



واقع جدية العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة داخل الخط الأخضر: المقترحات المأمولة

*The Reality of Work Ethic in Government and Private
Institutions Within the Green Line: Expected Proposals.*

د. حلوه جبر قصقصي: وزارة التربية والتعليم، فلسطين.

Dr. Helwa Jabr Qassqasi: Ministry of Education, Palestine.

helwe26@gmail.com

المخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع جدية العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة داخل الخط الأخضر: المقترحات المأمولة. اعتمدت الدراسة المنهج النوعي، وقامت الباحثة بإجراء مقابلات مع (20) فرداً من المؤسسات التربوية. وقد أظهرت نتائج هذه المقابلات أن الأفراد الذين تمت مقابلتهم قدموا مقترحات شملت: توفير كافة المستلزمات الوظيفية التي يتطلبها واقع بيئة العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة، إطلاع العاملين على تشريعات المؤسسات والالتزام بها لتحقيق بيئة عمل آمنة ومستقرة، نشر ثقافة جدية العمل لدى العاملين في المؤسسات الحكومية والخاصة، وتعزيز مبدأ حب العمل والتوجه نحو تبني الاتجاهات الإيجابية لبيئة العمل الداخلية والخارجية.

الكلمات المفتاحية: جدية العمل، المؤسسات الحكومية والخاصة، الخط الأخضر.

Abstract

The study aimed to identify the reality of work seriousness in government and private institutions within the Green Line: Expected Proposals. The study adopted a qualitative methodology, and the researcher conducted interviews with (20) individuals from educational institutions. The results of these interviews showed that the interviewed individuals presented proposals that included: providing all job requirements necessitated by the reality of the work environment in government and private institutions, informing employees about institutional legislations and adhering to them to achieve a safe and stable work environment, spreading a culture of work seriousness among employees in government and private institutions, and promoting the principle of love for work and moving towards adopting positive attitudes for the internal and external work environment.

Keywords: Work Seriousness, Government and Private Institutions, Green Line.

المقدمة

تُعَدُّ المؤسسات الحكومية والخاصة من الأماكن المهمة التي يقضي فيها الأفراد معظم أوقاتهم من أجل العمل وصقل المواهب والقدرات وإنجاز الأعمال بتميز. حيث تمثل المؤسسات دورًا رئيسيًا ومهمًا في نشر التقنية الحديثة في البيئة الداخلية لجميع أنظمتها وهيكلها من خلال الانسجام الذي يظهره الأفراد في انغماسهم في بيئة العمل، ومجارات التطورات التكنولوجية المعاصرة التي طرأت في الوقت الحالي على بيئات العمل التي يتواجدون بها وينتمون لها، كونها تمثل جزءًا من حياتهم الشخصية والوظيفية.

أهمية جدية العمل في البيئات المعاصرة

وتُعَدُّ جدية العمل من الضروريات التي تحتاجها المؤسسات بكافة أنواعها، وخاصة في ظل التطورات الهائلة التي تدخل في النظام الإداري والقيادي والإشرافي والتعليمي داخل بيئة العمل. وقد اعتبرت الدراسات الحديثة أن جدية العمل من أولويات الإدارة التي تركز عليها المؤسسات؛ لأنها تقود إلى النجاح والإنتاجية المطلوبة من الأفراد بكافة مقاييسها (العتيبي، 2016).

مما يستدعي من إدارات المؤسسات السعي لمواكبة هذه التطورات السريعة من خلال البدء بالانسجام مع المتطلبات الأساسية في بيئة العمل وحاجات العاملين ورغباتهم من أجل توفير مناخ مؤسسي آمن يتخلله العمل الجاد من قبل العاملين، نتيجة شعورهم بالأمن الوظيفي الذي يسود بيئتهم العملية (Zhong, 2016). مما يؤدي المناخ المستقر إلى وجود كفاءات تسعى لخدمة العملية التعليمية والعملية والمؤسسية وتطورها وتزيد من ازدهارها، حيث إن اهتمام المؤسسات بالعاملين يعمل على

تنمية مهاراتهم وتعزيزها نحو الأفضل، مما يخلق فرصاً للنمو والتطور الدائم للفرد والمؤسسة بشكل عام (عودة، 2010).

سياق الدراسة الحالية وأهدافها

كما تحتاج المؤسسات بأنواعها إلى مجموعة من فرق العمل التي لها تأثير قوي في الأداء وجودة المخرجات المؤسسية؛ لأنها من العوامل الرئيسية التي تسهم في تشكيل طابع العلاقات الإدارية والقيادية والمؤسسية الناجحة داخل بيئة العمل وخارجها، وبالتالي تحقيق الأهداف العامة للمؤسسات التربوية (Hero, 2020).

ومن خلال الوقوف على واقع المؤسسات التربوية لوحظ أنها جميعاً تسعى جاهدة لتحقيق بيئة عمل متوازنة من خلال حث العاملين على الانسجام المتكامل في عملهم، وذلك من أجل تحقيق أهدافها وغاياتها وتطلعاتها التي تم وضعها والتخطيط لها بطرق استراتيجية وعلمية محددة وواضحة، بكافة الوسائل والسبل. لذلك جاءت هذه الدراسة لمحاولة الكشف عن واقع جدية العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية داخل الخط الأخضر: المقترحات المأمولة.

المراجعة الأدبية والدراسات السابقة

مفاهيم جدية العمل وتطورها

تُعد جدية العمل من الموضوعات الرئيسية التي نالت اهتمام العلماء والباحثين في مجال التربية والتعليم بكافة أنواعه وبمختلف المؤسسات وبيئات العمل المتعددة. كما أنها مؤشر دال على مدى تحقيق الأهداف المؤسسية ومدى سير العمل بطريقته الفضلى، كما أنها من المؤشرات التي تقيس

مدى قدرة المؤسسات على مواكبة التطورات التقنية والرقمية والتكنولوجية التي ظهرت في البيئات العملية.

أصبحت جدية العمل حاجة ملحة يجب الانتباه إليها واستثمارها بما يعود بالمنفعة على عمليات الإنتاج التي تتسم بالجودة العالية، حيث تسعى المؤسسات بكافة أنواعها الحكومية والخاصة إلى التركيز على توفير جميع متطلبات الأفراد من أجل القيام بواجباتهم المهنية وأعمالهم المتعددة بصورة واقعية تناسب البيئة العملية التي يتواجد بها الفرد بناءً على مهاراته وخبراته وطاقاته المختلفة (Campbell, 2011).

ظهرت العديد من التطورات والتغييرات الحديثة في المؤسسات التربوية شملت جميع جوانب العمل والتعليم في كافة الأقسام والهياكل الإدارية والتنظيمية داخل البيئات المؤسسية، مما يستدعي منها القيام بالتوافق مع طبيعة وظروف العمل (Buller, 2012)، من أجل أن يمارس العاملون أعمالهم وواجباتهم بكل دافعية، ومن أجل العمل على تذليل العقبات والأزمات التي تعيق سير المؤسسات نحو تحقيق الأهداف والالتزام بالتشريعات التنظيمية (عيسى، 2018).

متطلبات جدية العمل وخصائصها

ويظهر أهمية جدية العمل من خلال تميز المؤسسات وتفردها عن غيرها، ووجود بيئة عمل تناسب العاملين وتنمي قدراتهم الكامنة نحو التقدم والتطور بما يتناسب مع رؤية ورسالة المؤسسة، وعن طريقهم يتم اعتماد أسلوب التنمية المستمرة والتطوير نحو مستقبل أفضل للعاملين والمؤسسة (العلي، 2024). وأن قدرة الأفراد على مواكبة التغييرات يقود نحو بيئات عمل ناجحة ومستدامة، وتحسين

وتجويد الأداء لتتخذ منحى الأفضلية التي تساعد على تحسين السمعة التنافسية وزيادتها بطريقة توصلها للريادة المؤسسية (الخواجا، 2017).

كما تُعد أهداف جدية العمل متطلبًا تسعى المؤسسات التربوية إلى تحقيقه بطريقة توائم التطورات العصرية في بيئات العمل المختلفة، حيث تكمن في الوصول إلى المعلومات التي تحتاجها كل مؤسسة، وتفعيل الاتصالات مع الأعضاء الآخرين في المؤسسة، لتعزيز التعاون فيما بينهم وتكوين قاعدة من العلاقات الإنسانية التي تقود إلى فريق عمل متعاون ومتكامل لهم أهداف وخصائص مشتركة (الخطيب، 2020).

وتظهر فوائد جدية العمل لدى العاملين في المؤسسات المتعددة الأعمال والأنشطة في احتوائها على القوى البشرية العاملة ذات الدافعية المتجددة نحو العمل بشكل متقن، ومجارة التحول نحو ثقافة المعرفة وحب العمل والبيئة الآمنة، حيث يشهد عالمنا تحولات وتغيرات متكررة ودائمة ومتعاقبة في تركيب المجتمعات والمؤسسات التعليمية وغيرها، تحتاج إلى محفزات داخلية وخارجية تساعد على تحقيق غاياتها (Abhijit Guha, 2014).

ولجدية العمل خصائص يجب الاهتمام بها كونها تلعب دورًا في عمليات الأداء. وبناءً على التطور الذي تشهده البيئات في ضوء العولمة والثورة الصناعية والتطورات السريعة، فإنه يجب على المؤسسات توفير كافة المستلزمات والمتطلبات التي يحتاجها العاملون من أجل مساعدتهم على القيام بالأعمال والواجبات والمهام الموكلة إليهم (Cabassa, 2003). ويجب أن تكون المؤسسات ذات مواصفات عملية ومؤسسية تتيح للعاملين فرصة النمو، وذلك من أجل مساعدة العاملين فيها على استخدام مهاراتهم بصورتها الصحيحة التي تتسم بطابع التميز والابتكار والريادة في جميع العمليات

الإدارية والإشرافية والتنظيمية، مما يساعد العاملين على سهولة التكيف مع هذه المتغيرات الحديثة، ورسم سياساتها وفق الأهداف المرسومة (آل تويم، 2019).

كما أن متطلبات جدية العمل تحتاج لرسم سياسات مؤسسية وعملية ضمن خطوات بارزة تظهر للعاملين أنهم جزء مشارك في تحقيق الأهداف وعامل مهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة ككل، ضمن الخطط والأهداف الحالية والمستقبلية. الأمر الذي يؤدي إلى جدية في العمل وتوفير بيئة عمل سليمة تتسجم مع الحاجات الأساسية وتحقيق الجودة الشاملة وفق معايير فنية تقنية عالية تواكب مستجدات العصر لجميع المؤسسات التربوية الناجحة والفعالة، ولها انعكاساتها الإيجابية على عمليات التحسين وقبول التغيير الطارئ على بيئات العمل المختلفة بكافة الميادين والأنشطة والقضايا المحلية والدولية (الأقطش، 2019).

استعراض الدراسات ذات الصلة

هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع جدية العمل، وقد تم ترتيبها حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث:

• دراسة هاكان (Hakan, 2012): جدية العمل وإرهاق المعلمين

هدفت دراسة هاكان (Hakan, 2012) في تركيا إلى دراسة الآثار المعتدلة لجدية العمل والمراقبة الذاتية على العلاقة بين السياسة التنظيمية وإرهاق المعلمين. تكونت عينة الدراسة من (112) معلماً ومعلمةً في أنقرة وإسطنبول وأضنة وأنطاليا وسامسون وكهرمان ماراس وأديامان وغازي عنتاب في فصل الربيع. تم قياس السياسة التنظيمية ومقياس المراقبة الذاتية لتقييم إرهاق المعلم وجدية العمل والمراقبة الذاتية في المدارس. تم اختبار الفرضيات باستخدام الانحدار الهرمي المعتدل. أظهرت

النتائج أن السياسة التنظيمية ترتبط ارتباطاً إيجابياً بإرهاق المعلمين داخل المدارس الثانوية، كما عززت المراقبة الذاتية العلاقة الإيجابية بين السياسة التنظيمية وإرهاق المعلمين، وأضعفت جدية العمل تلك العلاقة.

• دراسة زوتوفا (Zotova, 2019): جدية العمل والتطور المهني

هدفت دراسة زوتوفا (Zotova, 2019) في روسيا إلى التعرف على مستوى جدية العمل وعلاقته بالتطور المهني والشخصي للمعلمين. تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي من خلال تصميم أداة تم توزيعها على (118) معلماً ومعلمة. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود درجة كبيرة لجدية العمل والرضا الوظيفي عند المعلمين، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى جدية العمل تُعزى إلى متغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)، كما أظهرت النتائج وجود ارتباط وثيق بين جدية العمل والرضا عن العمل، حيث إن جدية العمل تُعتبر الركيزة الأساسية للتغلب على الصعوبات في النشاط المهني للمعلمين.

• دراسة المقبالي (2020): جدية معلمات صعوبات التعلم

هدفت دراسة المقبالي (2020) في سلطنة عمان إلى التعرف على مستوى الجدية لدى معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم. تكونت عينة الدراسة من (88) معلمة. تم استخدام أداة جدية العمل. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الجدية في العمل لمعلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم في سلطنة عمان كان متوسطاً، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود اختلاف كبير في مستوى جدية العمل لدى معلمي الطلبة ذوي صعوبات التعلم بسبب التخصص لصالح المجال الأول، في حين لم يكن هناك فرق كبير في مستوى جدية العمل يُعزى للخبرات.

• دراسة أحمد (2020): التمر الوظيفي وجدية العمل

هدف دراسة أحمد (2020) التعرف على العلاقة الارتباطية بين التمر الوظيفي والجدية لدى معلمات الطفولة المبكرة. تكونت عينة البحث من (110) معلمة بمرحلة الطفولة المبكرة بمحافظة المنيا بجمهورية مصر العربية. تم استخدام الاستبانة، وأوضحت نتائج البحث وجود علاقة ارتباطية عكسية بين التمر الوظيفي وجدية العمل لدى معلمات الطفولة المبكرة. أسفرت النتائج أيضًا أن التمر الوظيفي الإلكتروني أكثر أبعاد التمر الوظيفي إسهامًا في التنبؤ بجدية العمل لدى معلمات الطفولة المبكرة، كما بينت النتائج وجود تأثيرات مباشرة وغير مباشرة لأبعاد التمر الوظيفي في جدية العمل لدى معلمات الطفولة المبكرة، وقد جاء ترتيبهم كالتالي: التمر الوظيفي الإلكتروني، التمر الوظيفي غير اللفظي.

• دراسة الزغبى (2020): الاحتراق النفسي وجدية العمل

أجرى الزغبى (2020) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي والجدية لدى المرشدين والمرشدات بإدارة تعليم صبيا. وقد استخدم مقياسي الاحتراق النفسي وجدية العمل، وتم تطبيقهما على عينة مكونة من (164) مرشدًا ومرشدة. وقد أظهرت النتائج انخفاض مستوى الاحتراق لدى المرشدين والمرشدات، وارتفاع مستوى جدية العمل، ووجود علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي وجدية العمل. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين الجنسين في مستوى الاحتراق النفسي، في حين وجدت الدراسة فروقًا بينهما في مستوى جدية العمل لصالح الإناث.

• دراسة ملاك وناصر (Malik & Nasir, 2020): جدية العمل والرضا الوظيفي

هدفت دراسة ملاك وناصر (Malik & Nasir, 2020) في باكستان إلى التعرف على مستوى جدية العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية والخاصة. تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي. تكونت عينة الدراسة من (200) معلم ومعلمة. تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أظهرت النتائج أن مستوى جدية العمل كان مرتفعاً، كما أن الرضا الوظيفي كان مرتفعاً، وتبين وجود علاقة ارتباطية بين جدية العمل والرضا الوظيفي.

تحليل وتصنيف الدراسات السابقة

بحدود علم الباحثة، لم تتوفر أي دراسة تناولت موضوع الدراسة بشكل مباشر، إلا أن معظم الدراسات التي استطاعت الباحثة الحصول عليها تتشابه نوعاً ما مع موضوع الدراسة ضمناً. ويلاحظ أن الدراسات السابقة تناولت ضمناً المتغير الرئيس للدراسة (جدية العمل)، إلا أن أهدافها وعيناتها ومجتمعاتها والبلدان التي أجريت بها الدراسة يختلف واقعها ومجتمعها وعينتها عن بلد وموقع الدراسة الحالية بالإضافة إلى أهدافها. وقد تمت الاستفادة من هذه الدراسات في تطوير أداة جمع المعلومات، والتعرف على نتائجها ومقارنتها بنتائج البحث الحالي، واستخدام المعالجات الإحصائية المناسبة، وفي تدعيم بعض الآراء المتعلقة بالإطار النظري. لذلك تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها قامت بدراسة واقع جدية العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة داخل الخط الأخضر: المقترحات المأمولة.

مشكلة الدراسة

تؤكد المؤسسات التربوية التطورات على بيئات العمل، لذا تحتاج المؤسسات إلى اتباع استراتيجيات تزيد من جدية العمل من قبل العاملين بها بطريقة تتسجم مع واقع بيئة العمل لدى كل مؤسسة حسب

طبيعة العمل وظروف البيئة الداخلية والخارجية. ورغم وعي المؤسسات بموضوع جدية العمل، إلا أنها تحتاج لمزيد من النمو والتطور لمواجهة جميع التحديات والعقبات التي تعترض طريقها نحو تحقيق الأهداف المؤسسية. لذلك جاءت الدراسة لمعرفة واقع جدية العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة داخل الخط الأخضر: المقترحات المأمولة.

أسئلة الدراسة

سعت الدراسة للإجابة عن السؤال الآتي:

- السؤال الأول: ما المقترحات لتحسين جدية العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة داخل الخط الأخضر؟

أهمية الدراسة

يُتوقع أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة كل من:

- إدارات المؤسسات التربوية، حيث ستزودهم بتغذية راجعة عن المقترحات لتحسين جدية العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة داخل الخط الأخضر.
- القيادات التربوية، حيث سيكون لديهم دراسات حديثة يمكن الاستفادة من نتائجها وتوصياتها من أجل تحقيق الأهداف والغايات.
- الباحثين التربويين، حيث سيتوفر لديهم مرجع قيم للقيام بدراسات مشابهة في نفس الموضوع يمكن الرجوع إليه وقت الحاجة بكل يسر وسهولة لإثراء دراساتهم.

أهداف الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على الآتي:

- التعرف إلى المقترحات لتحسين جدية العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة داخل الخط الأخضر لتحسين بيئة العمل.

مصطلحات الدراسة

تتحدد الدراسة في المصطلحات الآتية:

- **جدية العمل:** "هي اعتقاد الفرد حول قدرته على الالتزام في الأنشطة التي يقوم بها، وقدرته على التحكم والضبط للأحداث الضاغطة التي يمر بها، واعتقاده بأن التغيير في الروتين اليومي هو نوع من التحدي وليس نوعاً من التهديد له" (Kaddeur, 2013, p. 19).
- وتُعرف الجدية في العمل إجرائيًا في هذه الدراسة بأنها القدرة على القيام بالمهام الوظيفية بصورة تنسجم مع واقع البيئة العملية والانسجام مع متطلبات العصر وقبول التغيير بطريقة واقعية.

حدود الدراسة ومحدداتها

تتحدد نتائج الدراسة في ضوء الحدود الآتية:

- **الحد الموضوعي:** اقتصرت هذه الدراسة على التعرف على المقترحات لتحسين جدية العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية داخل الخط الأخضر.
- **الحد البشري:** اقتصرت هذه الدراسة على عينة من القيادات التربوية في المؤسسات الحكومية والخاصة داخل الخط الأخضر.
- **الحد المكاني:** تم تطبيق هذه الدراسة على المؤسسات التربوية وضمن حدود الخط الأخضر.
- **الحد الزمني:** تم إجراء هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2025/2024.

محددات الدراسة

تُحدد إمكانية تعميم نتائج هذه الدراسة بالخصائص السيكومترية لأدواتها (خصائص الصدق، والثبات).

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة

- تم استخدام المنهج النوعي.

مجتمع وعينة البحث

- تكون مجتمع الدراسة من القيادات التربوية في المؤسسات التربوية الحكومية والخاصة في محافظة إربد للعام الدراسي 2025/2024 والبالغ عددهم (2548) فردًا حسب الإحصائيات لعام 2023.

- قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية من (20) فردًا من المؤسسات التربوية الموجودة داخل الخط الأخضر لإجراء مقابلات معهم للإجابة عن سؤال الدراسة.

أداة الدراسة

- تم وضع أسئلة لإجراء مقابلات مع عينة من القيادات التربوية في المؤسسات الحكومية والخاصة والبالغ عددهم (20) فردًا، للكشف عن المقترحات لتحسين جدية العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية داخل الخط الأخضر.

متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

• المتغيرات الرئيسية: جدية العمل في المؤسسات التربوية.

الأساليب والمعالجات الإحصائية

• للإجابة عن سؤال الدراسة، تم إجراء مجموعة من المقابلات مع القيادات التربوية ومن ثم

تحليل مضمون هذه المقابلات واستخراج التكرارات والنسب المئوية.

نتائج الدراسة ومناقشتها

مقترحات تعزيز جدية العمل: عرض وتحليل

للإجابة عن سؤال الدراسة الذي نص على: "ما المقترحات لتحسين جدية العمل في المؤسسات

الحكومية والخاصة داخل الخط الأخضر؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم تحليل مضمون المقابلات التي تم إجراؤها مع (20) فرداً، تم اختيارهم

بصورة قصدية من المؤسسات الحكومية والخاصة لضمان تمثيل جميع المؤسسات. وقد تم اعتماد

مضمون الفقرة كوحدة للتحليل. وبعد ترميز الإجابات وتجميعها، خرجت الباحثة بمجموعة من

المقترحات لتحسين جدية العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة داخل الخط الأخضر على النحو

الآتي:

المقترح الأول: توفير متطلبات العمل الأساسية

المقترح الأول: توفير كافة المستلزمات الوظيفية التي يتطلبها واقع بيئة العمل في المؤسسات

الحكومية والخاصة: وقد جاء هذا المقترح على لسان (19) فرداً من أفراد عينة المقابلة، أي بنسبة

(95%) من أفراد العينة. وتعزو الباحثة مجيء هذا المقترح ربما إلى شعور العاملين بخلل في البنية

الأساسية لمتطلبات العمل وعدم شعور الإدارات العليا بأهمية المتطلبات وضرورة توفيرها للعاملين في بيئة العمل.

المقترح الثاني: وضوح التشريعات والالتزام بها

المقترح الثاني: إطلاع العاملين على تشريعات المؤسسات والالتزام بها لتحقيق بيئة عمل آمنة ومستقرة: وقد جاء هذا المقترح بشكل أو بآخر على لسان (18) من أفراد عينة المقابلة، أي بنسبة (90%) من أفراد العينة. حيث يُعزى ذلك إلى عدم وجود الشفافية في القوانين والأنظمة التي تتبعها المؤسسات التربوية، وعدم اطلاع العاملين على السياسات العامة للمؤسسة وغموضها وسوء فهمها وتطبيقها.

المقترح الثالث: ترسيخ ثقافة جدية العمل

المقترح الثالث: نشر ثقافة جدية العمل لدى العاملين في المؤسسات الحكومية والخاصة: وقد جاء هذا المقترح بشكل أو بآخر على لسان (15) من أفراد عينة المقابلة، أي بنسبة (75%) من أفراد العينة. حيث يرى البعض أن البيئات التربوية تقتصر إلى الوعي بأهمية بيئة العمل، كما أن البيئات التربوية تحتضن أفرادًا لديهم خلل في مفاهيم جدية العمل والالتزام بالواجبات وتنفيذها بطرق حديثة ومبتكرة.

المقترح الرابع: تنمية حب العمل والتوجهات الإيجابية

المقترح الرابع: تعزيز مبدأ حب العمل والتوجه نحو تبني الاتجاهات الإيجابية لبيئة العمل الداخلية والخارجية: وجاء هذا المقترح على لسان (14) من أفراد عينة المقابلة، أي بنسبة (70%) من أفراد العينة. وقد يُعزى مجيء هذا المقترح إلى غياب الوعي بأهمية التطوير في بيئة العمل ومحاولة

المحافظة على الروتين اليومي في أداء المهمات المتعددة وعدم الاطلاع على كل ما هو جديد في عمليات التغيير نحو الأفضل.

استنتاجات وتوصيات

خلاصة النتائج الرئيسية

وتستخلص الباحثة أن جدية العمل تمثل دوراً مهماً، لكونها إحدى الآليات والأساليب المتطورة في علاج العديد من المشكلات المؤسسية التي تواجهها وتطراً خلال تنفيذ أهدافها. كما تمثل المقترحات أساليب يمكن استخدامها واللجوء إليها من أجل تفعيل بيئة العمل.

توصيات بناءً على المقترحات

بناءً على نتائج الدراسة، توصي الباحثة بالآتي:

1. الأخذ بمقترحات أفراد عينة المقابلات لتفعيل وتطوير أساليب واستراتيجيات الجدية في العمل في المؤسسات التربوية.

2. تعزيز وتفعيل التطوير والتحسين في الممارسات الوظيفية لزيادة جودة بيئة العمل.

3. عقد الندوات والدورات التدريبية التي تعزز ثقافة جدية العمل في المؤسسات بأنواعها.

المصادر والمراجع

1. آل تويم، هياء. (2019). درجة تطبيق القيادة الرقمية في وزارة التعليم وعلاقتها بتطوير العمل الإداري من وجهة نظر القيادات التربوية. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم – كلية الخدمة الاجتماعية.
2. أحمد، غادة. (2020). التتمير الوظيفي وعلاقته بجدية العمل لدى معلمات الطفولة المبكرة. مجلة التربية وثقافة الطفل، 16(1)، 93-124.
3. الأقطش، نور. (2019). أثر ممارسات القيادة الإلكترونية على الإبداع الاستراتيجي: اختبار الدور الوسيط لإنترنت الأشياء دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الخلوية الأردنية. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
4. الخطيب، روان. (2020). درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة للمتمكين التكنولوجي وعلاقته بتعزيز التعلم الذاتي. (رسالة ماجستير). جامعة آل البيت، المفرق.
5. الخواجا، عبد الفتاح. (2017). تطور الإدارة المدرسية والقيادة الإدارية (ط. 2). عمان، الأردن: دار الثقافة للنشر.
6. العتيبي، محمد. (2016). مستوى الطموح وعلاقته بالتوافق النفسي لدى عينة من طلاب جامعة شقراء. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 9(1)، 47-68.
7. العلي، تهاني. (2024). دور الذكاء الاصطناعي في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لدى القيادات التربوية في ظل التحولات الرقمية الذكية. مجلة إيجهار الدولية للعلوم الإنسانية والعلوم التربوية، 6(1)، 163-177.



8. المقبالي، رحمة بنت عبد الله. (2020). مستوى الصلابة النفسية لدى معلمات الأطفال ذوي صعوبات التعلم في سلطنة عمان: دراسة وصفية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 38(4)، 75-92.
9. زغبوي، أحمد. (2020). الإحترق النفسي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى المرشدين والمرشدات بإدارة تعليم صبيا. مجلة أبحاث، 1(17)، 304-339.
10. عودة، محمد. (2010). الخبرة الصادمة وعلاقتها بأساليب التكيف مع الضغوط والمساندة الاجتماعية والجدية في العمل لدى أطفال المناطق الحدودية بقطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة غزة.
11. عيسى، آسيا. (2018). الإدارة التربوية والتعليمية الحديثة. عمان، الأردن: المكتبة الوطنية.
12. Abhijit Guha. (2014). Corruption in a university in West Bengal. India. International Journal of Multidisciplinary Approach & Studies, 1(6).
13. Buller, J. L. (2012). The Deceptive Allure of Negative Academic Leadership. Dep. Chair, 22, 19-21.
14. Cabassa, L. J. (2003). Measuring acculturation: Where we are and where we need to go. Hispanic Journal of Behavioral Sciences, 25(2), 127-146.
15. Campbell, W. K., & Hoffman, B. J. (2011). Narcissism in organizational contexts. Human Resource Management Review, 21(4), 268-284.
16. Hakan, E. (2012). Impact of Psychological Hardiness and Self-Monitoring on Teacher Burnout. Hacettepe University Journal of Education, 1(43), 186-197.
17. Hero, L. (2020). Exploring the Principal's Technology Leadership: Its Influence on Teachers' Technological Proficiency. International Journal of Academic Pedagogical Research, 4(6), 4-10.



18. Kaddeur, J. (2013). L'endurance psychologique (hardiness) aspects définitoires, nomologique-european review of applied psychology. Journal of CentredepsyChologie Appliqué Paris France, 53(3), 227-238.
19. Malik, S., & Nasir, Eram. (2020). Study Of Psychological Hardiness And Job Satisfaction Among Government And Private Secondary School Teachers. International Interdisciplinary Conference on Recent Research in Arts, Culture, Literature, Languages, Philosophy, Spirituality and Education, 1(1), 19-23.
20. Zhong, L. (2016). The Effectiveness of Digital Leadership at K-12 Schools in Mississippi Regarding Communication and Collaboration During CCRS Implementation (Doctoral dissertation). The Graduate School, The University of Southern Mississippi. <https://aquila.usm.edu/dissertations/328>
21. Zotova, T. (2019). Hardiness as resource of adaptation and a teacher's professional and personal development. Electron J Gen, 16(6), 159.