

الاغتراب الوظيفي

لدى منسوبي إدارة الجوازات بمدينة جدة : دراسة ميدانية

إعداد الطالب

فارس بن محمد العتيبي

إشراف الدكتور

ضيف الله بن عبد الله النفيعي

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى أفراد إدارة جوازات مدينة جدة ، والتعرف على أبعاد الاغتراب الوظيفي والأسباب المؤدية إلى هذه الظاهرة ومعرفة الآثار المتوقعة لوجود ظاهرة الاغتراب الوظيفي، وكذلك معرفة الطرق والأساليب التي يمكن أن تساهم في القضاء أو الحد من مظاهر الاغتراب الوظيفي.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي وتم تطبيق الدراسة على جميع مجتمع الدراسة كاملاً. ولجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانة تكونت من (49) عبارة موزعة على المحاور الرئيسية للدراسة وتم توزيع (350) استبانة على مجتمع الدراسة من الأفراد العاملين في إدارة الجوازات بمدينة جدة فقط. وقد استرجع منها (202) استبانة قابلة للتحليل الإحصائي.

ومن خلال تحليل بيانات الدراسة اتضح أن مستوى الاغتراب كان متوسطاً وأن من أهم المصادر المسببة لوجود هذه الظاهرة مرتبة تنازلياً حسب أهميتها على النحو التالي: محدودية فرص الترقية والتقدم في العمل، ساعات العمل غير مناسبة مع ظروف العمل، خاصة، عدم خضوع الحوافز للمعايير العادلة، اتباع معظم العاملين للإجراءات الروتينية.

وبناء على نتائج الدراسة قدم الباحث عدد من التوصيات من أهمها، زيادة فرص الترقية للأفراد العاملين وإعداد البرامج والخطط للارتقاء والتقدم في العمل، إيجاد ساعات عمل تتناسب مع ظروف صف الضباط العاملين ولا تتعارض مع ظروفهم الخاصة وأوقات راحتهم وحياتهم، مراعاة رغبات الأفراد العاملين في تحديد إجازاتهم في الأوقات التي تناسبهم، الاهتمام بمبدأ التخصص في مجال العمل وتوزيع الأعمال بين الأفراد كلاً حسب اختصاصه.

"THE STAFF OF THE PASSPORT DEPARTMENT IN JEDDAH: FIEDY STUDY"

FARES MOHAMMAD T ALOTAIBI

Dr. Daif Allah Abdullah Nowar Al-Nofaie

ABSTRACT

This study aimed to identify the level of the job alienation phenomenon found in Passport Department Employees in Jeddah, by considering the dimensions of job alienation, the causes leading to this phenomenon, identifying the potential impacts of the job alienation existence and determining the methods and approaches contributing to solve the negative impacts of this phenomenon.

The researcher used the descriptive approach to carry out this study. He also used a questionnaire to collect data from the population of the study. Of (350) survey, (202) questionnaires were accepted for purposes of statistical analysis.

The results of the statistical analysis indicate that the level of job alienation are moderate. The most important resources causing this phenomenon are: limited opportunities for promotion and progress at work, work hours are not suitable with my private circumstances, rewards and circumstances are not subjected to fair and fixed standards, and workers follow undesirable routine procedures.

Based on the results of this study, the researcher suggests some recommendations. The most important recommendations are: increase the opportunities of promotion for employees and

preparing programs and plans to promote and develop the work, find hours commensurate with the non-commissioned working officers and not inconsistent with their private circumstances and their break time and their freedom, consider the employees' desires in choosing their appropriate vacation time, pay attention to the principle of specialization in the area of work and distribute the work among employees in accordance with their specialization.