند الدراسة على أربعة مرتكزات سوف أبينها تباعاً، المرتكز الأول الحدود الموضوعية والتي هي أثر الاغتراب الوظيفي على كفاءة الأداء المؤسسي من منظور الإدارة الإسلامية في مجلس الدولة، والشورى، ويرجع السبب الرئيسي لاختيار الحدود الموضوعية هو التأكيد على أهمية تطبيق النظم الحديثة في علم الإدارة وموائمتها مع النظام الإسلامي حيث تحتم العلوم الإدارية والنظم الإسلامية بالإنفاق في إنجاز الاعمال، وفي ضوء ذلك ما أشار إليه (العتيبي، 2008) حول كفاءة الأداء بأنه نتاج الجهد المبذول من الموظف لإنجاز الاعمال الموكل بها من أجل تحقيق رؤية وأهداف المؤسسة، ويضيف (سالم، 2006) المقصود بالكفاءة هو العمل أو الجهد الذي يقوم به الموظف بالشكل الصحيح، ولذلك فإن كفاءة الأداء تساعد على أداء المهام بالشكل الصحيح ومنتظم ودقيق. وعن عائشة أم المؤمنين: أن النبي -عليه أفضل الصلاة وأتم التسليم- قال "أن الله تعالى يجب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه". أخرجاه أبو علي والطبراني. ووفق ما ذكر فإن كل ذلك يساعد في معالجة الاغتراب الوظيفي كأحد الأنظمة التي يجب تفعيلها في المؤسسات الحكومية بشكل عام ومجلس الدولة، والشورى بشكل خاص وكيف يمكن أن يؤثر تطبيق الإدارة الإسلامية في المؤسسة على تحسين كفاءة الأداء للموظف، ويذكر (عبدلوي، السلمي 2014) بأن النظام الإسلامي في الإدارة كان أسلوب حياة أستخدامه المسلمين لتسيير شؤونهم وذلك بالرجوع إلى السنة والقرآن الكريم من خلال وضع الأسس والقواعد التي تبين وتوضح علاقة المسلم بنفسه أو مع أخيه من واجبات ومسؤوليات، وما يترتب لعدم تطبيقها من تبعات سلبية على الموظف مثل انعدام القوة وغربة الذات والعزلة الوظيفية، وكيف يمكن أن يساعد تطبيق علم الإدارة الحديثة المرتبطة بالمنهج الإسلامية على استئصال الظواهر السلبية في المؤسسات مما ينعكس بشكل إيجابي على كفاءة أداء العاملين من خلال الثقة بالنفس و إنجاز الاعمال بإتقان التواصل الاجتماعي الفعال، ووضوح آليات التقييم والمتابعة لدى الإدارات العليا على حدّ سواء، كما أن تطبيق النظام الإسلامي توازياً مع النظام الإداري سوف يخلق بيئة عمل صحية ترفض بكل شكل من الاشكال التمييز بين الموظفين في بيئات الاعمال، و معالجة ظاهرة الاغتراب الوظيفي بأسس على مبدى الاجادة والإنتاجية و هو المعيار الأساسي و العامل الفارق في الترقية أو المكافئة بين الموظفين. وتقتصر الحدود الزمانية للدراسة على الفترة الزمانية منذ 2011 وحتى 2020، ويعود السبب لاختيار الحدود الزمانية للدراسة إلى أن هذه الفترة تعتبر فترة انتقالية لعمل المجلس أن كان ذلك في تحديث القوانين التي تعمل عليها أو الصلاحيات الممنوحة لها من قبل الحكومة، بالإضافة إلى أن هذه الفترة تعتبر من الفترات التي تم توظيف أعداد كبيرة ولأول مرة منذ تأسيسها مما أدخل الإدارة العليا في محاولة وضع نظام لتطبيق آليات للترقية والمكافئات، وبسبب عدم وجود استراتيجية واضحة إلى الآن في تطبيق الأنظمة الإدارية العلمية والبعد عن النظام الإسلامي كانت الآليات بعيدة عن الأساليب العلمية الحديثة في علوم الادارة، وعدم تفعيل بطاقات الوصف الوظيفي للموظف، كما أن هذه الفترة تم نقل المؤسسات إلى مبنى واحد مما فتح المجال للمقارنات بينهما في أساليب الإدارة ومحاولة وضع المعايير التي يبنى من خلالها تقييم ومكافئة العاملين فيهما. وكما تشتمل الحدود المكانية للدراسة على الولايتين الحكوميتين في سلطنة عُمان هما (مجلس الدولة، والشورى) والتي يمكن من خلالها معرفة درجة الاغتراب الوظيفي على كفاءة الأداء المؤسسي ومعالجتهما، ومن ثم تطبيق النتائج على باقي المؤسسات الحكومية، من خلال تأسيس منهج الإدارة الحديثة والإسلامية كآلية واضحة لتقييم كفاءة الاداء ومكافئة الموظفين فيهما. وقد اقتصر الحدود البشرية للدراسة على شاغلي الوظائف الدائمة في الولايتين الحكوميتين والذين هم في المستويات الإدارية العليا والوسطى والمباشرة، باستثناء رئيسي الولايتين والوكلاء والمستشارين والخبراء ومن في حكمهم وأعضاء المجلس، كون الإدارة العليا هي المعنية بتطبيق الأنظمة في المؤسسات، والإدارة الوسطى والمباشرة هي التي تتأثر بعدم تطبيق أسس الإدارة الحديثة من منظور الإدارة الإسلامية بشكل علمي حديث، مما يكون سبب أساسي في انتشار ظاهرة الاغتراب الوظيفي.

اهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في تشخيص وقياس وجود ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى موظفي مجلس الدولة، والشورى ومدى تأثيرها على الأداء المؤسسي، كما أنها تساعد الإدارة العليا في فهم الجانب النفسي والمعنوي للموظف وكيفية التعامل معه من خلال معرفة التأثير الكبير للاغتراب الوظيفي بجميع عناصره التي تطرقت لها الدراسة وتأثيرها على كفاءة الأداء بعناصره الثلاثة داخل المؤسسة، وتضاف إلى ذلك مساعدة الإدارة العليا لاكتشاف الاسباب الكامنة وراء تشعب هذه الظاهرة ومعرفة طرق علاجها، وأيضاً خلق قيادات إدارية متمكنة ومطلعة على العلوم الإدارية الحديثة والتي تساعد في وضع الاستراتيجية لمجتمع الدراسة، والعمل على استئصال التأثيرات السلبية لهذه المشكلة، كما تكمن أهمية الدراسة في مساعدة الإدارة العليا في معرفة أي من العناصر التي لها تأثير أكبر على كفاءة أداء الموظفين، وبالإضافة لذلك تتمثل أهمية الدراسة الحالية أيضاً في كونها شملت جانبين مختلفين هما الأهمية النظرية والأخرى الأهمية التطبيقية، والتي سوف نقوم بعرضهما بشكل مستقل.

على المستوى النظري (العلمي): وتمثل في أن الدراسة جاءت:

- لتأكيد على ما بينه العديد من الباحثين في علم النفس والإدارة بأن الشعور بالوحدة (الاغتراب) يعتبر واحدة من أخطر ظواهر السلوك الإنساني ذات التأثير مباشر على الفرد وعلاقته مع المجتمع الذي يعيش فيه، وهذا الشعور أو التأثير يجب ألا يتم تجاهله إذا كان الموظف ذا أولوية لدى المؤسسة ويراد أن يعيش حياة يستطيع من خلالها أن يقدم ما يخدم نفسه ومؤسسته ومجتمعه.
- لوضع تصور واضح لمفهوم الاغتراب الوظيفي في علم الإدارة العامة، وكيف يؤثر على أداء العاملين في المؤسسات، وطرق معالجته أو التقليل من الآثار المترتبة عليه.
- لمعرفة مستوى كل من وجود الشعور بالاغتراب الوظيفي وكفاءة الأداء المؤسسي على الموظف من جهة والمؤسسة من جهة أخرى، وأيضاً إبراز دور الإسلام في حل ظواهر الاغتراب ومعالجتها.
- لتضيف معلومات واضحة وصریحة حول ظاهرة الاغتراب الوظيفي وأثرها على كفاءة الأداء المؤسسي من خلال الإطار النظري والذي أمل من دراسة هذا الموضوع إثراء المكتبات التي يستطيع من خلالها باحثين آخريين في المستقبل من الرجوع لها وتكملة ما توصلت له من استنتاجات وتوصيات لأهمية فهم هذه الظاهرة "الاغتراب الوظيفي" وتأثيرها على كفاءة الأداء المؤسسي لدى العاملين في القطاعات الحكومية أو الخاصة.

على المستوى التطبيقي (العملي)

وقع اختيار الباحث لموضوع الاغتراب لما له من أثر وأهمية على الجانب النفسي للموظف، وهذا ما تم استشعاره في بيئة العمل خلال السنوات الماضية، وما تعكسه وجود بيئة عمل صحية في تحسين كفاءة أداء الموظف أو بيئة عمل غير صحية وتأثيرها السلبي على المردود العملي، كما تكمن أهمية الدراسة في مساعدة الإدارة العليا في مجلس الدولة، والشورى على معرفة المسببات والعوامل التي ساعدت في ظهور هذه المشكلة (الاغتراب)، وتوجيه الأنظار حول ضرورة الحد من انتشارها بين الموظفين لما له من نتائج فعالة في تعزيز الشعور بالرضا والولاء والعدالة، وبالتالي رفع مستوى كفاءة الأداء، والتقليل بلا شك من معدلات الدوران الوظيفي والذي بدوره يساعد المؤسسة على الاحتفاظ بكوادرها، وما هي والاستنتاجات التي توصل لها الباحث من خلال دراسته لهذه الظاهرة التوصيات التي توصل لها للحد من تفاقمها والعمل على دعم وتطبيق الأنظمة العادلة، على سبيل المثال تعيين الكوادر المتخصصة في المكان المناسب، وأن لا يكون التعيين مبني على المصلحة الشخصية أو المحسوبية أو بشكل عشوائي لسد النقص أن وجد، وأيضاً وضع نظام فعال للحوافز مبني على أسس علم الإدارة والمنهج الإسلامي ووضع نظام عادل لتقييم الأداء ذا معايير واضحة وشفافة للجميع مستنداً على علم الإدارة الحديثة و القيم الإسلامية من أجل زيادة ولائهم الوظيفي وبكل تأكيد سوف ينعكس على إنجاز الأعمال بسرعة وجدية، وأخيراً أسعى من خلال هذه الدراسة لتقلص توصيات للإدارة العليا في مجلس الدولة، والشورى معتمداً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج.

مشكلة الدراسة

بسبب تدني تطبيق مبادئ الإدارة المعتمدة على علوم الإدارة الحديثة و الإسلامية في بعض التعاملات الإدارية والذي يمكن استشعار العديد من المشاكل التي تواجه الموظف بشكل عام في المؤسسات الحكومية وفي مجلس الدولة والشورى بشكل خاص، والتي تؤثر على مستوى

كفاءة الأداء، وغالبًا ما تنعكس على متلقي الخدمة أو مستوى الإنتاجية والالتزام بساعات العمل الرسمية وايضًا لعدم وجود و الاعتماد على الاختصاصات أو بطاقات الوصف الوظيفي في التكليف بالمهام أو معايير تقييم الأداء، كل ذلك يأتى بشكل أو بآخر لخلق بيئة عمل بين الموظفين غير صحية أو غير جاذبة تكون عامل أساسي لشعور الموظف بالاغتراب الوظيفي والإحباط وانعدام القوة في اتخاذ القرارات الحاسمة في الأوقات المناسبة، ويذكر (الريبيعي والحدراوي، 2013) بأن تعامل الإدارة العليا في المؤسسات مع الموظفين بمستوى متدني من الانصاف في أي مستوى من التعامل بعيدًا عن مبادئ الإدارة الصحيحة لها تبعات تؤثر بشكل سلبي على الموظف مما يكون إحدى أسباب ظهور الاغتراب الوظيفي. ومن خلال عمل الباحث في مجلس الدولة منذ عام 2011م والتي تعتبر هذه المؤسسة الشورية أحد جناحي مجلس عُمان البرلماني مع الجناح الاخر مجلس الشورى كما ذكرنا سابقًا، فقد تدرج الباحث خلال هذه الفترة في عدة وظائف تلمس خلالها مشكلة الدراسة وقد استشعر مظاهر الاغتراب الوظيفي وآثارها السلبية على الموظف والمؤسسة لعدد من الحالات لدى موظفي مجلس الدولة والشورى ممن كانوا يميلون إلى العزلة في بيئة العمل أو بمصطلح الدراسة الشعور بالاغتراب الوظيفي، بسبب عدة ظروف قد تكون واضحة بالنسبة للباحث وأخرى مجهولة دعت للتطرق لها والبحث عن مسبباتها وعوامل تكاثرها، مما جعل اداء بعض الموظفين يتراجع أو يقل عما كان عليه في بداية التحاقه بالعمل، وتعدى ذلك الى أن عدد منهم يفكر بشكل جاد ترك العمل في المؤسسة و الالتحاق بمؤسسات أخرى وأخيراً اتخذوا قرار الاستقالة بسبب عدم مقدرتهم على التعامل مع الظروف التي تحيط بهم فكان قرار الاستقالة الحل الأخير والأمثل من وجهة نظرهم للابتعاد عن هذه البيئة التي لا يشعر فيها بالانتماء أو مقدرته على الاستمرار في بذل الجهد، والبحث عن مكان آخر يستطيع أن يجد فيه ذاته و يبني علاقاته الاجتماعية في بيئة العمل، و من مظاهر الاغتراب التي تمت ملاحظتها في المؤسسة خلال السنوات العشر الماضية، وبحسب افادة دائرتي الموارد البشرية في مجلس الدولة، والشورى بأن هناك تزايد في إعداد الموظفين ممن قدموا طلب الانتقال لمؤسسات أخرى، أو الاستقالة، كل هذا يتطلب على أثرها البحث والتقصي لمعرفة الأسباب الكامنة ورائها وطرق علاجها أو الحد من انتشارها، من خلال الاستعانة بالأساليب الحديثة أن كان في البحث العلمي أو في علوم الإدارة، لذلك وقع اختيار الباحث لموضوع الدراسة بهدف البحث والتقصي وإيجاد الحلول المناسبة التي تساعد الإدارة العليا التقليل من ارتفاع معدلات الدوران لكوادرها البشرية في السنوات القادمة. ويسعى الباحث لتأصيل مفهوم ظاهرة الاغتراب الوظيفي وقياس درجة وجوده في المؤسسة، ومن ثم إيجاد الطرق والأساليب الحديثة والمناسبة لعلاج هذه الظاهرة أو إيجاد الحلول التي تساعد الإدارة العليا في الحد من انتشارها، مستندًا في ذلك على الدراسات والأبحاث العلمية لمن سبقونا من الباحثين في مجالات علم الإدارة والتي تطرقت لمثل هذه الظواهر بشكل مباشر أو غير مباشر، من أجل معرفة أفضل الممارسات والأساليب لعلاجها والمقترحات المناسبة.

أسئلة الدراسة

وبناءً على ما تقدم جاءت أسئلة الدراسة على النحو التالي: -

- 1- ما درجة الاغتراب الوظيفي لدى موظفي مجلس الدولة، والشورى في سلطنة عُمان من منظور الإدارة الإسلامية؟
- 2- ما أثر كفاءة الأداء المؤسسي على درجة الاغتراب الوظيفي من منظور الإدارة الإسلامية لدى موظفي مجلس الدولة، والشورى؟
- 3- ما أثر الاغتراب الوظيفي على كفاءة الأداء المؤسسي من منظور الإدارة الإسلامية لدى موظفي مجلس الدولة، والشورى؟
- 4- هل توجد فروق في إجابات المستجيبين على تحقيق كفاءة الأداء المؤسسي تعزى للمتغيرات الشخصية المتمثلة ب (النوع، المؤسسة، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المستوى الإداري)؟

أهداف الدراسة

يسعى الباحث من خلال دراسة هذا الموضوع إلى تحقيق الأهداف التالية: -

- 1- قياس درجة الاغتراب الوظيفي لدى موظفي مجلس الدولة والشورى في سلطنة عُمان من منظور الإدارة الإسلامية.

- 2- تحليل أثر كفاءة الأداء المؤسسي على درجة الاغتراب الوظيفي من منظور الإدارة الاسلامية لدى موظفي مجلس الدولة والشورى.
 3- توضيح أهمية تطبيق الإدارة الإسلامية على كفاءة الأداء المؤسسي وأثره على الاغتراب الوظيفي.
 4- توضيح الفروق بين كفاءة الأداء المؤسسي والمتغيرات الشخصية.

فرضيات الدراسة

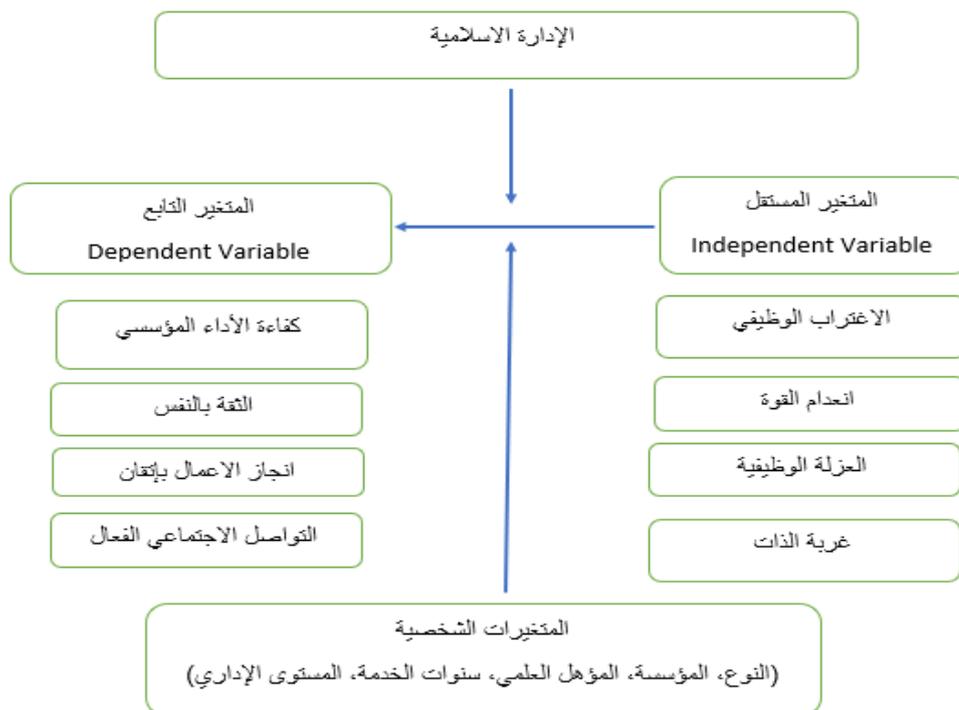
بُنيت هذه الدراسة على مجموعة من الفرضيات للإجابة على الإشكالية الرئيسية وهي: -

الفرضية

- **الرئيسية الأولى (H01):** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0,05$ للاغتراب الوظيفي المتمثل بـ (انعدام القوة، العزلة الوظيفية، غربة الذات) على كفاءة الأداء المؤسسي من منظور الإدارة الاسلامية لدى موظف مجلس الدولة، والشورى، وانبثقت عنها الفرضيات الفرعية التالية: -
 الفرضية الفرعية الأولى (H01:1) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0,05$ لانعدام القوة على كفاءة الأداء المؤسسي لدى عينة الدراسة.
 الفرضية الفرعية الثانية (H01:2) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0,05$ للعزلة الوظيفية على كفاءة الأداء المؤسسي لدى عينة الدراسة.
 الفرضية الفرعية الثالثة (H01:3) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0,05$ لغربة الذات على كفاءة الأداء المؤسسي لدى عينة الدراسة.

الفرضية

- **الرئيسية الثانية (H02):** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0,05$ للاغتراب الوظيفي على كفاءة الأداء المؤسسي المتمثل بـ (الثقة بالنفس، وإنجاز العمل بإتقان، والتواصل الاجتماعي الفعال) من منظور الإدارة الاسلامية لدى موظفي مجلس الدولة والشورى، وانبثقت عنها الفرضيات الفرعية التالية: -
 الفرضية الفرعية الأولى (H02:1) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0,05$ للاغتراب الوظيفي على الثقة بالنفس لدى أفراد العينة.
 الفرضية الفرعية الثانية (H02:2) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0,05$ للاغتراب الوظيفي على إنجاز العمل بإتقان لدى موظفي مجلسي الدولة والشورى.
 الفرضية الفرعية الثالثة (H02:3) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0,05$ للاغتراب الوظيفي على التواصل الاجتماعي الفعال لدى موظفي مجلسي الدولة والشورى.
 ■ **الفرضية الرئيسية الثالثة (H03):** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المستجيبين لأثر الاغتراب الوظيفي على كفاءة الأداء المؤسسي من منظور الإدارة الإسلامية لدى عينة الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية المتمثلة (النوع، المؤسسة، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المستوى الإداري).



الشكل (1)

الدراسات السابقة

قام الباحث باستقراء العديد من الدراسات السابقة وذلك من خلال الرجوع إلى المكتبات الموجودة في حدود بحث الباحث، والدراسات العلمية والدوريات والمجلات، وأيضاً مستعيناً بشبكة المعلومات الدولية للبحث في موضوع الدراسة " أثر الاغتراب الوظيفي على كفاءة الأداء المؤسسي، كما وثق الباحث الدراسات السابقة التي أطلع عليها ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة، والتي اخذت متغيرات الدراسة مجتمعة أو مفردة "الاغتراب الوظيفي"، "كفاءة الأداء المؤسسي"، "مجلس الدولة، والشورى"، "منظور الإدارة الإسلامية" بهدف الاستفادة منها، والتعرف على الأساليب والمنهجيات التي اتبعتها الباحثين في إعداد دراساتهم، والاطلاع على النتائج والتوصيات التي توصل لها، كما قام الباحث بتصنيف الدراسات إلى عربية و أجنبية ولقد تم ترتيبها حسب الزمن من الاحداث إلى الاقدم، ومن أهم الدراسات.

الدراسات السابقة المتعلقة بالاغتراب الوظيفي

1- دراسة العنابي، عماد، العلاقة بين الشعور بالاغتراب الوظيفي ودافعية انجاز الهدف لدى المرشدين النفسيين، العراق.
هدفت الدراسة لمحاولة الكشف عن طبيعة العلاقة بين أبعاد الشعور بالاغتراب الوظيفي ودافعية إنجاز الهدف، وتكمن مشكلة الدراسة في التركيز والاهتمام بتحسين وتفعيل الأداء في المجال التربوي لتحقيق الأهداف المطلوبة، وبرزت أهمية الدراسة في التركيز على تحسين وتفعيل الأداء في المجال التربوي، كون الارشاد النفسي أصبح جزء رئيسي في أي نظام تربوي. ولقد قام الباحث بتطبيق المقياس الموضوعي للشعور بالاغتراب الوظيفي والمقياس الموضوعي لدافعية إنجاز الهدف في هذه الدراسة، كما طبقت الدراسة على عينة مكونة من (232) مرشداً نفسياً، ولقد توصلت الدراسة إلى أبرز نتائجها والتي تؤكد على وجود مستوى عال جداً للشعور بالاغتراب الوظيفي، ومستوى منخفض لدافعية إنجاز الهدف، وأن العلاقة بين دافعية إنجاز الهدف كانت لها علاقة ارتباطية عكسية مع الشعور بالاغتراب عمومًا مع أبعاده الخمسة.

ولقد استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة للتعرف على الإطار النظري للاغتراب الوظيفي، إلا أن الدراسة الحالية تختلف عن هذه الدراسة في اختيار المتغير التابع المتمثل بكفاءة الأداء المؤسسي من منظور الإدارة الإسلامية ومجتمع الدراسة المتمثل في مجلسا الدولة والشورى في سلطنة عُمان.

2- دراسة محمد، علوان وبلجات، باقر، دور ممارسات الموارد البشرية الدولية في معالجة مشكلة الاغتراب الوظيفي.

هدفت الدراسة إلى قياس واختبار دور ممارسات الموارد البشرية الدولية التي تمتلكها العينة المبحوثة لمعالجة مشاكل الاغتراب الوظيفي، وتكمن مشكلة الدراسة في معالجة مشاكل التي تعاني منها عينة الدراسة والمتمثلة بضعف القدرة على التأثير وضياح المعنى ونقص المعايير وايضا ضعف العلاقات مع الاخرين وغربة الذات. كما تبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على ممارسات الموارد البشرية الدولية في معالجة مشكلة الاغتراب الوظيفي، ضرورة الاهتمام بإدارة الموارد البشرية الدولية من أجل معالجة ظاهرة الاغتراب الوظيفي الذي يعاني منها العاملين، كما أن هذه الدراسة اتبعت المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت على عدة أساليب إحصائية تمثلت في الوسط الحسابي الموزون، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط البسيط سيرمان، كما أن الدراسة توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية والاعتراب الوظيفي، ولقد توصلت الدراسة أيضاً إلى وجود علاقة تأثير مباشرة بين الموارد البشرية الدولية والاعتراب الوظيفي، وكانت أبرز توصيات الدراسة بأن هناك تأكيد واضح من قبل العينة المبحوثة على توفير فرص لتطوير مهارات الافراد من خلال الاهتمام بهم وتوفير البرامج التدريبية والتعليمية الضرورية. وقد استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري للاغتراب الوظيفي. إلا أن الدراسة الحالية تختلف عن هذه الدراسة من خلال المتغيرات وعناصرهما، ومجتمع الدراسة والعينة المبحوثة بالإضافة إلى انها أخذت منظور الإدارة الإسلامية.

3- دراسة عبدالله، فايزة و عبدالله، عادل، ظاهرة الاغتراب الوظيفي (أسبابها، نتائجها، سبل علاجها)

هدفت الدراسة إلى التعرف على ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات التعليمية في دولة الكويت، وتكمن مشكلة الدراسة في بحث أسباب الظاهرة وآثارها وسبل مواجهتها، وتظهر أهمية الدراسة في تسليط الضوء على معاناة العاملين في المؤسسات التعليمية من ظاهرة الاغتراب الوظيفي، حيث أن هذه الدراسة اتبعت المنهج التحليل الاحصائي من خلال الاستعانة بالاستبانة التي وزعت على عينة عشوائية، ولقد توصل الباحثان في هذه الدراسة على أن التمييز بين العاملين، وعدم مشاركتهم في اتخاذ القرارات كانت من أهم اشكال معاناتهم الناتجة عن ظاهرة الاغتراب الوظيفي، بالإضافة إلى ذلك فإن افتقار التقارير الوظيفية للمعايير الموضوعية، وعدم الاهتمام بالتخصص في أداء الاعمال كانت من الأسباب المؤدية لظاهرة الاغتراب الوظيفي، وقد استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري للاغتراب الوظيفي. إلا أن هذه الدراسة استخدمت متغير واحد، في حين أن الدراسة الحالية استخدمت متغيرين وأيضاً الدراسة الحالية تطرقت للنظامين الادري والإسلامي في الدراسة وأيضاً مجتمع الدراسة والعينة المبحوثة.

4- دراسة حمد، علاء وعباس، زياد، الاغتراب الوظيفي وأثره في رأس المال البشري.

تهدف الدراسة إلى اختبار علاقة وتأثير الاغتراب الوظيفي كمتغير مستقل في رأس المال البشري كمتغير تابع، في مدينة انتاج الطاقة الكهربائية، ومحاولة الخروج بنتائج وتوصيات تساهم في معالجة حالات الاغتراب الوظيفي في المنظمة المبحوثة، و تعتبر مشكلة الدراسة في محاولة قياس أثر الاغتراب الوظيفي على رأس المال البشري، كما تكمن أهمية الدراسة كونها تبحث في المنظمات العامة وأهميتها في المنظمة المبحوثة، ولقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما أنها توصلت إلى الاستنتاجات التالية وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للاغتراب الوظيفي على رأس المال البشري في المنشأة العامة لتوزيع الكهرباء، ومن التوصيات التي خرجت بها الدراسة السعي إلى تفسير مفهوم الاغتراب التنظيمي واعتباره التحدي الأكبر الذي يواجه المنظمات المعاصرة عن طريق إقامة ورش العمل وبرامج تدريب العاملين في كيفية التعرف على الظاهرة وطرق التخلص منها. ولقد استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري للاغتراب الوظيفي. إلا أن الدراسة الحالية اختلفت في المتغير التابع ومجتمع الدراسة والعينة المبحوثة، وسلطت الضوء على منظور الإدارة الإسلامية.

5- دراسة عطاء، خالدية، أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية في الحد من الاغتراب الوظيفي

هدفت هذه الدراسة لأثر ممارسات القيادة الاستراتيجية باعتبارها من المواضيع المهمة كمتغير مستقل بالأبعاد التي وضعها الباحث والاعتراب الوظيفي كمتغير تابع بالأبعاد الأخرى، و تكمن أهمية الدراسة في تقديم توصيل فكري لطبيعة متغيرات الدراسة مستندة إلى جهد تطبيقي وذلك بالاستفادة من المفاهيم النظرية والميدان العلمي، ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج جاءت على النحو التالي ضرورة تبني الشركة المبحوثة ممارسات قيادية فاعلة وواضحة يعتمد عليها في الحد من شعور العاملين بالاعتراب الوظيفي وذلك من خلال تعزيز ثقة

العاملين بهذه الممارسات والعمل على التفاعل والانسجام، بالإضافة إلى تبني ممارسات قادرة على تفجير الطاقات والامكانيات لدى العاملين والتي كانت غير مستغلة بالصورة الصحيحة، وذلك من خلال تكليفهم بأعمال تشعرهم بمكانتهم وأهميتهم وتناسب مع قدراتهم ورغباتهم وطموحاتهم. ولقد استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري للاغتراب الوظيفي. إلا أن الدراسة الحالية اختلفت في المتغير التابع ومجتمع الدراسة والعينة المبحوثة، كما أن الدراسة الحالية سلطت الضوء على منظور الإدارة الإسلامية.

6-Study (Anasasiia & Leonid, Work Alienation During COVID-19: Main Factors and Conditions)

هدفت الدراسة لمعرفة تأثير الاغتراب الوظيفي في فترة جائحة كوفيد 19 على العينة المبحوثة، وكانت إشكالية الدراسة تكمن في أن الظروف الاقتصادية خلال جائحة كوفيد 19 كانت تمثل تهديداً نفسياً للعاملين في مكان العمل وبالتالي تزيد من الاغتراب، وتبرز أهمية الدراسة فيما تطرق له الباحثان حول تباعد العاملين في مكان العمل، وتطبيق الساعات المرنة بين العاملين وفي الوقت نفسه الاعتماد على التكنولوجيا والاتصالات في بيئة الاعمال مما انعكس على انعدام الأمان الوظيفي لدى العينة المبحوثة، ولقد اتبعت الدراسة المنهج الاستقصائي، حيث توصلت إلى النتائج التالية بأن الاغتراب الوظيفي زاد اثناء جائحة كوفيد 19، وبالإضافة إلى أن الإجراءات التي تمت خلال فترة كوفيد 19 مثل تطبيق الساعات المرنة و استخدام التكنولوجيا والاتصالات وانعدام الأمان الوظيفي كلها عوامل تنبئ بظاهرة الاغتراب الوظيفي بين أساتذة الجامعات. ولقد استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري للشعور بالاغتراب الوظيفي وتأثيره على العينة المبحوثة، كما طبقت في مجتمع وعينة مختلفة عما طبقت عليه الدراسة الحالية، وبالإضافة إلى أنها سلطت الضوء على منظور الإدارة الإسلامية.

7-Study (Tummers, Bekkers, Sandra Van & Steijn, The Effects of Work Alienation and Policy Alienation on Behavior of Public Employees)

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير الاغتراب الوظيفي والسياسات التي تعتمد عليها المؤسسات على سلوك العاملين، مثل زيادة متطلبات العمل والحاجة إلى تنفيذ السياسات المثيرة للجدل، كما تكمن مشكلة الدراسة في قياس أثر الاغتراب الوظيفي وسياسات الاغتراب على سلوك العاملين، وتبرز أهمية هذه الدراسة في استخدامها لنماذج الاغتراب عن العمل وسياسات الاغتراب من أجل تحليل ضغوط العمل والسياسة، حيث أتبعته هذه الدراسة المنهج الاستقصائي، كما توصلت الدراسة إلى أن تأثير الاغتراب تقل معه إنتاجية العمل وتزيد رغبة العاملين في مغادرة المؤسسة، كما أن الاغتراب السياسي يؤثر سلباً على دعم الموظف للسياسة وعدم رغبته في تنفيذها، وأتت توصيات الدراسة على أن الاغتراب في العمل والاغتراب السياسي متميزان من الناحيتين المفاهيمية والتجريبية. ثانياً، لقد أظهرنا أن الاغتراب في الوظيفي وسياسة الاغتراب والاغتراب لديهما آثار قوية على مستوى العمل ومستوى السياسات. وبناء على ذلك، نؤكد أن مفهوم الاغتراب ينبغي أن يستعيد مكانته المركزية الرسمية في دراسات الإدارة والسياسات. ولقد استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري للشعور بالاغتراب الوظيفي وسياسات الاغتراب وتأثيره على العينة المبحوثة، ولقد طبقت هذه الدراسة في مجتمع وعينة مختلفة عما طبقت عليه الدراسة الحالية، وبالإضافة إلى أنها سلطت الضوء على منظور الإدارة الإسلامية.

8-Study (Rahman & Azizollah, Relationship Between Organizational Structure And Organizational Alienation)

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الهيكل التنظيمي والاغتراب التنظيمي في مدارس كرمان، وتكمن مشكلة الدراسة حول تطرقها للعلاقة بين الهيكل التنظيمي والاغتراب التنظيمي وتأثيره على العاملين في مدارس كرمان، وتبرز أهمية الدراسة في أنها درست علاقة ثلاثة عناصر في الهيكل التنظيمي (التعقيد، الشكليات و المركزية) على الاغتراب التنظيمي بعناصره الخمسة (مشاعر الضعف، الشذوذ، اللامعنى، العزلة، والاغتراب عن الذات)، واتبعت الدراسة منهج الارتباط الوصفي، كما توصلت إلى وجود علاقة طردية بين الهيكل التنظيمي والاغتراب التنظيمي، ولوحظ بأن إحدى عناصر الاغتراب الوظيفي "العزلة" لها تأثير أكبر على الاغتراب التنظيمي، كانت توصيات الدراسة بما أن الاغتراب يمكن أن يسبب بيروقراطية ومن شأنها أن يبطئ العمل، ينصح بأن يستخدم المدرء الأساليب التي تساعد في اختفاء من هذه الإجراءات الرسمية والمحسوبة في المدارس بحيث يضع الموظفون القضايا والمشاكل في الاجتماعات. كما يقترح على مديري المدارس تجنب

خلق جو رسمي بين المعلمين، وإحدى الطرق التي يمكن تطبيقها هي تكوين جلسات أسئلة وأجوبة، وكذلك المجالس غير الرسمية بعيدا عن كل نوع من الشكليات.

ولقد استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري للعلاقة بين الهيكل التنظيمي والاعتراب التنظيمي، ولقد طبقت هذه الدراسة في مجتمع وعينة مختلفة عما طبقت عليه هذه الدراسة، وبالإضافة إلى أنها سلطت الضوء على منظور الإدارة الإسلامية.

الدراسات السابقة المتعلقة بكفاءة الأداء المؤسسي

1- دراسة الحاكم، علي عبدالله محمد، أثر القيم والتوقعات التنظيمية على كفاءة الأداء المؤسسي.

هدفت هذه الدراسة في التعرف على أثر القيم والتوقعات التنظيمية على كفاءة الأداء المؤسسي في عينة من المصانع العاملة بولاية الخرطوم، وتكمن مشكلة الدراسة في أثر القيم والتوقعات التنظيمية على رفع كفاءة الأداء المؤسسي، وتبرز أهمية الدراسة في بيان أثر القيم والتوقعات التنظيمية على رفع كفاءة الأداء المؤسسي، والاسهام في بناء مجتمع معرفي قادر على التجديد المستمر والاستجابة المرنة للمتغيرات وبالتالي يصبح قادراً على بناء اقتصاد المعرفة الذي يعتبر من أهم أسس التنمية، واتبعت الدراسة منهج الوصفي التحليلي، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة جمع البيانات الأولية حيث تم توزيع 256 استبانة، كما توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين القيم والتوقعات التنظيمية وكفاءة الأداء المؤسسي (الإنتاجية)، بينما لا توجد علاقة إيجابية معنوية بين القيم والتوقعات التنظيمية وكفاءة الأداء المؤسسي (رضا العملاء)، كذلك لم تكن هناك علاقة إيجابية معنوية بين القيم التنظيمية وكفاءة الأداء المؤسسي (الربحية) في المصانع قيد الدراسة، وقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على خلق قيم تنظيمية تتماشى مع أهداف المنظمة المتعلقة برفع كفاءة أدائها، ولقد استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري لأثر القيم والتوقعات التنظيمية على رفع كفاءة الأداء المؤسسي، ولقد طبقت هذه الدراسة في مجتمع وعينة مختلفة عما طبقت عليه هذه الدراسة، وبالإضافة إلى أنها سلطت الضوء على منظور الإدارة الإسلامية.

2- دراسة قانه، داودي، سباعي، طارق، أثر معايير الكفاءة على أداء المؤسسة تقييم الكفاءات.

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر معايير الكفاءة على أداء المؤسسة من خلال استقطاب وتنمية الأداء، وتكمن مشكلة الدراسة حول الطرق التي يتم من خلالها تقييم الكفاءات بالمؤسسة، وتبرز أهمية الدراسة في إبراز أهمية تقييم الكفاءات لتحسين أداء المؤسسة، وايضاً الغياب الكبير لعنصر الاهتمام بموضوع تقييم الكفاءات وخاصة في الجانب التطبيقي، واتبعت الدراسة منهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري و المنهج الاستقرائي الاستنباطي في جانب القياس، كما توصلت إلى أن أغلبية الكفاءات تتلاءم مع مؤهلاتهم العلمية والعملية، كما أوصت الدراسة على ضرورة مراجعة عملية تقييم من طرف الإدارة العليا، لتجنب أي نوع من أنواع التحيز، ولقد استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري أثر معايير الكفاءة على أداء المؤسسة تقييم الكفاءات، ولقد طبقت هذه الدراسة في مجتمع وعينة مختلفة عما طبقت عليه الدراسة الحالية، وبالإضافة إلى أنها سلطت الضوء على منظور الإدارة الإسلامية.

3- دراسة أبو حمور، حسام، قطيشات، رانية، الربالات، محمد الاعتراب الوظيفي وأثره على كفاءة وفاعلية الأداء التنظيمي

في شركات الاتصالات الاردنية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الاعتراب الوظيفي على كفاءة وفاعلية الأداء التنظيمي في شركات الاتصالات الاردنية، وتكمن مشكلة الدراسة في استشعار ظاهرة الاعتراب الوظيفي في قطاع الاتصالات وآثرها السلبية على علاقة الموظف بوظيفته وضعف الادراك من قبل الإدارة العليا للثبعات التي تنتج عن هذه الظاهرة، وتبرز أهمية الدراسة في كونها تتناول قطاعاً مهماً الا وهو قطاع لاتصالات والذي يعتبر من أكثر القطاعات نشاطاً، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة جمع البيانات الأولية، كما توصلت إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الاعتراب الوظيفي على كفاءة وفاعلية الأداء التنظيمي في شركات الاتصالات الأردنية، وأيضاً أظهرت الدراسة بأن مستوى الاعتراب الوظيفي كان بدرجات عالية، وقد أوصت الدراسة الاهتمام بتفعيل دور الحوافز وتوفيرها بعدالة وربطها بنتائج وتقييم الاداء، ولقد استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري لأثر الاعتراب الوظيفي على كفاءة وفاعلية الأداء التنظيمي، ولقد طبقت هذه الدراسة في مجتمع وعينة مختلفة عما طبقت عليه الدراسة الحالية، وبالإضافة إلى أنها سلطت الضوء على منظور الإدارة الإسلامية.

4- دراسة الطراونة، محمد أحمد، الجودة الشاملة والأداء المؤسسي

هدفت هذه الدراسة في التعرف على مدى تطبيق المصارف التجارية في الأردن لمفهوم الجودة الشاملة ومستويات هذا التطبيق، وبالإضافة إلى أثر الثقافة التنظيمية على هذه العلاقة، وتكمن مشكلة الدراسة في أثر الجودة الشاملة والأداء المؤسسي، وتبرز أهمية الدراسة في التعرف على

طبيعة العلاقة بين عناصر الجودة الشاملة ودرجتها والأداء المؤسسي لهذه المصارف، واتبعت الدراسة منهج الوصفي التحليلي، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية، كما توصلت إلى وجود علاقة معنوية بين التزام المصارف التجارية في الأردن بعناصر الجودة الشاملة (مجتمعة أو منفردة)، وأيضاً أظهرت الدراسة بأن كل عناصر إدارة الجودة الشاملة مجتمعة تعمل بدرجات تأثير مختلفة على تحسين الأداء المؤسسي، وقد أوصت الدراسة في زيادة التركيز على كافة أبعاد الجودة الشاملة، والاهتمام بدراسات السوق، وتشجيع الابداع، ولقد استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري لأثر الجودة الشاملة على تحسين الأداء المؤسسي، ولقد طبقت هذه الدراسة في مجتمع وعينة مختلفة عما طبقت عليه هذه الدراسة، وبالإضافة إلى أنها سلطت الضوء على منظور الإدارة الإسلامية.

الدراسات السابقة المتعلقة بمجلسي الدولة والشورى

1- دراسة العبري، خلف، الهادي، بدرية، واقع ممارسات المجالس البرلمانية في صنع السياسة التعليمية بسلطنة عُمان " من وجهة نظر أعضاء مجلس عُمان".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسات المجالس البرلمانية في صنع السياسة التعليمية بسلطنة عُمان من وجهة نظر أعضاء مجلس عُمان (مجلس الدولة والشورى)، وبيان آليات المشاركة البرلمانية في صنع السياسة التعليمية، وتكمن مشكلة الدراسة في واقع ممارسات المجالس البرلمانية في صنع السياسة التعليمية من وجهة نظر أعضاء مجلس عُمان، وتبرز أهمية الدراسة في توضيح آليات المشاركة وجهود المجالس البرلمانية في صنع السياسة التعليمية في سلطنة عُمان، وتطبيق ما توصل إليه البحث من مقترحات في تطوير ممارسات المجالس البرلمانية في صنع السياسة التعليمية في سلطنة عُمان، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي كما تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية، كما توصلت إلى أهمية تطوير ممارسات المجالس البرلمانية في صنع السياسة التعليمية بسلطنة عمان من وجهت نظر أعضاء مجلس عُمان، ومنح المزيد من الصلاحيات لأعضاء المجلس لزيادة مساهمتهم في صنع السياسة، وكما أوصت الدراسة بإشراك فئات المجتمع المختلفة في صنع السياسات التعليمية، ولقد استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري واقع ممارسات المجالس البرلمانية في صنع السياسة التعليمية بسلطنة عُمان " من وجهة نظر أعضاء مجلس عُمان"، ولقد طبقت هذه الدراسة في مجتمع مشابه لما طبقت عليه الدراسة الحالية مع اختلاف العينة، إلا أن الدراسة الحالية اختلفت عن الدراسة الحالية في المتغيرين المستقل والتابع، كما سلطت الضوء على منظور الإدارة الإسلامية.

الدراسات السابقة المتعلقة بالإدارة الإسلامية

1- دراسة الوشمي، العنود، الخليوي، لينا (2020)، الوظيفة والموظفون في الإدارة الإسلامية.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل الوظيفة في الإسلام وخاصة في عصر صدر الإسلام ونظرتة إليها، وتكمن مشكلة الدراسة في معرفة القالب الوظيفي بما يشمله من خصائص وأركان ومراحل الوظيفية وحقوق وواجبات الموظف، وتبرز أهمية الدراسة في تأصيل موضوع الإدارة في الإسلام والتركيز على جانب الوظيفية والموظفين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي، كما توصلت إلى أهمية اختيار أهم الصفات عند التوظيف وهي الموظف الصالح القوي الأمين، والتأكيد على التمسك بمبادئ وقيم وأخلاقيات إيجابية مستقاة من المصادر الشرعية، وكما أوصت الدراسة يجب الرجوع إلى الشريعة الإسلامية لفهم طبيعة العمل والموظف، وضع معايير واضحة لاختيار العاملين بناء على ما جاء في الشريعة الإسلامية وتعاملات الرسول والخلفاء. ولقد استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري لواقع الوظيفية والموظف في الإدارة الإسلامية، ولقد طبقت هذه الدراسة في مجتمع وعينة مختلف عما طبقت عليه الدراسة الحالية، كما أن هذه الدراسة سلطت الضوء على منظور الإدارة الإسلامية مثل ما سلطت الدراسة الحالية على هذا الجانب.

2- دراسة الدعيج، نورة، تأصيل المنظمة المتعلمة وعلاقتها بالإدارة الإسلامية: مدخل لتطوير الإدارة في الجامعات السعودية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم المنظمة المتعلمة، ومفهوم التأصيل الإسلامي لعلم الإدارة، والتعرف على مجالات تطبيق المتعلمة في إدارة الجامعات، وتكمن مشكلة الدراسة في قلة العناية بالجانب التأصيلي للإدارة التربوية، مساعدة مؤسسات التعليم على استثمار طاقاتها البشرية من خلال التدريب والتمكين، وتبرز أهمية الدراسة في تأصيل موضوع الإدارة في الإسلام والتركيز على جانب الوظيفية والموظفين، واستخدمت الدراسة المنهج المكتبي الوثائقي، كما توصلت إلى التأصيل هو عبارة عن إعادة صياغة وتعريف للمفاهيم الإدارية

الحديثة على أن تتناسب وتتنسق مع الأسس الإسلامية، والتأكيد على تشديد الرسالة الإسلامية على اخلاقيات التعلم ومنعت الاحتكار، كما أوصت الدراسة بإجراء مزيد من الأبحاث حول موضوع التأصيل الإسلامي للنظريات الحديثة في مجال الإدارة التربوية. ولقد استفادة الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري لتأصيل المنظمة المتعلمة وعلاقتها بالإدارة الإسلامية: مدخل لتطوير الإدارة في الجامعات السعودية، ولقد طبقت هذه الدراسة في مجتمع وعينة مختلف عما طبقه عليه الدراسة الحالية، كما أن هذه الدراسة سلطت الضوء على منظور الإدارة الإسلامية مثل ما سلطت الدراسة الحالية على هذا الجانب.

المناقشة والتعليق على الدراسات السابقة

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة بجميع أقسامها يتبين قيمة الجهد المبذول من قبل الباحثين و الدارسين في مجال علم الادارة، حيث يتضح من خلال البحث والتقصي في حدود بحث الباحث على أنه يوجد عدد لا بأس به من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت لموضوع الدراسة "الاغتراب الوظيفي" أن كان ذلك بدراسة الاغتراب الوظيفي وتأثيره أو علاقته بأحد العناصر المباشرة بكفاءة الأداء المؤسسي، او انما أخذت عنصر آخر له تأثير أو علاقة مباشرة بعلم الإدارة، وعدد من الدراسات اخذت المتغير المتابع كفاءة الأداء المؤسسي وأخرى اخذت المتغير الوسيط مجلس الدولة والشورى في سلطنة عُمان، ومنها من أخذت محور الدراسة الوحيد الإدارة الإسلامية، حتى نبين ما تطرق له الباحثين في الدراسات السابقة، فقد كان التركيز من قبل أغلب الباحثين على بعض الجوانب يمكن أن نوجزها في النقاط التالية:-

1- يتبين لدينا بأن معظم الدراسات التي أجريت في هذا المجال تم تطبيقها على مؤسسات التعليم مثل المدارس والجامعات والمعاهد، مثل دراسة كل من العتاي، عماد بعنوان " العلاقة بين الشعور بالاغتراب الوظيفي ودافعية إنجاز الهدف لدى المرشدين النفسيين، ودراسة عبدالله، فايذة وعبدالله، عادل بعنوان " ظاهرة الاغتراب الوظيفي (أسبابها، نتائجها، سبل علاجها)، لدى العاملين في المؤسسات التعليمية، و دراسة الاغتراب الوظيفي أثناء كوفيد 19 العوامل الظروف الرئيسية دراسة تطبيقية على أساتذة الجامعة، ودراسة العلاقة بين الهيكل التنظيمي والاغتراب الوظيفي في مدارس كerman، حيث تتصف هذه البيئات بأنها بيئة خصبة لتكاثر ونمو مثل هذه الظاهرة ويعود السبب في ذلك لكثرت العاملين فيها وايضاً الصعوبة التي تواجه الإدارات العليا في البيئات التعليمية أو الأكاديمية لمتابعة الكوادر البشرية عن قرب مما تكون بيئات يكثر بها التنافس الشديد و العداوات كل ذلك من أجل الحصول على الترقية أو المكافئة وهذا ما يجعلها بيئات تساعد على انتشار ظاهرة الاغتراب بين العاملين فيها.

2- كما يتضح ايضاً بأن عدد قليل من الدراسات تم تطبيقها على القطاعين العام والخاص، مثل دراسة الاغتراب الوظيفي وأثره في رأس المال البشري في مدينة انتاج الطاقة الكهربائية، ودراسة الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات، ودراسة أثر الاغتراب الوظيفي وسياسات الاغتراب على سلوك الموظفين العموميين.

3- لا توجد دراسة تطرقت للاغتراب الوظيفي في مؤسسات الدولة (المدنية، العسكرية، الصحية، التعليمية والخاصة) في سلطنة عُمان، حيث تعتبر هذه الدراسة الأولى من نوعها - حسب اطلاع الباحث - كما أنها أول دراسة من نوعها تم تطبيقها على عينة الدراسة في مجلسا الدولة والشورى، وتوجد دراسة اخذت فقط مجتمع الدراسة كنموذج، ولذلك سلط الباحث الضوء على دراسة هذه الظاهرة "الاغتراب الوظيفي" في سلطنة عُمان لمعرفة مدى تأثيرها على الكادر البشري في مجتمع الدراسة، وايضاً معرفة مدى اطلاع الإدارة العليا في المؤسسات الحكومية لأهمية التصدي لهذه الظاهرة باستخدام أساليب الإدارة الحديثة.

كما يمكن توضيح مدى الاستفادة من الاطلاع واستعراض الدراسات السابقة فمن خلال عرض الدراسات السابقة، هنالك فوائد عديدة خرج بها الباحث، ويمكن تلخيصها في النقاط التالية:

1- ساعدت الدراسات السابقة الباحث في اثناء الجانب النظري للدراسة الحالية، وذلك من خلال صياغة الإطار العام للدراسة، وترتيبها على فصول ومباحث بشكل أكثر وضوح ومختصر مدعوماً بالأمثلة والرسوم التوضيحية والجدول.

2- ساعدت الدراسات السابقة في تكوين تصور عن متغيرات الدراسة الحالية، وتصميم ادوات الدراسة (الاستبانة) والأساليب الإحصائية المستخدمة فيها.

3- الاستفادة من المنهجيات التي استخدمها الباحثون في الدراسات السابقة والتي انعكست على صياغة منهجية الدراسة الحالية.

4- الاستفادة من بعض المصادر العلمية التي تم استخدامها في الدراسات السابقة.

5- الاستفادة من بعض تفسيرات الباحثين لنتائج الدراسات السابقة.

6- المساعدة على اجراء المقارنات بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

وفي هذا الجانب يمكن أن يوضح الباحث مدى الاتفاق بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية في اتباع بعضها للمنهج الوصفي واستخدام أداة المنهج الكمي الا وهي الاستبانة كأداة لقياس متغيرات الدراسة، واختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في استخدام (الاستبانة) لمعرفة أثر العنصر المستقل (الاغتراب الوظيفي) المتمثل ب:(انعدام القوة، غربة الذات، العزلة الوظيفية) على العنصر التابع (كفاءة الأداء المؤسسي) المتمثل ب:(الرضاء الوظيفي، انجاز العمل بإتقان، الالتزام بساعات العمل) من منظور الإدارة الاسلامية، والبيئة التي أجريت فيها الدراسة (مجلس الدولة، والشورى) في سلطنة عُمان.

ما تميزت به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

يمكن تلخيص إسهامات هذه الدراسة وما يميزها عن الدراسات السابقة في التالي:

- 1- تمتاز الدراسة الحالية بأنها تناولت أثر الاغتراب الوظيفي على كفاءة الأداء المؤسسي من منظور الإدارة الاسلامية.
- 2- تمتاز الدراسة الحالية في كونها أول دراسة تطبق على المجتمع والعينة المبحوثة، حيث أنه لا توجد دراسات سابقة حسب اطلاع الباحث تطرقت لهما.
- 3- لا توجد دراسات سابقة - على حد علم الباحث- طبقت في سلطنة عُمان.

الاستنتاجات:

يمكن للباحث بعد ما تم استعراضه من مناقشة والتعقيب على الدراسات السابقة وتوضيح مدى الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة وما تميز به الدراسة الحالية أن يوضح الاستنتاجات التي خلص لها مستنداً على تحليل نتائج الدراسات السابقة، حيث تبين بأن مثل هذه الدراسات يفضل أن تجمع آراء المبحوثين عن طريق الاستبانة حتى تكون النتائج أكثر مصداقية وبعيداً عن التحيز في الإجابات، وقد يعود السبب بأن الموظف الذي يشعر بالاغتراب في بيئة العمل قدر لا يرغب أن يضع انتقاده للإدارة العليا مباشرة وقد يكون السبب الخوف من استمرار شعوره بالاغتراب بسبب الأساليب التي تتبعها الإدارة تجاه مواردها البشرية. كما بينت عدد من الدراسات المحسوبية بين الموظفين والتميز وعدم فتح المجال للمشاركة في صنع واتخاذ القرار من أسباب انتشار ظاهرة الاغتراب الوظيفي، كما تبين بأن بعض تقارير تقييم الأداء بعيدة عن الموضوعية وعدم وجود معيار واضح للمكافآت والترقيات، وايضاً عدم الاهتمام في اختيار التخصصات المناسبة للتكليف بالأعمال، تعتبر من أحد الأسباب التي تساعد في ظهور ونمو ظاهرة الاغتراب، كما أن الإدارة العليا هي من تستطيع الحد من انتشار ظاهرة الاغتراب وذلك من خلال الاستعانة بالاستراتيجيات الحديثة في التعامل مع الموارد البشرية والعكس صحيح بعد الإدارة عن الأساليب الحديثة التي بينتها علوم الإدارة سبب رئيسي في انتشار هذه الظاهرة، كما أن الترقيات التي تتم دون معايير واضحة تخلق لدى الموظف بأن من تتم ترقيته لا يستحق الترقية وبأن هناك محسوبية في اختيار الموظف للترقية.

كل هذه العوامل والاستنتاجات استخلصها الباحث من نتائج الدراسات السابقة والتي حاول الباحثون تسليط الضوء عليها.

منهجية الدراسة:

تتألف المنهجية من أسس واضحة مستندة على أساليب المعرفة للاستفادة من التقنيات والأدوات الضرورية واللازمة لتنفيذ الدراسة، ببساطة تعتمد على أسلوب البحث من قبل الباحث، وتعتمد الدراسة على المنهج الوصفي للدراسة، حيث يمتاز المنهج الوصفي التحليلي بوصف وتحليل القضايا والظواهر التي تتعلق بأثر الاغتراب الوظيفي على كفاءة الأداء المؤسسي من منظور الإدارة الاسلامية، كما أن الدراسة سوف تعتمد في جمع البيانات على منهج محدد للحصول على البيانات من خلال مرحلتين الا وهما: الأولى والثانوية.

منهج الحصول على البيانات

في هذه الدراسة سوف يستخدم الباحث الاسلوبين التاليين في جمع البيانات:

أليات جمع البيانات التي تعتمد على المكتبة

حيث جمع الباحث البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة من خلال الاطلاع على المراجع المتوفرة العربية والأجنبية من الكتب والدوريات والمجلات والرسائل العلمية السابقة وشبكة الانترنت وغيرها من المعلومات والمصادر التي تناولت للموضوعات المتعلقة بموضوع الدراسة والتي سوف تمكن الباحث من إعداد الإطار النظري للدراسة.

الدراسة الميدانية التطبيقية

سيقوم الباحث في الدراسة الميدانية باستخدام إحدى الأدوات التي تستخدم في الدراسات التي تعتمد على المنهج الكمي وهي "الاستبانة" من خلال عينة مجتمع الدراسة، وتحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً، حيث حدد الباحث مؤسستين لتطبيق أداة الدراسة عليهما (الاستبانة) وهما: -

- 1- مجلس الدولة (state council) والذي تأسس في عام 1997 ومقرة الرئيسي في سلطنة عُمان - مسقط، يعتبر مؤسسة تشريعية.
- 2- مجلس الشورى (shura council) والذي تأسس في عام 1991 ومقرة الرئيسي في سلطنة عُمان - مسقط، ويعتبر مؤسسة تشريعية.

أدوات الدراسة (الاستبانة)

في هذه الدراسة سوف يستخدم الباحث الاستبانة وذلك لان الاستبانة تعتبر من أبرز ادوات الدراسة المستخدمة في المنهج الكمي، ولاستخدامات الاستبانة مزايا وعيوب سوف نذكرها فيما يلي:

منهجية العينة (sampling method)

اختار الباحث العينة الطبقية العشوائية (stratified random method) وتستخدم هذه الطريقة من العينات لأخذ العينات بشكل عشوائي من المجتمع المبحوث، كي يكون لكل عنصر من عناصر مجتمع البحث فرصة متساوية للظهور، حيث تكون هذه الطريقة المناسبة للمجتمع بشكل كلي وتساعد في الابتعاد عن التحيز، كما أنها تعتبر من أكثر الطرق شيوعاً لدى الباحثين.

مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في مجلس الدولة، والشورى، والبالغ عددهم (375) موظف وموظفة. من غير تمييز أو تفرقة بين الموظفين والموظفات أو الدرجات الوظيفية أو الشهادات العلمية، ويرجع سبب اختيار مجتمع الدراسة لمعالجة ظاهرة الاغتراب الوظيفي لتطبيق مبادئ الإدارة الحديثة مع الإدارة الاسلامية ولذلك فأن تعيين أصحاب التخصصات في مجال اختصاصهم من أهم الأسباب التي تساعد المؤسسة في النجاح، بحيث يستطيع هذا الموظف أن يقدم للمؤسسة ما يمتلكه من معرفة وينقلها للموظفين، والابتعاد عن التعيين المبني على العشوائية والمحسوبية، تطوير العمل الإداري في المؤسسات و التعرف على درجة الاغتراب الوظيفي وأثره على كفاءة الأداء المؤسسي من منظور الإدارة الاسلامية، ومن زاوية أخرى لم يتم اخذ مجتمع الدراسة أو العينة من قبل أي من الباحثين كأمثلة لأي دراسة سابقة أن كان ذلك في تخصصات علم الإدارة أو أي تخصصات اخرى، لذلك يرغب الباحث في تسليط الضوء على مجتمع الدراسة والعينة كأول دراسة من نوعها، والتعريف بمجتمع الدراسة لمن سوف يطلع على هذه الدراسة مستقبلاً.

كما تقوم الدراسة في المنهج الكمي بتحديد مجتمع وعينة الدراسة رياضياً وإحصائياً، مستعيناً بالجدول الذي تم الإشارة له من قبل سيكرون (2016)، حيث وكما أشرنا سابقاً بأن مجتمع الدراسة يبلغ 375 موظف وموظفة من العاملين في مجلس الدولة، والشورى، وللتأكد من مجتمع وعينة الدراسة، فقد أشرنا بان الدراسة استعانة بالعينة العشوائية، ولتحديد مجتمع وعينة الدراسة سيتم تطبيق معادلة ستيفن تامبسون (2017).

أسلوب توزيع الاستبانة

ويتم ذلك من خلال أسلوبين الأول التأكد من صدق محتوى الاستبانة وملائمة الفقرات مع محاورها، والاستعانة بعدد من الخبراء في مجال الدراسة، ومن ثم يتم توزيع الاستبانة مرة واحدة، لأنشاء الارتباطات بين متغيرات الدراسة، كما سوف يستخدم الباحث الاستبانة (المغلقة) والتي تعتمد على الأسئلة المقيدة في طرح الأسئلة وتقيدتها بنماذج للإجابات بشكل محدد.

والجدير بالذكر بأن الباحث سوف يستخدم عدد من طرق لتوزيع الاستبانة والتواصل مع عينة الدراسة، وذلك من خلال:

- التواصل المباشر مع عينة الدراسة، على أن تقسم العينات إلى مجموعات وتحديد أيام للتواصل معهم، يتم خلال هذا التواصل توزيع الاستبانة على العينة ثم الانتظار لحين الانتهاء من الإجابة ومن ثم جمعها، وبهذه الطريقة يتأكد الباحث بأنه تم استرجاع جميع الأوراق المطروحة وتجنب أي احتمال لفقدانها، مع إمكانية توضيح أي أسئلة يطرح من قبل المبحوثين.
- استخدام الاستبيان الإلكتروني وتعتبر هذه الطريقة من الطرق الحديثة التي ظهرت مؤخرًا، والتي سوف يستخدم الباحث الأدوات المتوفرة في برنامج GOOGLE DRIVE، وبناءً على ذلك يتم إرسال الاستبيان للمبحوثين، حيث تتميز هذه الطريقة بالبساطة في إرسال وجمع البيانات.

منهج تحليل البيانات

سوف يقوم الباحث بمعالجة البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، ويتم تعميم هذه النتائج لاحقًا على المجتمع للتعرف على درجة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع، حيث يعتبر هذا البرنامج من أهم البرامج لمعرفة الارتباط بين المتغيرات وتحليل الانحدار المتعدد بين المتغيرات وعناصرها، وأيضًا في التعرف على التحليل العاملي والاستكشافي والتوكيدي لمتغيرات الدراسة.، وكيف يمكن أن تكون النتائج عند تطبيق الإدارة الإسلامية داخل المؤسسة في معالجة ظاهرة الإغتراب، وتعزيز كفاءة الأداء المؤسسي وعناصره.

الختامة:

ساهم الاطلاع على الدراسات السابقة والادبيات التي تطرقت لظاهرة الإغتراب الوظيفي في وضع الاطار النظري والمفاهيمي للدراسة الحالية، "أثر الإغتراب الوظيفي على كفاءة الأداء المؤسسي من منظور الإدارة الإسلامية"، ومن خلال هذا الاطلاع وتطبيق ما توصل له من تجارب ونتائج سابقة على مجتمع الدراسة والعينية البحثية "مجلس الدولة، والشورى في سلطنة عُمان" يساعد في فهم تأثيرات هذه الظاهرة التي لها آثار سلبية على المؤسسة والموظف، كما ساعدت الدراسات السابقة في معرفة مسببات الإغتراب الوظيفي وتأثير كل طرف على الآخر، وايضًا الاستفادة من النتائج والتوصيات التي وضعها الباحثون وما هي المقترحات التي يأمل أن يتطرق لها الباحثون والمهتمون لمعالجة ظاهرة الإغتراب الوظيفي في المؤسسات.

REFERENCES

- ALROYA Newspaper, 21.02.2020. An Urgent Statement to the Shura on Job Seekers, "https://alroya.om/p/266503"
- Abdul Latif, E. (2015). *Job Satisfaction and Work Stress Management Skills*, Cairo: Neolink Publishing and Training.
- Abdul Latif, M. (2003). *Studies In the Psychology of Expatriation*, Cairo: Gharib Publishing and Distribution House.
- Abdullah, F. & Abdullah, A. (2018). Phenomenon of Job Alienation (Causes, Results, Remedies): Applied Study On Educational Institutions in Kuwait, *Andalusia Journal of Human and Social Sciences*, 37, 139.
- Abdulwali, Al-S. (2014). Management in Islam, *World Journal of Islamic Marketing*, 3(3), 36.
- Abu al-Nasser, M. (2012). *Incentive Management, Effective Job Incentive Methods*, Cairo: Arab Training and Publishing Group.
- Abu Hammour, H., Qattashat, R.R. (2018). Functional Expatriation And Its Impact On The Efficiency And Effectiveness Of Organizational Performance In Jordanian Telecom, Unpublished PhD Thesis, Al Balqa Applied University, Jordan.

- AlAbri, K., AlHadi, B. (2019). The Reality of Parliamentary Practice in Educational Policymaking in the Sultanate of Oman From the Perspective of the Members of the Council of Oman, *Journal of Arts and Social Sciences*, 10(3), 83-98.
- Al-Alwan, S.T. (2011). Self-aware competence among students of Baghdad University, *Journal of Educational and Psychological Research*, 33, 224-248.
- Al-Atabi, I. (2019). The Relationship Between The Feeling Of Job Alienation And The Motivation Of Achieving The Goal Of Psychological Guides, Unpublished PhD thesis, Muthanna University, Iraq.
- Al-Azawi, S. F. (2012). Career Alienation and its Impact on Scientific Production, Case Studies at Jordanian Universities, *Journal of Administrative Sciences Studies*, 32(4), 377-332.
- Al-Duajj, N. (2019). Rooting The Educated Organization And Its Relationship With Islamic Administration: A Gateway To Management Development In Saudi Universities, *Journal of the College of Education*, 35(6), 387.
- Alhkim, Ali Abdullah Mohammed (2018). Impact Of Organizational Values And Expectations On The Efficiency Of Institutional Performance By Applying To A Sample Of Factories Operating In Khartoum, Unpublished PhD Thesis, Faculty of Administrative Sciences, Dongla University, Sudan.
- Al-Mutairi, H. (2015). *Islamic Administration Curriculum and Practice*, Edition 5, Riyadh: Al-Rashid Library.
- Al-Otaibi, T. (2018). *Alienation Philosophical Scientific Rooting Study*, Riyadh: University Book House for Publishing and Distribution.
- Al-Rabi 'i, M. and Al-Hadrawi, H. (2013). Choice of Relationship between Organizational Justice and Career Alienation, Survey of a Sample of Employees of the Kufa Cement Lab, Unpublished MA Thesis, University of Babylon College of Administration and Economics, Iraq.
- Al-Saadani, A.M. (2010). *Scientific Research Entrance*, Cairo: Modern Book House.
- Al-Uteibi, M.M. (2008). The Impact Of The Organizational Climate On The Efficiency And Effectiveness Of The Organizational Performance At The Kuwait Petroleum Corporation, Unpublished MA Thesis, Amman Arab University, Jordan.
- Al-Uteibi, T. (2018). *Expatriate Philosophical Scientific Study*, First Edition, Cairo: University Book House for Publishing and Distribution.
- Al-Wahmi, Al-A., Al-Khaliwi, L. (2020), Career and Staff in Islamic Administration, *Journal of Cairo University*, 28(3), 369.
- Anasasiia A. K., Leonid, V. V., (2020). Work Alienation During COVID-19: Main Factors and Conditions (An Example of University Professors), *Psychology in Russia*, 13(4), 106-118.

- Dahmah, M.al-H. (2018), *The Role of Human Resources Management Policies in Improving Institutional Performance*, First Edition, Jordan: Wa 'el Publishing House.
- Hamad, A.A.Z. (2018). Career Alienation And Its Impact On Human Capital, Analytical Study at the Directorate of Electrical Power Production Central Region, Unpublished PhD Thesis, Faculty of Economics, Baghdad University.
- Hamad, M.H. (2004). Job Alienation, *Arabic Magazine*, 324, 266-295.
- Hasnain, A. (2014). *Administrative Frustration Causes and Treatment*, Cairo: Arab Group for Training and Publishing.
- Ibrahim, A. (2001). *Sociology*, First Edition, Casablanca: Arab Cultural Centre.
- Kotler, P. (2000). *Marketing Management*, The Millennium Ed, New Jersey: Prentice–Hall Inc.
- Mahmoud, R. (1988). *Expatriate Term Biography*, Cairo: Dar al-Ma 'raf.
- Mansour, B. Z., Sasse, Al-S.A. (2006). Manifestations of Social Alienation among Students of Urgha University, *Journal of Humanities* (25), 59.
- Mansour, H. (1997). *Belonging and Expatriate*, Saudi Arabia: Grash Publishing and Distribution House.
- Marcose, H. Reason and revolution Hegel and the rise of social theory, (Translation of Dr. Fouad Zakaria, 2008), Alexandria: Al-Wafa Publishing and Printing House.
- Merai, M. (2005). Moral Stimulation And How To Activate In The Arab Government Sector, Unpublished PhD Thesis, Damascus University, Syria.
- Mohammadawi, H.I.H. (2007). Relationship Between Alienation And Psychological Compatibility Of Sweden's Ethnic Community, Unpublished PhD Thesis, Faculty of Arts and Education, Open Arab Academy of Denmark.
- Mohammed, A. & Baljat, B. (2018), The Role of International Human Resources Practices in Addressing the Problem of Career Alienation: An Applied Study at Qadisiyah University, *Muthanna Journal of Administrative and Economic Sciences*, 33(3), 19-35.
- Obaidat, T. et al. (1989). *Scientific Research*, Amman: Dar al-Thawr.
- Qana, D. & Sabai, T. (2018). Impact Of Efficiency Standards On The Performance Of The Foundation. Evaluation Of Competencies At The Morocco Byte d'Estri Foundation. Unpublished MA Thesis, University of Mohamed Boudiaf, Algeria.
- Rahman, M. & Azizollah, A. (2012). Relationship Between Organizational Structure And Organizational Alienation, *Interdisciplinary Journal OF Contemporary Research In Business*, 3(12), 188.

- Saber, R. (2013). Impact of Work Stress Sources on the Level of Job Alienation: Analytical Study of the Views of a Sample of Nurses at Yarmouk Teaching Hospital, *Journal of Baghdad College of University Economics*, 37, 243-263.
- Salem, E. (2006). Impact of Organizational Culture on Human Resources Performance: Case Study of Algerian Aluminium Companies, Unpublished MA Thesis, Mohamed Boudiaf University, Algeria.
- Sheikh, K. & Javad, M. (2002). Alienation And Its Relationship With Mental Health Among Palestinian University Students In Gaza Governorates, Unpublished MA Thesis, Institute of Arab Research and Studies, Cairo.
- Tarawneh, M.A. (2002), Overall Quality and Institutional Performance: Applied Study on Commercial Banks in Jordan, Unpublished PhD Thesis, Mouta University, Jordan.
- Tender, K. (2017). Impact of Strategic Leadership Practices on Reducing Job Alienation: Analytical study of the views of a sample of employees of the State Company for Electrical and Electronic Industries of the Ministry of Industry and Minerals, Unpublished PhD Thesis, Faculty of Management and Economics, University of Iraq.
- Tummers, L., Bekkers, V., Sandra, V. & Steijn, B. (2014). The Effects of Work Alienation and Policy Alienation on Behavior of Public Employees, *Administration & Society*, 47, 2.

الآيات القرآنية والأحاديث النبوي:

- سورة البقرة، الآية (282)، الصفحة 48، الجزء الثالث.
- سورة القصص (26)، الصفحة 388، الجزء العشرون
- صحيح مسلم، الصفحة أو الرقم 145.
- أخرجه ابن ماجه، كتاب التجارات، باب الاقتصاد في طلب المعيشة (2/725)، رقم: (2144)
- رواه عطاء بن أبي رباحه، المحدث الالباني، الجزء أو الصفحة 599، حكم المحدث ضعيف جداً
- الترمذي (2507)، وابن ماجه (4032)، صحيح الترمذي.
- عبدالله بن مسعود، صحيح مسلم، الصفحة 2463
- رواه مسلم، صحيح مسلم، الصفحة 2699