وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي الأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

الموضوع:

واقع جودة الحياة التنظيمية لدى النساء العاملات بالمؤسسات التربوية

دراسة استكشافية على عينة من العاملات بمتوسطة 17 أكتوبر 1961 –الاغواط–

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالبتان:

– بكاي فتيحة

– شراك سعاد

إشراف الأستاذ:

– د / نوري محمد

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
دلاسي أمحمد	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
نوري محمد	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا
بن عون بودالي	أستاذ التعليم العالي	ممتحنا

السنة الجامعية:2025/2024

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم﴿ وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهْنًا عَلَى وَهْنٍ وَفِصَالُهُ فِي عَامَيْنِ أَنِ اشْكُرْ لِي وَلِوَالِدَيْكَ إِلَيَّ الْمَصِيرُ ﴾ لقمان الآية 14

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين أهدي هذا العمل المتواضع:

إلى من أرضعتني الحب والحنان، إلى رمز الحب وبلسم الشفاء، إلى القلب الناصع البياض أمي الحبيبة.

إلى رمز الرجولة والتضحية، إلى من دفعني إلى العلم وبه ازداد افتخارا، أبي الغالي.

الى جدتي الغالية وامي الثانية رحمها الله.

إلى صديقاتي

إلى كل من يشاركني فرحتي

اهدي إليكم جميعا هذا العمل...

فتيحة بكاي

الإهداء

الى من قال فيهما عز وجل بعد بسم الله الرحمن الرحيم {وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا إِمَّا يَبْلُغَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا.}

صدق الله العظيم " الآية رقم 23 من سورة الإسراء"

الى الذي قاسمني فرحتي ورعاني بكل سخاء مرشدي وسندي وعوني ابي العزيز.

الى التي يعجز اللسان عن ذكر فضلها ويجف البحر عن خط جميلها امي الغالية.

كل الشكر والامتنان لن يفيكما حقكما

الى شريك الدرب زوجي الكريم الذي كان لي داعما وسندا في كل لحظة. الى فلذات كبدي احبابي: رياض، يوسف، ندى فمن اجلكم اطمح للأفضل دوما،حفظكم الله وانار دربكم وجعلكم من حفظة كتابه الكريم يا رب.

الى اخوتي واخوتي وازواجهم وزوجاتهم كل باسمه كنتم دائما مصدر دعم ومحبة.

الى كتاكيت العائلة حمودي ،عباس ،عماد الدين، ياسمين، هدى صغيرة، جواد، ايمن، محمد حفظهم الله وسدد خطاهم. الى من لا يزال يسكن رحما طفل اخي اهديك بعضا من املي وكثيرا من شوقي جعلك الله بشارة خير تمشي نحونا على مهل.

الى استاذنا المشرف الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ودعمه الكريم .

الى رفيقه دربي التي قاسمتني مشوار الدراسة فتيحة بكاي.

الى كل طلبة سنه ثانيه ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل دفعه 2025/2024 الى كل من وسعهم قلبي ولم يسعهم قلمي.

شراك سعاد

شكر وعرفان

الحمد لله الذي وهبنا على هبة العلم والمعرفة نحمده ونستعين به والصلاة والسلام على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

نشكر الله عز وجل الذي وفقنا لإتمام هذا العمل وأنار لنا الطريق للعلم والمعرفة.

نشكر أستاذنا الذي تكرم بالإشراف على هذا العمل الأستاذ الدكتور **نوري محمد** على توجيهاته القيمة ودعمه الدائم لنا وجميع أساتذة الدفعة .

كما نشكر السيد مدير متوسطة 17 اكتوبر 1961 **نقموش عطاء الله**، وكل الطاقم الإداري وكل الأساتذة.

ولجميع الزملاء دفعة 2025/2024

ملخص
الدراسة

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة الاستكشافية إلى التعرف على واقع جودة الحياة التنظيمية لدى النساء العاملات بالمؤسسة التربوية، من خلال تحليل العوامل التنظيمية التي تؤثر على رضا المرأة العاملة وأدائها داخل المؤسسة التربوية، ولتحقيق هذه الأهداف تم الاعتماد على المنهج الوصفي وبالضبط منهج المسح الاجتماعي واستمارة استبيان، طبقت على عينة تضمنت جميع النساء العاملات بمتوسطة 17 أكتوبر بالأغواط والبالغ عددهن (50 عاملة).

حيث توصلت الدراسة إلى أن توفر بيئة عمل نظيفة وآمنة إلى حدّ مقبول، ان العلاقات اجتماعية جيدة يسودها الاحترام والدعم المتبادل بين الزميلات، وجود نوع من التواصل الفعّال مع الإدارة، شعور عام بالأمان الوظيفي والانتماء المهني، ضعف التحفيز المادي، وغياب نظام مكافآت عادل ومنصف، محدودية المشاركة في اتخاذ القرار وغياب التقدير الرسمي من الإدارة، صعوبة التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية، في ظل غياب سياسات مرنة تدعم المرأة العاملة، عدم وجود فروق في إدراك جودة الحياة التنظيمية حسب المتغيرات الديموغرافية (العمر، الخبرة، الحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي)، مما يدل على أن جودة الحياة التنظيمية تتأثر أكثر بطبيعة المناخ الداخلي للمؤسسة وممارساتها الإدارية، وليس بالخصائص الشخصية للعاملات، وجود علاقة طردية بين جودة الحياة التنظيمية ورضا المرأة العاملة، حيث كلما تحسنت مؤشرات الجودة التنظيمية، ارتفع معها مستوى الرضا والاستقرار المهني .ومنه فجودة الحياة الوظيفية تساهم بشكل كبير في تحسين أداء المرأة العاملة.

الكلمات المفتاحية :جودة الحياة الوظيفية، المرأة العاملة، المؤسسة التربوية، بيئة العمل، الرضا الوظيفي.

Résumé:

Cette étude exploratoire vise à identifier la réalité de la qualité de vie organisationnelle chez les femmes travaillant dans l'institution éducative, en analysant les facteurs organisationnels influençant leur satisfaction et leur performance professionnelle. Pour atteindre ces objectifs, la méthode descriptive a été adoptée, plus précisément l'enquête sociale par questionnaire, appliquée à un échantillon composé de toutes les femmes employées au CEM 17 Octobre à Laghouat, soit 50 travailleuses.

L'étude a révélé que l'environnement de travail est relativement propre et sûr, que les relations sociales entre collègues sont empreintes de respect et de soutien mutuel, et qu'il existe un certain niveau de communication efficace avec l'administration. Les femmes ressentent un sentiment général de sécurité de l'emploi et d'appartenance professionnelle. Toutefois, l'étude a mis en évidence un faible niveau de motivation financière, l'absence d'un système de récompenses équitable, une participation limitée aux prises de décision, et un manque de reconnaissance formelle de la part de l'administration. De plus, il est difficile de concilier vie professionnelle et vie familiale, en l'absence de politiques flexibles soutenant la femme active.

Aucune différence significative n'a été observée dans la perception de la qualité de vie organisationnelle selon les variables démographiques (âge, expérience, situation matrimoniale, niveau d'instruction), ce qui indique que cette qualité dépend davantage du climat organisationnel interne et des pratiques de gestion que des caractéristiques personnelles des employées. Une relation positive a été observée entre la qualité de vie organisationnelle et la satisfaction des femmes au travail : plus les indicateurs de qualité sont élevés, plus la satisfaction et la stabilité professionnelle augmentent. Ainsi, la qualité de vie professionnelle contribue significativement à améliorer la performance de la femme active.

Mots-clés : qualité de vie professionnelle, femme active, institution éducative, environnement de travail, satisfaction professionnelle.

Abstract:

This exploratory study aims to identify the reality of organizational quality of life among women working in educational institutions by analyzing the organizational factors that influence their job satisfaction and performance. To achieve these objectives, the descriptive method was adopted, specifically the social survey method using a questionnaire applied to a sample that included all female workers at the 17 October Middle School in Laghouat, totaling 50 employees.

The study found that the work environment is relatively clean and safe, social relationships among colleagues are characterized by mutual respect and support, and there is a degree of effective communication with the administration. Women reported a general sense of job security and professional belonging. However, the study highlighted a lack of financial incentives, the absence of a fair reward system, limited participation in decision-making, and a lack of formal recognition from the administration. Additionally, balancing professional and family life remains challenging due to the lack of flexible policies that support working women.

No significant differences were found in the perception of organizational quality of life according to demographic variables (age, experience, marital status, and educational level), indicating that this quality is more influenced by the internal organizational climate and administrative practices than by personal characteristics. A positive correlation was found between organizational quality of life and women's job satisfaction—improvements in quality indicators lead to higher satisfaction and professional stability. Therefore, quality of work life significantly contributes to enhancing women's performance at work.

Keywords: quality of work life, working women, educational institution, work environment, job satisfaction.

فهرس
المحتويات

فهرس المحتويات

الموضوعات	الصفحة
الإهداء	
الشكر و التقدير	
ملخص الدراسة	
فهرس المحتويات	
المقدمة	أ
الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة	
1/ الإشكالية	04
2/ أسباب اختيار الموضوع	05
3/ أهداف الدراسة	06
4/ أهمية الدراسة	06
5/ تحديد المفاهيم	07
الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
1/ الدراسات الأجنبية	11
2/ الدراسات العربية	13
3/ الدراسات المحلية	15
4/ موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة	17
الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة	
1/ مجالات الدراسة	20
2/ منهج الدراسة	22
3/ أدوات جمع البيانات	23
4/ مجتمع الدراسة و العينة	25
5/ الأساليب الإحصائية	32
الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة و تفسيرها	
تمهيد	34
1/ تحليل بيانات التساؤل الأول	35

2/ تحليل بيانات التساؤل الثاني	58
3/ تحليل بيانات التساؤل الثالث	62
4/ تفسير النتائج	63
5/ النتائج العامة للدراسة	67
خاتمة	70
قائمة المصادر والمراجع	74
الملاحق	

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يبين دراسة مقارنة بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة	17
02	اختبار الموثوقية للاستبيان	24
03	يوضح توزيع العينة حسب العمر	26
04	يوضح توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	27
05	يوضح توزيع العينة حسب الحالة المدنية	28
06	يوضح توزيع العينة حسب منصب العمل	29
07	يوضح توزيع العينة حسب نوع المنصب	30
08	يوضح توزيع العينة حسب سنوات الخبرة	31
09	يمثل توفر المؤسسة على ظروف مريحة من حيث(النظافة، الإضاءة، التهوية، التدفئة، النقل، خدمات الاطعام)	35
10	توفر هذه العوامل يسهل من ادائك لعملك	36
11	يمثل توفر المؤسسة على الوسائل البيداغوجية(كالكتب ،تجهيزات، ادوات.....)	36
12	قاعة الأساتذة تغني باحتياجات الراحة والتفاعل	37
13	يمثل الرضا عن اداء مهام ضمن جماعه العمل	38
14	هل تشعرين باهتمام الزميلات بك	38
15	هل علاقتك بزميلاتك وزملائك في العمل جيده	39
16	هل دعم جماعه العمل لك يزيد من مستوى ادائك	40
17	هل يسود جو من الاحترام والتعاون داخل المؤسسة	40

18	العلاقة مع الإدارة مبنيه على الاحترام المتبادل	41
19	هل يمكنك التواصل مع رئيسك بسهوله	42
20	هل تؤثر طبيعة الاتصال على سرعه ادائك لعملك	42
21	ما هي الوسائل التي تعتمدها الإدارة في توصيل تعليماتها الاعلانات الاجتماعات الهاتف	43
22	هل هناك رقابه على تطبيقك لتعليمات المؤسسة	44
23	في حاله الإجابة بنعم كيف هي طبيعة هذه الرقابة	45
24	هل اسلوب معامله رئيسك في العمل تحفزك على تحسين ادائك	45
25	هل تتمتعين بالحرية الكاملة اثناء تأدية وظيفتك	46
26	: هل يتم الاعتراف بجهودك من قبل الإدارة	46
27	هل تحفز الإدارة العمال والعاملات الاكفاء	47
28	هل الزيادة في الاجر والحوافز يدفعانك لبذل الجهد اكبر	48
29	هل بيئة العمل امنه	49
30	هل تتوفر المؤسسة على كاميرات مراقبه	49
31	هل تتوفر وسائل الحماية والوقاية الصحية اثناء العمل	50
32	هل توفر شروط الامن والوقاية الصحية يساعدانك في اداء اعمالك براحه اكثر	50
33	هل تستطيعين التوفيق بين عملك وحياتك الأسرية بشكل مريح	51
34	هل تتفهم اداره المؤسسة ظروف حياتك الأسرية	52
35	هل بإمكانك برمجه فترات عملك بما يلائم ظروفك الأسرية	52
36	هل يعوضك زملائك في حالات الطارئة	53
37	هل تساهم مراعاه الإدارة والزملاء في التوفيق او التوازن بين حياتك المهنية والأسرية	54
38	هل طبيعة عملك تؤثر على صحتك النفسية والجسدية	55
39	هل تملكين وقتا كافيا لممارسه الأنشطة الشخصية خارج العمل	56
40	هل يتم اشراكك في مناقشه القرارات التي تخص العمل التربوي	57
41	هل رأيك كموظفة في مؤسسة تربوية يؤخذ بعين الاعتبار من طرف الادارة	57
42	نتيجة تحليل تباين ANOVA حول علاقة جودة الحياة التنظيمية بالعمر	59
43	نتيجة تحليل تباين ANOVA حول علاقة جودة الحياة التنظيمية بسنوات الخبرة	59
44	نتيجة تحليل تباين ANOVA حول علاقة جودة الحياة التنظيمية بالحالة الاجتماعية	60
45	نتيجة تحليل تباين ANOVA حول علاقة جودة الحياة التنظيمية بالمستوى التعليمي	61

46	يمثل اثر جودة الحياة التنظيمية على رضا المرأة العاملة	62

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	تمثيل بياني النساء العاملات بمتوسطة 17 أكتوبر 1961	21
02	يوضح توزيع العينة حسب العمر	27
03	يوضح توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	28
04	يوضح توزيع العينة حسب الحالة المدنية	29
05	يوضح توزيع العينة حسب منصب العمل	30
06	يوضح توزيع العينة حسب نوع المنصب	31
07	يوضح توزيع العينة حسب سنوات الخبرة	32

فهرس الملاحق

الرقم	العنوان
01	الهيكل التنظيمي للمؤسسة
02	قائمة اساتذة التحكيم
03	استمارة الاستبيان

مقـــــدمـــة

ان الاهتمام بجودة الحياة التنظيمية داخل المؤسسات أصبح بمثابة ركيزة اساسية لتحقيق الفعالية والانتاجية المستدامة حيث لم يعد ينظر الى العامل كعنصر وظيفي فحسب، بل كائن بشري له حاجات نفسية واجتماعية ومهنية تستوجب مراعاتها دافع بيئة العمل. وفي هذا السياق، برز مفهوم جودة الحياة التنظيمية كأحد المفاهيم الحديثة التي تهدف الى تحسين ظروف العمل بما يعزز من رضا العاملين وينمي لديهم الشعور بالانتماء والدافعية، الامر الذي ينعكس ايجابا على اداء المؤسسة ككل.

وفي ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي ساهمت في اتساع مشاركة المرأة في سوق العمل، لا سيما في قطاع التعليم. برزت تساؤلات عديدة حول مدى توفير بيئة تنظيمية صحية تدعم المرأة وتراعي خصوصياتها خاصة في ظل ما تتحمله من ادوار متعددة داخل وخارج المؤسسة. ومن هذا المنطلق، تكتسي دراسة واقع جودة الحياة التنظيمية لدى النساء العاملات بالمؤسسة التربوية اهمية بالغة باعتبارها تسعى الى الوقوف على طبيعة الظروف المهنية التي تعيشها المرأة داخل هذا القطاع. والكشف عن مدى استجابتها لمتطلبات جودة الحياة التنظيمية في مختلف ابعادها، وعليه فإن هذه الدراسة تهدف الى تشخيص واقع جودة الحياة التنظيمية لدى النساء العاملات في المؤسسات التربوية بغرض تقديم تصورات ومقترحات عملية تساهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز رفاه المرأة العاملة داخل المنظمة.

وعليه جاءت هذه الدراسة في أربع فصول تضمن كل فصل منها ما يلي:

الفصل الأول: تناولنا فيه بناء الموضوع من حيث الاشكالية، اسباب اختيار الموضوع، الاهمية والاهداف، تحديد المفاهيم.

الفصل الثاني: استعرضنا فيه الدراسات السابقة الاجنبية منها والعربية والمحلية.

الفصل الثالث: تتضمن الطريقة والأدوات حيث تعرضنا فيه لمجالات الدراسة والمنهج المستخدم وادوات جمع البيانات، المعاينة وخصائص عينة الدراسة.

أما **الفصل الرابع:** فخصص لدراسة النتائج ومناقشتها.

الفصل الأول
الإطار النظري

1/ الاشكالية

تحظى جودة الحياة التنظيمية باهتمام متزايد في مجالات علم الاجتماع تنظيم وعمل نظرا لدورها الجوهري في التحسين الأداء وتعزيز الرضا والولاء المهني وتقليل التوترات داخل بيئة العمل وتعتبر جودة الحياة التنظيمية مؤشرا على مدى قدرة المؤسسات على توفير بيئة مهنية متوازنة تضمن الامان والدعم والتقدير والتكافؤ في الفرص وهي تمس الجوانب النفسية والاجتماعية والمهنية للعاملين مما يجعلها ركيزة مهمة في فهم واقع العمل وظروفه كما انها تعد عاملا حاسما في بناء مناخ تنظيمي صحي حيث تؤثر في مشاعر الانتماء والدافعية والانتاجية وقد كشفت عدة دراسات عن ارتباط وثيق بين توافر مؤشرات جودة الحياة داخل المؤسسة وبين الحد من مشكلات الغياب والاختراق النفسي والانسحاب من العمل خاصة في بيئات العمل التي تتسم بالضغط والتعقيد كما هو الحال في المجال التربوي.

في هذا السياق تعد المرأة العاملة عنصرا محوريا في بناء بنية سوق العمل الحديث حيث باتت تلعب أدوارا مهنية متعددة الى جانب ادوارها الأسرية وهذا التعدد في الأدوار كثيرا ما يضعها أمام تحديات تنظيمية وشخصية خاصة اذا لم تتوفر بيئة عمل تتسم بجودة الحياة والمرونة والدعم. وتعد المرأة العاملة في المجال التربوي من اكثر فئات عرضة لتلك التحديات بحكم حساسية المهنة متطلباتها النفسية والتربوية وتشير بعض الادبيات كدراسة صراع الادوار لدى المرأة العاملة (دراسة وصفية لأثر خروج المرأة للعمل على ادوارها الاجتماعية) للدكتور نوري محمد بجامعة عمار ثليجي[1] الى ان النساء العاملات في مجال التربية يواجهن ضغوطا مزدوجة سواء من حيث اعباء العمل داخل المؤسسة او من حيث التوفيق بين الحياة المهنية والاسرية مما يجعل البحث في جودة الحياة التنظيمية في هذا القطاع بالغ الاهمية خاصة عند ربطه بخصوصية التجربة النسوية في بيئة العمل التربوي.

اما فيما يخص المؤسسات التربوية فهي تعد من اكثر المؤسسات التي تتطلب جودة نفسيا وتواصليا كبيرا بالنظر الى طبيعة العمل التربوي وما يفرضه من تفاعل مستمر مع التلاميذ الزملاء، الادارة، ويتميز طور التعليم المتوسط بخصوصية معينة حيث يتطلب التعامل مع فئة عمرية انتقالية حرجة ما يزيد من الضغط ويجعل مستوى جودة الحياة التنظيمية عاملا اساسيا في تيسير العمل وتحقيق التوازن فخصوصية مؤسسات التعليم المتوسط تكون في طبيعة المهام الملقاة على عاتق العاملات فيها حيث تجمع بين جوانب التربوية، النفسية، الادارية، في ظل شروط عمل قد لا تكون دائما مريحة او مشجعة مما يفرض تساؤلا حول ماذا توفر بيئة مهنية ذات جودة قادرة على دعم النساء العاملات ومساندتهن في أداء أدوارهن المتعددة.

---

[1]–نوري محمد، دراسة **صراع الادوار لدى المرأة العاملة :دراسة وصفية لأثر خروج المرأة للعمل على ادوارها الاجتماعية**، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد10، جامعة عمار ثليجي، جانفي 2015، ص.ص 74–93

وفي هذا الاطار جاءت هذه الدراسة الاستكشافية لتناول واقع جودة الحياة التنظيمية لدى النساء العاملات بإحدى المؤسسات التربوية من خلال تسليط الضوء على مختلف ابعادها وانعكاساتها، وقد تم اختيار متوسطة 17 اكتوبر 1961 بولاية الأغواط كمؤسسة لإجراء البحث الميداني بإعتبارها نموذجا مصغرا يمكن من خلاله الاقتراب من الظاهرة وفهم ابعادها في السياق التنظيمي التربوي.

وانطلاقا مما سبق تطرح هذه الدراسة التساؤل العام التالي:

❖ **ما واقع جودة الحياة التنظيمية لدى النساء العاملات بالمؤسسة التربوية؟**

التساؤلات الفرعية:

1) كيف تظهر أبعاد جودة الحياة التنظيمية من وجهه نظر النساء العاملات بمتوسطة 17 اكتوبر 1961 ؟

2) هل توجد فروق في إدراك جودة الحياة التنظيمية تعود لمتغيرات مثل (العمر، عدد سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي) لدى النساء العاملة بمتوسطة 17 اكتوبر 1961؟

3) كيف يظهر أثر جودة الحياة التنظيمية على رضا المرأة العاملة بمتوسط 17 اكتوبر 1961؟

2/ أسباب اختيار الموضوع

أ) أسباب ذاتية:

- الرغبة في دراسة هذا الموضوع كون صاحبات الدراسة موظفات
- احساس مجموعة البحث بالمشكل وبضرورة تناوله ومعالجته بطريقة علمية
- محاولة فهم ومعالجة المشكلة في الميدان، لإعطاء اقتراحات وتوصيات في ذلك

ب) أسباب موضوعية

- اهمية الموضوع في حد ذاتة– واقع جودة الحياة التنظيمية– وأثره الكبير والمباشر على الانتاجية والاستقرار داخل المؤسسات التربوية.
- التركيز على المرأة العاملة والتحديات التي تواجهها في بيئة العمل.
- بما أن العنصر النسوي يشكل نسبة كبيرة من الكوادر التربوية ارتأينا أن فهم جودة حياتهن التنظيمية يمكن أن يكون مدخل لتحسين أداء المنظومة التربوية ككل.

3/ أهداف الدراسة

أ) الاهداف العامة:

- التعرف على واقع جودة الحياة التنظيمية كما تعيشه النساء العاملات في المؤسسة التربوية
- تحليل العوامل التنظيمية التي تؤثر على رضا المرأة العاملة وأدائها داخل المؤسسة
- تقديم توصيات لتحسين جودة الحياة التنظيمية لفائدة المرأة في المجال التربوي
- ابراز النقائص والتحديات التنظيمية بقصد جعل هذه الدراسة كقاعدة بيانات مهمة لصناع القرار لإجراء التحسينات

ب) الاهداف الخاصة:

- رصد مستوى رضا النساء العاملات عن بيئة العمل التنظيمية
- تحليل مدى تاثير بيئة العمل (القيادة، العلاقات المهنية، ظروف العمل...) على جودة الحياة التنظيمية
- التعرف على التحديات التي تواجهها المرأة في المؤسسة التربوية من الناحية التنظيمية
- الكشف عن الظروف المحتملة في جودة الحياة التنظيمية حسب المتغيرات مثل (السن، الخبرة، الحالة الاجتماعية، الوظيفة)
- دراسة العلاقة بين جودة الحياة التنظيمية ومستوى الأداء أو الإلتزام المهني لدى النساء العاملات

4/ أهمية الدراسة

أ) الأهمية النظرية:

- يساهم هذا الموضوع في اثراء الأدبية العلمية المتعلقة بجودة الحياة التنظيمية من خلال التركيز على فئة محددة وهي النساء العاملات في القطاع التربوي
- يسلط الضوء على البعد الانساني والاجتماعي في بيئة العمل بعيدا عن الجوانب التقنية او الادارية فقط

ب) الأهمية العملية:

- يساعد في تشخيص واقع العمل داخل المؤسسات التربوية من وجهه نظر النساء ما يساهم في تحسين البيئة التنظيمية
- يمكن ان يدعم صناع القرار في قطاع التعليم لاتخاذ اجراءات تعزز من رفاهية المرأة العاملة وبالتالي رفع جودة التعليم
- لفت الانتباه الى التحديات التي تعاني من النساء في العمل التربوي مثل ضغط العمل، التوازن بين الحياة المهنية والعائلية... الخ

5/ تحديد المفاهيم

5-1-جودة الحياة الوظيفية:

- التعريف اللغوي للجودة: مشتقة من جاد يجود جودة اي بمعنى صفة الجيد او الصواب او الحصانة الحسن الفاخر الممتاز.[1]
- التعريف الاصطلاحي للحياة الوظيفية: تعرف بانها إدراك الفرد لوضعه في الحياة في سياق الثقافة واتساق القيم التي يعيش فيها ومدى تطابق او عدم تطابق ذلك مع اهدافه وتوقعاته وقيمه واهتماماته المتعلقة بصحته البدنية وحالته النفسية ومستوى استقلاليه وعلاقته الاجتماعية واعتقاداته بالبيئة بصفة عامة وبالتالي فإن جودة الحياة بهذا المعنى تشير الى تقسيمات الفرد الذاتية لظروف حياته.
- كذلك تعرف على انها تمثل البناء الكلي الذي يتكون من مجموعة من المتغيرات التي تهدف الى اشباع الفرد ومؤشرات ذاتية تقيس مقدار الاشباع الذي تحقق.[2] ويمكن ان تعرف كما يلي:" هي مجموعة من السياسات والممارسات داخل بيئة العمل التي تهدف الى تحسين رضا العاملين وتوفير بيئة عمل صحية أمنة ومحفزة تراعي التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وتعزز الاحساس بالعدالة والانتماء والكفاءة."

---

[1]- ابن منظور جمال الدين، **لسان العرب**، دار صادر، ط3، بيروت، 1994 ،ص 245

[2]- ابراهيم عبد الله بن عبد الرحمن الزعبير، **فعالية برنامج للتنمية المهنية القائم على تطبيقات الأيزو بالمؤسسات التعليمية في تحسين الحياة الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة**، مجلة علوم انسانية واجتماعية المملكة العربية، السعودية ، 2012 ،ص16

- التعريف الاجرائي: يقصد بجودة الحياة التنظيمية درجة رضا العاملين داخل المؤسسة ما عن مجموعة من الابعاد مثل: ظروف العمل المادية، الأمان الوظيفي العلاقات مع الزملاء والإدارة، التقدير والحوافز، فرص التطور المهني، والقدرة على التوفيق بين العمل والحياة الشخصية.

5-2- المرأة العاملة:

- لغويا: المرأة هي الانسان الانثى والعمل هو الجهد المبذول في نشاط مهني[1]
- اصطلاحا: المرأة العاملة هي كل أنثى تقوم بمهارة وظيفية مقابل أجر وتلعب دورا فاعلا في التنمية الاجتماعية والاقتصادية كذلك تعرف بانها المرأة التي تمارس نشاطا اقتصاديا او مهنيا سواء بأجر او بدون أجر داخل البيت او خارجه وتسهم من خلاله في الانتاج او تقديم خدمة او داء وظيفة اجتماعية[2]
- تعريف المرأة العاملة اجرائيا: هي كل أنثى بالغة تؤدي عملا منتظما في مؤسسة حكومية او خاصة او تمارس عملا حرا مقابل أجر وتساهم به في دخل الأسرة او في تنمية المجتمع

5-3- المؤسسة التربوية:

- لغة: المؤسسة: من الفعل أسس اي وضع الأساس وأقام الشيء على نظام معين التربوية: من التربية وهي من تربي، يربو، اين نشأ وانما ازداد وبذلك فالمؤسسة التربوية لغة هي "الجهة او المكان الذي يؤسس بغرض تنمية الأفراد وتعليمهم وتطوير سلوكيهم ومهاراتهم".[3]
- اصطلاحا: هي" كل تنظيم اجتماعي يعني بعملية التربية ويهدف الى تنمية شخصية الفرد من مختلف الجوانب العقلية والبدنية والانفعالية والاجتماعية ويؤدي وظائف تعليمية وتكوينية وفقا لمبادئ المجتمع وقيمه".[4]
- اجرائيا: هي" الوحدة التنظيمية الرسمية كالمدرسة او المعهد او الكلية التي تعنى بتقديم خدمات التعليم والتكوين ضمن اطار منظم، وتخضع لإشراف وزارة التربية او جهة تربوية مختصة وتشمل طلابا ومعلمين واداريين ومنهجا تربويا محددا".

---

[1]-ابن المنظور، **مرجع سابق**، ص 264

[2]- السويدي عبد الله، **المرأة العاملة دراسة اجتماعية**، دار الفكر العربي، القاهرة، 2005 ، ص 87

[3]- ابن منظور ، **مرجع سابق**، ص 262

[4]- العقيل محمد بن عبد الله، **المؤسسات التربوية ودورها في تنمية القيم**، مكتبة الرشد، الرياض، 2004 ،ص 22

5-4- بيئة العمل

- لغة: هي المكان او المحيط الذي يجري فيه أداء المهام والأنشطة المهنية[1]
- اصطلاحا: هي المجموعة الكلية من الظروف والعوامل المادية والاجتماعية والتنظيمية التي تحيط بالعامل أثناء تأديته لعمله والتي تؤثر بشكل مباشر او غير مباشر في انتاجيته وراحته النفسية والجسدية[2]
- اجرائيا: "بيئة العمل تشير الى كل ما يحيط بالموظف داخل المؤسسة من ظروف مادية (كالإضاءة، التهوية، المساحة) وعوامل اجتماعية (العلاقات مع الزملاء والإدارة) وتنظيمية (النظم والسياسات) والتي تؤثر على أدائه المهني ومدى رضاه الوظيفي"

5-5-الرضا الوظيفي

- لغة: هو قناعة الانسان ورضاه بما يؤدي من عمل وبما يناله من أجر او مكانة داخل وظيفته.[3]
- اصطلاحا: والشعور الايجابي الذي ينتاب العامل نتيجة تقييمه لعمله او خبرته الوظيفيه ويعكس درجه توافق توقعاته مع ما يقدمه له العمل مكافآت مادية ومعنوية.[4]
- ويعد الرضا الوظيفي من العوامل الاساسية في رفع الأداء وتحقيق الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة.[5]
- اجرائيا: هو درجة الشعور بالارتياح والقبول التي تعبر عنها الأستاذات العاملات في الطور المتوسط تجاه ظروف عملهن وعلاقتهن بالإدارة والزملاء، ومدى تحقق طموحاتهن المهنية.

---

[1]-ابن منظور ،**مرجع سابق، ص** 258

[2]- عواد سمير، **ادارة الموارد البشرية الأسس والمفاهيم**، دار المناهج ،عمان، 2012 ،ص 135

[3]- ابن منظور ، **مرجع سابق**، ص 263

[4]-عبد الباسط محمد حسن، **علم النفس الصناعي والتنظيمي**، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000 ،ص 122

[5]- احمد عبد اللطيف ابو اسعد، **الإدارة والأداء الوظيفي**، دار الشروق، عمان، 2004 ،ص 89

الفصل الثاني
الدراسات السابقة

1/ الدراسات الأجنبية

الدراسة الأولى: دراسة (Dastjerdi ,Pour,2015) بعنوان" العلاقة بين ثقافة العمل وتحسين جودة الحياة الوظيفية"[1]

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد علاقة ثقافة العمل مع تحسين جودة الحياة الوظيفية في شركات النفط في أصفهان. كانت إشكالية الدراسة تتمحور حول:

- ❖ كيف تساهم ثقافة العمل في تحسين جودة الحياة الوظيفية؟

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام معامل الارتباط واخذ العينات العشوائية الطبقية تمثلت عينة الدراسة في 270 شخص تم جمع بيانات الدراسة باستخدام الاستبيان ,وبعد تحليل بيانات الاستبيان تم الوصول إلى النتائج التالية:

- أن هناك علاقة مباشرة بين ثقافة العمل وتحسين جودة الحياة الوظيفية بالإضافة إلى وجود ارتباط بين ثقافة العمل والعدالة والمساواة في الأجور من جهة وبين ثقافة العمل والأمن الوظيفي من جهة أخرى؛
- كذلك وجود علاقة تامة بين ثقافة العمل وتوفر فرص الأمن والتنمية المستمرة ,وكذلك وجود ارتباط بين ثقافة العمل والقانون الوظيفي؛
- هناك علاقة بين ثقافة العمل والتبعية الاجتماعية من جهة وبين ثقافة العمل والوضع المعيشي العام من جهة أخرى.

الدراسة الثانية: دراسة (Benjamin.2015) بعنوان "**اثر الثقافة التنظيمية وأسلوب القيادة على جودة الحياة الوظيفية**"[2]

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على اثر الثقافة التنظيمية وأسلوب القيادة على جودة الحياة الوظيفية. حيث تمحورت إشكالية الدراسة حول:

- ❖ ما مدى تأثير الثقافة التنظيمية وأسلوب القيادة على جودة الحياة الوظيفية؟

[1] -Dastjerdi, Pour**, "Ree lationship of work culture work culture with improving quality of employees work life in oïl company"** 2015

[2] Benjamin, **"The impact of organizational culture and leadership style on quality of work-life among employées in Nigeria"**2015

تكونت عينة الدراسة من 284 موظفا من مؤسسات القطاع الخاص والقطاع العام في ولاية اكتي في نيجيريا . استخدمت الدراسة المنهج الكمي بالإضافة إلى تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (spss).

توصلت الدراسة إلى:

- أن الثقافة التنظيمية وأسلوب القيادة يؤثران بشكل مجتمع أو مستقل ,ويؤثر أيضا بشكل كبير على جودة الحياة الوظيفية للموظفات بواسطة البعد الفردي للثقافة التنظيمية وكذلك البعد الديمقراطي لأسلوب القيادة والذي يؤثر بشكل كبير وايجابي على جودة الحياة الوظيفية.

الدراسة الثالثة : دراسة(Verma & Doharey,2016) بعنوان : "**دراسة لتحديد العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية في الصناعات الصغيرة**"[1]

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية في الصناعات الصغيرة في الهند,حيث تمحورت إشكالية الدراسة حول:

- ماهي العوامل التي تأثر على جودة الحياة الوظيفية في الصناعات الصغيرة في الهند؟

وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة ,وتم جمع البيانات من خلال توزيع استبيان على جميع العاملين في الصناعات الصغيرة في الهند، وبعد تحليل بيانات الاستبيان تم التوصل إلى النتائج التالية:

- يرغب العديد من الموظفين في الحصول على الرضا الوظيفي,والمكافأة وظروف العمل؛
- لوحظ أن الموظفين ذو الوظائف المنخفضة لا يشاركون في أي قرار تتخذه الإدارة؛
- توفير الأمان الوظيفي والتكامل الاجتماعي لها تأثير ايجابي على جودة حياة العمل في الصناعات الصغيرة.

[1] -Verma & Doharey **"A Study to Identify the Factors Affecting the Quality of Work Like in Scale Industries"**2016

2/ الدراسات العربية

الدراسة الاولى: دراسة(ماضي خليل إسماعيل إبراهيم، 2014) بعنوان" **جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين**[1]" دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، مذكرة للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال جامعة قناة السويس الاسماعلية، مصر.

وتتمحور مشكلة هذه الدراسة حول التساؤل التالي:

- **هل توجد علاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين؟ وماهي درجة ونوعية هذه العلاقة؟**

واعتمد الفرضية الرئيسية الآتية:

- **لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى (0.05) بين الأبعاد الرئيسة لجودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية.**

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية والجوانب الأساسية لها في الجامعات الفلسطينية وأثرها على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، ومدى دعم إدارة الجامعات لذلك الأمر والتعرف إلى جوانب القصور في أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية ووضع الأساليب والطرق المناسبة للسيطرة عليها، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض، واستخدم قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات، وبلغ حجم المجتمع (3254) ، وبلغت عينة الدراسة (344) وكانت العينة عشوائية طبقية، كما تم استخدام ببرنامج التحليل الإحصائي spss كرزمة إحصائية لإدخال ومعالجة وتحليل البيانات.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين فيما يتعلق بآرائهم حول جودة الحياة الوظيفية، وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعامين في الجامعات تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية ،بينما لا توجد فروق ذات دلالة تعزى إلى المتغيرات(الفئة العمرية، المؤهل العلمي ،سنوات الخدمة، ومدة العمل)

[1]- **ماضي خليل إسماعيل إبراهيم، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين(** دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية)، مذكرة للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، جامعة قناة السويس الاسماعلية، مصر،**2014**

- يوجد تأثير مهم ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية وأن أهم الأبعاد تأثيرا في الأداء الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات ، برامج التدريب والتعلم، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.

الدراسة الثانية: دراسة (محمد إسماعيل أبو عودة، 2018) بعنوان" **اثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي**" دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة[1]

تهدف هده الدراسة إلى التعرف على اثر جودة الحياة الوظيفية على تحقيق التميز المؤسسي في منظمات المجتمع المدني بقطاع غزة.

حيث تمحورت إشكالية الدراسة حول:

❖ **ما أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي لمنظمات المجتمع المدني؟**

ولتحقيق دلك اعتمد الباحث المنهج الوصفي واستخدم الباحث استبيان وقد بلغت العينة 225 منصب إشرافي , وبعد تحليل البيانات باستخدام برنامج رزم الإحصائيةspss ، قد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد وعناصر جودة الحياة الوظيفية,في تحقيق التميز المؤسسي في منظمات المجتمع المدني بغزة؛
- أظهرت النتائج وجود درجة كبيرة من الموافقة على وجود التميز المؤسسي من قبل عينة الدراسة؛
- انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول مستوى تطبيق جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيرات (مؤهل علمي,عدد سنوات الخبرة,المحافظة).

توصيات الدراسة تمثلت في:

- على منظمات المجتمع المدني بقطاع غزة تطوير أنماطها القيادية والإدارية السائدة فيها التي تدعم تطبيق جودة الحياة الوظيفية؛
- أن تقوم منظمات المجتمع المدني بمنح العاملين التَّقنيات الوظيفية اللازمة بعدالة وإنصاف بناءا على عدة معايير وإجراءات واضحة؛
- التركيز على نشر ثقافة التميز في المنظمة.

[1]– **محمد إسماعيل اسماعيل أبو عودة، اثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي**" دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني في قطاع غز، رسالة ماجستير تخصص إدارة أعمال ,الجامعة الإسلامية بغزة، 2018

3/ الدراسات المحلية

الدراسة الاولى: دراسة فروج احمد، وشعشوعة ياسين (2019) بعنوان " **جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي**[1]" دارسة حالة مؤسسة بانتيمال –عين الدفلى – مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة.

وتتمحور مشكلة الدراسة حول التساؤل التالي:

- **هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لجودة الحياة الوظيفية على تحسين الأداء الوظيفي بمؤسسة بانتيمال عين الدفلى؟ وما مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية كل على حدى على تحسين الأداء الوظيفي– بمؤسسة بانتيمال–عين الدفلى؟**

واعتمد الفرضية الرئيسية الآتية :

- **لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لجودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة بانتيمال عين– الدفلى –**

وقد هدفت الدراسة إلى إبراز تأثير جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي في مؤسسة بانتيمال عين الدفلى وتصنيف أبعاد جودة الحياة الوظيفية من حيث الأهمية في التأثير على الأداء الوظيفي في المؤسسة، وقد استخدم الباحثين المنهج الوصفي في الفصل الأول من خلال استخلاصه من الدراسات والكتب، والمقالات العلمية والمنهج التجريبي في الفصل الثاني ، وتمت المعالجة باستخدام استبيان موزع على عينة حجمها 45 مفردة واسترد منهم 37 كما تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSSلمعالجة البيانات وتحليلها.

ولقد وصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- انه يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي بمؤسسة بانتيمال

[1]– **فروج احمد، وشعشوعة ياسين ، " جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي**"دارسة حالة مؤسسة بانتيمال–عين الدفلى ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، **2019**

الدراسة الثانية :دراسة الفت بكاكرية وخيرة زاد دراجي (2024) بعنوان " **جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين اداء المرأة العاملة**" [1]دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية عرابي السبتي، عنابة.

حيث تمحورت إشكالية الدراسة حول:

- **هل تساهم جودة الحياة الوظيفية في تحسين أداء المرأة العاملة؟**

واعتمد الفرضية الرئيسية الآتية:

- **تساهم جودة الحياة الوظيفية في تحسين أداء المرأة العاملة.**

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور جودة الحياة الوظيفية في تحسين أداء المراة العاملة، ولتحقيق هذه الأهداف تم الاعتماد على المنهج الوصفي واستمارة استبيان طبقت على عينة عشوائية بسيطة من النساء العاملات في المؤسسة الإستشفائية عرابي السبتي **بولاية** عنابة **قدر عددهم ب 62 عاملة**

حيث توصلت الدراسة إلى أن:

- الجوانب التنظيمية للحياة الوظيفية لها دور في تحسين أداء المرأة العاملة من خلال المشاركة في صنع القرار و طبيعة الاتصال التي تؤثر بشكل كبير في سرعة أداء العاملات،
- أن بيئة العمل المادية والمعنوية لها دور في تحسين أدائهن من خلال توفير الشروط الفيزيقية للعمل والتي ينتج عنها شعورهن براحة أثناء تأدية عملهن، وتوفير شروط الأمن والصحة المهنية لضمان بيئة عمل آمنة وصحية لهن،
- أن توفير إمكانيات العمل وسهولة استخدامها تساعدهن في أداء عملهن بكفاءة وفعالية، كذلك التحفيز والدعم المعنوي لهما دور كبير في دفع العاملات لتحقيق الأداء الأمثل،
- وأخيرا الأجور الملائمة للجهد المبذول للعاملات والترقيات تساهم في تحسين أدائهن الوظيفي نتيجة شعورهن بالاستقرار الوظيفي في العمل .

[1]– **الفت بكاكرية وخيرة زاد دراجي** ، " **جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين اداء المرأة العاملة**" دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية عرابي السبتي، عنابة. مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، **2024**

4/ موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

سيتم تحديد موقع الدراسة الحالية من خلال عرض أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين الدراسات السابقة كما سيتم تحديد مجال الاستفادة من الدراسات السابقة.

أولا :أوجه التشابه

تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في:

- تركيزهما على دراسة موضوع جودة الحياة الوظيفية,كما هدفت إلى دراسة الأبعاد التي يمكن من خلالها تحقيق جودة الحياة الوظيفية؛
- من حيث أداة جمع البيانات اعتمدت كل من الدراسة الحالية والدراسات السابقة على الاستبيان؛
- اعتمادهم على المنهج الوصفي التحليلي

ثانيا :أوجه الاختلاف

هناك العديد من أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة منها :الزمان ,المكان ,العينة ,نوع القطاع , أهداف ,المتغيرات ,الأبعاد..,

ويدكن تلخيص ذلك في الجدول التالي:

الجدول 01: يبين دراسة مقارنة بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة

المجال	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
مكان الدراسة	تمت الدراسات في مناطق مختلفة (أصفهان- نيجيريا- الهند- غزة- عنابة- عين الدفلى)	تمت الدراسة الحالية بمدينة الأغواط تحديدا بمتوسطة 17 اكتوبر 1961
أهداف الدراسة	ركزت الكثير منها على : -تحديد علاقة ثقافة العمل مع تحسين جودة الحياة الوظيفية -تحديد العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية التعرف على درجة تطبيق أبعاد جودة	الكشف عن الظروف المحتملة في جودة الحياة التنظيمية حسب المتغيرات مثل (السن، الخبرة، الحالة الاجتماعية، الوظيفة) دراسة العلاقة بين جودة الحياة التنظيمية ومستوى الأداء أو الإلتزام المهني لدى النساء العاملات

	الحياة الوظيفية التعرف على دور جودة الحياة الوظيفية في تحسين الأداء	التعرف على واقع جودة الحياة التنظيمية كما تعيشه النساء العاملات في المؤسسة التربوية تحليل العوامل التنظيمية التي تؤثر على رضا المرأة العاملة وأدائها داخل المؤسسة
الادوات المستعملة	أغلب الدراسات اعتمدت الملاحظة والاستبيان	اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبيان
المنهج	أغلب الدراسات اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، اما دراسة **Benjamin** فاعتمد المنهج كمي ، ودراسة فروج احمد، وشعشوعة ياسين اعتمد المنهج الوصفي والمنهج التجريبي	اعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي(المسح الاجتماعي)
العينة	اختلفت حجم عينات الدراسة منها ما هو اكبر من الدراسة الحالية ومنها ما هو اقل.	حجم عينة الدراسة هو 50 عاملة

ثالثا: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

- تحديد وتوجيه وتدعيم مسارات بحثي العلمي؛
- تزويد الباحثتان بالمعايير والمقاييس والمفاهيم والإجراءات والاصطلاحية التي يحتاجها؛
- تكوين صورة واضحة عن مفهوم جودة الحياة الوظيفية ,وأبعادها ؛
- المساعدة في الاطلاع على الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسات وتحديد الأساليب اللائقة للاجابة على تساؤلات الدراسة الحالية؛
- بناء خطة البحث وتحديد أخر ما توصلت إليه دراسات موضوع البحث؛
- ساعدت في الدراسة التحليلية لمتغيرات الدراسة (جودة الحياة الوظيفية، رضا وظيفي).
- وجهت الباحثتان إلى الكثير من المراجع المتعلقة بموضوع البحث؛
- إلى جانب ذلك فقد ساعدت في تحديد مجالات الاستبيان وبنائه.
- إعطائنا لمحة مسبقة حول أهم الأبعاد المستخدمة لقياس جودة الحياة الوظيفية في الواقع التنظيمي
- التعرف على المنهج المناسب للاستخدام في مثل هذا النوع من الدراسة والذي يمكننا من مناقشة وتفسير النتائج .

الفصل الثالث

الاجراءات المنهجية للدراسة

1/ مجلات الدراسة

1-1- تحديد المجال المكاني للدراسة:

أجريت هذه الدراسة بالمؤسسة التربوية متوسطة 17 اكتوبر 1961 بالأغواط التي فتحت في 10 سبتمبر 2009 . والمبنية على مساحة اجمالية تقدر ب 7741م والمبنيه منها تقدر ب 2788 م.

اطلق عليها اسم الحدث التاريخي 17 اكتوبر 1961 الذي يخرج فيه مئات الجزائريين بالمهجر في تظاهرات سلمية بفرنسا وكانت نتيجة ذلك حمام دم حول النهر السان الى اللون الاحمر حيث واجهتهم السلطات الفرنسية بقمع شديد.

تضم هذه المؤسسة ما يلي (الملحق 01):

1. مكتب المدير 01
2. مكتب الامانة 01
3. قاعدة الأساتذة 01
4. الإدارة 06 مكاتب
5. الأقسام 20 قسم
6. المخابر 3مخابر
7. ورشة 01
8. ملعب 01
9. مراحيض التلاميذ 10 للذكور 10 للإناث
10. مراحيض الأساتذة 2 رجال 2 نساء
11. حجابة 01
12. مخزن 02

1-2-تحديد المجال الزمني للدراسة :

إن اي بحث يستدعي وق وقتا من الزمن لإنجازه وذلك حسب طبيعة الموضوع وقد شملت دراستنا الميدانية فترتين:

الفترة الاستطلاعية الاولى: وفيها قمنا بزيارة استطلاعية المتوسطة وكان ذلك في مارس 2025 حيث قمنا بجمع بعض المعطيات.

الفترة الثانية: كانت في 15 افريل وامتدت الى 25 افريل اين قمنا بتوزيع الاستمارات وجمعها مرة اخرى.

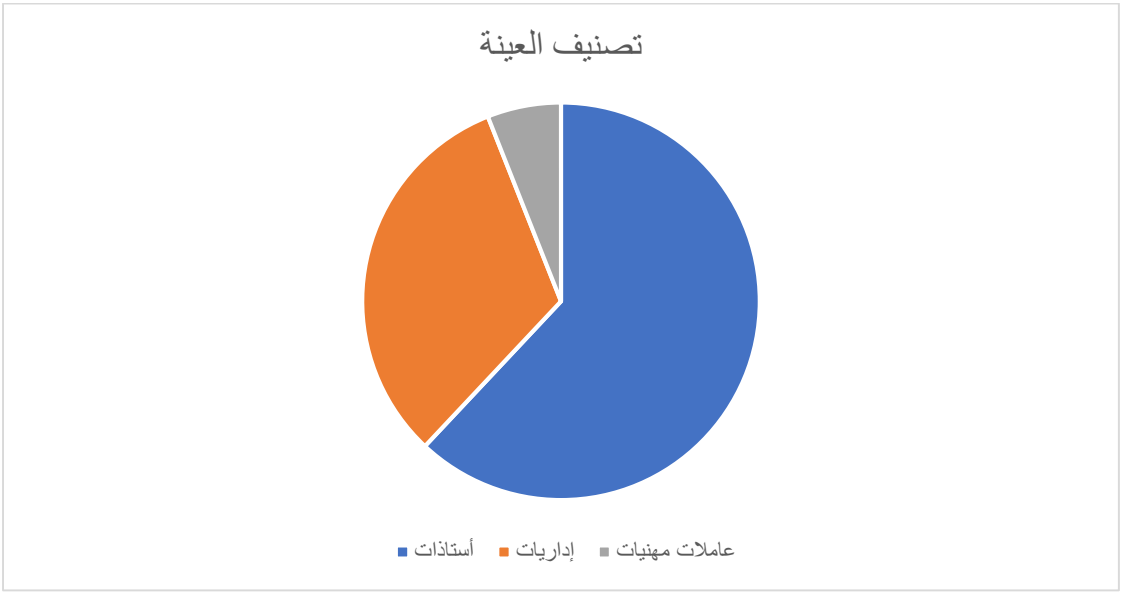
1-3- تحديد المجال البشري:

يتمثل المجال البشري لدراستنا في جميع النساء العاملات بمتوسطة 17 اكتوبر 1961 ويشمل ذلك:

1. استاذات العدد 31
2. اداريات العدد 17
3. عاملات مهنيات العدد 02

والبالغ عددهن 50 موظفة وقد تم استهداف هذا المجتمع بكامله اعتمادا على اسلوب المسح الشامل

الشكل 01: تمثيل بياني النساء العاملات بمتوسطة 17 أكتوبر 1961



2/ منهج الدراسة

2-1- المنهج المستخدم:

ان اختيار المنهج الذي ينتهجه الباحث في دراسته يعد خطوة مهمة وضرورية لذلك وجب عليه اعتماد المنهج العلمي الملائم لطبيعة ونوعية موضوعه المدروس وذلك من اجل الحصول على نتائج بحثية دقيقة ومضبوطة[1] اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي وبالضبط منهج المسح الاجتماعي بنوعه الشامل باعتباره الانسب لطبيعة الموضوع حيث يهدف هذا المنهج الى وصف الواقع كما هو والكشف عن خصائص الظاهرة المدروسة وتحليلها دون التدخل في تفسيرها.

ويتلائم هذا المنهج مع موضوع الدراسة الذي يتمحور حول الواقع جودة الحياة التنظيمية لدى النساء العاملات بالمؤسسة التربوية حيث يسعى الى رصد مؤشرات هذه الجودة كما تعيشها وتدركها النساء في بيئة العمل سواء على المستوى المهني او النفسي او الاجتماعي.

وقد مكننا هذا المنهج من جمع بيانات كمية، نوعية من جميع افراد مجتمع البحث داخل المؤسسة التربوية، ما أتاح امكانية تقديم قراءة دقيقة وتحليل معمق للواقع التنظيمي من وجهة نظر النساء العاملات.

2-2- مبررات اختيار اسلوب المسح الشامل :

تم اختيار منهج المسح الشامل لعدة اعتبارات منهجية وعلمية من بينها:

1. صغر حجم المجتمع البحث 50 موظفة فقط مما يسهل من عملية جمع البيانات من جميع الافراد دون عناء كبير
2. امكانية الوصول الى جميع عناصر المجتمع بسهولة داخل نفس المؤسسة
3. الرغبة في تحقيق أقصى درجات الدقة والصدق
4. أهمية موضوع الدراسة الذي يتعلق بجودة الحياة التنظيمية مما يتطلب اخذ كل الاراء الممكنة بعين الاعتبار لتكوين تصور شامل ودقيق عن واقع الوضع التنظيمي داخل المؤسسة.

[1]-عمار بحوش، **منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية**، المركز الديمقراطي ، برلين، 2019 صفحه 14

3/ أدوات جمع البيانات

3-1- اداة جمع البيانات(الاستبيان)

تكتسي أدوات جمع البيانات أهمية بالغة في عملية البحث العلمي، باعتبارها الوسيلة الهامة التي تعتمد عليها كافة العلوم في جمع المعلومات والحقائق حول الظاهرة المدروسة، حيث تتوقف دقة وصدق النتائج المتوصل اليها في اي بحث على دقة الأدوات المستخدمة ودرجة مصداقيتها.

ومنه تم استخدام الاستبيان كأداة ووسيلة رئيسية لجمع البيانات وذلك راجع لما توفره من جهد ووقت وتكلفة كما تساعد في جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات والبيانات في وقت قصير

- **تعريف الاستبيان:** "هي مجموعة من الاسئلة المتنوعة التي ترتبط ببعضها البعض بشكل يحقق الهدف الذي يسعى اليه الباحث من خلال المشكلة التي يطرحها بحثه[1] "

وعلي تم اعداد استمارة ووزعت على موظفات المؤسسة التربوية متوسطة 17 اكتوبر 1961 ،تضمنت مجموعة من الاسئلة توزعت على اربعة محاور اساسية وهي:

المحور الاول: خصص لعرض البيانات الشخصية ضم: السن، المستوى التعليمي، الحالة المدنية، منصب العمل، نوع المنصب، وسنوات الخبرة.

المحور الثاني: ضم مجموعة من الاسئلة حول ما مدى توفر ابعاد جودة الحياة التنظيمية في المؤسسة التربوية من وجهة نظر النساء العاملات

المحور الثالث: تضمن عدة اسئلة عما يلي: هل توجد فروق في إدراك جودة الحياة التنظيمية تعود لمتغيرات مثل العمر، عدد سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي....الخ

المحور الرابع: تضمن اسئلة حول كيف تنعكس جودة الحياة التنظيمية على رضا المرأة العاملة في المؤسسة التربوية.

[1] سعيد مبروك ابراهيم، **البحث العلمي**، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2 ،الجزائر، 2009 صفحة 61

3-2- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

أولا: الصدق

صدق الدراسة هو أن تؤدي وتقيس أسئلة الاستبانة ما وضع لقياسه فعلا ,ويقصد وضوح الاستبانة وفقراتها ومفرداتها ومفهومة لديهم , حيث قامت الباحثتان بتوزيع الاستبيان قبل توزيعه أي في هيئته الأولية على عدد من المحكمين بلغ عددهم 03 وذلك للتأكد من صدقه والملحق رقم (02) يوضح أسماء الأساتذة المحكمين ,وبناءا على التوجيهات المقدمة من طرفهم , قامت الباحثتان بإجراء تعديلات حتى يزداد وضوحا ودقة ومنه الخروج باستبيان نهائية (ملحق رقم 03).

ثانيا : الثبات

ويقصد به الاتساق الداخلي بحيث تكون كل فقرة من الاستبانة متسقة مع المجال الذي تنتمي إليه الفقرة ,وقد قامت الباحثتان باستخدام حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من الفقرات في الاستبانة عن طريق استخدام معامل (ألفا كرونباخ) وحساب معامل الصدق (الجذر التربيعي لمعامل الثبات) والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): اختبار الموثوقية للاستبيان

المتغيرات	عدد البنود	معامل الثبات	معامل الصدق
ابعاد جودة الحياة التنظيمية	33	0.675	0.821
ادراك جودة الحياة التنظيمية	8	0.761	0.872
انعكاس جودة الحياة التنظيمية على الرضا	8	0.608	0.779
الاستبيان ككل	49	0.820	0.905

من الجدول يتضح أن معامل الثبات الكلي لأداة البحث بلغ (0.820) ومعامل الصدق بلغ (0.905) وهما معاملان مرتفعان، كما تعتبر جميع معاملات الثبات والصدق مرتفعة أيضا ، وبهذا نكون قد تأكدنا من ثبات أداة البحث، مما يجعلنا على ثقة بصحتها وصلاحيتها للتحليل.

4/ مجتمع الدراسة والعينة:

4-1- تعريف مجتمع الدراسة:

يعرف مجتمع البحث بانه جميع الافراد او الاشياء او الاحداث التي تشترك في مجموعة من الخصائص والتي يسعى الباحث الى دراستها من اجل تعميم نتائجه عليها[1]

وعليه تمثل مجتمع البحث في هذه الدراسة جميع النساء العاملات بالمؤسسة التربوية محل الدراسة وتشمل كل من الاستاذات والاداريات والعاملات بمتوسطة 17 اكتوبر 1961 ويبلغ عددهن الاجمالي 50 موظفة ونظرا لمحدودية عدد الافراد هذا المجتمع وامكانية الوصول اليهم جميعا، اعتمدنا على تقنية المسح الشامل حيث تم شمل كافة افراد المجتمع في الدراسة دون اللجوء الى اسلوب المعاينة.

وبذلك فإن العينة في هذا البحث تتطابق مع مستوى مجتمع البحث بما أنها عملية مسح وهو ما يتيح نتائج اكثر دقة ومصداقية ويجنب مشكلة التحيز الناتج عن اختيار عينة جزئية.

4-2-خصائص عينة الدراسة

تتمثل عينة البحث في حصر جميع النساء العاملات بالمؤسسة التربوية متوسطة 17 اكتوبر 1961 حيث بلغ عددهن الاجمالي 50 موظفة وقد تنوعت خصائص العينة من حيث الفئة السوسيومهنية، اذ اشملت العينة ثلاث فئات رئيسية: استاذات التعليم متوسط، إداريات، عاملات مهنيات

يتوزع افراد العينة ايضا حسب متغيرات اخرى ذات اهمية بحثية منها سنوات الخبرة، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، مما سمح بتحقيق تنوع داخلي يعكس بدرجة كبيرة الواقع الاجتماعي والمهني للنساء العاملات في هذه المؤسسة.

هذا التنوع في خصائص العينة يساهم في توفير معطيات غنية ومتكاملة حول ابعاد جودة الحياة التنظيمية كما يسمح بفهم أعمق الفروقات المحتملة بين الفئات المهنية المختلفة داخل المؤسسة، سواء من حيث الشعور بالرضا الوظيفي او التقدير التنظيمي او ظروف العمل.

[1] درويش عبد الباسط محمد، **أسس البحث العلمي النظرية والتطبيق**، دار المعرفة الجامعية، 2002 ،صفحة 45

وفيما يلي تحليل الخصائص الديموغرافية والاجتماعية للعاملات في المؤسسة التربوية متوسطة 17اكتوبر بالاغواط، كما هو موضح:

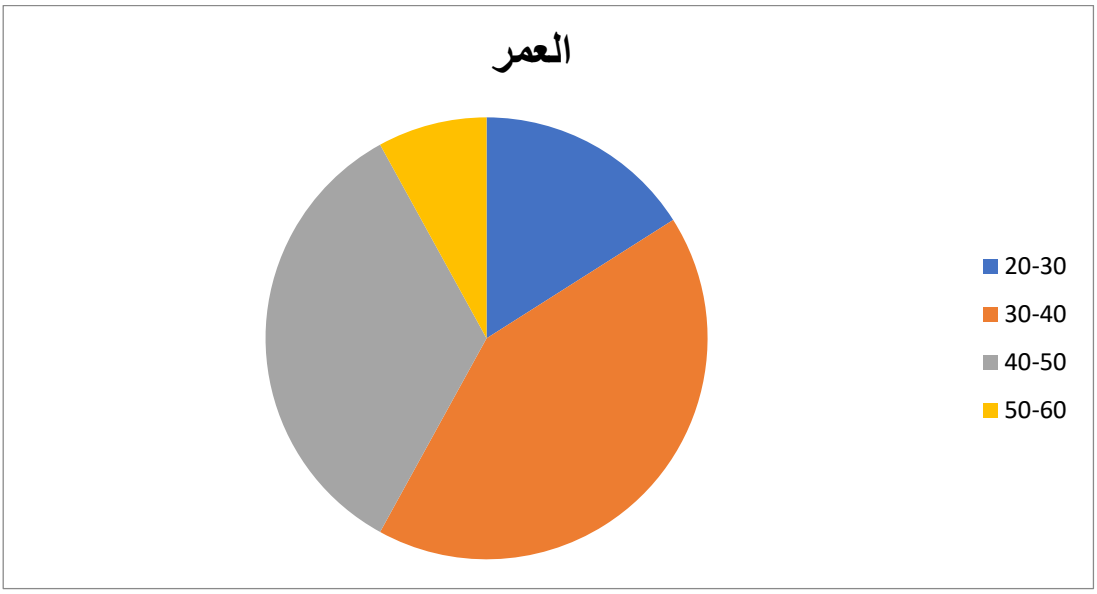
الجدول 03: يوضح توزيع العينة حسب العمر

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
العمر	من20- 30 سنة	08	%16
	من 30 الى 40 سنة	21	%42
	من40- 50 سنة	17	%34
	من 50-60 سنة	4	%8
	المجموع	50	%100

من خلال الجدول03 والشكل 02 نلاحظ بان الفئة من 30 الى 40 سنة جاءت في مرتبة الأولى بنسبة 42% في حين كانت نسبة الفئة من 40 الى 50 سنة 34% وتليها فئة من 20الى 30 سنة بنسبة 16 % وفي الاخير فئة من 50الى 60 سنة.

ومن ذلك نستنتج أن الفئتين العمريتين (30-40)و (40-50) هي الفئة الأكبر ,تواجدا فهو السن الذي يكون فيها الفرد قادرا على العطاء ويتميز بنضج فكري يكون في صالح المؤسسة و يؤكد سعي المؤسسة لتوظيف إطارات شابة قادرة على مواكبة التطور وتغيرات واكتساب مهارات وخبرات بسرعة أكبر ,في حين أن الفئة العمرية أكثر من (50-60) سنة فهي نسبة ضئيلة ,ويرجع دلك لعدة عوامل منها الاحالة الى التقاعد.

الشكل 02: يوضح توزيع عينة حسب العمر



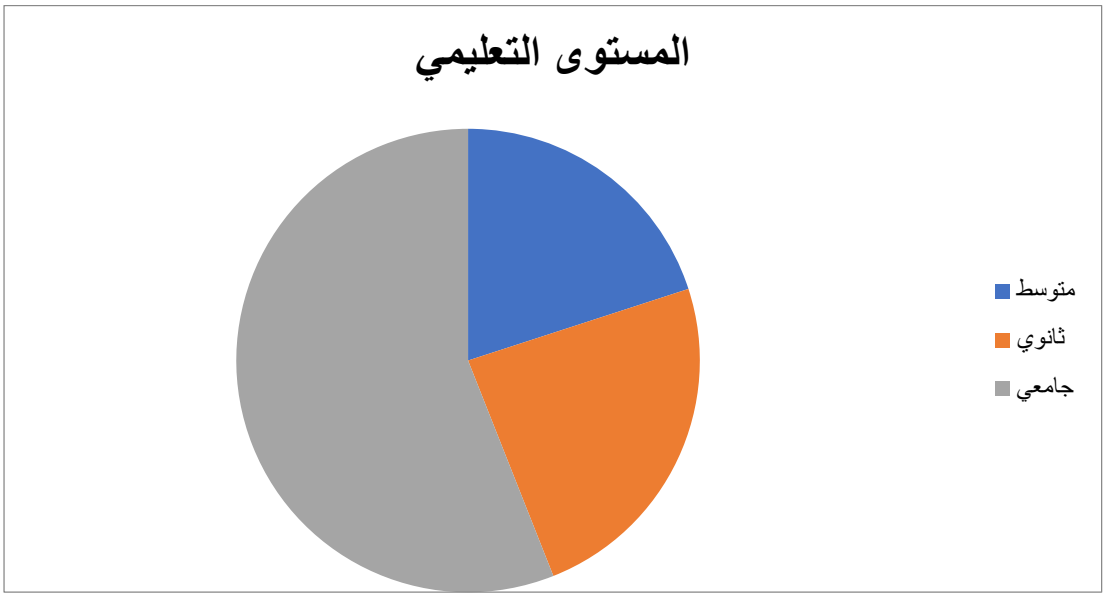
الجدول 04: يوضح توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
المستوى التعليمي	متوسط	10	%20
	ثانوي	12	%24
	جامعي	28	%56
	المجموع	50	%100

يظهر من خلال الجدول رقم 04 أن نسبة النساء العاملات ذات مستوى تعليمي جامعي تمثل أعلى نسبة والتي تقدر 56% ، وتليها نسبة النساء ذات مستوى ثانوي والتي تقدر 24 % في حين نسبة النساء العاملات ذات المستوى التعليمي متوسط تمثل أدنى نسبة والتي تقدر ب 20 %.

وعليه نسبة النساء العاملات من ذوات مستوى جامعي يمثلن الأغلبية وهذه النسبة المرتفعة لحاملات الشهادات الجامعية تعكس طبيعة الوظائف (أستاذات، مشرفات). ويعكس هذا التحصيل العلمي ارتفاع المستوى الثقافي للمشاركات، مما يُتوقع أن يؤثر إيجابيًا على درجة الوعي الحقوقي والمهني.

الشكل 03: يوضح توزيع عينة حسب المستوى التعليمي



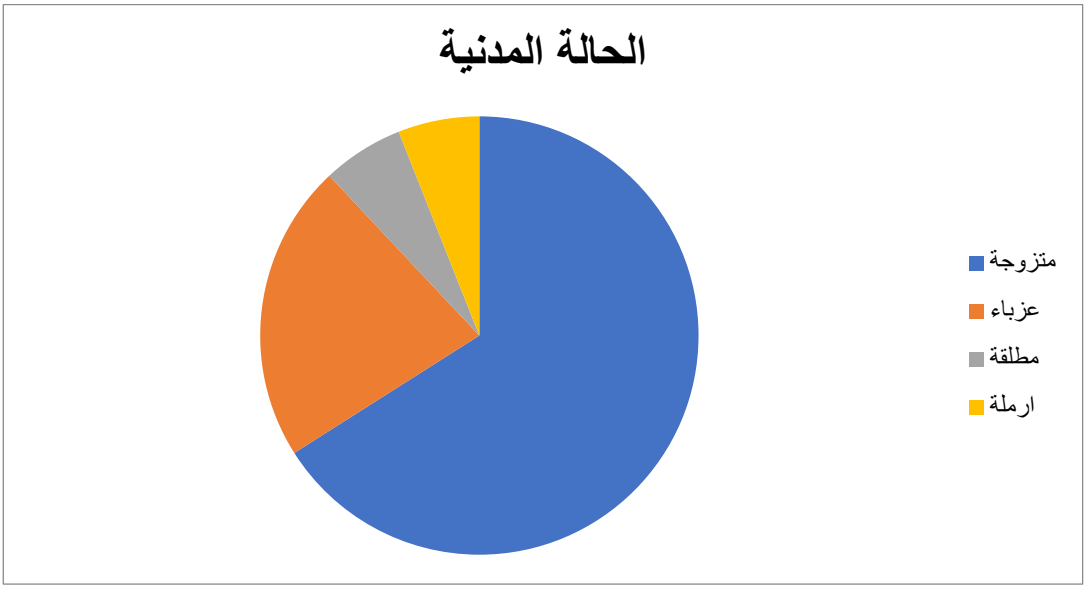
الجدول 05: يوضح توزيع العينة حسب الحالة المدنية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
الحالة المدنية	متزوجة	33	66%
	عزباء	11	22%
	مطلقة	3	6%
	أرملة	3	6%
	المجموع	50	100.0%

من خلال الجدول (05) يتضح أن غالبية أفراد العينة متزوجات بنسبة 66 % بينما العازبات بنسبة22.% وذلك يرجع ربما إلى ميل المتزوجات إلى العمل في القطاع التربوي نظرا لظروف العمل وتوقيته.

ارتفاع نسبة المتزوجات يشير إلى أن أغلب العاملات يتولين أدوارًا مزدوجة مهنية وأسرية.، ويفرض على المؤسسة ضرورة توفير عناصر جودة الحياة الوظيفية سواء المادية أو المعنوية أو المالية لتحقيق مستوى عالي في الأداء.

الشكل 04: يوضح توزيع عينة حسب الحالة المدنية



الجدول 06: يوضح توزيع العينة حسب منصب العمل

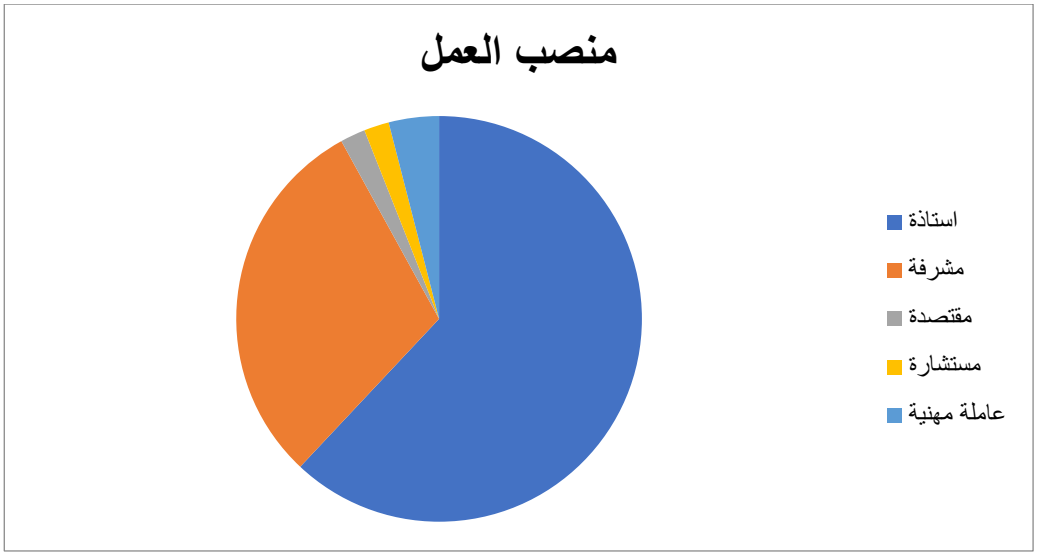
المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
	استاذة	31	%62
	مشرفة	15	%30
	مقتصدة	1	%2
	مستشار توجيه	1	%2
	عاملة مهنية	2	%4
	المجموع	50	%100.0

من خلال الجدول (06) يتضح تنوع الوظائف في المؤسسة التعليمية حيث تمثل وظيفة الأستاذة أعلى نسبة62 %،بينما المشرفات بنسبة 30% ، ثم وظيفتي المقتصدة ومستشار التوجيه بنفس النسبة 2% وأخيرا عاملة مهنية بنسبة 4/

نلاحظ من خلال هذه النسب أن غالبية فئة العاملات في المؤسسة استاذات وهي الفئة السائدة كونها تعتبر مهنة أساسية للعمل في المؤسسة التعليمية، تليها فئة المشرفات التي تعتبر من المناصب الأساسية لما لها من دور فعال

ومتعدد في المؤسسة التعليمية، ثم الإداريات لكون المرأة اقتحمت الميادين الإدارية والتنظيمية وأظهرت من خلالها فعالياتها وإنجازها للأعمال في هذا المجال.

الشكل 05: يوضح توزيع عينة حسب منصب العمل



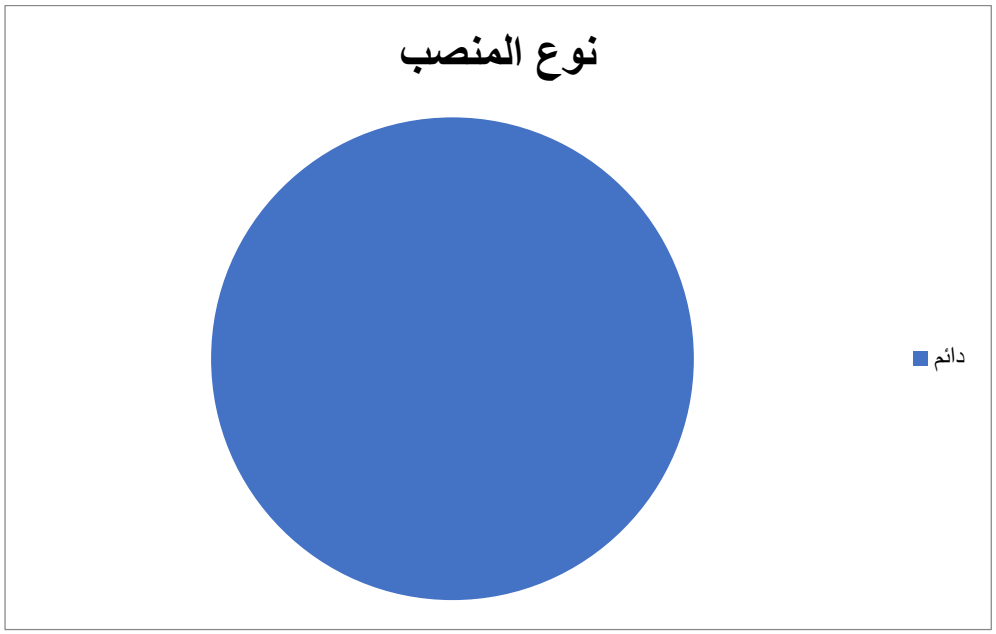
الجدول 07: يوضح توزيع العينة حسب نوع المنصب

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
نوع المنصب	دائم	50	100
	المجموع	50	100

من خلال الجدول (07) يتضح أن كل أفراد العينة في مناصب دائمة بنسبة% 100 ، وهذا من أجل التحكم والتسيير الجيد للمؤسسة والعمل على التطبيق الكامل لبرامج المؤسسة، كل في مجال عمله .

ومنه فالمؤسسة توفر مناصب شغل دائمة للموظفات، وهذا راجع لطبيعة المناصب المشغولة خاصة الاستاذات وذلك لتحقيق افضل النتائج مع التلاميذ. كما يضمن ذلك استقرارًا وظيفيًا ويسمح ببناء مسار مهني واضح.

الشكل 06: يوضح توزيع عينة حسب نوع المنصب



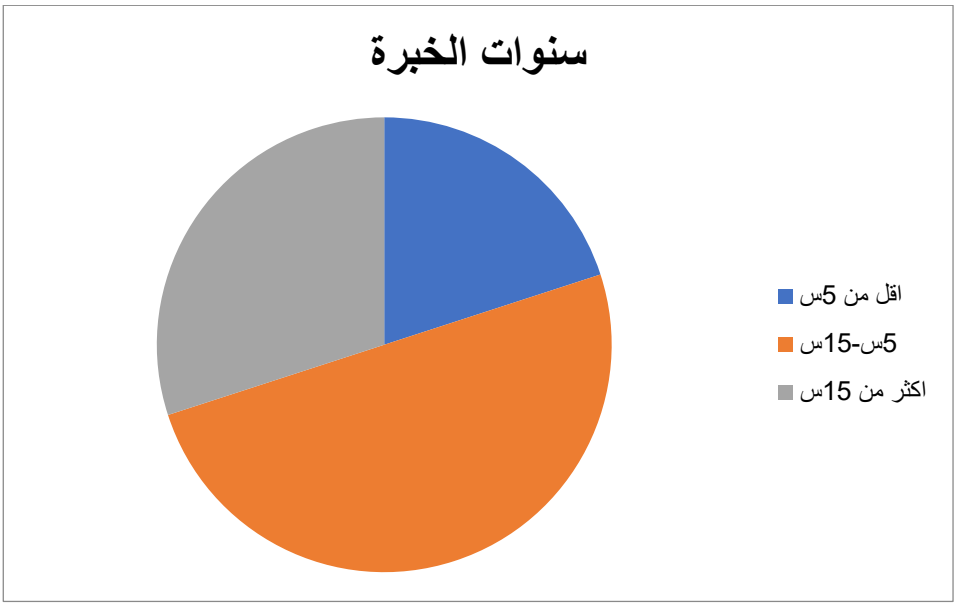
الجدول 08: يوضح توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
سنوات الخبرة	اقل من 5سنوات	10	20
	من 5 الى 15	25	50
	اكثر من 15	15	30
	المجموع	50	100.0

يظهر من خلال الجدول(08) أن نسبة النساء العاملات ذات خبرة مهنية من 5- 15سنة تمثل أعلى نسبة والتي تقدر ب ،% 50 وتليها نسبة النساء ذات خبرة مهنية اكثر من 15 سنة والتي تقدر ب 30% ، في حين نسبة النساء العاملات ذات خبرة مهنية اقل من 5 سنوات والتي تقدر ب 20 % وعليه فإن نسبة النساء العاملات ذات خبرة مهنية من 5 -15 سنة يمثلن أغلبية العينة.

يعكس هذا التنوع وجود تعدد في الرؤى والتجارب المهنية داخل المؤسسة. كما ان فئة الخبرة العالية قد تعاني من إرهاق أو تراجع الحافز، في حين أن الأقل خبرة قد تبحث عن التمكين والتكوين. والتركيبة تعكس فرصة مثالية حيث يُستفاد فيها من خبرة القدامى لدعم الجدد وتحقيق توازن ديناميكي في الأداء المهني.

الشكل 06: يوضح توزيع عينة حسب سنوات الخبرة



5/ الأساليب الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية spss

1 –التكرارات والنسب المئوية .

2 –معامل الفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات الاستبيان

3– معامل الارتباط بيرسون

4– تحليل التباين الأحاديOne Way ANOVA

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

وتفسيرها

تمهيد

إن الغرض الرئيسي من هذه الدراسة هو الكشف عن واقع جودة الحياة التنظيمية لدى النساء العاملات بمتوسطة 17 اكتوبر 1961 بالاغواط، وللتوصل الى هذه الأهداف قمنا بتطبيق أدوات القياس على العينة وانتهت الدراسة إلى الإجابة على تساؤلات الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية التي استعنا بها في تحليل نتائج الدراسة، ثم مناقشتها وتفسيرها، والتي سنقوم بعرضها في هذا الفصل.

1/ تحليل بيانات التساؤل الأول

والذي ينص على: **كيف تظهر أبعاد جودة الحياة التنظيمية من وجهة نظر النساء العاملات بمتوسطة 17 أكتوبر 1961؟**

وللإجابة على التساؤل والتأكد قمن بحساب التكرارات لإجابات أفراد عينة الدراسة ,وفقا للأبعاد المكونة للجودة الوظيفية كما يلي:

البعد الأول: توفر الظروف المادية للعمل

الجدول 09 : يمثل توفر المؤسسة على ظروف مريحة من حيث(النظافة، الإضاءة، التهوية، التدفئة، النقل، خدمات الاطعام)

الخيارات	التكرار	النسبة
النظافة	45	%47.36
الاضاءة	20	%21.05
التهوية والتدفئة	30	%31.57
المجموع	95	%100

من خلال الجدول 09 نلاحظ ان النظافة احتلت المرتبة الاولى بنسبة 47.36%، وتوفر التهوية والتدفئة بنسبة 31.57% والاضاءة بنسبة 21.05% في حين لم تحظى خدمات النقل والاطعام باي نسبة اي ان المؤسسة لا توفر هذه الخدمات.

إن توفير المؤسسة لظروف عمل مريحة كالنظافة، والتهوية، والتدفئة، والإنارة يعكس وعيًا إداريًا بأهمية البيئة المادية في دعم الأداء الوظيفي. فالنظافة تُعد عنصرًا أساسيًا قد يرتبط بقيم اجتماعية محلية، كما قد تكون أولوية لأسباب صحية أو متعلقة بصورة المؤسسة.

الاهتمام بالتهوية والتدفئة يعكس إدراكًا بأهمية الراحة الجسدية، خاصة في الوظائف التي تتطلب التواجد الطويل داخل المباني مثل التعليم والعمل المكتبي، حيث تؤثر الراحة الحرارية بشكل مباشر على كفاءة العاملات.

أما الإنارة، فهي عنصر مهم يؤثر على الصحة البصرية ومستوى الإنتاجية. وقد أكدت ذلك مدرسة العلاقات الإنسانية من خلال تجارب "الهاوثورن"، حيث اكتشف "إلتون مايو" أن تحسين ظروف العمل — مثل الإضاءة — له تأثير مباشر على الأداء، حتى إن زيادة الإضاءة ارتبطت غالبًا بارتفاع الإنتاجية.

الا ان عدم تسجيل أي نسبة للنقل والإطعام يدل على غياب تام لهما كمرافق داعمة في المؤسسة، مما يعكس فجوة في شروط العمل مقارنةً بالمعايير المهنية الحديثة، فغياب هذه الخدمات يضع عبئًا إضافيًا على العاملات، خاصة في بيئة قد تكون فيها وسائل النقل محدودة أو مكلفة.

ومنه نستنتج انه رغم توفر بعض الشروط الأساسية كالنظافة والتهوية، فإن المؤسسة ما زالت تفتقر إلى شروط دعم العمل الشامل مثل النقل والإطعام، ما يجعل "الراحة" في العمل نسبية وغير مكتملة. وهذا يعكس تصورًا إداريًا تقليديًا لجودة الحياة الوظيفية، يركز على الشكل دون أن يشمل الأبعاد المادية والداعمة للعمل.

الجدول 10 : توفر هذه العوامل يسهل من ادائك لعملك

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	50	%100
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول 10 ان جميع العاملات بنسبة %100 يوافقن على ان توفر ظروف العمل المريحة تسهل من ادائهن لعملهن .

يُظهر هذا الإجماع وعيًا جماعيًا لدى العاملات بأهمية بيئة العمل في تحقيق الاهداف. يعكس أيضًا ارتباطًا بين الصحة الجسدية والنفسية من جهة، والأداء المهني من جهة أخرى، خاصة في بيئة يغلب عليها الطابع النسائي حيث قد تكون الحاجات الفيزيولوجية والخصوصية أكثر حساسية.هذا الإجماع يُعد مؤشرًا قويًا على أن تحسين ظروف العمل المادية ليس "كمالية"، بل ضرورة وظيفية ملموسة ومعترف بها من طرف جميع العاملات.

الجدول 11 : يمثل توفر المؤسسة على الوسائل البيداغوجية(كالكتب ،تجهيزات، ادوات.....)

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	30	%60
لا	4	%8
غير كافية	16	%32
المجموع	50	%100

من خلال الجدول 11 نجد ان اغلبية العاملات توافقن على توفر التجهيزات الضرورية في المؤسسة بنسبة 60% في حين ان نسبة 30% منهن ترى انها غير كافية و8% منهن تنفي توفر المؤسسة على تجهيزات ضرورية.

نلاحظ من خلال نتائج ان المؤسسة توفر التجهيزات الضرورية حسب لطبيعة المنصب فالمؤسسة متنوعة بين استاذات وعاملات ومشرفات يشير التفاوت إلى أن بعض المناصب (مثل الأستاذات) تعتمد أكثر على الوسائل البيداغوجية، وبالتالي أكثر حساسية لمدى توفرها لضمان سير الدروس بطريقة جيدة، بينما الفئات الإدارية أو المساعدة قد لا ترتبط مهماتها بهذه الوسائل، ما يجعل تقييمها أقل حدة أو غير دقيق. كما ان توفير المؤسسة للتجهيزات الضرورية يساعد في توفير بيئة عمل فعالة ومناسبة لتحسين الأداء بكفاءة وسهولة.

الجدول 12 : قاعة الأساتذة تغني باحتياجات الراحة والتفاعل

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	25	%50
لا	4	%8
نوعا ما	21	%42
المجموع	50	%100

يتبين لنا من الجدول 12 ان اجابات نصف عينة الدراسة اي 50% من العاملات تؤكد ان قاعة الاساتذة تغنى باحتياجات الراحة والتفاعل، في حين ان نسبة 42% منهن ترى انها لا تلبي احتياجات الراحة و نسبة 8% اكدت عدم توفر احتياجات الراحة والتفاعل.

تشير هذه النتائج إلى اهتمام المؤسسة بتوفير بيئة مريحة داخل قاعة الأساتذة، وهو ما يمنح العاملات بعض الحرية والخصوصية كونها مخصصة للأساتذة. كما قد يعكس الفضاء المشترك شعورًا بالتقدير الذاتي والانتماء للفريق التربوي.هذه النتيجة تسلط الضوء على أهمية الفضاءات المشتركة كعنصر من عناصر الصحة النفسية المهنية والتفاعل بين الاشخاص.

البعد الثاني: توفر الظروف المعنوية للعمل

الجدول 13 : يمثل الرضا عن اداء مهام ضمن جماعه العمل

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	30	%60
لا	1	%2
نوعا ما	19	%38
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول(13) ان نسبة 60% من العاملات راضيات عن اداء مهامهن ضمن جماعة بين ما نسبة 38% منهن راضيات نوعا ما عن ذلك، في حين نجد نسبة 2% والتي هي شبه معدومة غير راضيات عن اداء مهامهن ضمن جماعة العمل.

يتضح من خلال ما سبق أن معظم العاملات يشعرن بالرضا عند أداء مهامهن ضمن جماعة عمل، وتعكس النتائج نزعة تعاونية واضحة بين العاملات، وهو أمر إيجابي في بيئات العمل النسائية التي قد تتأثر بالعلاقات الشخصية.

وقد يعود ذلك إلى وجود بيئة جماعية يتقاسم فيها الأفراد المسؤوليات والأدوار بوضوح. يسهم هذا التوزيع في تعزيز الشعور بالتعاطف والانتماء، مما ينعكس إيجابًا على كفاءة الأداء والرضا الوظيفي.

العمل الجماعي يوفر فرصة للتفاعل والمساعدة المتبادلة، ويُشعر العاملات بالارتياح عندما يتوافق الفريق مع أفكارهن وطموحاتهن. هذا التوافق يخلق انسجامًا داخل الجماعة، ويساهم في رفع مستوى المشاركة والتفاعل، ما يؤدي في النهاية إلى رضا العاملات عن أداء مهامهن ضمن الفريق. كما تعزز هذه النتائج أهمية العمل الجماعي في دعم الرضا الوظيفي.

الجدول 14 : هل تشعرين باهتمام الزميلات بك

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	47	%94
لا	3	%6
المجموع	50	%100

من الجدول رقم 14 نلاحظ ان اغلب العاملات تشعرن باهتمام الزميلات حيث كانت الموافقة بنسبة 94% بعكس نسبة 6% التي تعتبر ضئيلة جدا اللواتي لا يشعرن بهذا الاهتمام.

من خلال ما سبق نجد ان هذه النتيجة تعكس علاقات اجتماعية قوية بين الزميلات، قائمة على التقدير والدعم، وهو مؤشر مهم على وجود بيئة عمل إنسانية ومحفزة.

كما تشير مشاعر العاملات في بيئة العمل إلى تجاربهن اليومية التي قد تتراوح بين الرضا والقلق، ويؤثر اهتمام الزملاء بشكل كبير في هذه المشاعر. فإذا كان هذا الاهتمام إيجابيًا كالدعم والتقدير، ساهم في تحسين التجربة، أما إذا كان سلبيًا كتدخلات غير مرغوبة أو تحميل زائد، فقد يؤدي إلى مشاعر سلبية.

والزملاء كونهم جزءًا من بيئة العمل، يلعبون دورًا مهمًا في تشكيل هذه التجربة. لذا فإن بناء ثقافة عمل تقوم على التعاون والاحترام المتبادل يسهم في خلق بيئة صحية ومنتجة. وتؤكد نظرية العلاقات الإنسانية أن التفاعل الإيجابي وتبادل المعرفة يعزز من الشعور بالاهتمام والانتماء

الجدول 15 : هل علاقتك بزميلاتك وزملائك في العمل جيده

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	41	%82
لا	1	%2
لا بأس بها	8	%16
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول 15 ان معظم العاملات اكدن بنسبة 82% ان علاقتهن بزميلاتهن جيدة تليها نسبة 16% اكدن ان العلاقة لا باس بها واخيرا نسبة 2% اكدن انه ليس لهن علاقات جيدة مع زملائهم في العمل.

النسبة العالية تدل على أن العلاقات مبنية على التفاعل الإيجابي داخل المؤسسة ، ليس متأثرًا بتفاوت الرتب أو الشخصيات أو الضغوط المهنية. كما ان العلاقات بين الزميلات والزملاء تشكّل ركيزة من ركائز جودة الحياة الوظيفية.

الجدول 16 : هل دعم جماعه العمل لك يزيد من مستوى ادائك

الخيارات	التكرار	النسبة
بشكل كبير	33	%66
بشكل متوسط	10	%20
لا يؤثر	7	%14
المجموع	50	%100

من الجدول رقم 16 نلاحظ ان اغلب العاملات ترى بان دعم جماعة العمل يزيد من مستوى الاداء بشكل كبير حيث كانت الموافقة بنسبة 66% تليها بشكل متوسط بنسبة 20% وفي الاخير اللواتي اكدن بعدم تأثير دعم جماعة العمل بنسبة 14%.

تكشف هذه النتيجة عن إدراك قيمة العمل الجماعي كحافز وليس فقط كتنظيم، وان العلاقات الاجتماعية الإيجابية تلعب دورًا محوريًا في تحسين بيئة العمل وتعزيز شعور العاملات بالانتماء لجماعة العمل .فالعلاقات المبنية على الاحترام، التعاون، والإيمان بالمصلحة العامة تساهم في رفع مستويات الأداء الفردي والجماعي.

وقد أكدت دراسات ميدانية مثل دراسة "معهد مستقبل العمل" في ألمانيا (2009)، أن الشركات التي تسودها علاقات اجتماعية طيبة بين الموظفين تحقق نتائج إنتاجية أفضل. كما بينت دراسة بريطانية أخرى أن التواصل الإيجابي بين الزملاء يمكن أن يرفع من أداء حتى الموظفين الأقل كفاءة.

بالتالي، فإن فرص التفاعل داخل جماعة العمل تعزز الرضا الوظيفي وترفع من جودة الأداء المهني، مما يجعل من العلاقات الإنسانية عاملًا جوهريًا في بيئة العمل الناجحة.

الجدول 17 : هل يسود جو من الاحترام والتعاون داخل المؤسسة

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	39	78%
لا	3	6%
نوعا ما	8	16%
المجموع	50	%100

من خلال الجدول 17 نجد ان اغلبية العاملات توافقن على توفر جو من الاحترام والتعاون في المؤسسة بنسبة 78% في حين ان نسبة 16% منهن ترى انه نوعا ما يسود الاحترام والتعاون واخيرا اللواتي اكدن عدم وجود جو من الاحترام والتقدير بنسبة 6%. هذه النتائج تشير إلى أن القيم الجماعية كالتعاون والاحترام حاضرة كذلك وجود بيئة قيمية إيجابية تسودها روح التعاون.

من خلال ما سبق نصل الى توفر الاحترام والتعاون في مناخ العمل هذا راجع الى وجود ثقه متبادل بين جميع اطراف العمل وهو ما اثر على الاتقان في انجاز العمل بنسب عالية فعندما تكون هناك ثقه وصدق وتعاون واحترام وامانه وهي اخلاقيات منتشرة بين العاملات فان هذا يؤدي الى تفجر طاقات العاملات لصالح العمل، فبالاحترام المتبادل والتعاون تشكل فرق عمل لحل المشاكل وتطوير العمل اما عند غياب تناسق فان فرق العمل تفشل لعدم وجود تعاون بين أعضائه.

تكشف هذه النتيجة عن إدراك قيمة العمل الجماعي كحافز وليس فقط كتنظيم مما يؤدي الى تحسين الاداء ورضا العاملات والانتماء للمؤسسة وهذا ما تؤكده نظريه العلاقات الإنسانية حيث انها اهتمت بالجانب الانساني وروح الجماعة ورفع الروح المعنوية للموظفات والحد من العلاقة الرسمية بين الرؤساء والمرؤوسين مما يخلق نوعا من الثقة بينهم والاحترام المتبادل.

الجدول 18 : العلاقة مع الإدارة مبنيه على الاحترام المتبادل

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	50	%100
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول 18 ان جميع العاملات بنسبة 100% يوافقن على ان العلاقة مع الادارة مبنية على الاحترام المتبادل.

تعكس هذه النتيجة مؤشرًا قويًا على وجود بيئة تنظيمية صحية تسودها العلاقات المهنية المتوازنة والاحترام المتبادل بين المستويات الإدارية والعاملات، وهو ما يُعد من أهم ركائز الاستقرار المؤسسي.

كما أن احترام الإدارة للعاملات لا يقتصر فقط على التعامل الأخلاقي، بل يشمل أيضًا الاعتراف بالكفاءة، وتقدير المجهود، وتوفير فرص التعبير والمشاركة في القرارات ذات الصلة بالعمل .هذه الممارسات تُعزز الإحساس بالمكانة والدور الفعّال داخل المؤسسة، ما ينعكس بدوره إيجابًا على الالتزام الوظيفي.

وقد أكدت العديد من النظريات الإدارية، كمدرسة العلاقات الإنسانية، على أهمية العلاقات الإنسانية الجيدة داخل بيئة العمل، معتبرة أن احترام الإدارة للعاملين يشكل أحد المحفزات النفسية الرئيسية لتحسين الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية.

الجدول 19 : هل يمكنك التواصل مع رئيسك بسهوله

الخيارات	التكرار	النسبة
بسهولة	39	78%
بصعوبة	11	22%
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول 19 ان معظم العاملات اكدن بنسبة 78% ان تواصل مع رئيس في العمل يكون بسهولة و 22% من العاملات يجدن صعوبة في التواصل مع رئيسهن .

هذه النتائج تدل على ان العلاقة الجيدة بالرئيس في العمل يحتجنها في التنظيم ليشعرن بالاطمئنان والراحة النفسية حتى يؤدين مهامهن على أكمل وجه ويتشكل الجزء الاكبر في تلك الراحة من العلاقات وسهوله التواصل مع الرئيس باعتبار انه هو الذي يفرض القيود على ادائهن.

ومنه فسهولة التواصل تساهم في تعزيز الثقة الإدارية وتقليل التوتر داخل بيئة العمل. اما الفئة التي تجد صعوبة قد تعاني من هيمنة نمط إداري سلطوي أو حواجز نفسية مرتبطة بالمكانة والتراتبية.

الجدول 20 : هل تؤثر طبيعة الاتصال على سرعه ادائك لعملك

الخيارات	التكرار	النسبة
بشكل كبير	35	70%
بشكل متوسط	5	10%
لا يؤثر	10	20%
المجموع	50	%100

من الجدول رقم 20 نلاحظ ان اغلب العاملات ترى بان طبيعة الاتصال تؤثر على سرعه الاداء حيث كانت الموافقة بنسبة 70% تليها اللواتي اكدن بعدم تأثير طبيعة الاتصال بنسبة 20%. وفي الاخير بشكل متوسط بنسبة 10%

حسب نتائج الجدول 20 يُعد الاتصال داخل المؤسسة أداة تنظيمية أساسية تُمكّن من نقل المعلومات والتعليمات بوضوح ودقة، ما يساهم في تقليل الأخطاء وسوء الفهم بين العاملات، وبالتالي تسريع وتيرة إنجاز المهام. فكلما كان الاتصال مباشرًا، واضحًا، وسلسًا، زادت القدرة على فهم التعليمات وتطبيقها بسرعة وكفاءة، وهو ما ينعكس إيجابًا على مستوى الأداء العام.

كما أن الاتصال الجيد لا يُسهم فقط في نقل الأوامر والمعلومات، بل يتجاوز ذلك إلى كونه وسيلة لتعزيز التفاهم، وبناء الثقة بين العاملات والإدارة، وتسهيل حل المشكلات داخل فرق العمل. وقد أكدت نظريات الإدارة الحديثة، خصوصًا نظرية النظم المفتوحة، أن الاتصال يُعد عنصراً تفاعلياً يُسهم في ضبط وتنسيق الأداء داخل المنظمة.

الجدول 21 : ما هي الوسائل التي تعتمدها الإدارة في توصيل تعليماتها الاعلانات الاجتماعات الهاتف

الخيارات	التكرار	النسبة
الاعلانات	17	34%
الاجتماعات	28	56%
الهاتف	5	10%
المجموع	50	%100

من خلال الجدول 21 نجد ان نصف العاملات توافقن على الاجتماعات كوسيلة تعتمدها الإدارة في توصيل تعليماتها بنسبة 56% في حين ان نسبة 34% منهن ترى ان الوسيلة المستخدمة هي الإعلانات واخيرا اللواتي اكدن على ان الوسيلة المستعملة هي الهاتف بنسبة 10%.

تعكس هذه المعطيات تنوعًا نسبيًا في أدوات الاتصال الإداري، إلا أن الغلبة لا تزال لوسائل التواصل التقليدية، وعلى رأسها الاجتماعات. يمكن تفسير هذا الاتجاه بأنه يعكس ثقافة إدارية تفضل الحوار المباشر والجماعي، وهو أمر إيجابي من حيث تشجيع المشاركة ومناقشة القرارات، وتوفير منبر لتبادل الآراء والاستفسارات، مما يعزز من إدماج العاملات في عملية اتخاذ القرار، ولو بشكل غير مباشر.

مع ذلك، يبرز ضعف الاعتماد على الهاتف أو الوسائل الرقمية كإشارة إلى قصور في تبني الوسائل الحديثة التي تسمح بسرعة التواصل، خصوصًا في الحالات الطارئة أو التي تتطلب رد فعل فوري وسريع .في بيئة عمل تتسم

بالديناميكية والتغير، فإن الاعتماد المفرط على الاجتماعات أو الإعلانات فقط قد يؤدي إلى بطء في تدفق المعلومات وتأخر في تنفيذ التعليمات، مما يؤثر سلبًا على مرونة الإدارة واستجابتها للمستجدات.

لذا، يمكن القول إن الإدارة تُظهر وعيًا بأهمية التواصل الجماعي لكنها بحاجة إلى تطوير أدواتها الاتصالية لتشمل الوسائل التكنولوجية الحديثة، بما يسهم في رفع كفاءة الأداء، وتحقيق توازن بين السرعة في الوصول إلى المعلومة وجودة التواصل والتفاعل المهني.

الجدول 22 : هل هناك رقابه على تطبيقك لتعليمات المؤسسة

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	35	70%
لا	8	16%
احيانا	7	14%
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول22 ان نسبة 70% من العاملات يوافقن عن وجود رقابة بين ما نسبة 16% منهن اكدن بانه لا توجد رقابة، في حين نجد احتمال أحيانا جاء بنسبة 14%.

تشير هذه النسب إلى أن المؤسسة تعتمد، بدرجة معتبرة، على آليات رقابية لمتابعة تنفيذ السياسات والتعليمات . ويُعد ذلك مؤشرًا على وجود وعي إداري بأهمية المتابعة والتقويم لضمان الانضباط وتحقيق الأهداف التنظيمية. الرقابة هنا تؤدي دورًا وظيفيًا يتمثل في ضبط جودة الأداء، وتقليص الأخطاء، وتحقيق الالتزام الإداري.

من جهة أخرى، فإن الرقابة، رغم ضرورتها، يجب أن توازن بين التوجيه الفعّال وحرية التصرف المهني، إذ أن المبالغة في الرقابة قد تؤدي إلى خلق مناخ من الضغط أو عدم الثقة، وهو ما قد ينعكس سلبًا على التحفيز والإبداع في بيئة العمل. بالمقابل، فإن الرقابة الفعالة والمعتدلة يمكن أن تتحول إلى أداة تطوير وليست فقط ضبط، خاصة إذا كانت مصحوبة بالتوجيه والتدريب.

كما أن نجاح المؤسسة لا يكمن فقط في فرض الرقابة، بل في تهيئة العاملات لفهم التعليمات وتنفيذها من خلال التكوين المستمر، والتواصل الواضح، والمرافقة المهنية، وهو ما يجعل الرقابة أكثر فعالية وأقل مقاومة.

الجدول 23 : في حاله الإجابة بنعم كيف هي طبيعة هذه الرقابة

الخيارات	التكرار	النسبة
صارمة	5	%12
مرنة	37	%88
المجموع	42	%100

من الجدول رقم 23 نلاحظ ان اغلب العاملات ترى بان طبيعة الرقابة مرنة حيث جاءت بنسبة 88% في حين تأكد نسبة 12% منهن على ان الرقابة صارمة.

هذه النتيجة تعكس نمطًا إداريًا يقوم على الثقة والتفويض أكثر من السيطرة والرقابة الصارمة، وهو ما يدل على وجود بيئة عمل تتبنى أسلوب التسيير الذكي والمرن، والذي يُعد من الاتجاهات الحديثة في الإدارة.

كما يتضح أن المؤسسة تعتمد أسلوب رقابة مرنًا وغير سلطوي، ما يعكس وعيًا إداريًا متقدمًا بأهمية الثقة والتحفيز الذاتي. لكن نجاح هذا الأسلوب يتطلب أيضًا وجود أطر تنظيمية واضحة ومعايير دقيقة لتقييم الأداء، حتى تُترجم المرونة إلى فعالية حقيقية في بيئة العمل.

الجدول 24 : هل اسلوب معامله رئيسك في العمل تحفزك على تحسين ادائك

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	28	56%
لا	5	10%
احيانا	17	34%
المجموع	50	%100

من خلال الجدول 24 نجد ان اكثر من نصف العاملات توافقن على ان اسلوب معاملة رئيسك في العمل تحفزك على تحسين ادائك بنسبة 56% في حين ان نسبة 34% منهن ترى انه أحيانا يكون لأسلوب المعاملة دور في تحسين الأداء واخيرا اللواتي اكدن عدم وجود علاقة بين أسلوب المعاملة والأداء بنسبة 6%.

من خلال ما سبق، نصل إلى أن أسلوب معاملة الرئيس في العمل يلعب دورًا مهمًا في تحفيز العاملات داخل المؤسسة التعليمية، ويُعد عنصرًا جوهريًا في تعزيز الأداء والرضا الوظيفي.

إن أسلوب معاملة الرئيس لا يؤثر فقط على الأداء الفردي للعاملات، بل يُعتبر ركيزة أساسية في بناء بيئة عمل صحية ومحفّزة .فهو يشجع العاملات على العطاء والتميز، ويخلق مناخًا إيجابيًا يشعرن فيه بالتقدير، كما يخلق جوًا من الاحترام والتفاهم، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على الأداء اليومي والاندماج المهني، و يعزز الشعور بالانتماء والمسؤولية الجماعية نحو المؤسسة.

الجدول 25 : هل تتمتعين بالحرية الكاملة اثناء تأدية وظيفتك

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	34	68%
لا	10	20%
احيانا	6	12%
المجموع	50	%100

من الجدول رقم 25 نلاحظ ان اكثر من نصف العاملات تتمتعن بالحرية الكاملة اثناء تأدية الوظيفة حيث كانت الموافقة بنسبة 68% تليها اللواتي اكدن بعدم التمتع بالحرية بنسبة 20%. وفي الاخير اللواتي يتمتعن بالحرية أحيانا بنسبة 12%.

من خلال النتائج السابقة، يتضح أن العاملات يتمتعن بدرجة عالية من الحرية أثناء أداء وظائفهن، وهو مؤشر مهم يعكس ثقة الإدارة في كفاءاتهن، ويعبّر عن بيئة عمل تتبنى مبادئ التمكين والتقدير.

إن الحرية الوظيفية ليست فقط حقًا إداريًا، بل ضرورة لتحفيز الإبداع وتحقيق التوازن المهني–الشخصي .عندما تُمنح العاملات حرية حقيقية في اتخاذ القرار وتنظيم وقتهن، فإن ذلك لا يعزز فقط الأداء الفردي، بل يساهم أيضًا في بناء ثقافة مؤسسية متقدمة تقوم على الثقة، المسؤولية، والمساواة.

الجدول 26 : هل يتم الاعتراف بجهودك من قبل الإدارة

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	25	%50
لا	10	%20
احيانا	15	%30

المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول26 ان نسبة 50% من العاملات يوافقن انه يتم الاعتراف بجهودك من قبل الإدارة في حين نجد احتمال أحيانا جاء بنسبة 30%، بينما نسبة 20% منهن اكدن بانه لا يتم الاعتراف بجهودهن .

يُعد الاعتراف الإداري بجهود العاملات أحد أهم عناصر الدعم النفسي والتحفيز المهني داخل المؤسسات، حيث يساهم بشكل مباشر في تعزيز الشعور بالتقدير والانتماء، ويُشكل دعامة أساسية لرفع مستوى الرضا الوظيفي. والاعتراف لا يعني بالضرورة مكافآت مادية، بل قد يكون عبر كلمات تقدير، أو إشادة علنية، أو حتى إشراك العاملات في قرارات المؤسسة.

إن الاعتراف بجهود العاملات والشعور بالإنصاف لا يُعدا مجرد مكافأة معنوية، بل هما أداتان فعّالتان لتحفيز الدافعية وتعزيز الرضا المهني .مؤسسة تُقدّر موظفيها بعدالة واحترام، تبني بيئة عمل إيجابية قائمة على التعاون، الاستمرارية، والولاء المهني.

الجدول 27: هل تحفز الإدارة العمال والعاملات الاكفاء

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	20	%40
لا	10	%20
احيانا	20	%40
المجموع	50	%100

من خلال الجدول 27 نجد ان اقل من نصف العاملات توافقن على ان الإدارة تحفز العمال والعاملات الاكفاء بنسبة 40% وهي متساوية مع نسبة أحيانا ما يكون هناك تحفيز واخيرا اللواتي أكدن عدم وجود تحفيز من طرف الإدارة للعمال الاكفاء بنسبة 20%.

يتبين من الجدول 27 ان التحفيز المؤسسي موجود لكن غير كافٍ، ما يتطلب تطوير نظام تحفيزي واضح وشفاف، كما يتضح أن المؤسسة لا تولي اهتمامًا كافيًا للتحفيز المادي للموظفات، حيث يغيب التشجيع على الإبداع والمكافآت المالية، مقابل التركيز على المكافآت المعنوية مثل التقدير والاعتراف بالجهود.

وترجع أسباب ضعف التحفيز المادي إلى عوامل عدة، منها الثقافة المؤسسية التي تعتمد في تحديد الأجور على الخبرة أو الدرجة الوظيفية بدلًا من الأداء.

تختلف هذه الظاهرة من مؤسسة لأخرى حسب القوانين والعادات المعمول بها، وتؤكد نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور أن الاعتماد فقط على المؤهلات في تحديد الأجور لا يكفي لرفع مستوى الإخلاص والالتزام لدى الموظفين، بل يجب ربط الأجر بالأداء لتحقيق نتائج أفضل.

الجدول 28 : هل الزيادة في الاجر والحوافز يدفعانك لبذل الجهد اكبر

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	41	82%
لا	7	14%
احيانا	2	4%
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول28 ان نسبة 82% من العاملات أي اغلبهن يوافقن على ان الزيادة في الاجر والحوافز يدفعانك لبذل الجهد اكبر ، في حين ان نسبة 14% منهن اكدن بان الزيادة في الاجر والحوافز ليست سبب لبذل الجهد اكبر ، في حين نجد احتمال أحيانا جاء بنسبة 4%.

يكشف هذا عن ارتباط واضح بين التحفيز المادي والدافعية المهنية. كما يعكس واقعًا اقتصاديًا ربما تضطر فيه العاملات للاعتماد بشكل كبير على الأجر كمصدر استقرار. يتضح أن زيادة الأجور والحوافز تساهم بشكل كبير في رفع أداء العاملات، حيث يُعد الأجر عاملًا أساسيًا في تحديد مستوى المعيشة، ومكانة الفرد في العمل والمجتمع. كما أن الأجور والحوافز تساعد على تلبية الحاجات الأساسية مثل الغذاء والمسكن والملبس، مما يعزز استمرارية العطاء والرضا الوظيفي.

الجانب المادي لا يقتصر فقط على تلبية الاحتياجات الاقتصادية، بل يشبع أيضًا حاجات نفسية واجتماعية، ويعزز شعور الموظف بالتقدير والانتماء. فالأجور المرتفعة تمثل حافزًا فعّالًا لزيادة الإنتاجية وتحسين الأداء.

وتؤكد نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور هذا المفهوم، حيث أشار إلى أن زيادة الأجور تؤدي إلى زيادة الإنتاج، لأنها تمكّن الموظف من تلبية احتياجاته المختلفة، ما ينعكس إيجابًا على مستوى أدائه.

الجدول 29 :هل بيئة العمل امنه

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	38	76
لا	12	24
المجموع	50	%100

من الجدول رقم 29 نلاحظ ان اغلب العاملات تشعرن بالأمان داخل بيئة العمل حيث كانت الموافقة بنسبة 76% بعكس نسبة 24% التي تعتبر بيئة العمل غير امنة.

يشير هذا الى أن الأغلبية تشعر بالأمان من هنا نصل الى ان المؤسسة توفر بيئة عمل امنه لإنجاز العمل، حيث ان العاملات يتطلعن الى بيئة امنه وصحية تسهل لهن العمل وترفع معنوياتهم وتزيد من ابداعاتهم فالمؤسسة التي تحيط موظفاتها ببيئة ايجابية يكون ادائهن عالي وجيد فهو يشمل مجموعة من الاجراءات التي تهدف الى حماية صحتهن وسلامتهن اثناء العمل.

أي ان المؤسسة التي توفر بيئة عمل آمنة لا تحمي العاملات فحسب، بل تستثمر في جودة أدائهن، إذ أن الأمان يمثل حجر الأساس لبناء بيئة مهنية منتجة، متوازنة، ومحفّزة على الإبداع والاستمرارية. لذلك، فإن شعور العاملات بالأمان مؤشر حيوي على جودة الحياة المهنية داخل المؤسسة.

الجدول 30 : هل تتوفر المؤسسة على كاميرات مراقبه

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	19	38
لا	31	62
المجموع	50	%100

من خلال الجدول 30 نجد ان اكثر من نصف العاملات أكدن غياب الكاميرات في المؤسسة بنسبة 62% في حين ان نسبة 38% منهن تؤكد توفر المؤسسة على الكاميرات.

تبين لنا ان المؤسسة تحتوي على كاميرات المراقبة في بعض الاماكن فقط وهذا قد يكون حسب احتياجاتها فحسب ما هو معروف ان المؤسسات التعليمية ليست ملزمة بتوفير كاميرات المراقبة داخل الأقسام الدراسية والساحة

ودورات المياه على غرار مكتب المدير او الجناح الاداري وغياب كاميرات المراقبة في هذه الحالة لا يعتبر مؤشرًا على ضعف في تدابير الحماية الوقائية أو قلة الاستثمار في الأمن التقني.

الجدول 31 : هل تتوفر وسائل الحماية والوقاية الصحية اثناء العمل

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	37	74
لا	14	26
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول31 ان نسبة 74% من العاملات أي اغلبهن يوافقن على توفر وسائل الحماية والوقاية الصحية اثناء العمل ، في حين ان نسبة 26% منهن اكدن عدم توفر وسائل الحماية والوقاية الصحية اثناء العمل.

تشير المعطيات إلى أن مستوى الوقاية الصحية في المؤسسة يُعتبر جيدًا، وهذا يعكس وعيًا واضحًا بأهمية الحماية الصحية، خصوصًا في ظل تداعيات جائحة كورونا التي أكدت على ضرورة الالتزام بإجراءات السلامة والوقاية.

اي ان المؤسسة توفر وسائل الحماية والرعاية الصحية للموظفات لان ضمان صحة وسلامة العاملات شعور العاملات بأن المؤسسة تهتم بصحتهن وسلامتهن يعزز شعورهن بالانتماء والولاء للمؤسسة هذا الشعور يدفعهن إلى العمل بإخلاص وتفاني أكبر، مما ينعكس إيجابيًا على جودة الأداء والإنتاجية.

وتهدف برامج السلامة والصحة المهنية على المحافظة عليهن من الاصابات وكذلك على ممتلكات المؤسسة من التلف اضافه الى ذلك زيادة شعور العاملات بالانتماء للمؤسسة ما يدفعهن للعمل بإخلاص.

الجدول 32 : هل توفر شروط الامن والوقاية الصحية يساعدانك في اداء اعمالك براحه اكثر

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	49	%98
لا	1	%2
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول32 ان نسبة 98% من العاملات أي اغلبهن يوافقن على ان توفر شروط الامن والوقاية الصحية يساعدانك في اداء اعمالك براحه اكثر ، في حين ان نسبة 2% منهن نفت توفر هذه الشروط .

هذه النتيجة تشير إلى شبه إجماع على أن توفير الحماية الصحية والأمنية له تأثير مباشر وواضح على راحة العاملات، إذ إن الشعور بالأمان يعزز الثقة في إجراءات السلامة المعمول بها. هذه الثقة تعتبر عاملًا نفسيًا مهمًا، إذ تمنح العاملات الشعور بالطمأنينة التي تساعدهن على التركيز والالتزام بأداء مهامهن بشكل أفضل.

فعندما تتوافر شروط الحماية، تكون العاملات أكثر قدرة على تحقيق الأداء المطلوب بكفاءة عالية، حيث ينعكس ذلك على جودة العمل والإنتاجية العامة. إذ لا يقتصر تأثير الحماية على الجوانب البدنية فقط، بل يمتد ليشمل الجوانب النفسية التي تشكل قاعدة أساسية لنجاح بيئة العمل الصحية والمنتجة.

الجدول 33 : هل تستطيعين التوفيق بين عملك وحياتك الأسرية بشكل مريح

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	25	50%
لا	3	6%
نوعا ما	22	44%
المجموع	50	%100

من خلال الجدول 33 نجد ان نصف العاملات توافقن على انهن تستطعن التوفيق بين عمل وحياة الأسرية بشكل مريح بنسبة 50% في حين ان نسبة 44% منهن ترى انه نوعا ما يستطعن التوفيق بين عمل وحياة الأسرية بشكل مريح، واخيرا اللواتي اكدن عدم التوفيق بين العمل والحياة الاسرية بنسبة 6%.

توضح هذه النتائج أن المرأة العاملة تواجه تحديًا كبيرًا يتمثل في ضغط مزدوج بين أداء المهام المهنية ومتطلبات الحياة الأسرية. وبالرغم من وجود نسبة جيدة تشعر بالتوازن، إلا أن الجزء الأكبر من العاملات يعانين من نوع من الضغط أو الصعوبات في التوفيق بين الجانبين.

بالتالي، يصبح من الضروري تبني سياسات وإجراءات تنظيمية مرنة وداعمة تساعد على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية. يشمل ذلك إمكانية تنظيم ساعات العمل، توفير إجازات مرنة، دعم خدمات الرعاية الأسرية، وتوفير بيئة عمل تفهم طبيعة هذه الضغوط وتعمل على التخفيف منها.

إن دعم المرأة العاملة في هذا الجانب لا يسهم فقط في تحسين جودة حياتها الشخصية، بل يعزز أيضًا من إنتاجيتها ورضاها الوظيفي، مما ينعكس إيجابيًا على أداء المؤسسة بشكل عام.

الجدول 34 : هل تتفهم اداره المؤسسة ظروف حياتك الأسرية

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	20	40%
لا	5	10%
احيانا	25	50%
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول34 ان نسبة 40% من العاملات يشعرن بتفهم دائم من الإدارة، بينما 50% يعتبرنه غير دائم ،في حين ان نسبة 10% منهن تجدن انه غائب.

من خلال ما سبق نصل الى ان تفهم الإدارة للجانب الأسري لا يزال متذبذبًا، مما يُضعف التوازن المهني–الأسري ويؤثر على الولاء المؤسسي، وتفهم المؤسسة لظروف حياه العاملات الأسرية احيانا راجع الى اهميه مراعاة الإدارة لظروف الأسرية للموظفات وتحسين مستوى الشعور بالراحة في العمل، فمراعاة الإدارة لظروفهن لها اثر كبير على صعيد الاداء وتخفيف اثر ضغوط العمل باعتبار ان الموظفة كلما احست بتقدير ظروفها الأسرية كلما تحقق لها اكبر درجه من التقارب والتعاون بينها وبين الإدارة مما يعزز شعورها بالراحة، كما ان الإدارة قد لك تكون مدركه بشكل كافي لتحديات التي تواجهها المرآه العاملة التي تحمل مسؤولية اسرية ما قد يؤثر سلبا على ادائها في العمل، فيمكن للتواصل المفتوح حول هذه الضغوطات ان تساعد في ايجاد حلول مناسبه مثل توفير خيارات للعمل المرن .

هذا ما يؤكده التون مايو ان انتاج العاملين يزداد اذ كانوا راضين نتيجة اهتمام الإدارة باحتياجاتهم ومشاعرهم ودعمها واتاحه فرص لهم لإبداء ارائهم واقتراحاتهم حول اساليب وظروف العمل.

الجدول 35 : هل بإمكانك برمجه فترات عملك بما يلائم ظروفك الأسرية

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	22	44%
لا	12	24%
احيانا	16	32%
المجموع	50	%100

من خلال الجدول 35 نجد ان أقل من نصف العاملات يملكن مرونة في برمجة أوقات العمل بما يلائم الظروف الأسرية بنسبة 44% في حين ان نسبة 32% منهن أحيانا ما يمكنهن برمجة أوقات العمل وفي الأخير نجد ان نسبة 24% من العاملات لا يمكنهن ذلك.

من خلال ما سبق، يتضح أن برمجة فترات العمل بما يتناسب مع الظروف الأسرية للموظفات تعد من الحلول العملية الممكنة التي يمكن تطبيقها وفق طبيعة عمل المؤسسة التربوية. ففي كثير من المؤسسات، توجد فترات عمل تتخللها فترات راحة منتظمة، كما تتوفر أعداد كافية من الأساتذة والإداريات يمكن من خلالها توزيع المهام والنشاطات بشكل متوازن يخفف من الضغط على الموظفات الفرديات.

مع ذلك، تبقى المرأة العاملة أمام تحدٍ يومي مستمر، يتمثل في محاولة التوفيق بين متطلبات العمل ومهام الحياة الأسرية. فهي تجد نفسها مضطرة لتحمل أعباء العمل المكثفة، وفي الوقت ذاته تسعى جاهدة للحفاظ على توازن صحي بين مسؤولياتها الأسرية والشخصية. هذا التوازن الهش يؤثر بشكل مباشر على جودة حياتها، ويشكل عبئًا نفسيًا قد يؤثر على صحتها النفسية، كما ينعكس على مستوى أدائها الوظيفي.

لذلك، فإن تبني سياسات عمل مرنة تراعي الخصوصيات الأسرية للمرأة العاملة، مثل جدولة ساعات العمل، وتوفير الدعم اللازم، يصبح أمرًا ضروريًا ليس فقط لتحسين ظروف العمل، بل أيضًا للحفاظ على الصحة النفسية والرفاهية العامة للعاملات. هذا الدعم لا يقتصر على الجانب المهني فقط، بل يتعداه ليشمل جودة الحياة بشكل عام، مما يعزز الأداء والإنتاجية في المؤسسات التعليمية.

الجدول 36 : هل يعوضك زملائك في حالات الطارئة

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	40	80%
لا	5	10%
احيانا	5	10%
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول36 ان نسبة 80% من العاملات أي اغلبهن يشعرن بالتضامن من الزميلات والزملاء، في حين ان خيارين لا واحيانا كان بنسب متساوية 10%

من خلال ما سبق، نصل إلى أن تعويض العاملات في الحالات الطارئة متوفر بشكل فعّال داخل المؤسسة. ويرجع ذلك بشكل رئيسي إلى قدرة زملاء العمل على تقديم المساعدة الفورية عند الحاجة، مما يعكس وجود مستوى عالٍ

من التعاون والتكامل بين الموظفات. كما يعود هذا إلى امتلاك العاملات للمهارات اللازمة التي تؤهلهن للتعامل مع المواقف الطارئة بكفاءة، وهو أمر مرتبط بطبيعة العمل داخل المؤسسة.

ففي حالة الأساتذة، ورغم اختلاف تخصصاتهم، فإنهم يمتلكون مهارات متقاربة تؤهلهم لتغطية مهام بعضهم البعض عند الحاجة، مما يسهل عملية التعويض بينهن. أما بالنسبة للمشرفات والإداريات، فهن يقمن بأدوار متشابهة نسبيًا، الأمر الذي يجعل تعويض إحداهن بالأخرى أمرًا أكثر سهولة ومرونة.

هذا الوضع يشكل مؤشرًا قويًا على وجود شبكة دعم اجتماعي داخلية متينة في المؤسسة، حيث تسود روح التعاون والتآزر بين العاملات. هذه الروح الجماعية الإيجابية تعزز من قدرة المؤسسة على مواجهة التحديات الطارئة، وتضمن استمرارية العمل بجودة دون تأثر كبير بسبب غياب أي من الموظفات.

بالتالي، يمكن القول إن وجود مثل هذه البيئة الداعمة يساهم في رفع مستوى رضا العاملات، ويعزز من الاستقرار الوظيفي، مما ينعكس إيجابيًا على الأداء العام للمؤسسة.

الجدول 37 : هل تساهم مراعاه الإدارة والزملاء في التوفيق او التوازن بين حياتك المهنية والأسرية

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	17	34%
لا	20	40%
نوعا ما	13	26%
المجموع	50	%100

من خلال الجدول 37 نجد فقط نسبة 34% من العاملات يشعرن بدعم فعلي حيث تساهم مراعاة الإدارة والزملاء في التوفيق او التوازن بين حياتهن المهنية والأسرية فيما ترى نسبة 40 % أنه لا يوجد مراعاه من طرف الإدارة والزملاء و تأكد نسبة 26% ان الدعم غير دائم.

من خلال نتائج نجد ثلث العاملات يشعرن بوجود دعم فعلي من قبل الإدارة وزملاء العمل، حيث تسهم مراعاة المحيط المهني في مساعدتهن على التوفيق بين الحياة المهنية والأسرية. هذه النسبة، رغم أنها تمثل جانبًا إيجابيًا، إلا أنها تبقى محدودة .

فعدم وجود أي مراعاة من طرف الإدارة أو الزملاء للظروف الأسرية للعاملات، يمثل إشارة واضحة إلى غياب ثقافة تنظيمية داعمة أو إلى ضعف الوعي باحتياجات المرأة العاملة. وأن هذا الدعم إن وُجد فهو غير دائم أو متقطع، ما يعني أنه غير منظم أو غير مؤطر بسياسات رسمية، بل قد يكون مرتبطًا بمواقف فردية أو استثنائية فقط.

هذه الأرقام تكشف عن واقع مؤسسي يعاني من غياب سياسات ثابتة وواضحة تراعي خصوصية المرأة العاملة وتدعم توازنها بين المهام المهنية والحياة الشخصية. فغياب أو ضعف الدعم المستمر يشكل عبئًا إضافيًا على النساء العاملات، ويفرض عليهن ضغوطًا نفسية وتنظيمية تؤثر سلبًا على جودة حياتهن، واستقرارهن الوظيفي، وقدرتهن على الأداء بشكل متوازن ومثمر.

إن هذه المعطيات تبرز الحاجة إلى إرساء ثقافة مؤسساتية أكثر حساسية للواقع الأسري للمرأة، وتطوير برامج وسياسات داخلية تعتمد على مبادئ المرونة، والمراعاة، والتضامن المهني، مثل: جداول عمل مرنة، إمكانية العمل عن بعد في ظروف خاصة، توفير خدمات داعمة كالحضانات، أو تنظيم لقاءات توعوية للإدارة والزملاء لتعزيز ثقافة التفهم والدعم المتبادل.

إن وجود بيئة عمل تدعم الموظفة في جوانبها المهنية والشخصية لا ينعكس إيجابيًا فقط على المرأة نفسها، بل يساهم في بناء مؤسسة أكثر استقرارًا، إنتاجية، وتماسكًا على المدى الطويل.

الجدول 38 : هل طبيعة عملك تؤثر على صحتك النفسية والجسدية

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	33	%66
لا	17	%34
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول38 ان ثلثا العاملات يعترفن بتأثير سلبي للعمل على صحتهن أي بنسبة 66%، في حين ان نسبة 34 % منهن لم يتأثرن .

تشير هذه النتائج بوضوح إلى أن بيئة العمل في المؤسسة قد لا توفر شروط الراحة النفسية والجسدية المطلوبة، أو أن طبيعة المهام اليومية تنطوي على مستويات مرتفعة من الضغط والإجهاد.

إن ارتفاع هذه النسبة يسلط الضوء على وجود خلل في التوازن بين متطلبات العمل وقدرة العاملات على التكيف معها دون أن تنعكس سلبًا على صحتهن. وقد يشمل هذا التأثير مظاهر متعددة مثل الإجهاد المزمن، التوتر النفسي، آلام جسدية نتيجة لظروف عمل غير مريحة، أو حتى اضطرابات النوم والتغذية. ومن المثير للانتباه أن

هذا التأثير لا يمس فئة ضئيلة، بل يشمل أغلبية العاملات، ما يضفي على الأمر طابعًا مؤسسيًا يتجاوز الحالات الفردية.

إن هذا الوضع يفرض على المؤسسات ضرورة إعادة النظر في استراتيجيات الصحة المهنية والوقاية، من خلال إرساء برامج متكاملة تهتم بالصحة النفسية والجسدية للعاملات. قد تشمل هذه البرامج حملات توعية، جلسات دعم نفسي، توفير فترات راحة كافية، تحسين ظروف العمل الفيزيائية، ومراقبة ضغوط العمل وتوزيع المهام بشكل عادل. كما ينبغي أن تندرج هذه السياسات ضمن رؤية شاملة تستهدف خلق بيئة عمل إنسانية وصحية، تدعم الأداء وتقلل من نسب الغياب والتسرب الوظيفي الناتج عن التدهور الصحي.

إن تجاهل هذا المؤشر قد يؤدي إلى مضاعفات خطيرة على مستوى الإنتاجية والكفاءة داخل المؤسسة، كما قد يؤثر سلبًا على سمعة بيئة العمل ويضع المؤسسة أمام مسؤولية أخلاقية واجتماعية تجاه موظفاتها.

الجدول 39 :هل تملكين وقتا كافيا لممارسه الأنشطة الشخصية خارج العمل

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	19	38%
لا	31	62%
المجموع	50	%100

من الجدول 39 يتبن لنا ان نسبة 38% فقط من العاملات يجدن وقت فراغ كافي، في مقابل 62% لا يمتلكن هذا التوازن.

تمثل هذه النسبة المرتفعة من الحرمان الزمني مؤشرًا مقلقًا على واقع المرأة العاملة، حيث يتقاطع ضغط العمل مع ثقل الالتزامات الأسرية، ليشكّل عبئًا مزدوجًا ينعكس بشكل مباشر على الصحة النفسية والاجتماعية.

إن هذا الانشغال الزائد لا يقتصر أثره على الإرهاق الجسدي، بل يتعداه إلى آثار نفسية قد تصل إلى مستويات متقدمة من التوتر المزمن، القلق، والتقلبات المزاجية، إلى جانب غياب شبه تام عن الأنشطة الاجتماعية، الثقافية، أو حتى الترفيهية، التي تعتبر أساسية لتحقيق توازن نفسي وانفعالي للفرد.

وترى الباحثتان أن أحد أسباب يكمن في طبيعة العمل في قطاع التربية، الذي غالبًا ما يكون موزعًا على فترتين صباحية ومسائية، ما يقلّص المساحة الزمنية المتاحة للراحة أو التفاعل الأسري. كما أن مسؤوليات المرأة في الأسرة لا تقل أهمية عن التزاماتها المهنية، ما يجعلها أمام معادلة صعبة، تتطلب مجهودًا مضاعفًا لتحقيق الحد الأدنى من التوازن.

وهذا دلالة على ضعف في تنظيم الوقت المؤسسي، حيث لا تراعى فيه مرونة الجداول أو تخصيص أوقات استراحة مدروسة. كما يعكس في الوقت ذاته ضغطًا اجتماعيًا يمارس على المرأة، التي غالبًا ما تكون الطرف الأكثر تحملاً لمسؤوليات المنزل، حتى في ظل انخراطها الكامل في الحياة المهنية.

الجدول 40 : هل يتم اشراكك في مناقشه القرارات التي تخص العمل التربوي

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	16	%32
لا	34	%68
المجموع	50	%100

نلاحظ من خلال الجدول40 ان فقط ثلث العينة يشعرن بالمشاركة أي بنسبة 32% من العاملات، بينما نسبة 68% لا يُشركن في صنع القرار

هذا التفاوت الكبير يكشف عن نمط إداري تقليدي يغلب عليه الطابع المركزي، حيث يتم اتخاذ القرارات على مستويات عُليا دون إشراك القاعدة العمالية، لا سيما النساء، في العملية التقريرية.

كما ان الاستبعاد من المشاركة في اتخاذ القرار ينتج عنه التهميش الوظيفي الذي يُضعف الحافز الداخلي للعاملات، ويقلل من شعورهن بالقيمة داخل المؤسسة، مما قد يؤدي تدريجيًا إلى الانسحاب النفسي، واللامبالاة، والتقليل من الجهد المبذول في العمل.

حيث أثبتت الدراسات أن العاملين الذين يشعرون بأن أصواتهم مسموعة، وأن مقترحاتهم تُؤخذ بعين الاعتبار، يكونون أكثر رضاً عن وظائفهم، وأكثر التزامًا بأداء مهامهم بكفاءة. المشاركة تخلق مناخًا من الثقة المتبادلة، وتُسهم في تطوير مهارات التفكير النقدي واتخاذ المبادرة لدى الموظفين، مما ينعكس إيجابًا على بيئة العمل ككل.

الجدول 41 : هل رأيك كموظفة في مؤسسة تربوية يؤخذ بعين الاعتبار من طرف الادارة

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	16	32%
لا	25	50%
احيانا	9	18%

المجموع	50	%100

يتبين من الجدول 41 ان نصف العاملات اي بنسبة 50% يشعرن بتجاهل آرائهن بشكل تام، و32% منهن فقط يشعرن بالتقدير، و18% في موقف متذبذب.

هذه الأرقام تعكس بشكل صريح خللاً في ثقافة التواصل والاعتراف داخل المؤسسة، وتشير إلى ضعف في ممارسات الإدارة المتعلقة بالتقدير المعنوي، وهو أمر جوهري في بناء بيئة عمل محفّزة ومنتجة.

إن تجاهل صوت المرأة العاملة في مؤسسة تعليمية، رغم كونها مكوّنًا أساسيًا وفاعلًا في الحقل التربوي، يضعف شعور العاملات بالانتماء ويقلل من حماسهن للمشاركة الفاعلة في تحقيق أهداف المؤسسة. فالتقدير لا يعني فقط الإطراء أو الثناء، بل هو اعتراف ضمني بقيمة الإنسان وبدوره، وبأهمية رأيه في تطوير المنظومة التي ينتمي إليها.

وتُظهر الدراسات الحديثة أن التقدير المهني، لا سيما للمرأة العاملة، يُسهم في رفع الروح المعنوية، ويعزز الالتزام الوظيفي، ويُشجع على الإبداع والمبادرة. كما أن إتاحة الفرصة للعاملات للتعبير عن آرائهن، والمشاركة في النقاشات واتخاذ القرار، يحولهن من متلقيات للتعليمات إلى شريكات في التخطيط والتنفيذ، ما يثري الأداء الجماعي ويجعل الأهداف المؤسسية أكثر واقعية وقابلية للتحقيق.

فمن المهم خلق بيئة تحفز على الحوار، وتؤسس لمنظومة اعتراف وتقدير متوازنة، تُمنح فيها العاملات فرصة التعبير والمبادرة، سواء من خلال قنوات رسمية (كالاجتماعات واللجان) أو غير رسمية (مثل جلسات العصف الذهني والتغذية الراجعة).

2/ تحليل بيانات التساؤل الثاني

والذي ينص على: هل **توجد فروق في ادراك جودة الحياة التنظيمية تعزى لمتغيرات مثل(العمر، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي) لدى النساء العاملات بمتوسطة 17 اكتوبر 1961؟**

وللإجابة على هذا التساؤل قمنا بحساب تحليل التباين ANOVA لمعرفة الاختلافات في مستوى ادراك جودة الحياة التنظيمية.

الجدول42 : نتيجة تحليل تباينANOVA حول علاقة جودة الحياة التنظيمية بالعمر

	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمةf	مستوى الدلالة
بين المجموعات	,638	3	,213	,561	,643
داخل المجموعات	17,431	46	,379		
المجموع	18,069	49			

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة F المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية ومستوى الدلالة 0.643 وهو اكبر من 0.05 أي انه ليس هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول تأثيرهم على جودة الحياة التنظيمية تبعا لمتغير العمر.

يدل ذلك على أن الأفراد من مختلف الفئات العمرية يتشاركون تقييمًا متقاربًا لجودة الحياة داخل العمل. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية ماسلو للحاجات، حيث يُتوقع أن الموظفين – بغض النظر عن أعمارهم – يسعون لإشباع الحاجات العليا مثل الانتماء والتقدير، وهي حاجات تتحقق من خلال البيئة التنظيمية نفسها، لا من خلال الخصائص العمرية.

الجدول43 : نتيجة تحليل تباينANOVA حول علاقة جودة الحياة التنظيمية بسنوات الخبرة

	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمةf	مستوى الدلالة
بين المجموعات	3,052	3	1,017	3,117	,335
داخل المجموعات	15,017	46	,326		

المجموع	18,069	49			

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة F المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية ومستوى الدلالة 0.335 وهو اكبر من 0.05 أي انه ليس هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول تأثيرهم على جودة الحياة التنظيمية تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

تشير هذه النتيجة إلى أن الخبرة المهنية لا تُعد عاملاً حاسمًا في تحديد مدى رضا الأفراد عن جودة الحياة التنظيمية. وهذا يتفق مع نظرية العدالة التنظيمية، التي تركز على إدراك العدالة والإجراءات داخل المنظمة كمحددات أساسية للرضا التنظيمي، أكثر من مدة الخدمة أو الأقدمية. كما يمكن أن يُفهم ذلك في ضوء نظرية هيرزبرغ، حيث إن المحفزات الجوهرية (مثل التقدير والاعتراف) قد تكون متاحة لجميع الموظفين بصرف النظر عن مدة خبرتهم.

الجدول44 : نتيجة تحليل تباينANOVA حول علاقة جودة الحياة التنظيمية بالحالة الاجتماعية

	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمةf	مستوى الدلالة
بين المجموعات	,280	2	,140	,369	,693
داخل المجموعات	17,790	47	,379		
المجموع	18,069	49			

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة F المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية ومستوى الدلالة 0.693 وهو اكبر من 0.05 أي انه ليس هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول تأثيرهم على جودة الحياة التنظيمية تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية.

هذه النتيجة تشير إلى أن الحالة الاجتماعية لا تؤثر على إدراك الفرد لجودة الحياة داخل بيئة العمل. وهذا يتسق مع ما تشير إليه نظرية السياق مقابل السمات، والتي ترى أن السياق التنظيمي هو الذي يشكل سلوك الفرد وتقييمه لظروف العمل، وليس السمات الشخصية أو الاجتماعية مثل الحالة الاجتماعية.

الجدول45 : نتيجة تحليل تباينANOVA حول علاقة جودة الحياة التنظيمية بالمستوى التعليمي

	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمةf	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1,036	3	,345	,933	,432
داخل المجموعات	17,033	46	,370		
المجموع	18,069	49			

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة F المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية ومستوى الدلالة 0.432 وهو اكبر من 0.05 أي انه ليس هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول تأثيرهم على جودة الحياة التنظيمية تبعا لمتغير المستوى التعليمي

قد تعني هذه النتيجة أن العاملات من مختلف المستويات التعليمية يتشاركن وجهة نظر متقاربة بشأن جودة الحياة في المؤسسة، ربما لأن العوامل المؤثرة في هذا التقييم (مثل طبيعة العلاقات داخل العمل، العدالة، فرص المشاركة) ليست حكرًا على فئة تعليمية دون أخرى. كما يعزز هذا التفسير ما ورد في نظرية ماسلو، حيث يُنظر إلى الرضا عن الحياة المهنية على أنه متعلق بإشباع حاجات عليا لا تعتمد بالضرورة على التحصيل الأكاديمي

- تشير النتائج بشكل عام إلى أن المتغيرات الديموغرافية المدروسة لا تمثل عوامل مؤثرة في تقييم جودة الحياة التنظيمية من وجهة نظر العاملات. ويمكن تفسير ذلك بأن مفهوم جودة الحياة التنظيمية يُنظر إليه على أنه مرتبط أكثر بعوامل داخلية تتعلق بالبيئة التنظيمية نفسها مثل: ثقافة العمل، أساليب القيادة، العدالة التنظيمية، فرص التطوير، والرضا الوظيفي، أكثر من ارتباطه بخصائص الأفراد الشخصية أو الاجتماعية.وتتفق هذه النتيجة مع بعض الدراسات التي أكدت أن جودة الحياة التنظيمية تعتمد بشكل أكبر على ممارسات الإدارة وسلوكيات القيادة داخل المؤسسات، وليس بالضرورة على الخلفيات الديموغرافية للموظفين.

3/ تحليل بيانات التساؤل الثالث

الجدول 46: يمثل اثر جودة الحياة التنظيمية على رضا المرأة العاملة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل ارتباط	مستوى المعنوية	الدلالة
جودة الحياة التنظيمية	1,5461	,21397	,405**	0.01	دالة
رضا المرأة العاملة	1,9550	,32218			

**. La corrélation est significative au niveau 0,01

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا ان معامل الارتباط لبيرسون بين المتغيرين جودة الحياة التنظيمية ورضا المرأة العاملة 0.405 وهي قيمة موجبة تشير الى وجود علاقة طردية إيجابية وقوية بين جودة الحياة التنظيمية ورضا المرأة العاملة عند مستوى معنوية0.01.

تشير نتيجة معامل الارتباط لبيرسون **(0.40)**بين متغيري جودة الحياة التنظيمية ورضا المرأة العاملة إلى وجود علاقة طردية قوية وإيجابية بين المتغيرين. أي كلما ارتفعت جودة الحياة التنظيمية داخل المؤسسة، زاد مستوى رضا المرأة العاملة، والعكس صحيح.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن العناصر التي تشكّل جودة الحياة التنظيمية—مثل بيئة العمل، العدالة، التقدير، المشاركة في القرار، التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، والدعم النفسي—تلعب دورًا حاسمًا في تكوين شعور المرأة العاملة بالرضا تجاه وظيفتها. فحين توفَّر هذه العناصر، تزداد نسبة الشعور بالانتماء والرضا والارتياح، مما ينعكس إيجابيًا على الأداء، الدافعية، والاستقرار المهني.

بالتالي، تعكس هذه النتيجة أهمية الاستثمار في تطوير بيئة العمل وتحسين مناخ المؤسسة من أجل تحقيق رضا العاملات، لا سيما في القطاعات التي تعتمد بشكل كبير على العنصر البشري مثل قطاع التربية. كما تعزز هذه النتيجة أن الرضا الوظيفي لا يتحقق فقط من خلال الأجر أو الامتيازات المادية، بل من خلال تجربة عمل متكاملة تحترم الإنسان وتلبي احتياجاته النفسية والاجتماعية والمهنية.

4/ تفسير النتائج

4-1-تفسير النتائج في ضوء النظريات العلمية

تعكس نتائج الجداول أن جودة الحياة التنظيمية ليست محصورة في جانب مادي أو بيئي فقط، بل تمتد إلى الجوانب النفسية، الاجتماعية، الإدارية، والأخلاقية. ويُظهر تحليل النتائج أن المرأة العاملة تُقيّم جودة حياتها المهنية بناءً على تفاعل مركّب بين عناصر الراحة الجسدية، الدعم الاجتماعي، الحرية، العدالة، والتقدير.

1) **نظرية ماسلو للحاجات** – تسلسل متداخل للحاجات النسائية في العمل

تشير نسبة كبيرة من العاملات إلى أهمية توفر بيئة نظيفة، آمنة، ومزودة بالتهوية والتدفئة (الجداول 1، 21، 23)، ما يعبّر عن التركيز على الحاجات الأساسية والأمن الوظيفي. في المقابل، نتائج الجداول المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية، تقدير الجهود، ودعم الزملاء (6، 18، 28) تُعبّر عن سعي النساء العاملات لإشباع حاجات الانتماء، التقدير، وتحقيق الذات.

في واقع المرأة العاملة، لا يتحقق التسلسل الهرمي للحاجات بشكل خطي كما افترض ماسلو، بل يُعاد ترتيبه أحيانًا وفقًا للضغوط المركبة التي تواجهها. فالمرأة قد تحتاج إلى التقدير والدعم (حاجات عليا) حتى قبل إشباع حاجات الأمان (مثل الحماية الجسدية) لتستمر في العطاء المهني والأسري. وهذا ما يفسر العلاقة الديناميكية بين جودة الحياة والرضا في بيئة عملها.

2) **نظرية العلاقات الإنسانية – العلاقات كصمام أمان نفسي**

العلاقة الإيجابية مع الزميلات (الجدول 7)، والاحترام المتبادل (9)، وشعور العاملات بالاهتمام والدعم (6، 8، 28) تُظهر أن البيئة الاجتماعية تمثل دعامة نفسية ومهنية مركزية. دعم جماعة العمل ومرونة الرقابة (15) تعزز الإحساس بالأمان النفسي والانتماء.

المرأة العاملة، بخاصة في الوسط التربوي، تُقدّر البيئة التعاونية ليس فقط كوسيلة للراحة النفسية، بل كآلية لحماية ذاتها من الإرهاق المهني والتهميش المؤسسي. في ظل أدوارها المتعددة، تصبح العلاقات الإيجابية عاملًا موازنًا لضغوط العمل، وهو ما يؤكد طرح "إلتون مايو" بأن القوة الحقيقية للإنتاجية تكمن في "روح الجماعة" وليس فقط في التحفيز الفردي.

3) **نظرية هيرزبرغ – فجوة التحفيز بين البيئة والدافعية**

الجداول 18، 19، 20 تشير إلى فجوة واضحة بين التقدير المعنوي والمادي، حيث يوجد اعتراف جزئي بالجهود ولكن تحفيز غير منتظم. العاملات يربطن بين زيادة الأجر والتحفيز القوي للأداء، رغم وجود تحفيز معنوي في بعض الجوانب.

ما تكشفه النتائج هو أن المؤسسة تعتمد على "العوامل الوقائية" لتجنب عدم الرضا (كالاحترام، بيئة نظيفة)، لكنها لا توفر بالشكل الكافي "العوامل المحفزة" كالاعتراف المنهجي أو الحوافز المبنية على الأداء. وهذا يخلق بيئة "محايدة عاطفيًا"، لا تنتج رضا عميقًا ولا سخطًا، لكنها تؤثر سلبًا على الولاء والدافعية طويلة المدى.

4) نظرية الدعم التنظيمي المدرك – فجوة الإدراك مقابل السلوك المؤسسي

الجداول 26، 29، 33 أظهرت أن نسبة كبيرة من العاملات لا يشعرن بتفهم كافٍ لظروفهن، ولا بأخذ آرائهن في الاعتبار.في المقابل، يوجد دعم غير رسمي من الزميلات.

ترى هذه النظرية أن الموظف يُكوّن حكمه على المؤسسة بناءً على مدى شعوره أن المنظمة تهتم برفاهيته وتقدّره. في هذه الحالة، تعاني العاملات من "فجوة إدراكية": أي أن الدعم الرسمي غير كافٍ أو غير واضح، والدعم المتاح يأتي من الزميلات، وليس من الإدارة. هذه الفجوة تقوّض الالتزام الوظيفي، وقد تؤدي إلى ما يُعرف بـ"الانسحاب النفسي "

5) نظرية التوازن بين العمل والحياة – تآكل التوازن كأزمة هيكلية

نتائج الجداول 25، 27، 29، 31 تكشف عن صعوبة التوفيق بين المهام المهنية والواجبات الأسرية. والغالبية لا تمتلك وقتًا للأنشطة الشخصية، ولا تجد مراعاة مؤسسية للظروف الخاصة.

تشير هذه النتائج إلى أزمة تنظيم هيكلية في بيئة العمل النسائية، حيث لا توجد آليات مرنة تتيح للمرأة الحفاظ على "ذاتها المتعددة" (كعاملة، أم، زوجة، فرد اجتماعي). ويُفسر هذا في ضوء النظريات المعاصرة باعتباره فشلًا في إدارة رأس المال البشري المتنوع ، حيث تُعامَل المرأة كفرد ثابت من دون مراعاة لخصوصيتها الديناميكية.

6) نظرية العدالة التنظيمية – شعور غير مكتمل بالإنصاف والمشاركة

ضعف مشاركة المرأة في القرار (الجداول 32، 33) يؤكد وجود خلل في العدالة التوزيعية والإجرائية.وغياب الاعتراف المستمر بالجهود يعمّق الإحساس بعدم العدالة.

تشير النتائج إلى أن العدالة داخل المؤسسة تقتصر على الجوانب الشكلية أو "الصامتة" (كالاحترام العام)، بينما تُفتقد العدالة "الصوتية" القائمة على التمكين والمشاركة والاعتراف. وغياب العدالة الصوتية يجعل المرأة تشعر بـ"التجاهل الممنهج"، ما ينعكس على رضاها وأدائها.

- تُظهر نتائج الدراسة أن جودة الحياة التنظيمية بالنسبة للمرأة العاملة ليست مفهوماً مادياً أو إدارياً فحسب، بل هي بنية معقدة من التفاعلات النفسية، الاجتماعية، والثقافية. كما تُشير النتائج إلى أن غياب بعض مكونات الدعم التنظيمي (المشاركة، التحفيز العادل، التوازن بين العمل والأسرة) يُضعف من التأثير الإيجابي للعوامل الأخرى (مثل بيئة العمل أو العلاقات الاجتماعية). وهذا ما يجعل النظر إلى جودة الحياة التنظيمية من منظور شمولي لا تجزيئي أمرًا ضروريًا لصياغة سياسات فعالة تُراعي السياقات الواقعية للمرأة العاملة.

4-2- تفسير النتائج في ضوء الدراسات السابقة

تتقاطع نتائج هذه الدراسة مع مجموعة من الدراسات السابقة، سواء الأجنبية أو العربية أو المحلية، مما يعزز مصداقيتها ويوسّع من أفق تحليلها، كما يكشف عن أن جودة الحياة التنظيمية للمرأة العاملة ليست ناتجًا عن بعد واحد، بل تتأثر بعوامل متشابكة تتعلق بالبيئة، والثقافة التنظيمية، وأساليب الإدارة، والعلاقات الإنسانية داخل المؤسسة.

أولاً: توافق النتائج مع الدراسات الأجنبية

تؤكد نتائج الدراسة الحالية وجود علاقة قوية بين بيئة العمل التنظيمية ورضا المرأة العاملة، وهو ما يتوافق مع ما توصلت إليه دراسة **(Dastjerdi & Pour, 2015)**التي بينت أن ثقافة العمل ترتبط بشكل مباشر بجودة الحياة الوظيفية، خاصة من حيث العدالة والأمن الوظيفي. فقد أشارت جداول الدراسة إلى إدراك العاملات لأهمية العدالة، بيئة العمل الآمنة، والدعم الاجتماعي، وهي ذات المحاور التي ناقشتها الدراسة الإيرانية.

كما تدعم نتائجنا ما خلصت إليه دراسة **(Benjamin, 2015)**التي أوضحت أن أسلوب القيادة الديمقراطي والثقافة التنظيمية الإيجابية يسهمان في تحسين جودة الحياة الوظيفية، لا سيما لدى النساء. يتضح هذا من خلال نتائج الجداول التي أظهرت أن الحرية في العمل، سهولة التواصل مع الرؤساء، والمشاركة في القرار، كلها عناصر تحفز العاملات وتحسن من أدائهن ورضاهن المهني.

كذلك تتقاطع نتائج هذه الدراسة مع ما ورد في **(Verma & Doharey, 2016)**التي أكدت أن الأمان الوظيفي والتكامل الاجتماعي والرضا عن ظروف العمل هي من أبرز العوامل المؤثرة في جودة الحياة، وهي كلها مكونات ظهرت بقوة في محاور هذه الدراسة، لا سيما ما يتعلق بتأثير الدعم الجماعي، وتوفر وسائل الراحة والوقاية، والمشاركة الوجدانية بين الزميلات.

ثانيًا: توافق النتائج مع الدراسات العربية

أبرزت نتائج الدراسة الحالية أهمية أبعاد مثل المشاركة في اتخاذ القرار، التقدير الإداري، والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، وهي ذات المحاور التي أكدت عليها دراسة)**إبراهيم، 2014**(، حيث تبين أن هذه الأبعاد تؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي، كما أنها لا تختلف باختلاف المتغيرات الشخصية، وهو ما أثبتته تحليلات التباين في هذه الدراسة أيضًا.

كما كشفت دراسة)**أبو عودة، 2018** (عن علاقة ذات دلالة بين جودة الحياة الوظيفية وتحقيق التميز المؤسسي، وهو ما يتناغم مع نتائجنا التي بينت وجود تأثير مباشر لجودة الحياة التنظيمية في تعزيز الرضا والتحفيز لدى المرأة العاملة، مما ينعكس بدوره على الأداء العام للمؤسسة.

ثالثًا: توافق النتائج مع الدراسات المحلية

في السياق المحلي، تتفق نتائج هذه الدراسة مع ما ورد في دراسة)**فروج وشعشوعة، 2019** (التي أثبتت تأثير جودة الحياة الوظيفية على الأداء المهني. حيث تبين أن ظروف العمل المناسبة، العلاقات الإيجابية، والاحترام المتبادل بين الموظفين تُعد محاور رئيسية في رفع أداء العاملات وتحقيق الرضا.

كما تتطابق نتائج هذه الدراسة بشكل خاص مع ما توصلت إليه دراسة)**بكاكرية ودراجي، 2024**(، التي تناولت جودة الحياة الوظيفية للمرأة العاملة، حيث أكدت أن بيئة العمل، الدعم المعنوي، والمراعاة الاجتماعية تساهم في تحسين الأداء. وهو ما ظهر بوضوح في جداول هذه الدراسة التي أبرزت أهمية الدعم من الزميلات، والمرونة في الإدارة، وتأثير العمل على الصحة النفسية للمرأة.

- تُظهر المقارنة أن نتائج هذه الدراسة تتماشى بوجه عام مع ما خلصت إليه الأدبيات السابقة محليًا وعالميًا، مما يعزز من ثبات النتائج ويدعم مصداقية الأدوات المستخدمة. ويمكن القول إن جودة الحياة التنظيمية للمرأة العاملة ترتكز على توازن دقيق بين البيئة الفيزيقية الداعمة، والثقافة التنظيمية المرنة، والعلاقات الإنسانية المشجعة، والتقدير المؤسسي الفعلي. كما أن غياب بعض هذه الأبعاد – كما أظهرت الجداول – يشير إلى الحاجة الماسة لإعادة هيكلة السياسات التنظيمية لتراعي خصوصية المرأة العاملة، وتستثمر في تحسين ظروف العمل كأداة لرفع الأداء وتحقيق الرضا والاستقرار.

5/ النتائج العامة للدراسة

استنادًا إلى ما ورد في نتائج الجداول، وتفسيرها في ضوء النظريات والدراسات السابقة، توصلنا الى النتائج التالية:

- ✓ **جودة الحياة التنظيمية في المؤسسة المدروسة متوسطة ومتباينة**

أظهرت نتائج الدراسة أن جودة الحياة التنظيمية للنساء العاملات بمؤسسة "17 أكتوبر 1961" بالاغواط تتسم بالتفاوت بين الأبعاد المادية والمعنوية؛ فبينما توفرت بعض الشروط الأساسية مثل النظافة، التهوية، والعلاقات الجيدة بين الزميلات، إلا أن هناك قصورًا ملحوظًا في الخدمات الداعمة كالنقل، الإطعام، والتحفيز المالي.

- ✓ **الجانب الاجتماعي والإنساني هو الأقوى في البيئة التنظيمية**

بيّنت النتائج أن العلاقات الاجتماعية (الاحترام، الدعم المتبادل، التفاهم مع الإدارة) تشكّل عنصرًا إيجابيًا وفاعلًا في دعم جودة الحياة التنظيمية. وقد ظهرت نسبة كبيرة من الرضا عن جماعة العمل والعلاقة مع الزميلات والرؤساء، وهو ما يعكس ثقافة تعاونية جيدة تسود بيئة العمل.

- ✓ **وجود فجوة في التقدير الإداري والمشاركة في القرار**

أظهرت الدراسة ضعفًا في إشراك النساء في القرارات المتعلقة بالعمل التربوي، إضافة إلى محدودية الاعتراف بمجهوداتهن من طرف الإدارة، ما يعكس غيابًا للعدالة التقديرية والمشاركة الفعلية، وهو ما يمكن أن يؤدي إلى انخفاض في التحفيز والرضا طويل المدى.

- ✓ **التوازن بين العمل والحياة الأسرية غير محقق بشكل كافٍ**

أظهرت البيانات أن نسبة كبيرة من النساء يعانين من صعوبات في التوفيق بين العمل والحياة الأسرية، إلى جانب عدم كفاية الوقت لممارسة الأنشطة الشخصية. كما أن تفهّم الإدارة لظروفهن العائلية لم يكن دائمًا أو منظّمًا، بل اتسم بالعشوائية والفردية في أغلب الأحيان.

- ✓ **التحفيز المالي غير كافٍ رغم إدراك العاملات لأهميته**

عبّرت نسبة كبيرة من النساء عن ارتباطهن المباشر بالحوافز والأجور كعامل حاسم في رفع الجهد والأداء، إلا أن النتائج أظهرت قصورًا واضحًا في نظام التحفيز المعتمد داخل المؤسسة، ما يعكس محدودية الدعم المادي رغم إدراك أهميته.

- ✓ **لا توجد فروق دالة إحصائيًا في إدراك جودة الحياة التنظيمية حسب المتغيرات الديموغرافية**

أظهرت تحليلات التباين (ANOVA) أن المتغيرات مثل العمر، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، لا تؤثر بشكل جوهري في إدراك جودة الحياة التنظيمية. مما يعني أن العوامل السياقية والتنظيمية هي الأكثر تأثيرًا مقارنة بالخصائص الفردية.

- ✓ **علاقة إيجابية دالة بين جودة الحياة التنظيمية ورضا المرأة العاملة**

بينت الدراسة وجود علاقة طردية قوية بين جودة الحياة التنظيمية ورضا المرأة العاملة، ما يعني أن تحسين بيئة العمل، والدعم المؤسسي، والتحفيز، كلها عوامل ترفع من مستوى الرضا والاستقرار المهني لدى النساء العاملات.

خـــــاتمـة

خـــــاتمة

تُعد جودة الحياة التنظيمية من المفاهيم الحديثة والمتجددة التي حظيت باهتمام متزايد في مختلف مجالات الإدارة وعلم النفس التنظيمي، نظرًا لما لها من تأثير مباشر على سلوك العاملين، مستويات أدائهم، ورضاهم المهني. فهي تمثل الإطار الذي تُمارَس فيه الوظيفة بطريقة تُراعي الأبعاد المادية، النفسية، الاجتماعية، والإنسانية للعامل، وتوفّر له مناخًا مهنيًا محفزًا يدعم الاستقرار والإبداع.

وفي سياق هذه الدراسة، سعت الباحثتان إلى استكشاف واقع جودة الحياة التنظيمية لدى النساء العاملات في متوسطة "17 أكتوبر 1961" بالأغواط، وذلك انطلاقًا من أهمية هذه الفئة في قطاع التربية والتعليم، وما تواجهه من تحديات متعددة تجمع بين المهني والأسري والاجتماعي.

وقد بيّنت نتائج الدراسة أن جودة الحياة التنظيمية داخل المؤسسة تتجلى بدرجات متفاوتة، حيث لوحظ وجود جوانب إيجابية تتمثل في:

- ✓ توفر بيئة عمل نظيفة وآمنة إلى حدّ مقبول.
- ✓ علاقات اجتماعية جيدة يسودها الاحترام والدعم المتبادل بين الزميلات.
- ✓ وجود نوع من التواصل الفعّال مع الإدارة.
- ✓ شعور عام بالأمان الوظيفي والانتماء المهني.

إلا أن الدراسة كشفت أيضًا عن نقاط ضعف حقيقية تؤثر سلبًا على جودة الحياة التنظيمية، من أبرزها:

- ✓ ضعف التحفيز المادي، وغياب نظام مكافآت عادل ومنصف.
- ✓ محدودية المشاركة في اتخاذ القرار وغياب التقدير الرسمي من الإدارة.
- ✓ صعوبة التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية، في ظل غياب سياسات مرنة تدعم المرأة العاملة.
- ✓ قصور في بعض الجوانب التنظيمية مثل النقل، الإطعام، وتوفير وسائل الراحة الكافية.

كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي عدم وجود فروق دالة إحصائيًا في إدراك جودة الحياة التنظيمية حسب المتغيرات الديموغرافية (العمر، الخبرة، الحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي)، مما يدل على أن جودة الحياة التنظيمية تتأثر أكثر بطبيعة المناخ الداخلي للمؤسسة وممارساتها الإدارية، وليس بالخصائص الشخصية للعاملات.

وقد كشفت الدراسة عن وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة التنظيمية ورضا المرأة العاملة، حيث كلما تحسنت مؤشرات الجودة التنظيمية، ارتفع معها مستوى الرضا والاستقرار المهني.

إن هذه النتائج تؤكد الحاجة الملحة إلى إدراج جودة الحياة التنظيمية كأولوية استراتيجية في تسيير المؤسسات، لا سيما التربوية منها، لما لها من تأثير بالغ على دافعية العاملات، جودة الأداء، والحدّ من ظواهر التسرب أو الإرهاق المهني.

وختامًا، فإن تعزيز جودة الحياة التنظيمية لا يخدم فقط العاملات، بل يصب أيضًا في مصلحة المؤسسة من حيث الكفاءة، الاستقرار، والفعالية. لذا، فإن تبنّي هذا المفهوم وتفعيله بشكل عملي يمثل رهانًا حقيقيًا لتحقيق التميز المؤسسي والتنمية البشرية المستدامة داخل المؤسسات الجزائرية.

❖ **توصيات**

- تعزيز أساليب القيادة التشاركية من خلال إشراك العاملات في اتخاذ القرارات التربوية والتنظيمية، لما لذلك من أثر إيجابي في رفع مستوى الرضا والانتماء الوظيفي.
- تفعيل أنظمة التحفيز المادي والمعنوي بشكل منظم ومنصف، ترتكز على الأداء والكفاءة وليس فقط على الأقدمية أو الدرجة الوظيفية.
- تحسين ظروف العمل الفيزيقية من خلال توفير وسائل النقل والإطعام، وتطوير الفضاءات المشتركة مثل قاعة الأساتذة، بما يعزز الراحة والانتماء.
- توفير بيئة آمنة وصحية عبر تعزيز إجراءات الأمن والسلامة المهنية، وتوفير أدوات الحماية والوقاية بشكل دائم.
- إرساء ثقافة مؤسساتية داعمة للمرأة تراعي خصوصيتها الأسرية من خلال جداول عمل مرنة، وتفهم ظروفها الشخصية وتقديم الدعم اللازم عند الحاجة.
- تعميم برامج التكوين والدعم النفسي والاجتماعي للنساء العاملات، خاصة في البيئات التربوية، للحد من الضغوط المهنية وتعزيز قدرتهن على التوفيق بين الأدوار.
- إعداد سياسات واضحة تخص التوازن بين الحياة المهنية والأسرية مثل إمكانية العمل الجزئي أو تنظيم الإجازات وفق خصوصيات النساء العاملات.
- تقييم دوري لجودة الحياة التنظيمية من خلال أدوات قياس واستبيانات داخل المؤسسات، تُمكّن من تحديد مكامن الضعف والعمل على تحسينها بفعالية.

❖ **مقترحات للبحوث المستقبلية**

- إجراء دراسات مقارنة بين مؤسسات تعليمية في مناطق مختلفة لرصد الفوارق في جودة الحياة الوظيفية وأسبابها.
- التوسع في دراسة تأثير جودة الحياة التنظيمية على مؤشرات الأداء والولاء الوظيفي للمرأة العاملة.
- البحث في دور الثقافة التنظيمية والنوع الاجتماعي في تشكيل جودة الحياة المهنية ضمن بيئة العمل الجزائرية.

قائمة المصادر والمراجع

أولا: المصادر

❖ القرآن الكريم

ثانيا: الكتب

1) ابن منظور جمال الدين، **لسان العرب**، دار صادر، ط3، بيروت، 1994
2) احمد عبد اللطيف ابو اسعد، **الإدارة والأداء الوظيفي**، دار الشروق، عمان، 2004
3) درويش عبد الباسط محمد، **أسس البحث العلمي النظرية والتطبيق**، دار المعرفة الجامعية، 2002
4) سعيد مبروك ابراهيم، **البحث العلمي**، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2 ،الجزائر، 2009
5) السويدي عبد الله، **المرأة العاملة دراسة اجتماعية**، دار الفكر العربي، القاهرة، 2005
6) عبد الباسط محمد حسن، **علم النفس الصناعي والتنظيمي**، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000
7) العقيل محمد بن عبد الله، **المؤسسات التربوية ودورها في تنمية القيم**، مكتبة الرشد، الرياض، 2004
8) عمار بحوش، **منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية**، المركز الديمقراطي ، برلين، 2019
9) عواد سمير، **ادارة الموارد البشرية الأسس والمفاهيم**، دار المناهج ،عمان، 2012

ثالثا: المذكرات

1) **الفت بكاكرية وخيرة زاد دراجي** ، " **جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين اداء المرأة العاملة**" دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية عرابي السبتي، عنابة. مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، **2024**
2) **فروج احمد، وشعشوعة ياسين** ، " **جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي**"دارسة حالة مؤسسة بانتيمال–عين الدفلى ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، **2019**
3) **ماضي خليل إسماعيل إبراهيم، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين(** دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية)، مذكرة للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، جامعة قناة السويس الاسماعلية، مصر،**2014**
4) **محمد إسماعيل اسماعيل أبو عودة، اثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي**" دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني في قطاع غز، رسالة ماجستير تخصص إدارة أعمال ,الجامعة الإسلامية بغزة، 2018

رابعا: المجلات

1) ابراهيم عبد الله بن عبد الرحمن الزعبير، **فعالية برنامج للتنمية المهنية القائم على تطبيقات الأيزو بالمؤسسات التعليمية في تحسين الحياة الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة**، مجلة علوم انسانية واجتماعية المملكة العربية، السعودية ، 2012

2) نوري محمد، دراسة **صراع الادوار لدى المرأة العاملة :دراسة وصفية لأثر خروج المرأة للعمل على ادوارها الاجتماعية**، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 10، جامعة عمار ثليجي، جانفي 2015.

خامسا: المراجع الأجنبية

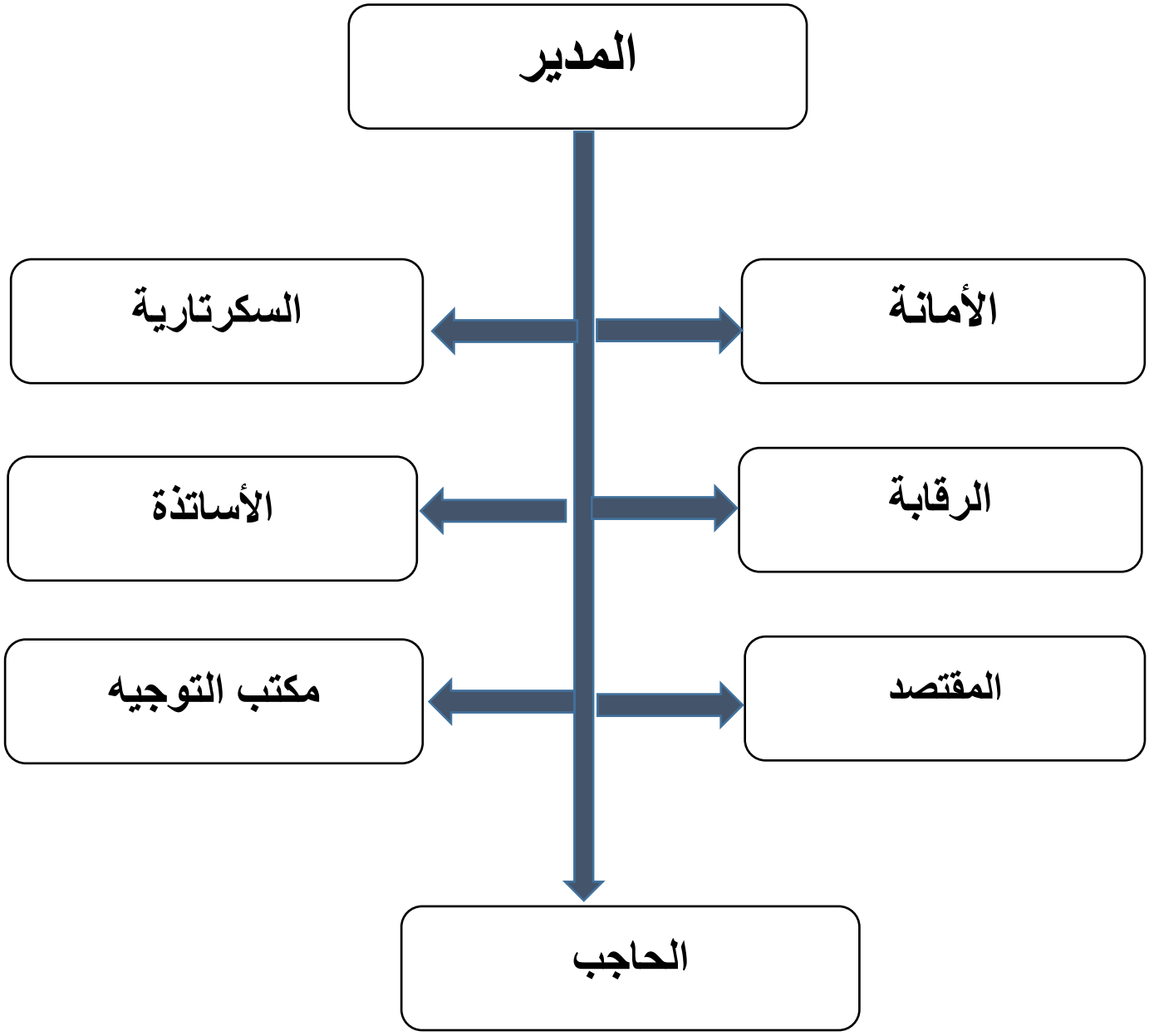
1) Dastjerdi, Pour**, "Reelationship of work culture work culture with improving quality of employees work life in oïl company"** 2015

2) Benjamin, **"The impact of organizational culture and leadership style on quality of work-life among employées in Nigeria"**2015

3) Verma & Doharey **"A Study to Identify the Factors Affecting the Quality of Work Like in Scale Industries"**2016

الملاحق

الملحق 01: الهيكل التنظيمي للمؤسسة



الملحق 02: قائمة الأساتذة المحكمين

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة
بن عون بودالي	أستاذ تعليم عالي	جامعة عمار ثليجي الاغواط
بن سليم حسين	أستاذ تعليم عالي	جامعة عمار ثليجي الاغواط
نوري محمد	أستاذ تعليم عالي	جامعة عمار ثليجي الاغواط

الملحق 03: استمارة الاستبيان

استمارة

تحية طيبة وبعد:

في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل تحت عنوان : واقع جودة الحياة التنظيمية لدى النساء العاملات بالمؤسسات التربوية – حراسة استكشافية على عينه من أستاذات الطور المتوسط، تلتمس منكن المشاركة بكل صدقي وموضوعية في هذا البحث من خلال الإجابة عن أسئلة الاستمارة ذات العلاقة بحياتكن المهنية وذلك بوضع اشارة (x) في الخانة التي تتوافق وتنسجم مع آرائكن ونحيطكن علما أن إجاباتكن لن يطلع عليها أحد وإنها ستستخدم لعرض حلمي الأخير.

وشكرا على حسن تعاونكم

المحور الأول : البيانات الشخصية

1. السن: ☐ 30.20 ☐ 30- 40 ☐ 50.40 ☐ 60.50
2. المستوى التعليمي:

ابتدائي ☐ متوسطة ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

أخرى تذكر:

3. الحالة المدنية:

متزوجة ☐ عزباء ☐ مطلقة ☐ أرملة ☐

4. منصب العمل:

مديرة ☐ أستاذة ☐ مشرفة ☐ مقتصدة ☐ مستشار توجيه ☐

أخرى تذكر:

5. نوع المنصب

دائم ☐ مؤقت ☐

6. سنوات الخبرة:

.....

المحور الثاني: ما مدى توافر أبعاد جودة الحياة التنظيمية في المؤسسة التربوية من وجهة نظر النساء العاملات ؟

أولا: توفر الظروف المادية للعمل:

1. هل تتوفر المؤسسة على ظروف مريحة من حيث:

النظافة ☐ الإضاءة ☐ التهوية ☐ التدفئة النقل ☐ خدمات الإطعام ☐

2. هل توفر هذه العوامل تسهل من أدائك لعملك:

نعم ☐ لا ☐

3. هل تتوفر المؤسسة على الوسائل البيداغوجية كالكتب، تجهيزات، أدوات:

نعم ☐ لا ☐ غير كافية ☐

4. هل قاعة الأساتذة تغني باحتياجات الراحة والتفاعل:

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

ثانيا : توفر الظروف المعنوية للعمل:

1. هل أنت راضية عن أداء مهامك ضمن جماعة العمل:

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

2. هل تشعرين باهتمام الزميلات بك:

نعم ☐ لا ☐

3. هل علاقتك بزميلاتك وزملائك في العمل جيدة:

نعم ☐ لا ☐ لا بأس بها ☐ متقدمة ☐

4. هل دعم جماعة العمل لك يزيد من مستوى أدائك؟

بشكل كبير ☐ بشكل متوسط ☐ لا يؤثر ☐

5. يسود جو من الاحترام والتعاون داخل المؤسسة:

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

6. العلاقة مع الإدارة مبنية على الاحترام المتبادل:

نعم ☐ لا ☐

7. هل يمكنك التواصل مع رئيسك:

بسهولة ☐ بصعوبة ☐ لا يمكن ☐

8. هل تؤثر طبيعة الاتصال على سرعة آرائك لعملك:

بشكل كبير ☐ بشكل متوسط ☐ لا يؤثر ☐

9. ما هي الوسائل التي تعتمدها الإدارة في توصيل تعليماتها:

الإعلانات ☐ الإجتماعات ☐ الهاتف ☐

أخرى تذكر:.....

10. هل هناك رقابة على تطبيقك لتعليمات المؤسسة:

نعم ☐ أحيانا ☐ لا ☐

11. في حالة الإجابة بنعم: كيف هي طبيعة هذه الرقابة:

صارمة ☐ مرنة ☐

12. هل أسلوب معاملة رئيسك في العمل تحفزك على تحسين أدائك:

نعم ☐ أحيانا ☐ لا ☐

13. هل تتمتعين بالحرية الكاملة أثناء تأدية وظيفتك:

نعم ☐ أحيانا ☐ لا ☐

14. هل يتم الاعتراف بجهودك من قبل الإدارة:

نعم ☐ أحيانا ☐ لا ☐

15. هل تحفز الإدارة العمال أو العاملات الأكفاء:

نعم ☐ أحيانا ☐ لا ☐

16. هل الزيادة في الأجر والحوافز يدفعانك لبذل جهد أكبر:

نعم ☐ أحيانا ☐ لا ☐

17. هل بيئة العمل آمنة:

نعم ☐ لا ☐

18. هل تتوفر المؤسسة على كاميرات مراقبة:

نعم ☐ لا ☐

19. هل تتوفر وسائل الحماية والوقاية الصحية اثناء العمل:

نعم ☐ لا ☐

20. هل توفر شروط الأمن والوقاية الصحية يساعدانك في آداء عملك براحة أكثر:

نعم ☐ لا ☐

21. هل تستطيعين التوفيق بين عملك وحياتك الاسرية بشكل مريح

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

22. هل تتفهم إدارة المؤسسة ظروف حياتك الاسرية

نعم ☐ أحيانا ☐ لا ☐

23. هل بإمكانك برمجة فترات عملك بما يلائم ظروفك الاسرية

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

24. هل يعوضك زملائك في الحلات الطارئة

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

25. هل تساهم مراعات الإدارة والزملاء في التوفيق أو التوازن بين حياتك المهنية والأسرية

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

26. هل طبيعة عملك تؤثر على صحتك النفسية والجسدية

نعم ☐ لا ☐

27. هل تملكين وقتا كافيا لممارسة أنشطتكم الشخصية خارج العمل

نعم ☐ لا ☐

28. هل يتم اشراكي في مناقشة القرارات التي تخص العمل التربوي ؟

نعم ☐ لا ☐

29. هل رأيك كموظفة في مؤسسة تربوية يؤخذ بعين الاعتبار من طرف الإدارة

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

المحور الثالث : هل توجد فروق في اداك جودة الحياة التنظيمية تعود لمتغيرات مثل العمر،عدد سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية ، المستوى التعليمي .الخ

1. أشعر بالرضا عن بيئة العمل داخل المؤسسة

أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايدة ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة ☐

2. أجد توازنا جيدا بين بيئة العمل وحياتي الشخصية

أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايدة ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة ☐

3. تحترم الإدارة آرائي ومقترحاتي

أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايدة ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة ☐

4. أشعر بالآمان الوظيفي داخل المؤسسة:

أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايدة ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة ☐

5. أحصل على الدعم الكافي من الزميلات والإدارة :

أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايدة ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة ☐

6. يتم تقدير مجهوداتي في العمل بالشكل المناسب :

أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايدة ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة ☐

7. تتوفر فرص التكوين والترقية بانصاف :

أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايدة ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة ☐

8. أتمتع بدرجة جيدة من الاستقلالية في آداء عملي

أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايدة ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة ☐

المحور الرابع : كيف تنعكس جودة الحياة التنظيمية على رضا المرأة العاملة في المؤسسة التربوية

أجب ب : أوافق بشدة ، أوافق ، محايدة ، لا أوافق ، لا أوافق بشدة

1-أشعر بالرضا تجاه عملي داخل المؤسسة

2-توفر المؤسسة بيئة عمل مريحة ينعكس أثرها على استقراري النفسي

3-تؤثر جودة العلاقة مع الإدارة والزميلات بشكل إيجابي على رضاي عن العمل

4-الدعم المعنوي والمهني من طرف الإدارة يعزز من شعوري بالرضا

5-وضوح المهام والمسؤوليات يقلل من الضغوط المهنية ويزيد من راحتي في العمل

6-التقدير المعنوي والمادي في المؤسسة يدفعني لبذل المزيد ويزيد من رقاي الوظيفي

7-شعوري بالعدالة في توزيع المهام والتقسيم يعزز من رضاي عن المؤسسة

8-عندما أشعر بالأمان والاستقرار الوظيفي ،يزيد ذلك من ولائي للمؤسسة

سؤال مقترح:

-في رأيك ما هي أهم العوامل داخل المؤسسة التي تؤثر على رضاك الوظيفي ؟

.....