

تقرير عن آخر التطورات والاتجاهات البحثية لدى الرضا الوظيفي في المنظمات

اسم الطالب: سليمان صليبان محمد الحربي
الرقم الجامعي: 222001259
اسم المادة: قضايا بحثية للمحاضرة الرابعة
اسم المشرف: د. دعاء محمد
العام: ٢٠٢٤



الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

م.م أيمن ناظم حذية المياحي

١- الأهداف

تتوعدت وتعددت الأهداف لكل دراسة فقد هدفت دراسة الجميلي والنجاري (٢٠٠٨) الى قياس مدى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين و علاقته بغموض الدور، أما في دراسة الطيار (٢٠١٣) فقد هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين علاقته بالصعوبات التي تواجههم ، أما في دراسة يونج (١٩٨٨) فقد هدفت الى التعرف على العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي للمتعلمين بالمدارس الابتدائية بولاية كاليفورنيا . وفيما يخص دراسة كيرتس وآخرين (١٩٩٩) فقد هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المربين النفسيين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية ، أما الدراسة الحالية فقد هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

٢- العينة :

تتوعدت العينات في دراسة الجميلي والنجاري (٢٠٠٨) ودراسة الطيار (٢٠١٣) فقد بلغ حجم العينة (١٠٠) مرشد ومرشدة ، أما فيما يخص الدراسات الأجنبية فقد بلغ

الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

م.م أيمن ناظم حذية المياحي

الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

م.م أيمن ناظم حذية المياحي

وزارة التربية

مستخلص البحث

الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في الرضا الكلي الذي يستمدّه الفرد من وظيفته ومن جماعته الذين يعمل معهم ومن الذين يخضع لأشرافهم ، وكذلك من المنظمة والبيئة التي يعمل فيها واثّر ذلك الرضا على العديد من القيم : امن الأسرة

المقدمة

يعد الرضا الوظيفي عنصراً مهماً في تحديد أداء الموظف والالتزام التنظيمي والإنتاجية الإجمالية.

إن فهم أحدث التطورات واتجاهات البحث في مجال الرضا الوظيفي قد يساعد الشركات على بناء بيئات عمل أفضل وزيادة الاحتفاظ بالموظفين.

تتناول هذه المقالة التطورات الحالية والاتجاهات الرئيسية في أبحاث الرضا في العمل.

التطورات والاتجاهات الرئيسية

أدى وباء كوفيد-١٩ إلى زيادة كبيرة في استخدام العمل عن بعد. وقد أظهرت الدراسات نتائج متضاربة حول تأثيرها على الرضا في العمل. أبلغ بعض العمال عن زيادة مستويات الرضا بسبب المرونة والتوازن بين العمل والحياة، بينما يواجه آخرون مشكلات مثل العزلة وفجوات التواصل.

وتشير الأبحاث إلى أن نماذج العمل المختلطة، التي تمزج بين العمل عن بعد والعمل في المكتب، قد توفر أفضل ما في العالمين. تلبي هذه الأساليب احتياجات العمال للحرية بينما تسمح بالتعاون الشخصي.

أصبحت الصحة العقلية معترف بها على نطاق واسع كعامل مهم في مكان العمل. تقدم المنظمات بشكل متزايد مبادرات لتعزيز الصحة العقلية، والتي ترتبط ارتباطًا مباشرًا بالسعادة في العمل.

إدارة الإجهاد: أصبحت الممارسات الفعالة لإدارة الإجهاد، مثل التدريب على اليقظة الذهنية والمرونة، مكونات مهمة في برامج الصحة في مكان العمل.

التطورات والاتجاهات الرئيسية

بيئات العمل الشاملة: أظهرت الأبحاث أن بيئات العمل الشاملة تؤدي إلى مستويات أعلى من الرضا الوظيفي. الموظفون الذين يشعرون بالتقدير والاندماج هم أكثر عرضة للإبلاغ عن مستويات عالية من الرضا الوظيفي.

مبادرات DEI: تسعى المنظمات بقوة إلى مبادرات DEI لتطوير الشعور بالانتماء والمساواة، مما يؤدي إلى زيادة الرضا عن العمل.

تظل مشاركة الموظف عاملاً مهماً في تحديد السعادة في العمل. تؤكد الاتجاهات الحديثة على أساليب المشاركة المصممة خصيصاً والتي تأخذ في الاعتبار تفضيلات العمال الفريدة وأهدافهم المهنية.

برامج التقدير: لقد ثبت أن التقدير الهادف وفي الوقت المناسب لإنجازات الموظفين يزيد من الرضا عن العمل. أصبحت برامج التقدير المبتكرة التي تتجاوز الجوائز النموذجية تحظى بشعبية متزايدة.

التطورات والاتجاهات الرئيسية

ترتيبات العمل المرنة: أصبحت ساعات العمل المرنة وخيارات العمل عن بعد وأسابيع العمل المختصرة أكثر شيوعًا لأنها تتيح للعاملين تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي.

السياسات الصديقة للأسرة: السياسات التي تدعم إجازة الأمومة والرعاية النهارية والواجبات العائلية تزيد بشكل كبير من الرضا في العمل.

التطوير المهني: تعتبر فرص التقدم المهني والتعلم المستمر أمرًا حيويًا لتحقيق السعادة الوظيفية. تتمتع المنظمات التي تشارك في مبادرات تطوير الموظفين بمستويات أعلى من الرضا.

التطورات والاتجاهات الرئيسية

تعتبر برامج التوجيه والتدريب ممتازة في تعزيز التطوير الوظيفي وزيادة الرضا في العمل.



الثقافة التنظيمية الإيجابية: تلعب الثقافة التنظيمية الداعمة والإيجابية دوراً مهماً في التأثير على السعادة في العمل. الثقة والصدق والتواصل الجيد هي مكونات حاسمة.



أنماط القيادة: ترتبط أساليب القيادة التحويلية والخدمية بزيادة الرضا في العمل. القادة الذين يهتمون موظفيهم ويساعدونهم ويمكنونهم يخلقون بيئات عمل أكثر متعة.

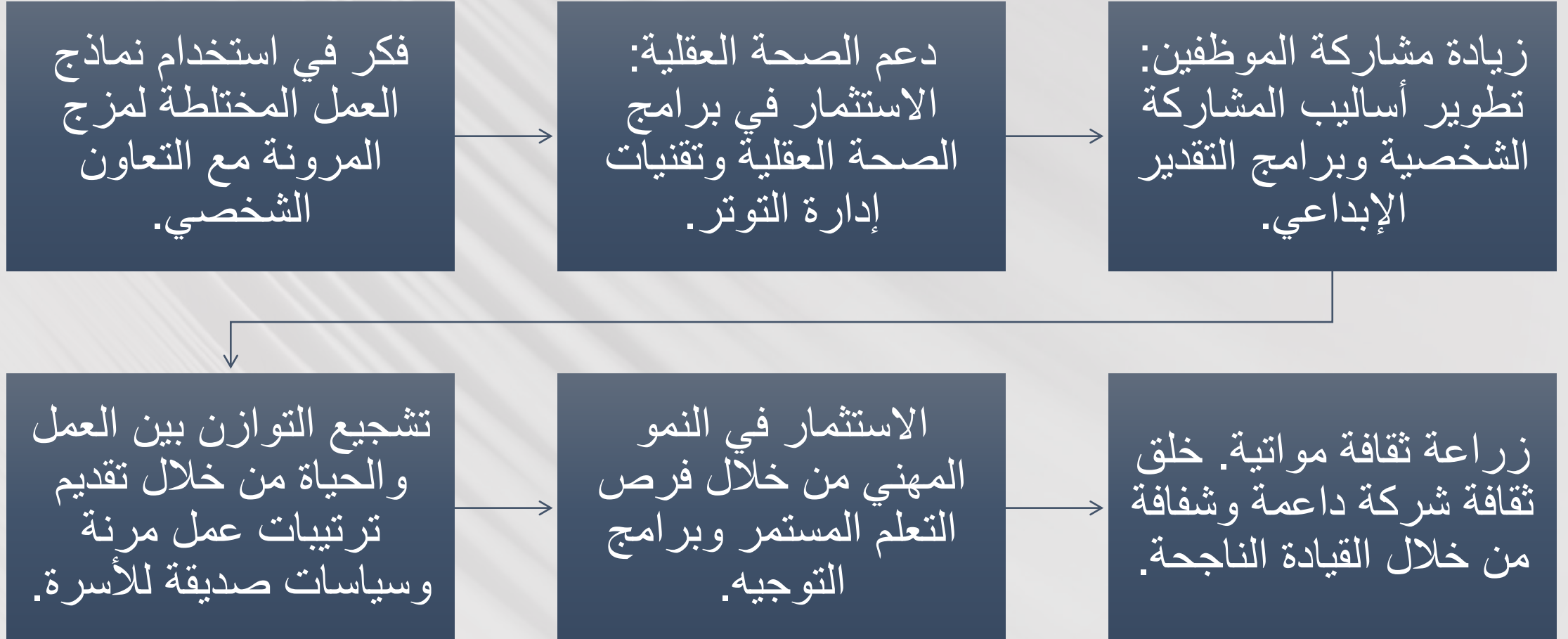
الخاتمة

إن مشهد الرضا الوظيفي يتغير دائمًا، مدفوعًا بظروف العمل المتغيرة، والتوقعات الاجتماعية، والممارسات التنظيمية.

يعد العمل عن بعد، والصحة العقلية، وجهود DEI، ومشاركة الموظفين، والتوازن بين العمل والحياة، والتقدم الوظيفي، والقيادة، كلها جوانب مهمة تؤثر على الرضا الوظيفي.

من المرجح أن تحقق المنظمات التي تظل على رأس هذه التطورات وتطبق المبادرات المناسبة زيادات في رضا الموظفين والنجاح التنظيمي الشامل.

التوصيات





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

