



أبعاد جودة الحياة الوظيفية كمحددات للصحة النفسية المهنية في المؤسسات التربوية : رؤية تحليلية في ضوء المدخل الإنساني ومتطلبات التنمية المستدامة

أ.د نوال عمر بوضياف

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، الجزائر

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى تقديم تصور مقترح لتحسين جودة الحياة الوظيفية كمؤشر للصحة النفسية المهنية في ضوء الممارسات الفعلية للمدخل الإنساني في المؤسسات التربوية وهذا من خلال التعرف على مفهوم جودة الحياة الوظيفية ومؤشراتها والقضايا المرتبطة بها، ومفهوم المدخل الإنساني في الإدارة وأهدافه المتمثلة في تنمية العلاقات الإنسانية وتوضيح دور الإدارة التربوية في تعزيز هذه الآليات، وينطلق هذا التصور المقترح من منطلقات نظرية قائمة على المدخل الإنساني في تحقيق جودة الحياة المهنية للعاملين في الحقل التربوي لتحقيق التنمية المهنية المستدامة في ظل بيئة يسودها الأمان الوظيفي، وتؤكد الدراسة على أهمية قدرة الإدارة على إيجاد مناخ نفسي ملائم يهدف إلى تحقيق الرضا الذاتي والسعادة الإنسانية، إذ تعد هذه الأخيرة بمثابة مطلب أخلاقي ومسؤولية اجتماعية بالدرجة الأولى من أجل تحسين بيئة العمل والظروف المهنية، فعندما يستمتع العاملون بوظائفهم ويشعرون بالسعادة يصلون إلى أقصى حد ممكن من الصحة النفسية الجيدة، كما سارت الدراسة في هذا المنحى إلى اقتراح آليات ممكنة لتطبيق تفعيل التصور المقترح. وعليه فقد اعتمدت الدراسة على أسلوب البحث المكتبي القائم على رصد وتحليل المصادر والمراجع والأدبيات المتعلقة بآليات تحسين الحياة الوظيفية، الممارسات الإدارية الإنسانية.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية - العلاقات الإنسانية - الصحة النفسية المهنية - المؤسسات التربوية

المقدمة

غير أن نجاح الإداري مرهون بالثقة التي يوليها المديرون للمعلمين، ومدى قدرتهم على تدعيم أعضاء الفريق التربوي وجعلهم يشعرون بأنهم جزء من هذا الكيان، وفسح المجال لهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات وتفويض السلطة إليهم هذا من جهة، ومن جهة أخرى؛ وإذا كانت سياساتنا التربوية تصبوا مع كل إصلاح تربوي إلى رفع مستوى أداء المؤسسات التربوية والمدارس من خلال تحسين أداء المديرين والفاعلين البيداغوجيين، من خلال موائيق الإصلاح كالقانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم ٠٨ - ٠٤ المؤرخ في ٢٣ جانفي ٢٠٠٨، فإن دراسة هذه التجربة من حيث مدى تمثل المديرين لسلوكيات العلاقات الإنسانية وممارستهم لها كمهارات، ورصدها كمؤشرات واقعية أصبحت من الأهمية بمكان، بحيث تكشف لنا مثل هذه الدراسة عن مدى تحقق شروط العلاقات الإنسانية اللازمة لتطوير وتحسين المناخ السيكوسوسيولوجي للمدرسة.

بأن ممارسة العلاقات الإنسانية على أحسن وجه أصبحت ركنا ضروريا في أي تنظيم، وفي هذا السياق فقد أشار (المطر في، ٢٠٠٢، ص ٠٢) "أن العلاقات الإنسانية في الإدارة المدرسية تعتبر عنصرا أساسيا لنجاحها في تأدية رسالتها، وعاملا ضروريا في تحقيق أهدافها، وشرطا من شروط الصحة النفسية والطمأنينة والرضا بين العاملين فيها؛ لذا فإن تحقيق العلاقات الإنسانية السليمة في المدرسة يساهم مساهمة فعالة في تماسك إدارة المدرسة، وسلامة بنائها، ويساعد على توصيل الصلات الودية والتعاون الوثيق والثقة المتبادلة وتسود القيم الرفيعة والسامية بين العملية التعليمية التعلمية في المدرسة". كما يرى (باقرش والأنسي، ١٩٩٦، ص ٤٨) "أن العلاقات الإنسانية مهمة في العمل خاصة في مجال العملية التعليمية وتبرز أهمية

لقد أصبح تجويد الحياة الوظيفية للمعلمين من الأمور والقضايا المهمة التي تحتاج إليها التعليم بصفة عامة، وخاصة في ظل الظروف الحالية، والتي أشارت إليها العديد من الدراسات إلى وجود قصور في جودة الحياة الوظيفية للمعلمين، ومن ظواهر هذا القصور: انخفاض المكانة الاجتماعية للمعلم ونظرة المجتمع الدونية لمهنة التعليم، وتدني رواتب المعلمين ومحدودية الترقية الوظيفية، والتقييد باللوائح والقوانين المرتبطة ببيئة العمل وانفراد مديري المدارس بالسلطة وعدم مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات المدرسية، وعدم وجود نظام واضح منصف لحوافز المعلمين، وقلة توافر الخدمات الصحية للمعلمين، مما تحتم ضرورة إيجاد مداخل لتوفير الحياة الوظيفية للمعلمين وتحسينها (السيد، ٢٠١٨، ص ٢٤١)، ومن بين هذه المداخل مدخل العلاقات الإنسانية، إذ تعد هذه الأخيرة من أبرز المتغيرات الجوهرية في تسيير المؤسسة، فالعلاقات الإنسانية في المعرفة الإدارية الحديثة ليست مجرد ممارسات أخلاقية عفوية، ولا سلوكيات مجزأة تحضر في هذا الموقف وتغيب في الآخر بقدر ما هي اليوم علما واستراتيجيات، ونماذج تقتضي التدريب على مهاراتها من حيث هي مهارات معقدة ترتبط بالبعد السيكوسوسيولوجي في إدارة الموارد البشرية، مما جعلها متغيرا ينطوي على تعقيد شديد يتطلب مهارات معرفية وسلوكية وأخلاقية ابتداء، فهي تتطلب: المعرفة بثقافة التواصل والاتصال بمختلف صيغها، وتفويض السلطة، وأبجديات الروح المعنوية، وإشاعة المناخ الوجداني بين أسرة المؤسسة المدرسية، وبناء استراتيجيات العمل الجماعي التعاوني وتحرير المبادرات بما يحقق الشعور بالأمن الوظيفي... الخ.

٤-٤- الإدارة التشاركية :

فالعمل التشاركي يتجه بقوة نحو العلاقات الإنسانية والعمل معاً، ويستمد القائد سلطته من الأهداف الموضوعية والسياسات المعتمدة، بمعنى أن يكون هناك تكامل بين الفرد والمنظمة ويطمح بالمشاركة وتحديد حدة الخلافات، كما يفضل مساهمة الأفراد في وضع الأهداف وتحفيزهم للقيام بالعمل. (ربيع، ٢٠٠٥، ص ١٥٠).

فالقائد التشاركي يزرع الثقة والحماس في العاملين من خلال مشاركتهم في وضع القرارات حيث يعملون بقناعة وثقة أكبر فيتحملون مع القائد تبعات هذه القرارات، وبذلك يبذلون جهدهم في إنجاح ما توصلون إليه من قرارات (الشمرى اللوقان، ٢٠١٨، ص ٥٩).

٤-٥- العلاقات الإنسانية :

يمكن تحديد العلاقات الإنسانية على أساس أنها مجموعة من الاتجاهات التي تهدف إلى تطوير العمل الجماعي داخل المنشآت عن طريق تجميع الجهود والمواهب البشرية ومحاولة خلق نوع من التكامل بينهما في جو يحفز على العمل التعاوني المنتج، وتشعر فيه الجموع العاملة بالراحة والرضا اقتصادياً ونفسياً واجتماعياً" (علي، ١٩٨٧، ص ٣٢) لخص علي تعريفه للعلاقات الإنسانية في اندماج العاملين في موقف عمل بطريقة تدفعهم للعمل متعاونين في إطار ما يسمى بالعمل كفريق، وهذا بهدف اشباع حاجاتهم الاقتصادية والنفسية والاجتماعية.

تصور مقترح لتطوير جودة الحياة الوظيفية في ظل الممارسات الفعلية للعلاقات الإنسانية

أما عن التصور المقترح لهذه الدراسة، والذي يمكن أن يساهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية كمحدد للصحة النفسية المهنية في ضوء الممارسات الفعلية للعلاقات الإنسانية في المؤسسات التربوية - إدارة المدرسة الجزائرية نموذجاً-، وتتمثل في جملة من الاستراتيجيات المستوحاة من استقراء الأدب النظري والتربوي في هذا الشأن بناء استقراء الألب النظري والعلمي الذي بحث في هذا الشأن وهي استراتيجيات نظرية وأخرى تطبيقية تخص كلا من الفرد والمؤسسات ويمكن إيجازها فيما يلي:

١- استراتيجيات ذاتية تتعلق بالفرد (المديرين، المعلمين): وتدخل هذه الاستراتيجيات ضمن الاعتقاد الشخصي من جانب الفرد بأنه المسؤول الأول والأخير على بناء وتنمية علاقاته ونذكر من أهمها :

- معرفة المروسين: وتتم هذه المعرفة من خلال الاحتكاك الدائم بالمروسين أي عن طريق الاتصال، كما يجب أن تكون لديهم القدرة على تحليل نفسياتهم كي يرجع سلوكياتهم وتصرفاتهم إلى أسبابها، لذلك بهذه الصورة المبسطة يجب أن لا تقتصر معرفة المدير للمعلمين على المعلومات العامة كالاسم، الموقع في المؤسسة، المهام والمسؤوليات، بل تتعدى ذلك إلى معرفة المهارات والسلوكيات والاتجاهات والقيم حتى يستطيع قيادتهم.

- التقمص العاطفي: ويتمثل في قدرة القائد على التعرف على كيف يشعر الآخرون ومن ثم التعامل معهم وفقاً لمشاعرهم، أو الإحساس بمشاعر الآخرين من أجل فهم وجهات نظر المعلمين وبالتالي يستطيع التفاهم معهم رغم اختلاف ثقافتهم وخلفياتهم، كما يتطلب هذا من القائد أن يكون قادراً على وضع نفسه في مكانهم، لفهم ما يشعرون به والاطلاع على أهدافهم وتوقعاتهم، كما يجب على القائد أن يستغل تقمصه لمروسيه في مساعدتهم وتشجيعهم للقيام بالمهام، وحل المشكلات المتعلقة بالعمل أو حتى الشخصية بعد فهمها.

- تأكيد الذات: يتمثل تأكيد الذات في قدرة المدير في الدفاع عن آراءه سواء اتفقت أو اختلفت مع آراء الآخرين، والقدرة عن الإفصاح عن مشاعره سواء كانت سلبية (نقد، إنذار، لوم...)، أو إيجابية (شكر، مدح، تقدير...) ومقاومة محاولة الآخرين للضغط عليه أو ابتزازه، لذا فإن تأكيد الذات يعد عنصراً

الإنسانية في أنها تؤدي إلى اشباع حاجات الفرد. ويضيف بن (حمودة، ٢٠٠٦، ص ١٤٢) في نفس السياق "بأن مدير المدرسة -مثلاً- لا يمكن أن تصوره ناجحاً في عمله إذا لم تكن له القدرة على بناء علاقات إنسانية سليمة داخل المؤسسة التعليمية التي يشرف على تسيرها".

لذا جاءت مداخلتنا هذه تبحث في التصور المقترح لتحسين جودة الحياة الوظيفية كمؤشر للصحة النفسية المهنية في ضوء الممارسات الفعلية للعلاقات الإنسانية في المؤسسات التربوية.

أهداف الدراسة وتساؤلاتها :

هدفت هذه الدراسة التعرف على أبعاد جودة الحياة الوظيفية كمحددات للصحة النفسية المهنية في المؤسسات التربوية : رؤية تحليلية في ضوء المدخل الإنساني ومتطلبات التنمية المستدامة .

١. أهمية الدراسة :

تسعى الحالية لتلبية حاجة الحقل التربوي والقائمين على التخطيط لسياسات التعليم في المدرسة الجزائرية من خلال تقديمنا لهذا التصور المقترح الذي سوف يساهم بشكل إيجابي في نشر ثقافة تجويد الحياة الوظيفية، فضلاً عن تعزيز ممارسات القيادات التربوية الداعمة للصحة النفسية لكل من الفاعلين التربويين والكادر الإداري في المؤسسات التربوية؛ الأمر الذي من شأنه أن يضمن لنا استدامة المورد البشري وتوفير بيئة آمنة تضمن تحقيق الاستقرار النفسي والمهني معاً.

١- مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

يعرف (السالم، ٢٠٠٨) جودة الحياة الوظيفية بأنها "هي مجمل الصفات

الإيجابية وغير إيجابية في المرتبطة ببيئة العمل كما يراها أو يدركها العاملون ")

(السالم، ٢٠٠٨، ص ٣٥٠)

٤-مداخل تحسين جودة الحياة الوظيفية :

هناك العديد من المداخل التي يمكن الاعتماد عليها في تحسين جودة الحياة الوظيفية في الحقل التربوي ونوجزها فيما يلي :

١-٤- التمكين :

فقد عرفه كلا من (المعاني والعريقات، ٢٠١١، ص ١٨٣) نقلاً عن (Zemke and Schaaf) بأنه حالة من تشجيع الفرد، وحفزه، ومكافأته على ممارسة روح المبادرة، والإبداع من خلال تحريره من القيود.

ويتجلى دور التمكين المنظمة لدوره في إعداد الأطر البشرية المؤهلة في مختلف المجالات الإدارية والفنية، مما يساهم في جعلهم أكثر قدرة وسلطة ومرونة في أداء مهامهم والقيام بأعمالهم وتحقيق أفضل النتائج مما يحقق جودة الحياة الوظيفية في المنظمة. (ديوب، ٢٠١٤، ص ٢٠٣)

٢-٤- إدارة الجودة الشاملة :

هي مجموعة من العمليات، قوامها التزام القيادة بإيجاد المناخ المفعم بالثقة، والداعم للعمل التعاوني، ومنح العاملين مساحة عريضة من المشاركة، بما يكفل الإبداع والتحسين المستمر للمنتجات والخدمات المالية لتوقعات العملاء الداخليين والخارجيين"

٣-٤- القيادة التحولية: هي الأسلوب القيادي الذي يمارسه المدير من أجل رفع درجة رضا العاملين وقناعتهم وولائهم وتحفيزهم على العمل الجاد". (الغامدي، ٢٠١٢، ص ٥٧).

كما يسعى القائد التحويلي من أجل هذا المهام - تحسن جودة الحياة الوظيفية- إلى التعبير والتحديث ولا يرضى بما هو موجود وقائم، كما أن قادر على تقديم الحلول الجذرية للمشكلات والأزمات، وتعبيره باستمرار عن ثقته بقدرة المروسين على تحقيق أداء عالي يتجاوز المخطط، وتعزيز روح الفريق الواحد، مما يولد لديهم شعور بعدم الخوف والانتماء والولاء بهذا القائد وبالتالي يمنحهم الثقة والأمان الوظيفي. (الشنطي، ٢٠١٦، ص ٥٠)

الثقة بين المدير والمعلمين وهي مهمة جدا في بناء العلاقات الإنسانية بينه وبينهم.

٢- استراتيجيات ذاتية تتعلق بالتنظيم (الإدارة): وتدخل هذه الاستراتيجيات ضمن محور اهتمام بممارسة العلاقات الإنسانية في المؤسسة التربوية فإنه من الطبيعي أن نتناول دور المؤسسة في الرفع من مستوى هذه العلاقات في إدارة المدرسة الجزائرية، ونذكر منها:

● ضرورة المحافظة على الدرجة الكبيرة لممارسة العلاقات الإنسانية لدى مديري المدارس الابتدائية بمدينة المسيلة وذلك بإعداد برامج تدريبية تأخذ صفة الاستمرارية والجدية.

● تشجيع مديري المدارس للمشاركة في الحضور إلى دورات تدريبية حول سيكولوجية الاتصال وتنمية مهارات العلاقات الإنسانية وذلك للمحافظة والاستمرار والتطوير في مستوى العلاقات التي يمارسونها في واقعهم الإداري لمعالجة ما يستجد من مشكلات .

● توسيع نطاق صلاحيات المديرين بالمجال الإشرافي وعلاقته بالمعلمين والتلاميذ والمجتمع المحلي.

● المناقشات التربوية والندوات التي يعقدها مدير المدرسة.

- تنمية مهارات القيادة الإنسانية المستدامة لدى المسيرين التربويين :
 - تنمية مهارات اتخاذ القرار بالمشاركة لدى القيادات التربوية .
 - تنمية مهارات التفاوض لدى القيادات التربوية .
 - تنمية مهارات الاتصال الإنساني الفعال لدى القيادات التربوية .
 - تنمية الدافعية واستدامتها لدى القيادات التربوية .
 - تنمية المهارات الذاتية والذكاء الوجداني لدى القيادات التربوية .
- البرامج المحققة للأهداف التصور:

بناء على الأبعاد المحددة لجودة الحياة الوظيفية باعتبارها من محددات الصحة النفسية المهنية، وفي ضوء مرتكزات المدخل الإنساني ومتطلبات التنمية المستدامة نطرح التصور الحالي مجموعة من الاستراتيجيات العملية والتي يمكن من توظيفها في مجال التسيير الإداري والقيادي داخل التنظيم وتتنوع هذه البرامج والمحاور التدريبية وفقا لمايلي :

أساسيا في لصلاحية القائد لتولي القيادة لأنه يمكنه من فرض النظام والانضباط في المدرسة .

● النضج الاجتماعي: ويعني به خلو الفرد من الرواسب النفسية التي تجعله يتحيز لطرف ما في موقف ما، إذ أكثر ما يضر علاقات الرئيس بمرؤوسيه هو المحاباة والتميز بينهم في التكاليف والمكافآت، الخصومات، تقييم منحة الأداء البيداغوجي... الخ.

● المعاملة الإنسانية: إن المعاملة الإنسانية تتطلب خبرة بالعلاقات الإنسانية حتى يستطيع المدير الحكم على المواقف واختبار أنسب الأساليب في علاقاته بمرؤوسيه، كما تتطلب أن يشعر كل فرد بحد شخصي نحوه مما يسمح بتنمية روح الصداقة بينهم وبينه، فيفنون تعليماته عن قناعة وحماس، ولذلك يقول اردواي تيد (oradway Tead)"إن القائد الذي يخشى إظهار المودة والتعلق هو في الحقيقة يخشى القيادة في معناها الحقيقي". بن حميدة عبد الله نقلا عن اردواي تيد (٢٠٠٩:٦٢)

● تمثيل المرؤوسين والدفاع عنهم: يقوم القائد بالتحدث باسم مرؤوسيه في الاجتماعات سواء داخل المنظمة أو خارجها، لذا يجب أن يكون قادرا على نقل انشغالاتهم والدفاع عن حقوقهم، وهي سمة هامة جدا للمدير لأنها تحدد درجة

● الاجتماعات الرسمية التي يديرها مدير المدرسة.

● الاهتمام بالحوافز للمعلمين والمعلمات.

● التفاوض لحل مشكلات العاملين بالمدرسة.

ومن خلال الطرح السابق يمكننا تلخيص التصور في النقاط التالية :

المنطلقات النظرية للتصور :

ينطلق هذا التصور في عمومه من فلسفة المدخل الإنساني كركيزة أساسية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة في البيئة التعليمية، إذ ينظر الى استقرار وصحة المورد البشري النفسية على انها الضمان الأساسي لاستدامة جودة التعليم مدى الحياة وتطوره في المدرسة الجزائرية تماشيا مع خطط الاستدامة العالمية ورؤية ٢٠٣٠

أهداف التصور :يهدف هذا التصور بصورة أساسية إلى تمكين القائمين على إعداد، وانتقاء، وتأهيل القيادات التربوية من خلال تطوير ممارسات إدارية إنسانية مستدامة تساهم في تجويد بيئة العمل الوظيفية وحمة الصحة النفسية للعاملين ويتحقق ذلك اجرائيا من خلال :

اسم البرنامج	اسم المحاور والمحاور التدريبية له
الأمان والاستقرار الوظيفي	التعان مع الآخرين
التحفيز (الأجور والمكافآت)	العمل الجماعي
الاتصال الفعال	الاقناع والتأثير
المشاركة اتخاذ القرارات	إدارة الضغوط
بناء الثقة	الرضا الوظيفي
النضج الانفعالي	إدارة العلاقات الشخصية
التقمص العاطفي	أساليب حل المشكلات
توكيد الذات	إدارة الاجتماع
إدارة الصراع	إدارة الذات

لضمان تجسيد هذا التطور من اطاره الفكري الفلسفي إلى أجراء الممارسة العملية المستدامة في البيئة التعليمية بالمدرسة الجزائرية ، يتطلب تنفيذ عدة اليات وإجراءات تتمثل فيما يلي :

آليات تفعيل وتنفيذ التصور المقترح :

١- تحديد الفئات المستهدفة : يتمثل في حصر المستفيدين من القيادات التربوية، والمسيرين والكادر الإداري والتعليمي بالمؤسسات التربوية لضمان شمولية واستدامة التطبيق.

٢- تكليف المشرفين على التنفيذ : أي تحديد لجان الاشراف والمتابعة من ذوي الخبرة ومؤهلين للإشراف المباشر على مراحل تنفيذ ومراقبة مؤشرات الصحة النفسية في ذات المجال.

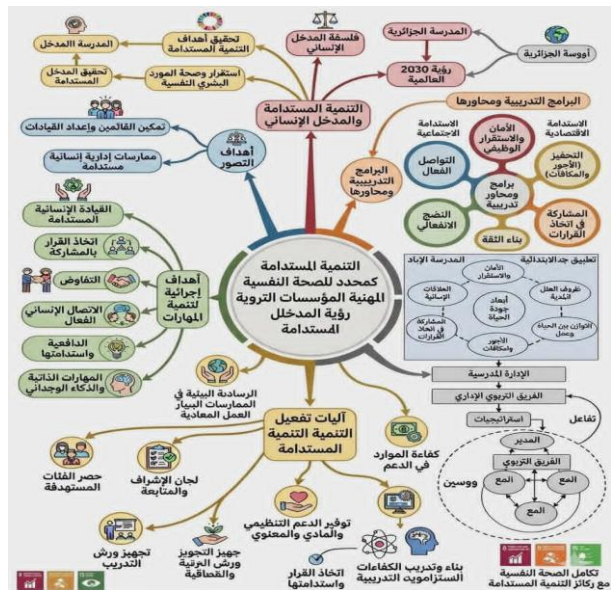
٣- توفير الدعم التنظيمي والمادي والمعنوي: يقتصر هذا على توفير الميزانية والمناخ التنظيمي الداعم من قبل الوزارة الوصية ومديريات التربية لتهيئة بيئات العمل لضمان استدامتها.

٤- بناء وتدريب الكفاءات التدريبية : بمعنى اختيار المدربين في مجال علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية وخبراء القيادة التربوية والممارسين في مجال علم النفس الإيجابي لتولي مهام التوجيه والمساهمة بشكل جيد في بناء قدرات القيادات التربوية والإدارية .

٥- تجهيز الورشات للتدريب .

٦- تصميم الحقائب التدريبية .

ومن خلال ما سبق يمكن تقديم صورة شاملة الاستراتيجيات المتكاملة التي يقدمها التصور الذي بين أيدينا بالاعتماد على الذكاء الاصطناعي وصياغته على شكل خريطة ذهنية توضح هذا التصور وندرجها فيما يلي:



- السويطي، شيلي، إسماعيل مرشد (٢٠١٥). جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الوزارات الفلسطينية [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا السودان .
- السيد، سماح محمد السيد (٢٠١٨). تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي في ضوء مدخل الإدارة التشاركية، مجلة كلية التربية بالمنوفية، ٣٣ (٢٠١)، ٢٣٧-٢٧٩. https://muja.journals.ekb.eg/article_110084.html
- شلالدة، عوض حسين (١٩٨٠). العلاقات الانسانية ودورها في السلوك الإنساني، (ط١)، الكويت: شركة كاظمة للنشر.
- الشمرى سامي، اللوقان محمد (٢٠١٨). واقع القيادة التشاركية لمدارس الثانوية بمدينة حائل وسبل تطويرها من وجهة نظر المعلمين، المجلة العربية للعلوم النفسية والتربوية، الشنتي، نهاد (٢٠١٦). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الأقصى غزة
- عبد الوهاب، علي (٢٠٠٠). بناء فريق العمل : خطوة على طريق النجاح (ط١). دار التوزيع والنشر الإسلامية .
- علي، أحمد وآخرون (١٩٨٧). الأسس النظرية والتطبيقية للعلاقات الإنسانية. (ط١). مكتبة عين شمس .
- عوض، عباس (١٩٨٥). دراسات علم النفس الصناعي المهني. (ط١). دار الفكر العربي .
- البربري، مروان حسن (٢٠١٦). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الأقصى غزة

التوصيات والمقترحات :

تم التوصل للنتائج والتوصيات التالية :

١. العمل على تحسين أبعاد جودة الحياة الوظيفية لتأثيرها في نوعية علاقاتهم مع المرؤوسين وبالتالي الاستغراقي الوظيفي ثم تحقيق الرضا الوظيفي .
٢. اقتراح برامج ارشادية وتدريبية قائمة علي فنيات علم النفس الإيجابي لتجويد الحياة الوظيفية لدى العاملين وتعزيز السعادة والرفاهية وتحقيق الرضا الوظيفي في ظل بيئة إيجابية يسودها الأمان الوظيفي والتقليل من المشاعر السلبية في ضوء ابعاد التنمية المستدامة .
٣. التخيلات المبنية على البقطة الذهنية لي يكونوا أكثر وعيا بأفكارهم ومشاعرهم وسلوكياتهم في الوقت الراهن.
٤. اقتراح برامج علاجية قائمة على العلاج المعرفي السلوكي الإيجابي لمساعدة العاملين على تحديد وتغيير الأفكار والسلوكيات السلبية التي تساهم في مشاعرهم السلبية .
٥. اقتراح برامج تدريبية قائمة على تنمية المهارات والبرامج الخاصة بالإدارة أي تعليم القادة على مهارات القيادة وإدارة الفرق بشكل فعال وبرامج حل النزاعات .
٦. برامج التطوير الشخصي أي تطوير مهاراتهم الشخصية والاحترافية كل هذه تهدف الي تحسين جودة مخرجات العملية التعليمية والابداع والتحفيز
٧. الاهتمام بالمدخل الإنساني القائم على العلاقات الانسانية داخل المؤسسات التربوية من خلال تبني التصور المقترح من قبل المسؤولين في جميع المؤسسات الخدماتية والاستفادة من نتائج البرنامج وآلية تطبيق التصور.
٨. التعرف على أثر البرنامج المقترح في تجويد الحياة الوظيفية كمحددات للصحة النفسية المهنية في المؤسسات التربوية: رؤية تحليلية في ضوء المدخل الإنساني ومتطلبات التنمية المستدامة .
٩. تجويد الحياة الوظيفية في المؤسسات الخدماتية في ظل المدخل الإنساني.
١٠. دراسة جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي .

المصادر

- أبو كشف، محمد نايف (٢٠٠٦). الإدارة المدرسية المعاصرة (ط١). دار جرير .
- بافارش صالح، والانسي عبد الله (٢٠٠٨). مشكلات وقضايا تربوية معاصرة (ط١). دار الاندلس للنشر والتوزيع .
- البليبيسي، أسامة زياد يوسف (٢٠١٢). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير حكومية في قطاع غزة [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية غزة
- بن حمودة، محمد (٢٠٠٦). علم الإدارة المدرسية: نظرياته وتطبيقاته في النظام (ط١). دار العلوم للنشر والتوزيع .
- بن خالد عبد الكريم، مباركي بوحفص (٢٠١٥). فلسفة إدارة الحياة الوظيفية في المجال المهني، مجلة الباحث العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٧ (٢٠)، ١١٧-١٢٩. <https://asjp.cerist.dz/en/article/38847>
- الحقيل، سليمان عبد الرحمن (١٩٩٦). الإدارة المدرسية وتعبئة قواها البشرية في المملكة العربية السعودية، (ط١). مطابع التقنية للأوفست
- حيران، غفاف (٢٠١٤). جودة حياة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري [رسالة ماستر غير منشورة]. جامعة محمد خيضر بسكرة
- الدحود، حسني فؤاد (٢٠١٥). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بغزة وعلاقتها بمستوى أدائهم [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية غزة
- ربيع هادي مشعان (٢٠٠٦). المدير المدرسي الناجح. (ط١). مكتبة المجتمع العربي .

- الغامدي، جمعان بن خلف جمعان (٢٠١٢). ممارسة مديري مدارس التعليم العام للقيادة التحويلية بمحافظة المخوة [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة أم القرى.
- الفقي، عبد المؤمن (١٩٩٤). الإدارة المدرسية المعاصرة. (ط١). منشورات جامعة قاريونس.
- ماضي، أحمد ديب محمد (٢٠١٤). أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا [رسالة ماجستير غير منشورة]، الجامعة الإسلامية غزة.
- المطرفي، سعود مساعد (٢٠٠٢). تطور الإدارة المدرسية في بعض جوانب العلاقات الإنسانية كما يدركها مديرو ومعلمو المرحلة المتوسطة (بنين) بالعاصمة المقدسة [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة أم القرى.