



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج-

كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

شعبة : علم الاجتماع

تخصص : علم الاجتماع التنظيم والعمل

التمثلات الإجتماعية للمرأة العاملة في الوسط

التربوي لجودة الحياة الوظيفية

(دراسة ميدانية على عينة من الموظفين " أستاذات ، مشرفات ، إداريات " بثانوية

السعيد زروقي برج بوعريريج)

مذكرة مكملّة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في علم إجتماع التنظيم والعمل

تحت إشراف الدكتورة :

حاج كولة غنية

من إعداد الطالبة :

بوسنة حفيظة

الموسم الجامعي : 2024-2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

" الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات "

قال تعالى [ربّ أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه] النمل 19 فإني أشكر الله العلي القدير أولا على توفيقه بإتمام هذه المذكرة فهو عز وجل أحق بالشكر والثناء وأولى بهما

أتقدم بجزيل الشكر لمشرفتي الدكتورة الفاضلة " حاج كولة غنية " على كل ماقدمته لي من نصائح ودعم طيلة إنجاز هذه المذكرة فلها أكبر الفضل في إخراج هذه الدراسة على أكمل وجه

كما أتقدم بالشكر لجميع أساتذة قسم العلوم الإجتماعية بالكلية

إِهْلَاء

...إلى من غاب جسدها وبقيت روحها تسكنني

إلى أمي وجدتي، رحمكما الله وجعل الجنة مثواكما، أنتما النور الذي يهديني رغم الغياب

إلى زوجي الحبيب عاشور، سندي في هذه الحياة، الذي لم يتخلّ عني يوماً، ووقف بجانبني بكل حب وصبر... لك كل التقدير

إلى أبنائي الأعزاء: محمد، تقوى، وإسحاق... أنتم المعنى الحقيقي للأمل، والدافع الأكبر لكل ما أنجزته

إلى أبي و عمتي الحنونة نواره بوسنة، وكل عائلة بوسنة الذين كانوا لي السند والدعاء

إلى صديقتي اللواتي كنّ شعاعاً من النور في طريقي : ابتسام، بشرى، نشوى صباح، جانغوما ، نبيلة، لامية، فيروز، صبرينة، حمامة رفيقتي الوفية

إلى أمان حبيبتي التي كانت لي السند وإلى كل عائلة سلطاني

إليكم جميعاً... أهدي هذا العمل بصدق وامتنان من أعماق القلب

ملخص الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن التمثلات الاجتماعية للمرأة العاملة في الوسط التربوي لجودة الحياة الوظيفية ، وذلك من خلال دراسة ميدانية أجريت بثانوية السعيد زروقي ، تنبثق هذه الدراسة من اشكالية رئيسية مفادها ما واقع التمثلات الاجتماعية للمرأة العاملة في الوسط التربوي لجودة الحياة الوظيفية ، تم الإعتماد على ثلاث فرضيات لتحقيق أهداف الدراسة وهي تأثير الابعاء المهنية واثر التدريب والتكوين واثر الحوافز وقد تم تطبيق الاستمارة على عينة قصدية مكونة من 32 امرأة عاملة بالثانوية، باعتماد أسلوب المسح الشامل. كما تم توظيف المنهج الكمي في معالجة البيانات، بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي لتحليل النتائج الواردة في الجداول spss

وقد افضت الدراسة الى النتائج التالية :

68,7% من النساء عبرن عن شعورهن بالضغط من الأعباء المهنية وذلك من أبرز العوامل المسببة لتدني جودة الحياة الوظيفية .

75% أكدن اهمية التكوين والتدريب في تطوير الأداء وزيادة الشعور بالكفاءة

62,5% أبدین عدم الرضا عن البيئة الإدارية وخاصة فيما يتعلق بالعدالة في توزيع المهام والتقدير المهني

الكلمات المفتاحية : التمثلات الاجتماعية، جودة الحياة الوظيفية، الوسط التربوي

الملخص باللغة الإنجليزية :

social representations of working women in the educational sector regarding the quality of work life. It is based on a field study conducted at Saïd Zerrouki High School. The study emerges from a central research question: What is the reality of the social representations held by working women in the educational environment regarding the quality of their work life?

To achieve the objectives of the study, three main hypotheses were adopted:

1. The impact of professional workload,
2. The role of training and development,
3. The effect of incentives.

A questionnaire was administered to a purposive sample of 32 working women at the high school, using a comprehensive survey approach. The quantitative method was employed to process the data, supported by the statistical program SPSS to analyze the results presented in the tables.

The study led to the following key findings:

68.7% of women expressed feeling pressure from professional workload, identifying it as one of the main factors contributing to the decline in quality of work life.

75% confirmed the importance of training and development in improving performance and increasing the sense of professional competence.

62.5% expressed dissatisfaction with the administrative environment, particularly regarding fair task distribution and professional recognition.

Keywords: Social representations, quality of work life, educational environment

الصفحة	فهرس المحتويات
	شكر وتقدير
	إهداء
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
أ	المقدمة
	الفصل الأول : موضوع الدراسة
4	تمهيد
5-6	إشكالية الدراسة
7	الفرضيات
7-8	أسباب إختيار الموضوع
8	أهمية الدراسة
8-9	أهداف الدراسة
9-19	تحديد المفاهيم
20-28	الدراسات السابقة
29-36	التعقيب على الدراسات
37-39	المقاربة النظرية
40	خلاصة الفصل
41	الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

42	تمهيد للفصل الثاني
43	1-منهج الدراسة
43-46	2-أدوات الدراسة
47	3-مجتمع الدراسة وعينتها
48-51	4-مجالات الدراسة
	المبحث الثاني : تحليل الجداول الإحصائية وعرض النتائج
95-96	1-مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة
97-98	2-مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة
99-100	3-مناقشة النتائج في ضوء المقاربة النظرية
101-103	4-الإقتراحات
104	خلاصة الفصل
105	الخاتمة
106-109	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
(1)	يوضح عدد مبحوثات عينة الدراسة	47
(2)	يوضح الفئة العمرية لأفراد عينة الدراسة	52
(3)	يوضح الحالة الإجتماعية لدى عينة الدراسة	53
(4)	يوضح عدد أبناء عينة الدراسة	64
(5)	يوضح نوعية سكن أفراد عينة الدراسة	55
(6)	يوضح مكان سكن عينة الدراسة	56
(7)	يوضح المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة	57
(8)	يوضح الأقدمية لدى أفراد عينة الدراسة	58
(9)	يوضح مشاركة أفراد عينة الدراسة في الدورات التدريبية	59
(10)	يوضح رضا المبحوثات عن الأجر	60
(11)	يوضح علاقة الأعمال الإضافية مقابل الرضا عن الأجر	61
(12)	يوضح علاقة حرية التقرير وتداخل المهام	63
(13)	يوضح العلاقة بين الأقدمية والشعور بالمسؤولية	65
(14)	يوضح العلاقة بين الحالة الإجتماعية وحجم العمل المناسب	67
(15)	يوضح العلاقة بين تنظيم المؤسسة للدورات وإستفادة الموظفين من الدورات	69
(16)	يوضح العلاقة بين تنظيم الدورات وتحسين الدورات للأداء	71
(17)	يوضح العلاقة بين توفر الوسائل في المكتب مع الظروف الملائمة للمكتب	73
(18)	يوضح العلاقة بين الأقدمية ومساهمة التدريب في الجودة الوظيفية	74

77	يوضح العلاقة بين التحفيز على الترقية والرغبة في البقاء	(19)
79	يوضح العلاقة بين الرضا عن الأجر وتقدير الإدارة للمجهودات	(20)
81	يوضح العلاقة بين تثمين المجهودات بشهادات مقابل الأعمال الإضافية	(21)
83	يوضح العلاقة بين ملائمة الراتب للمهام مع تقدير الإدارة للمجهودات	(22)
84	يوضح العلاقة بين وضوح المهام والحرية في التقرير	(23)
86	يوضح العلاقة بين حجم العمل المناسب مع ملائمة المكتب	(24)
88	يوضح العلاقة بين الظروف الفيزيائية والتوزيع العادل للمهام	(25)
91	يوضح العلاقة بين التعويضات مقابل الأعمال الإضافية مع منح تحفيزات غير مادية	(26)
93	يوضح العلاقة بين الأقدمية والمستوى التعليمي	(27)

شهدت العقود الأخيرة تحولات عميقة في بيئات العمل، نتيجة التطورات التكنولوجية المتسارعة، وتغير طبيعة الأدوار المهنية، وتزايد الضغوط النفسية والاجتماعية داخل المؤسسات. وقد دفع هذا الواقع الجديد الباحثين في مجالات علم الاجتماع وعلم النفس التنظيمي إلى تسليط الضوء على مجموعة من المفاهيم المرتبطة بجودة بيئة العمل، لعل أبرزها مفهوم جودة الحياة الوظيفية، الذي أصبح يشكل أحد المؤشرات الجوهرية لقياس مدى رضا العاملين، واستقرارهم النفسي والمهني، وانخراطهم في الأداء الفعال.

ويشير هذا المفهوم إلى مجموعة من الشروط والمتغيرات التي تتيح للعامل الشعور بالرضا والتوازن بين متطلبات العمل وحياته الشخصية، من خلال توفير بيئة مهنية آمنة، عادلة، ومحفزة، تضمن احترام الحقوق، وتقدير الجهود، وتوفير فرص التطور المهني، مما ينعكس إيجاباً على الأداء الفردي والمؤسسي. وقد أصبح الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية ضرورة تنظيمية، وليست مجرد ترف إداري، خاصة في القطاعات الحساسة التي تعتمد بشكل كبير على العنصر البشري، مثل القطاع التربوي.

وفي هذا السياق، يتميز الوسط التربوي بطابعه الخاص الذي يفرض تحديات مهنية واجتماعية متعددة، نظراً لطبيعة الأدوار المنوطة بالأساتذة والإداريين والمشرفين، والضغط المستمر الناتج عن كثافة المهام، والمسؤولية التربوية الملقاة على عاتقهم. وتزداد هذه التحديات حدة بالنسبة للمرأة العاملة في هذا الوسط، لما تواجهه من صعوبات مزدوجة بين متطلبات المهنة، وأدوارها الأسرية والاجتماعية، الأمر الذي يفرض التساؤل حول الكيفية التي تمثل بها المرأة جودة حياتها الوظيفية، وما إذا كانت البيئة المهنية قادرة على الاستجابة لتطلعاتها وحاجاتها.

ومن هنا تتبع أهمية هذه الدراسة، التي تهدف إلى الكشف عن تمثلات المرأة العاملة في الوسط التربوي لجودة الحياة الوظيفية، باعتبار أن فهم هذه التمثلات يساهم في تشخيص واقع الممارسة المهنية، وتحديد أهم العوامل التي تؤثر سلبًا أو إيجابًا على استقرار المرأة في عملها، ودرجة رضاها، ومدى تفاعلها مع المحيط المهني. كما تتيح هذه الدراسة فتح آفاق جديدة أمام صانعي القرار والمهتمين بالشأن التربوي لوضع آليات داعمة تساهم في تعزيز جودة الحياة داخل المؤسسات التربوية.

الفصل الأول : موضوع الدراسة

أولا :تمهيد

ثانيا :الإشكالية

ثالثا :الفرضيات

رابعا :أسباب إختيار الموضوع

خامسا :أهمية الدراسة

سادسا :أهداف الدراسة

سابعا :تحديد المفاهيم

ثامنا :الدراسات السابقة

تاسعا : التعقيب على الدراسات السابقة

عاشرا :المقاربة النظرية

تمهيد :

يُعد الإطار العام للدراسة من المحطات الأساسية في البناء العلمي للبحث، حيث يُعنى هذا الفصل بتحديد الملامح النظرية والمنهجية الأولية التي تُشكل منطلقاً لفهم الموضوع قيد الدراسة. ويشمل ذلك عرضاً للإشكالية المطروحة، والفرضيات المرتبطة بها، والأسباب التي دفعت إلى اختيار الموضوع، إضافة إلى إبراز أهميته وأهدافه. كما يتناول الفصل تحديداً دقيقاً للمفاهيم الأساسية المستعملة، إلى جانب عرض لأهم الدراسات السابقة ذات الصلة، مع تقديم تعقيب نقدي حولها، وأخيراً توضيح المقاربة النظرية المعتمدة في تحليل الظاهرة المدروسة.

أولاً- إشكالية الدراسة :

يعد موضوع جودة الحياة الوظيفية من المواضيع الحديثة التي لاقت إهتماماً، من قبل الدارسين في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية ، حيث شهدت السنوات الأخيرة إهتماماً متزايداً بالبحث في تجليات المفهوم وربطه مع متغيرات عدة منها : الأداء الوظيفي ، العدالة التنظيمية ، الرضا الوظيفي ، الولاء إلخ ، ويعود الإهتمام بموضوع جودة الحياة الوظيفية للمشكلات التي أفرزتها بيئة العمل كالمعوقات الوظيفية التي يواجهها العامل في منظمته كالتفكير في تغيير وظيفته لعدم تحقيق طموحاته المهنية ، الهروب من المؤسسة ، زيادة ضغط العمل إلخ

حيث تشكل ظروف بيئة العمل المادية والمعنوية أحد المصادر الأساسية التي تؤثر في جودة الحياة الوظيفية ، وكما تعد ظروف بيئة العمل أحد المحفزات لإظهار إمكانيات العامل فإن تحققت هذه الظروف في منظمة العمل الذي يعد نسق يسعى إلى التوازن وتحقيق الإستقرار فيندمج فيه العاملون وتتحقق أهداف المنظمة في إطار تحقيق حاجاتهم المادية والنفسية فالإستقرار في بيئة العمل مادياً ومعنوياً وإجتماعياً يسمح للعاملين في المنظمة من أداء عملهم على أحسن وجه وينعكس هذا في زيادة مردود وإنتاجية المنظمة سواء كانت ذات طابع اقتصادي أو خدماتي مثل المؤسسات التربوية .

حيث تولي أغلبية الدول أهمية لإصلاح وتطوير القطاع التربوي ، بما فيها المورد البشري الذي يعد العنصر الفعال في العملية التعليمية والإرتقاء بالمستوى الوظيفي للعاملين (أساتذة ، مشرفين ، إداريين) .

ان الخصوصية التي يتمتع بها الوسط التربوي ، والمسؤولية التي تقع على عاتق فاعليها من من أعباء مهنية متعددة ومتنوعة :تدريس ،تسيير ،ارشاد وتوجيه، وظائف وأدوار متعددة لذى يعد من الأوساط المهنية الضاغطة الذي يعكس لنا أداء العاملين فيه وتتشكل في إطارها التصورات والمعتقدات التي يكونها الفاعلين التربويون حول واقعهم المعيش في المؤسسة التربوية فتبنى تمثلات إجتماعية تظهر في السلوكات والممارسات الإجتماعية التي يتفاعل في إطارها الأستاذ والمشرف التربوي والطاقم الإداري حيث يرى إيميل دوركايم" أن هذه التمثلات تبنى وفق ضرورة إجتماعية عامة تتجاوز ماهو فردي وذاتي أي هي ذات طبيعة إجتماعية وجمعية"¹

ويشكل حضور المرأة العاملة في القطاع التربوي في الجزائر بنسبة كبيرة مقارنة بالقطاعات الأخرى حيث تقدر نسبة، النساء العاملات في سلك التعليم بلغت حوالي 73% خلال السنة الدراسية 2021 -2022 أما الإداريات حوالي 667,978 في سنة 2023-2024 وهذا وفقا لما تشير إليه بيانات الديوان الوطني للإحصائيات لما لهذا الوسط من قبول وحضور في المخيال الإجتماعي، حيث تعد مهنة التعليم والإشراف التربوي والأعمال الإدارية من أسمى المهن ، حيث تتطلع العاملات في هذا الوسط إلى تحقيق التوافق بين حياتها المهنية والإجتماعية، وعليه تحاول دراستنا الكشف عن واقع التمثلات الإجتماعية للمرأة العاملة في الوسط التربوي لجودة الحياة الوظيفية وعليه نطرح التساؤل التالي :

ما واقع التمثلات الإجتماعية للمرأة العاملة في الوسط التربوي لجودة الحياة الوظيفية ؟
وتتفرع عنه التساؤلات التالية :

¹حمليل أمين ، التمثلات الإجتماعية : مفهوم في مفترق طرق العلوم الإجتماعية ، مجلة أفكار وآفاق ، المجلد 12 ، العدد 4 ، السنة

السؤال الفرعي الأول :

هل تؤثر الأعباء الوظيفية على جودة الحياة الوظيفية للمرأة العاملة في الوسط التربوي ؟

السؤال الفرعي الثاني :

هل يؤثر التدريب على جودة الحياة الوظيفية للمرأة العاملة في الوسط التربوي ؟

السؤال الفرعي الثالث :

هل تؤثر الحوافز المادية والمعنوية على جودة الحياة الوظيفية للمرأة العاملة في الوسط التربوي ؟

ثانيا -الفرضيات :

1-تؤثر الأعباء الوظيفية على جودة الحياة الوظيفية للمرأة العاملة في الوسط التربوي .

2-يؤثر التدريب على جودة الحياة الوظيفية للمرأة العاملة في الوسط التربوي .

3-تؤثر الحوافز المادية والمعنوية على جودة الحياة الوظيفية للمرأة العاملة في الوسط التربوي

ثالثا -أسباب اختيار الموضوع :

من البديهي أن اختيار أي موضوع للدراسة تتدخل فيه جملة من الأسباب الذاتية والموضوعية كما أن طابع الفضول والملاحظة المتكررة لبعض السلوكيات المتكررة داخل المجتمع يجعل الفرد يحفز الباحث لاختيار موضوع يحاول تقصي حثياته المعرفية والمنهجية وعليه تتمثل أسباب اختيار موضوعنا في :

أ-أسباب ذاتية :

1-الميل والإهتمام الشخصي لدراسة الموضوع بحكم معاشتنا لهذا الواقع وبصفتنا ننتمي إلى هذا القطاع .

2-الفضول الشخصي في محالة تقصي حيثيات الموضوع وقراءة الواقع سوسيولوجيا .
ب-أسباب موضوعية :

- 1-حادثة الموضوع وعلاقته بتخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل
- 2-تقديم مقاربة سوسيولوجية حول موضوع التمثلات الاجتماعية وجودة الحياة الوظيفية.
- 3-معرفة المتغيرات المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية للمرأة العاملة في الوسط التربوي .
- 4-الخوض في دراسة ميدانية ومعرفة تمثلات وتصورات المرأة العاملة في الوسط التربوي .

رابعاً -أهمية الدراسة :

تتمثل أهمية الموضوع في حادثة موضوع الجودة الوظيفية وقلة الدراسات السوسيولوجية في هذا الإطار فأغلبها دراسات نفسية ، كما تحاول دراستنا تقديم إضافة في علم الاجتماع التنظيم والعمل وكذا تقاطعه مع علم الاجتماع التربوي هذا التكامل يعكس تساند التخصصين حيث يعد مفهوم التمثلات الاجتماعية من المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع ناهيك عن محاولة تكييف مفهوم الجودة الوظيفية في المؤسسة التربوية التي تعد تنظيم تتفاعل فيه فواعل إجتماعية ،كما تبرز أهمية دراستنا في إثراء المكتبة والتراث العلمي بمثل هذه المواضيع لاسيما مكتبة علم الاجتماع بجامعة برج بوعريريج ،كما تفتح دراستنا آفاق بحثية أخرى لهذا الموضوع .

خامسا -أهداف الدراسة :

من خلال الدراسات وأسباب اختيار الموضوع للبحث كان لنا بعض الأهداف من هذه الدراسة من بينها :

1-الكشف عن تصورات المرأة العاملة في الوسط التربوي (أستاذة ، مشرفة تربوية ، إدارية)

2-الكشف عن أثر الأعباء المهنية الموكلة للمرأة العاملة في الوسط التربوي على جودة الحياة الوظيفية .

3-الكشف عن تأثير التدريب على جودة الحياة الوظيفية للمرأة العاملة في الوسط التربوي .

4-الكشف عن أثر الحوافز المادية والمعنوية على جودة الحياة الوظيفية للمرأة العاملة في الوسط التربوي .

5-تقديم تصور مقترح لجودة الحياة المهنية التي تتطلع لها المرأة العاملة في الوسط التربوي .

سادسا - تحديد المفاهيم :

مفهوم التمثلات الإجتماعية :

أولا نحاول تحديد التمثل

أ-لغة : ترد صيغة الفعل تمثل على وزن تفعل الذي مصدره تفعل وجمعه تفعلات وهو ثلاثي مزيد من حرفين ومن دلالات هذا الوزن المطاوعة والاتخاذ والتكلف ومعنى التكلف للدلالة على أن الفاعل يعني حدث الفعل ليحصل له بمعاناة ورغبة من خلال هذه القراءة

المتأنية يبدو أن الفاعل يبذل جهدا للحصول على شيء ومن هنا تغدو دلالة الفعل تمثل أي بذل جهدا لتمثل الصورة في الذهن بغض النظر عن كونه حدث موضوع أو شخص ما¹ ، بلزك بوصفه حضور الشيء ومثوله أمام العين أو الخيال بواسطة والذي هو أعمدة honore الرسم أو النحت أو اللغة اثناء الكلام الرواية الفرنسية حيث قام بتصور المجتمع الفرنسي ابان فترة الاستعمار وذلك في مختلف روايته

كما جاء في لسان العرب عند ابن منظور التمثل يعني مثّل له الشيء أي صورته²

ب-اصطلاحاً :

تعتبر التمثلات الإجتماعية من المصطلحات التقليدية في الفلسفة وعلم النفس وتستعمل للدلالة على ما تتصوره ويكون المحتوى المحسوس لفكر التفكير وخصوصا الاسترجاع ادراك سابق³

يعرفه جون سكوت في مؤلفه الشهير المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع "هي مجموع الظواهر الفكرية المشتركة التي ينظم من خلالها الناس حياتهم ، وتشكل مكونات جوهرية من أي ثقافة وقد طرح هذا المصطلح لأول مرة من طرف توركين للإشارة الى واحدة من الحقائق الاجتماعية التي يعنى بها علم الاجتماع وهي مجموعة الافكار والقيم والرموز والتوقعات التي تشكل طرق التفكير والشعور التي تتسم بالعمومية والديمومة ضمن مجتمع ما

¹ بن ميسيه فوزية وضيف غنية ، الالتباسات الاجتماعية مقاربات المفهوم في العلوم الاجتماعية ، مجلة المعيار ، المجلد 25، العدد 60 ، 2021 ، ص 682 .

² بن ميسيه فوزية وضيف غنية ، المرجع السابق

³ جون لابلونش جبونناتليس ، معجم مصطلحات التحليل النفسي ، ترجمة مصطفى الحجازي ، الطبعة الثالثة ، لبنان ، 1997 ، صفحة

أو مجموعة اجتماعية والتي باعتبارها صفة اجتماعية لها المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع¹

كما يعرفها جوردن مارشال " يشير هذا المصطلح إلى الطريقة التي تعمل بها الصورة والنصوص على إعادة بناء المصادر الأولية التي تمثلها وليس مجرد عكسها فحسب وهكذا فإن رسمها لشجرة أو صورة لها أو وصفا مكتوبا لها لا يمكن أن يكون شجرة حقيقية وإنما كل ذلك إعادة بناء أو عدم رسم الشيء الذي بدأ الشخص القائم بالتصوير أنه كذلك فلو أن ذلك التصور كان شجرة فعلا لما أمكن أن يكون صورة أو رسما أو نصا مكتوبا ويدل على طريقة إعادة بناء أو إعادة صياغة المعنى²

ج-إجرائيا :

هي عبارة عن معارف مسبقة ومشاركة يتقاسمها الفواعل التربويين حول موضوع جودة الحياة الوظيفية وتأخذ شكل أفكار وقيم ومعتقدات ومواقف فردية وجماعية تعكس مدى ادراكهم لمؤشرات جودة بيئة العمل التربوية .

مفهوم المرأة :

أ-لغة : المرأة لفظ مشتق من مرا أو امرئ ، أي صاغ له وهنا المرأة ما يقابل الرجل أصله امرأة سقطت الهمزة وجوبا عند التعريف ، وجمعها نساء من غير لفظها³

ب-اصطلاحا :

¹ إبن منظور ، لسان العرب ، دار صادر ، الطبعة الثالثة ، بيروت ، 1994 ، ص 612

² جوردن مارشال ، موسوعة علم اجتماع ، المجلس الأعلى للثقافة ، الطبعة الأولى ، السنة 2000 ، الصفحة 441 .

³ شوقي ضيف ، المعجم الوسيط ، مكتبة الشروق الدولية ، مصر ، الطبعة ، 2004 ، صفحة 182

هناك من عرفها أنها " الفرد الذي يمتلك الجنس الأنثوي وتتمتع بخصائص بيولوجية ونفسية واجتماعية فريدة"¹ .

كما "هي كيان انساني مستقل تتمتع بقيمة انسانية كاملة وعليها واجبات مساوية للرجل في جميع المجالات دون استثناء"²

في حين يعرفها محمد راتب النابلسي : " المرأة هي نصف المجتمع الإنساني ولها وظائف إجتماعية وأسرية وإقتصادية وسياسية تكمل وظيفة الرجل ، وتسهم في استمرار الحياة البشرية وتتميتها"³

ج-اجرائيا :

نقصد بالمرأة في دراستنا هي ذلك الكائن الإجتماعي الإنساني الأنثوي الذي له دور إجتماعي وإقتصادي وثقافي في المحيط الأسري والتربوي .

مفهوم المرأة العاملة :

أ-لغة : مشتقة من امرأة مصدرها المروءة ، وتعني كمال الرجولة الانسانية فالمرء هو الانسان ، امرأة هو مؤنث الانسان⁴

ب-اصطلاحا :

تعرفها كميليا عبدالفتاح "على أنها المرأة التي تعمل خارج منزلها وتحصل على أجر ما مقابل عملها وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور البيت ودور الموظف"¹

¹ كاظم امينة محمد ، المؤتمر القومي السنوي 11 للتعليم، الناشر بجامعة عين شمس، جامعة القاهرة ، 2020 ، ص 223

² أبو مصلح معدل ، علم الاجتماع ، دار المشرق الثقافي ، الاردن ، 2008 ، ص 72

³ محمد راتب النابلسي ، المرأة مكانتها وحقوقها وواجباتها ، الطبعة 1 ، دار الفكر ، دمشق ، سوريا ، 2000 م ، ص 122

⁴ احمد زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، الطبعة الأولى ، مكتبة لبنان ، بيروت ، 2 نوفمبر 2009 ، ص 296

يعرفها الدكتور حسن شحاته بقوله " هي الأنثى التي تمارس نشاطا إقتصاديا مأجورا خارج بيتها سواء في القطاع العام أو الخاص ، مساهمة في التنمية الإجتماعية والإقتصادية"²

ج-إجرائيا :

نقصد بالمرأة العاملة في دراستنا هي كل أنثى تزاوّل وظيفة أو مهنة مأجورة داخل الوسط التربوي (كانت أستاذة ، مشرفة ، مستشارة توجيه ، إدارية) ، مما يكسبها مكانة مهنية وإجتماعية ويؤثر على جودة حياتها الوظيفية .

مفهوم الجودة :

أ-لغة : جاء في " لسان العرب " لابن منظور : الجودة هي الحسن والتمام ، وجواد الشيء حسن فعله وتمامه³

ب-اصطلاحا : يعرفها الدكتور علي حسين : " الجودة تعني توفير أعلى مستويات الكفاءة في تقديم الخدمات أو المنتجات ، بما يتماشى مع معايير فنية محددة ومتطلبات العميل "⁴

كما تعرف " يعرفها Black بلاك أنها مجموعة من الصفات والخصائص المتعلقة بالسلعة أو الخدمة والتي تتوقف عليها قدرة تلك السلعة أو الخدمة على إشباع حاجات محددة"⁵

ركز هذا التعريف على الجانب الإقتصادي ، كما عرفها جوزيف يوران " الجودة هي مدى ملائمة المنتج للإستعمال بغض النظر عن وضعه وحاله المنتج "¹

¹كاميليا عبد الفتاح ، سيكولوجية المرأة العاملة ، دار النهضة للطباعة العربية والنشر والتوزيع ، الطبعة 1 ، بيروت ، 1984 ، ص 110

²حسن شحاتة ، المرأة والعمل : التحديات والفرص ، مكتبة الإنجلو المصرية ، الطبعة 1، القاهرة ، مصر ، 2010 ، ص 33

³ابن منظور ، لسان العرب ، 1993 ، ص 436 ، المرجع السابق

⁴علي حسين ، الجودة في التعليم : الأسس والتطبيقات ، الطبعة 1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 2021 م ، ص 77

⁵بهجة راضي ، هشام يوسف العربي ، إدارة الجودة الشاملة ، المفهوم والفلسفة والتطبيقات ، شركة الروابط للنشر وتقنية المعلومات ، الطبعة الأولى ، القاهرة ، 2016 ، ص 19

ج-إجرائيا :

على أنها درجة التمييز الذي يمكن التنبؤ به من خلال إستعمال معايير قياسية تعبر عن مجموعة من الصفات والخصائص للسلعة أو الخدمة المقدمة

مفهوم الجودة الوظيفية :

أ-لغة :

ب-اصطلاحا :

"تعرف على أنها سلسلة متعاقبة من التجارب والتغيرات الوظيفية التي تحدث للفرد خلال عمره الوظيفي"²

ويعرفها اندرسون بأنها "زيادة مشاركة العاملين في القرارات وتنمين طاقات العاملين اضافة الى التحسين المستمر للأمن الوقائي وصحة الجودة الوظيفية هي مستوى التحقيق الشخصي والمهني للموظفين في مكان العمل"³، يعرفها الباحث إبراهيم عبد الله على أنها "مدى قدرة الموظف على أداء عمله بكفاءة وفعالية تتناسب مع المعايير المطلوبة وتلبي توقعات الإدارة"⁴

¹فواد بن غضبان ، جودة الحياة الوظيفية ، تشخيص مؤشرات التقييم ، دار المنهجية للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، الأردن ، 2014 ، ص 30

²صلاح الدين الهبيتي ، أثر تطوير المسار الوظيفي في رضا العاملين ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الإقتصادية والقانونية ، جامعة دمشق ، المجلد 20 ، العدد 2 ، سوريا ، 2004 ، ص 34

³معجم المعاني الجامع ، الطبعة 1 ، بيروت ، لبنان ، 2005 ، ص 130

⁴إبراهيم عبد الله ، الجودة الوظيفية في المؤسسات التعليمية ، الطبعة 1 ، دار النشر الجامعي ، القاهرة ، مصر ، 2009 ، ص 48

كما يعرفها الدكتور سامي محمود " هي مجموع العوامل التي تحدد مدى إتقان الموظف لأداء عمله ، بما يتماشى مع معايير الجودة المتفق عليها وتشمل المهارات الشخصية والتفاعل مع الزملاء وإتمام المهام بكفاءة " ¹

ج-إجرائيا : يمكن تعريفها في دراستنا على أنها تشير إلى مستوى الأداء المهني للمرأة العاملة في القطاع التربوي ، الذي يتجسد في مدى قدرتها على أداء مهامها التربوية والإدارية بكفاءة وذلك بما يتوافق مع معايير الأداء التربوي داخل المؤسسات التعليمية .

مفهوم الأعباء المهنية :

أ-لغة : جاء في " لسان العرب " لابن منظور : الأعباء من جمع عبئ ، والعبئ هو ما يحمل الإنسان من أشياء ثقيلة أو مهام شاقة ، أما الأعباء المهنية فهي الأعباء أو المسؤوليات التي يترتب على الفرد أداؤها في سياق عمله " ²

ب-اصطلاحا :

يعرفها معجم العلوم الاجتماعية على أنها " هي التحديات والصعوبات المرتبطة بممارسة العمل وتشمل التوقعات العالية والضغوط النفسية الناتجة عن متطلبات العمل والعمل المستمر دون فترات راحة كافية " ³

ج-إجرائيا :

¹ سامي محمود ، إدارة الجودة الوظيفية في المؤسسات ، الطبعة 2 ، مكتبة الإنجلو المصرية ، القاهرة ، مصر ، 2015 ، ص 99

² ابن منظور ، 1993 ، ص 343 ، المرجع السابق

³ Giddens , Anthony .sociology ,6th Edition ,Polity press , Cambridge ,2006 ,P320

في دراستنا الحالية نقصد بالأعباء المهنية على أنها المهام المتعددة والمسؤوليات اليومية التي تتحملها المرأة العاملة في المؤسسات التعليمية التي تشمل الضغوط النفسية ، التحديات الوظيفية

مفهوم التدريب :

أ- لغة : هو تعليم الإنسان أو تهيئته للقيام بمهنة معينة عبر تكرار الجهود العملية وفيه صقل للقدرات وتطوير للمهارات " 1

تدرب دربا (درب) على الشيء أو فيه تعود ، أو مرّن عليه 2

ب-إصطلاحا :

"هو مجموعة من النشاطات المصممة والموجهة لرفع مستويات المهارات والمعارف وخبرات الأفراد أو التعديل الإيجابي في ميولاتهم وتصرفاتهم وسلوكياتهم" 3

يعرفه الدكتور محمود عزب " التدريب هو عملية تهدف إلى تحسين أداء الأفراد وزيادة قدراتهم على أداء وظائف معينة بكفاءة وفعالية من خلال نقل المهارات والمعرفة " 4

ج-إجرائيا :

¹ابن منظور لسان العرب ، ص 462 ، المرجع السابق

²جيران مسعود رائد الطلاب ، معجم لغوي عصري للطلاب ، دار العلم للملايين ، بيروت ، لبنان ، الطبعة الأولى ، 1967 ، ص 240

³أحمد العابدي ، أثر التكوين على تنمية الموارد البشرية في قطاع الوظيف العمومي ، دراسة حالة ، المدرسة الوطنية للمناجمت وإدارة الصحة ، رسالة ماجستير ، قسم العلوم التجارية ، جامعة وهران ، الجزائر ، 2012 ، ص 36

⁴محمود عزب ، أسس التدريب الفعال في المؤسسات التعليمية ، الطبعة 1 ، دار المعارف ، القاهرة ، مصر ، 2008 م ص 56

هو مجموعة من الأنشطة التي تضعها المؤسسة بهدف تنمية وتحسين وتطوير العلاقات والقدرات والمهارات العاملين عن طريق تصميم برامج تدريبية معينة داخل المؤسسة التربوية

مفهوم التدريب المهني :

أ-لغة : جاء من الفعل درّب أي اعتداه أو اولع به ، وضرب على الشيء أي من حذق على الشيء .

ب-اصطلاحا : تعرفه الدكتورة سهيلة محمد عباس وعلي حسين على أنه عملية تعلم بمعارف وطرائق وسلوكيات جديدة تؤدي الى تغيرات في قابلية الأفراد لأداء أعمالهم¹ عرفه برنوطي " على أنه نشاط تعليم من النوع الخاص فهو نشاط معتمد تمارسه المنظمة يهدف إلى تحسين أداء الفرد في الوظيفة التي يشغلها"²

ج-اجرائيا :

هو مجموعة من الأنشطة والبرامج التي تهدف إلى تنمية مهارات وقدرات الفرد العملية والمهنية في مجال محدد وذلك من خلال التكوين النظري والتطبيقي داخل المؤسسة التربوية بما يساهم في رفع كفاءتها وتأهيلها للإندماج في العمل أو تطوير مسارها المهني .

تعريف الحوافز :

¹سهيل محمد عباس وعلي حسين علي ، ادارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الثالثة ، السنة 2007 ،

²مريم قواجلية وحياة وكواسح ، فعالية برامج التدريب في تحسين الأداء لدى العمال بالمؤسسة الاقتصادية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص علم النفس والعمل وتسيير الموارد البشرية ، جامعة محمد بوظيف ، المسيلة ، 2014-2015 ، ص 29

أ-لغة : جمع مفردة حافز من الفعل حفّز والذي تعنى دفعه من الخلف كما يعني الدافع أو المثير الذي يحفز الإنسان على القيام بالعمل أو السعي وراء هدف ما ¹ .

ب-اصطلاحاً :

يعرفها الدكتور حسين النعيمي " هي العوامل التي تحفز الموظف على أداء المهام بشكل أفضل سواء كانت حوافز مادية أو معنوية وتعتمد على التوقعات الشخصية للفرد وحاجاته ²

ج-اجرائياً :

في دراستنا نقصد بالحوافز هي العوامل المحفزة التي تشجع المرأة العاملة في المجال التربوي على تحسين آدائها ، سواء كانت حوافز مادية مثل المكافآت المالية أو معنوية مثل التقدير المعنوي، الثناء ، تقديم هدايا تشجيعية .

مفهوم الحوافز المادية :

أ-لغة : جاء في لسان العرب لابن منظور المادي هو ما يتعلق بالمادة وهو الشيء الذي يمكن قياسه أو لمسه ، أما الحوافز المادية فهي الحوافز التي تعتمد على مكافآت مادية أو مالية ³

ب-إصطلاحاً : يعرف الدكتور فؤاد عبد الله الحوافز المادية كالآتي : " هي المكافآت المالية أو المزايا الملموسة التي يحصل عليها الموظف أو العامل مقابل أداء جيد أو إنجاز معين " ⁴

¹ محمد حافظ حجازي ، ادارة الموارد البشرية ، دار الوفاء للطباعة والنشر ، مصر ، 2005 ، ص212

² حسين النعيمي : إدارة الحوافز في المؤسسات التعليمية ، الطبعة 1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 2010 ، ص 72

³ ابن منظور ، لسان العرب ، بيروت ، لبنان ، 1993 م ، ص 175 ، مرجع السابق .

⁴ فؤاد عبد المطلب ، إدارة الحوافز المادية في المؤسسات ، الطبعة 2 ، دار المعارف ، القاهرة ، مصر ، 2011 ، ص 105

ج-إجرائيا : هي المكافآت والفوائد المالية التي تقدم للمرأة العاملة في المؤسسات التعليمية كتحفيز لتحسين الأداء الوظيفي مثل الرواتب ، المكافآت السنوية أو العلاوات .

مفهوم الحوافز المعنوية :

أ-لغة : جاء في لسان العرب لابن منظور "المعنوي ما لا يمكن لمسه أو قياسه لكنه يؤثر في النفس بشكل غير ملموس . والحوافز المعنوية هي الحوافز التي تعتمد على التقدير والإحترام والأشياء التي لا تتعلق بالمال " ¹.

إصطلاحا : يعرفها الدكتور عادل عبد الرحمان " الحوافز المعنوية هي الوسائل التي تهدف إلى تحفيز الموظفين من خلال تقديرهم والإعتراف بجهودهم ونجاحاتهم ، مثل التقدير العلني ، شهادات التميز والتطوير المهني " ²

ج-إجرائيا : في دراستنا هذه نقصد بالحوافز المعنوية الأساليب التي تستخدم لتحفيز المرأة العاملة في المؤسسات التعليمية من خلال تقدير عملها مثل الإعتراف بجهودها ، التقدير العلني أو الفرص الخاصة للتطوير المهني .

مفهوم الوسط :

أ-لغة : جاء في معجم لسان العرب لابن منظور " الوسط هو المكان الذي في المنتصف بين طرفين أو بين شيئين ، وهو موضع التوازن أو الاعتدال " ³

ب-إصطلاحا :

¹ابن منظور ، مرجع سابق ، ص 97

²عادل عبد الرحمان ،الحوافز المعنوية ودورها في تعزيز الأداء الوظيفي ، الطبعة 1 ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان ، 2009

م ، ص 59

³ابن منظور ، مرجع سابق ، ص 231

يعرفه عبد الله علي : " الوسط هو السياق أو البيئة التي يشمل فيها الإنسان علاقاته الاجتماعية والعوامل التي تؤثر عليه مثل الثقافة والمكانة الاجتماعية " ¹

ج-إجرائيا : في دراستنا هذه نقصد بالوسط البيئة الاجتماعية أو المكان الذي يشغل فيه الأفراد مواقعهم ويؤثر ويتأثر بالعوامل الثقافية والاجتماعية داخل البيئة التربوية ويشمل العلاقات بين الأفراد والمؤسسات .

تعريف الوسط التربوي :

اصطلاحا : هو ذلك الكل المركب من المسؤولين في الادارة المدرسية من معلمين وادارة وأنشطة تربوية صفية ولأصفية وغيرها من المكونات المدرسية والتربوية حيث يعمل الكل في تساند وتكامل من أجل بلوغ أهداف تربوية ومن بينها الأهداف المتعلقة بترسيخ الأبعاد التربوية لدى التلميذ ومن خلال العمل على تنمية المعارف والقيم والسلوكيات الايجابية لديهم

2

ج-إجرائيا :

هو ذلك الفضاء التربوي الذي يوفر مناخا مدرسيا وتربويا وعلاقات قائمة بين المعلمين والتلاميذ والادارة والطرق المتبعة داخل القسم ومناهج التدريس الداخلية للمؤسسة التربوية .

سابعا -الدراسات السابقة :

¹ عبد الله علي ، مفاهيم العلوم الاجتماعية ، الطبعة 2 ، دار الفارابي ، بيروت لبنان ، 2011 ، ص 119

² حنان مساعدي ، ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع ، تخصص علم إجتمع البيئة ، الوسط المدرسي ودوره في ترسيخ أبعاد التربية البيئية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ، 2019 -2020 ، ص 39

تعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة من أهم الخطوات المنهجية التي يجب الاعتماد عليها ليحدد تموضع بحثه ودراسته وماهي الإضافة الجديدة التي يمكن تقديمها في موضوعنا حاول عرض احدث الدراسات التي تتشابه مع دراستنا وقسمنا الى دراسات عربية ومحلية محاولين الانتقال من العام الى الخاص :

أ- الدراسات العربية :

الدراسة الأولى¹ :

- ب- من إعداد الباحثة مريم البلوشي وسعيد الظفري ، بعنوان "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى العاملين بسلطنة عمان "
- ت- هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي مادة الرياضيات بمدارس سلطنة عمان . كما هدفت للكشف عن الفروق بين الذكور والإناث في معتقدات الكفاءة الذاتية
- ث- تناولت الإشكالية التساؤل التالي : ما مستوى معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي مادة الرياضيات في مدارس المرحلة الإعدادية بسلطنة عمان ؟
- ج- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي مادة الرياضيات بسلطنة عمان ؟
- ح- هل يمكن التنبؤ بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى معلمي مادة الرياضيات في سلطنة عمان من خلال إدراكهم لجودة الحياة الوظيفية ؟

¹مريم البلوشي وسعيد الظفري : جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى العاملين بسلطنة عمان ، المجلة الأردنية في العلوم التربوية ، المجلد 15 ، العدد 4 ، 23 جوان 2019

خ-اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التنبؤي وطبقتمقياس معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية ومقياس جودة الحياة الوظيفية .، مجتمع الدراسة تكون من جميع معلمي مادة الرياضيات بمدارس المرحلة الإعدادية والبالغ عددهم 3472 حسب إحصائيات العام الدراسي .

د- وقد بلغ حجم العينة 1233 معلما ومعلمة تم إختيارهم من جميع محافظات مدارس السلطنة .

ذ- توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

ر- أظهر المعلمون مستوى مرتفعا من معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وجودة الحياة الوظيفية .

ز- وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وأبعاد جودة الحياة الوظيفية لصالح المعلمات .

س- ساهم متغير الجنس في التنبؤ بمعتقدات الكفاءة الذاتية بنسبة 7,3 % ، بينما ساهم الجنس وأبعاد جودة الحياة الوظيفية معا بنسبة 8,33% في تفسير التباين في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية .

الدراسة الثانية ¹ :

من إعداد الباحثة د. رشا حمدوش ، بعنوان " دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وأداء العاملين في المستشفيات الحكومية " دراسة مسحية على المستشفيات العامة في مدينة طرطوس .

¹رشا حمدوش : دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وأداء العاملين في المستشفيات الحكومية ، دراسة مسحية على المستشفيات العامة في مدينة طرطوس ، مجلة جامعة البعث ، المجلد 44 ، العدد 11 ، السنة 2022 .

هدفت الدراسة إلى البحث في العلاقة التي تربط بين جودة الحياة الوظيفية وأداء العاملين في المستشفيات الحكومية في مدينة طرطوس .

طرحنا الدراسة تساؤل عام حول : هل توجد علاقة بين جودة الحياة الوظيفية وأداء العاملين في المستشفيات العامة في مدينة طرطوس ؟

التساؤلات الفرعية :

هل توجد علاقة بين ظروف العمل المعنوية وأداء العاملين في المستشفيات العامة في طرطوس؟

هل توجد علاقة بين خصائص الوظيفية وأداء العاملين في المستشفيات العامة في طرطوس؟

هل توجد علاقة بين الأجور والمكافآت وأداء العاملين في المستشفيات العامة في طرطوس ؟

أما فروض الدراسة :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل المعنوية وأداء العاملين في المستشفيات العامة في مدينة طرطوس .

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأجور والمكافآت وأداء العاملين في المستشفيات العامة في مدينة طرطوس .

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي . وأداة الدراسة الاستبيان تم توزيعه عشوائيا على عينة عشوائية على العاملين في الهيئات العامة لمدينة طرطوس .

وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباط طردية بين جودة الحياة الوظيفية وأداء العاملين ولكنها ضعيفة الشدة وذات دلالة إحصائية ويعود ذلك الى أن فترة التطبيق في ذروة انتشار كورونا مما جعل تأثيرها ضعيف وخاصة في تلك الفترة على أداء العاملين .
- وجود علاقة ارتباط طردية بين بعد ظروف العمل المعنوية وأداء العاملين وهي متوسطة الشدة وذات دلالة إحصائية وبالتالي لا بد من التركيز على ظروف العاملين أثناء قيامهم بالمهام المرتبطة بهم وتقديم الدعم المعنوي لهم بما ينعكس على جودة أدائهم لعملهم .
- لا توجد علاقة ارتباط بين بعد الأجور والمكافآت وأداء العاملين ويمكن تفسير ذلك بأن العاملون لا يربطون كثيرا بين الرواتب والمكافآت وبين أدائهم لأعمالهم وخاصة في ظل جائحة كورونا فهم يؤدون أعمالهم بغض النظر عن المقابل المادي الذي يحصلون عليه وبالتالي لا بد من التركيز على تقديم الدعم المادي المناسب للعاملين كل حسب تخصصه

الدراسة الثالثة¹ :

من إعداد الباحثة آمنة بنت محمد بن ناصر الراشدية ووحيد شاه بور حماد وخلف بن مرهون العبري، بعنوان " جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها ببعض المتغيرات : دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس " .

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس ، ومعرفة مدى تأثير المتغيرات (النوع ، الكلية ،

¹آمنة بنت محمد بن ناصر الراشدية ووحيد شاه بور حماد وخلف بن مرهون : جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها ببعض المتغيرات ، دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس ، الجهة الناشرة المجلة العلمية ، كلية التربية ، جامعة أسيوط ،

سنوات الخبرة ، الدرجة العلمية ، الجنسية) على تقديراتهم لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم .

تناولت إشكالية الدراسة التساؤلات التالية : ما مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس ؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لمتغيرات الجنس والجنسية ، والدرجة العلمية ، والتخصص ، وعدد سنوات الخبرة ؟

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في صيغته الكمية أما أداة الدراسة اعتمدت على الاستبيان تضمن 32 عبارة أما عينة الدراسة تكونت من 239 عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس وقد تم إختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية .

توصلت الدراسة الى النتائج:

أظهرت النتائج أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة السلطان قابوس جاء بدرجة مرتفعة في جميع الأبعاد ما عدا بعد ضغط العمل ، فقد جاء بدرجة متوسطة

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس لصالح الذكور ، ووفقا لمتغير الجنسية لصالح غير العمانيين .

لم توجد فروق دالة إحصائية وفقا لمتغيرات التخصص ، الدرجة العلمية وسنوات الخبرة .

ب-الدراسات المحلية :

الدراسة الأولى¹: من إعداد أمين حمليلى بعنوان " التمثلات الاجتماعية : مفهوم في مفترق طرق العلوم الاجتماعية " .

حاول الباحث تقديم تصور نظري تحليلي لمفهوم التمثلات الاجتماعية من منظور تكاملي ، يبرز كيفية تموقعه بين مختلف تخصصات العلوم الاجتماعية ، خاصة علم الاجتماع ، علم النفس الاجتماعي ، والأنثروبولوجيا .

كما طرح تساؤل عام حول كيف تطور مفهوم التمثلات الاجتماعية ليصبح أداة مركزية لفهم العلاقة بين الفرد والمجتمع ؟ وما مدى تقاطع المقاربات العلمية حول هذا المفهوم ؟ واعتمد على المنهج الوصفي التحليلي القائم على مراجعة أدبيات ونظريات متعددة لمقاربة المفهوم في سياقات علمية مختلفة .

وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- التمثلات الاجتماعية هي عبارة عن توجهات نظرية عامة ومطلقة ، تبنى بداية على معطيات العقل وتفاعلاته مع الواقع .
- سوسيولوجيا يرى علماء الاجتماع أن بناء التمثلات الاجتماعية يعود إلى وجود المجتمع في حد ذاته ، فلو لم يكن المجتمع لما إحتجنا إلى بناء مفاهيم تسمح لنا بالعيش المشترك والتفاهم مع الآخر ، وحسب الطرح السوسيولوجي فإن التمثلات الاجتماعية تبنى وفق ضرورة إجتماعية عامة تتجاوز ماهو فردي وذاتي .

الدراسة الثانية¹ :

¹أمين حمليلى ، التمثلات الاجتماعية ، مفترق الطرق العلوم الاجتماعية ، الجهة الناشرة : مجلة أفكار وأفاق ، المجلد 12 ، العدد 4 ، جامعة الجزائر 2 ، نوع العمل مقال علمي ، 27 فيفري 2025 .

من إعداد الباحثة عثمان مريم ، بعنوان " دور مؤشرات جودة الحياة الوظيفية في تطوير أداء الموارد البشرية " دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل -فرع جنرال كابل- بسكرة .

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح مفهوم جودة الحياة الوظيفية ومؤشراتها كأحد مفاهيم علم إدارة الأعمال ، والتعرف على مدى توافر مؤشرات جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة صناعة الكوابل .طرحت الباحثة التساؤل التالي :

- مامدى إسهام مؤشرات جودة الحياة الوظيفية في تطوير أداء الموارد البشرية في مؤسسة صناعة الكوابل فرع جنرال كابل بسكرة ؟وتساؤلات فرعية
 - ما المقصود بكل من مؤشرات جودة الحياة الوظيفية (الراحة في العمل ، العدالة في العمل ، صحية الظروف الفيزيائية) والموارد البشرية وإدارتها ؟
 - مامدى توافر مؤشرات جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة ؟
- أما فرضيات الدراسة
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد بين جودة الحياة الوظيفية ومؤشراتها كالراحة في العمل والعدالة
 - يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد بين جودة الحياة الوظيفية ومؤشراتها
- اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت على أداة الاستبيان ،أما عينة الدراسة

¹عثمان مريم : دور مؤشرات جودة الحياة الوظيفية في تطوير أداء الموارد البشرية ، دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل -فرع جنرال كابل - بسكرة ، جامعة الشاذلي بن جديد ،الطارف ، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات ، المجلد 9 ، العدد 1 ، 31 جويلية

تكونت من إطارات الإدارة العليا والوسطى في مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة والبالغ عددهم 57 إطارا ، وهي عينة قصدية غير عشوائية .

توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

وجود علاقة طردية قوية وموجبة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ومؤشراتها وتطوير أداء الموارد البشرية في مؤسسة صناعة الكوابل وتعزو الباحثة ذلك إلى رضا العاملين عن جودة الحياة في بيئة العمل مايجعلهم يبذلون أكبر جهد لديهم .

الدراسة الثالثة¹:

من إعداد الباحث بوشلوش عبد الحليم ، بعنوان " أثر جودة الحياة الوظيفية على الرغبة في المغادرة لدى الأساتذة في جامعة قسنطينة 2 ،جامعة عبد الحميد مهري ، قسنطينة 2 .

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز الصورة الحقيقية لواقع العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ودرجة الرغبة في المغادرة لدى أساتذة الجامعة . كما هدفت إلى تحليل واقع جودة الحياة الوظيفية ومستوى الرغبة في المغادرة والوقوف على ماهية العلاقة والأثر الموجودين بين هذين المفهومين في المؤسسة الجامعية .

تناولت الدراسة التساؤلات التالية -ما واقع جودة الحياة الوظيفية في جامعة قسنطينة 2 ؟ وكيف ينظر الأستاذ الجامعي إلى ذلك؟

-ما درجة ومستوى الرغبة في المغادرة لدى الأساتذة في جامعة قسنطينة 2 ؟

¹بوشلوش عبد الحليم : أثر جودة الحياة الوظيفية على الرغبة في المغادرة لدى الأساتذة في جامعة قسنطينة 2 ، جامعة عبد الحميد مهري ، قسنطينة 2 ، الجزائر ، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية ، المجلد 7 ، العدد 1 ، تاريخ النشر 15 مارس 2023 ، ص

-هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والرغبة في المغادرة لدى أساتذة جامعة قسنطينة 2 ؟

اعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي أما أداة الدراسة على الاستبيان الالكتروني على عينة من أساتذة جامعة قسنطينة والتي بلغ عددها 634 أستاذ .

توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

أظهرت النتائج أن جودة الحياة الوظيفية كانت بمستوى متوسط ، في حين أن الرغبة في المغادرة كانت منخفضة ، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية دالة إحصائيا بين جودة الحياة الوظيفية والرغبة في المغادرة مما يعني أن تحسين ظروف العمل يساهم في تقليص نية الأساتذة في مغادرة الجامعة .

توصلت الدراسة إلى توصيات بضرورة تحسين بيئة العمل من خلال تعزيز الحوافز ، تحسين ظروف العمل ، ودعم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية .

التعقيب على الدراسات :

التعقيب على الدراسة الأولى :

تناولت دراسة مريم البلوشي و سعيد الظفري العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ومعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى معلمي مادة الرياضيات في سلطنة عمان. وقد اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التنبؤي، باستخدام أدوات قياس موجهة لعينة كبيرة تمثل مختلف المحافظات، وخلصت النتائج إلى أن جودة الحياة الوظيفية كانت بمستوى مرتفع، وأن هناك

فروقاً لصالح المعلمات، كما ثبت أن إدراك المعلمين للجودة الوظيفية يمكن أن يتنبأ بمستوى كفاءتهم الذاتية التدريسية بنسبة معتبرة.

أوجه التشابه مع دراستنا :

1-المجال التربوي: كلا الدراستين تنتمي للوسط التربوي، مما يوفر قاعدة مقارنة مهنية ووظيفية.

2-التركيز على العاملات الإناث: مثل دراستنا التي تركز على المرأة العاملة، كشفت هذه الدراسة عن فروق لصالح المعلمات في أبعاد جودة الحياة الوظيفية، ما يدعم مقاربتك الجندرية.

3-الاعتماد على المنهج الكمي: مثل دراستنا، اعتمدت الدراسة على أدوات استبائية كمية ضمن إطار وصفي، ما يتيح المقارنة المنهجية.

4-الاهتمام بالأبعاد النفسية الوظيفية : تتقاطع مع دراستنا في ربط الجودة الوظيفية بجوانب غير مادية كالكفاءة الذاتية، في مقابل الأداء فقط.

أوجه الاختلاف مع دراستنا :

1-الهدف الأساسي مختلف: دراستنا تبحث في تمثيلات المرأة العاملة للجودة الوظيفية، بينما تبحث هذه الدراسة في العلاقة بين جودة الحياة ومعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية.

2-فئة العينة: ركزت هذه الدراسة على معلمي مادة الرياضيات (ذكور وإناث) بينما دراستنا موجهة إلى المرأة العاملة فقط (أستاذات، إداريات، مشرفات، عاملات مهنيات).

3-المنهج التنبؤي مقابل التحليلي: اعتمدت هذه الدراسة منهجاً وصفيًا تنبؤيًا، بينما درستنا تعتمد على المنهج الوصفي التحليلي والاجتماعي ضمن مقارنة سوسيولوجية.

4-الإطار النظري: استخدمت هذه الدراسة نموذجاً تربوياً نفسياً، بينما درستنا تستند إلى المقاربة البنائية الوظيفية لتحليل التمثلات والسياقات السوسيومهنية.

تعقيب على الدراسة الثانية:

جاءت دراسة رشا حمدوش لتبحث العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وأداء العاملين في المستشفيات العامة بمدينة طرطوس، حيث تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، من خلال استبيان موزع على عينة عشوائية. وقد توصلت النتائج إلى وجود علاقة طردية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء، لكنها ضعيفة بسبب ظروف جائحة كورونا. كما تبين أن الدعم المعنوي له تأثير إيجابي متوسط، بينما لم تكن الأجور والمكافآت مرتبطة بأداء العاملين، ما يكشف عن وجود دوافع داخلية أخرى تحكم سلوك العاملين في الظروف الاستثنائية. أوجه التشابه مع درستنا :

1-الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية: كلا الدراستين تتناولان مفهوم جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على الفاعلية والأداء في بيئة العمل.

2-المنهج المستخدم: تم توظيف المنهج الوصفي التحليلي في كل من الدراستين لتحليل البيانات وتفسير العلاقة بين المتغيرات

3-التركيز على البعد المعنوي: مثل درستنا، اهتمت هذه الدراسة بأبعاد غير مادية (كالدعم المعنوي وظروف العمل) وتأثيرها على المردودية.

4-البعد المهني في مؤسسات خدمية: كلتا الدراستين أجريتا في مؤسسات خدمية (مستشفيات - مؤسسات تربوية) ما يفتح مجالاً للمقارنة في بيئة العمل العمومي.

أوجه الاختلاف مع دراستنا :

- 1-الفئة المستهدفة: ركزت هذه الدراسة على العاملين في القطاع الصحي، بينما ركزت دراستنا على المرأة العاملة في الوسط التربوي، مما يمنح دراستك بعداً نوعياً وجندرياً.
- 2-الإطار النظري: تعتمد دراستك على المقاربة البنائية الوظيفية لتحليل التمثلات الاجتماعية، بينما اعتمدت الدراسة الخامسة على إطار إداري نفسي.
- 3-الظروف الخاصة للدراسة: تأثرت نتائج الدراسة الخامسة بجائحة كورونا، وهو ظرف استثنائي لم يكن حاضراً في دراستك، ما يمنح دراستك ثباتاً أكبر في النتائج.
- 4-موضوع التمثلات مقابل الأداء: تركز دراستنا على تمثلات المرأة للجودة الوظيفية كتصور اجتماعي وثقافي، بينما ركزت الدراسة الخامسة على الأداء كمخرج وظيفي قابل للقياس.

التعقيب على الدراسة الثالثة :

تُعد دراسة آمنة بنت محمد من الأعمال الميدانية التي اهتمت بقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية في بيئة أكاديمية، من خلال تحليل تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، التخصص، الخبرة...) على تقديرات أفراد العينة. اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي الكمي، باستخدام استبانة لقياس تصورات أعضاء هيئة التدريس، وتوصلوا إلى أن الجودة الوظيفية مرتفعة عموماً، مع بعض التباينات في بعد ضغط العمل. كما كشفت النتائج عن فروق دالة وفقاً للجنس والجنسية

أوجه التشابه مع دراستنا :

1-الاهتمام بالجودة الوظيفية: كلا الدراستين تسعيان إلى تحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية في مؤسسات تعليمية.

2-توظيف المنهج الوصفي: استخدم كلا الباحثين المنهج الوصفي في مقارنة الظاهرة المدروسة، وإن اختلفت الصيغة (كمي في الدراسة الرابعة، وكمي/كيفي في دراستي).

3-اعتماد الاستبيان كأداة: شكلت الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات في الدراستين، رغم تنوع الأسئلة والمحاور.

4-تحليل تأثير المتغيرات الاجتماعية/الديموغرافية: اهتمت الدراستان بتأثير الجنس وسنوات الخبرة وغيرهما على تصور الأفراد لمفهوم الجودة في العمل.

أوجه الاختلاف مع دراستنا :

1-زاوية المعالجة المفاهيمية: دراستي تتناول تمثلات المرأة للجودة الوظيفية ضمن إطار سوسيولوجي (المقاربة البنائية الوظيفية) بينما تناولت الدراسة الرابعة الموضوع من منظور القياس النفسي والإداري.

2-التركيز النوعي على فئة النساء: دراستي تسلط الضوء على فئة محددة (المرأة العاملة)، في حين تشمل الدراسة الرابعة أعضاء هيئة التدريس من الجنسين.

3-الخصوصية الثقافية: دراستي تنتمي للسياق الجزائري (في مؤسسات التعليم الثانوي) بينما أجريت الدراسة الرابعة في سلطنة عمان، ما يمنحها سياقاً ثقافياً ومهنياً مختلفاً.

4-الأبعاد المدروسة: بينما ركزت الدراسة الرابعة على ضغط العمل والفروق بين الجنسيات والتخصصات، تركز دراستنا أيضاً على التمثلات الرمزية، الحوافز، التكوين، والأعباء المهنية وأثرها على تمثل الجودة.

التعقيب على الدراسة الرابعة :

تناول أمين حميل في دراسته "التمثلات الاجتماعية: مفهوم في مفترق طرق العلوم الاجتماعية" تحليلاً نظرياً معمقاً لمفهوم التمثلات الاجتماعية، من خلال استعراض تطوره وتداخله بين تخصصات متعددة كعلم الاجتماع، علم النفس الاجتماعي، والأنثروبولوجيا. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي النظري، مؤكداً أن التمثلات الاجتماعية تُبنى اجتماعياً انطلاقاً من التفاعل بين الفرد والمجتمع، وتخدم وظيفة تنظيمية تسمح بالتفاهم والانسجام داخل المحيط الاجتماعي.

أوجه التشابه مع دراستي :

- 1-التركيز على مفهوم التمثلات الاجتماعية: كلا الدراستين تنطلقان من هذا المفهوم، باعتباره أداة لفهم علاقة الفرد (المرأة العاملة في حالتها) بالمجتمع وبمحيطها المهني.
- 2-المرجعية السوسيولوجية: الدراستان تعتمدان على خلفية سوسيولوجية لفهم التمثلات باعتبارها بنى رمزية تتشكل عبر التفاعل الاجتماعي وتؤدي وظيفة ضمن النسق الاجتماعي
- 3-اعتماد المنهج الوصفي التحليلي: وإن كانت الدراسة الأولى أقرب إلى التأسيس النظري، إلا أن المنهج نفسه يُستثمر في دراستي لتحليل الواقع الميداني انطلاقاً من أسس نظرية.

4-ارتباط التمثلات بالوظائف الاجتماعية: كل من الدراستين تنظر إلى التمثلات على أنها لا تكتفي بوصف الواقع، بل تؤدي وظائف تفسيرية وتنظيمية تساعد الأفراد في إدراك وتوجيه سلوكهم داخل المحيط الاجتماعي.

أوجه الاختلاف مع دراستي :

1-الطابع النظري مقابل الميداني: دراسة تحليل ذات طابع نظري تأصيلي، تهدف إلى فهم المفهوم في ذاته، بينما دراستي تطبيقية ميدانية تسعى إلى فهم كيف تمثل المرأة العاملة الجودة الوظيفية في السياق التربوي

2-الإطار الميداني: دراستي تتناول تمثلات فئة اجتماعية محددة (النساء العاملات في قطاع التعليم الثانوي) بينما لا تحتوي دراسة تحليل على مجال ميداني أو تحليل لفئة اجتماعية بعينها.

3-الإطار النظري الخاص: دراستي تتبنى المقاربة البنائية الوظيفية في تفسير التمثلات، بينما دراسة تحليل تعرض المفهوم في تقاطعاته العامة بين المقاربات العلمية المختلفة دون الالتزام بمقاربة واحدة.

التعقيب على الدراسة الخامسة :

هدفت دراسة عثمان مريم إلى إبراز أهمية مؤشرات جودة الحياة الوظيفية في تطوير أداء الموارد البشرية داخل مؤسسة صناعية (فرع جنرال كابل - بسكرة). اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام استبيان لعينة قصدية من الإطارات، وتوصلت إلى وجود علاقة طردية قوية بين جودة الحياة الوظيفية (كالراحة، العدالة، وظروف العمل) وتحسين أداء العاملين، حيث يلعب رضا الموظف دورًا محوريًا في زيادة الإنتاجية

أوجه التشابه مع دراستنا :

1-الاشتراك في الموضوع المركزي: كلتا الدراستين تناولتا موضوع جودة الحياة الوظيفية كمحور رئيسي.

2-الاهتمام بالأثر الوظيفي: تسعى الدراستان إلى فهم تأثير بيئة العمل على الأداء والسلوك المهني (في دراستها: الأداء، وفي دراستي: التمثلات الذاتية).

3-استخدام المنهج الوصفي التحليلي: اعتمدت كلتا الدراستين نفس المنهج، وإن اختلفت الأدوات والطبيعة التطبيقية.

4-رصد مؤشرات الجودة الوظيفية: مثل الراحة النفسية، العدالة، والظروف الفيزيائية، وهي كلها مؤشرات مشتركة تم التطرق لها في محور خاص ضمن استمارة دراستي.

5-السياق الجزائري: تمت الدراستان في بيئة عمل جزائرية، ما يوفر خلفية اجتماعية ومهنية متقاربة.

أوجه الاختلاف مع دراستي :

1-الإطار المفاهيمي: دراستي تتبنى المقاربة البنائية الوظيفية وتقوم على تحليل التمثلات الاجتماعية، بينما دراستها تنطلق من مفاهيم إدارة الأعمال والرضا الوظيفي.

2طبيعة العينة: استهدفت دراستها الإطارات في قطاع صناعي خاص، بينما تركز دراستي على المرأة العاملة في قطاع التعليم الثانوي.

3-المنهجية والأداة: استخدمت دراستها استبياناً كمياً، في حين توظف دراستي مزيجاً من الاستمارة والمقابلة لفهم التمثلات بشكل أعمق.

4- زاوية المعالجة: تهدف دراستي إلى تحليل كيف تمثل المرأة الجودة الوظيفية في إطار نسق العمل التربوي، وليس فقط مدى توفر الشروط أو أثرها على الأداء.

التعقيب على الدراسة السادسة :

دراسة بوشلوش عبد الحليم تتناول أثر جودة الحياة الوظيفية على الرغبة في المغادرة لدى أساتذة الجامعة، بمنظور كمي وتحليلي يهدف إلى قياس العلاقة بين ظروف العمل واستقرار الكادر الجامعي. أما دراستك، فتركز على تمثيلات المرأة العاملة للجودة الوظيفية داخل الوسط التربوي، من خلال مقارنة بنائية-وظيفية تستكشف كيف تُبنى تصورات العاملات في سياق اجتماعي وثقافي ومهني.

الفرق الجوهرى أن دراسة بوشلوش تسعى إلى تقديم توصيات إجرائية لتحسين الأداء وتقليل التسرب، بينما تهدف دراستك إلى فهم المعنى الذاتى والاجتماعي للجودة الوظيفية كما تعيشه المرأة العاملة، وهو ما يمنحها عمقاً سوسيولوجياً لا يقتصر على القياس الكمي.

كما أن المدخل التفسيري البنائي الوظيفي في دراستنا يسمح بفهم التفاعل بين الفرد وبنية المؤسسة، بعكس الدراسة الثالثة التي تقيس العلاقة خطياً دون الغوص في البعد الرمزي والثقافي للتمثيلات.

بالتالي، تُكمل دراستنا هذا النوع من الأدبيات عبر تقديم قراءة نوعية معمقة تبرز كيف تُفهم الجودة الوظيفية من موقع اجتماعي محدد (المرأة في التعليم)، وليس فقط كمؤشرات كمية مرتبطة بالأداء أو الاستقرار الوظيفي.

ثامنا - المقاربة النظرية :

يعد توظيف المقاربة النظرية في الدراسات السسيولوجية محك مهم بالنسبة للباحث هو عملية دراسة ظاهرة اجتماعية وادرجها في السياق الفكري والنظري الذي يتلاءم معها ومنها تكمن أهمية اسقاط المقاربة على موضوع الدراسة وموضوعنا يندرج ضمن الطروحات الشمولية لأننا نتكلم على النسق التربوي أيضا تتجلى سياقات الفاعل في الفعل التربوي .

وعليه حاولنا توظيف:

البنائية الوظيفية في موضوع " تمثلات المرأة العاملة في الوسط التربوي لجودة الحياة المهنية " بشكل فعال لأنها تتيح لك فهم كيف تساهم تمثلات المرأة في الحفاظ على توازن النظام التربوي

تعد البنائية الوظيفية من أهم النظريات السسيولوجية من روادها الأوائل إميل دوركايم وابرزهم تالكوت بارسونز ، تنظر الى المجتمع كنظام مكون من أجزاء مترابطة ، كل جزء له وظيفة تساهم في استقرار النظام ككل . التمثلات في هذا السياق تعتبر عناصر ثقافية تؤدي وظيفة محددة داخل النسق الاجتماعي والمهني .

أ-التمثلات كآلية وظيفية :

تمثلات المرأة العاملة حول جودة الحياة المهنية تسهم في تفسير سلوكها المهني ومدى رضاها هذه التمثلات تساعد في إعادة إنتاج النظام التربوي إذا كانت إيجابية مثلا (الرضا ، الإلتزام) أو قد تسهم في تعطيل بعض وظائفه إذا كانت سلبية ، مثلا (التذمر ، الرغبة في مغادرة العمل)¹.

¹فأخر عاقل ، مدارس علم النفس ، دار الملايين ، بيروت ، 1977 ، ص 94

ب- تحليل الوظائف والإختلالات : يمكنك تحليل الوظائف التي تؤديها جودة الحياة المهنية (كالدافعية ، الشعور بالإنتماء ، التوازن النفسي) ، في المقابل تحليل الإختلالات الناتجة عن غياب جودة الحياة المهنية كالضغط المهني والغيابات وضعف الانتاجية .

ج- الربط بالنظام التربوي :

المرأة العاملة ليست فقط فردا ، بل عنصرا بنويا في النظام التربوي تمثلاتها تعكس مدى تكيفها مع بيئة العمل ، مما يؤثر في إستقرار النسق التربوي .

مثال لصياغة نظرية في الإطار النظري :

من منظور البنائية الوظيفية ، تعد تمثلات المرأة العاملة في الوسط التربوي حول جودة الحياة المهنية جزءا من النسق الرمزي والثقافي الذي يؤدي وظيفة إستقرار أو اضطراب في النظام التربوي ، فكلما كانت هذه التمثلات ايجابية ساعدت على أداء الأدوار بشكل أكثر إنسجاما .¹

إن جودة الحياة المهنية بما تحمله من أبعاد كظروف العمل ، التوازن بين الحياة المهنية والشخصية ، الاستقرار الوظيفي والنمو المهني تؤثر بشكل مباشر في تمثل المرأة لدورها داخل المؤسسة فكلما تحققت هذه الأبعاد ساهم ذلك في تعزيز الرضا الوظيفي وتحقيق التكيف مع بيئة العمل ، مما يؤدي الى أداء وظيفي متوازن يسهم في استقرار النيق التربوي ككل ، أما في حالة غياب هذه الجودة فقد يؤدي ذلك الى حالى من الإحباط المهني والتوتر النفسي ، ما يشكل تهديدا لوظائف المؤسسة التربوية . ومن هذا المنظور تعد التمثلات التي تشكلها

¹نبيل محمد توفيق السمالوطي ، الدين والبناء الإجتماعي ، الجزء الأول ، التحليل والبناء الوظيفي في مجال العلوم الإجتماعية ، دار الشرق ، جدة ، المملكة العربية السعودية ، 1981 ، ص 29

المرأة العاملة حول جودة حياتها المهنية إنعكاسا لموقعها داخل البناء المؤسساتي ، كما تلعب دورا وظيفيا .

خلاصة الفصل :

حاولنا من خلال هذا الفصل وضع الأسس العلمية لهذه الدراسة حتى لا تحيد عن الأهداف المرجوة وذلك من خلال ذكرنا وضبط مفاهيم الأساسية والثانوية التي تعتمد عليها الدراسة. بالإضافة إلى ذلك تحدثنا عن ستة دراسات سابقة والتي استفدنا منها كثيراً في البحث سواء في الجانب النظري أو التطبيقي. وأيضاً قمنا في هذا الفصل على المقاربة النظرية والتي تمثل النقطة الجوهرية والحاسمة في الكثير من البحث الاجتماعية حيث تم وضع البحث في ظل مقاربة نظرية وهذا بغية الوصول إلى تفسير الظاهر المدرسة والتوصل إلى نتائج علمية دقيقة تساهم في تقنين الحلول للمشكلات المطروحة. يمكن صياغتها بطريقة أخرى

الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

المبحث الأول : الطريقة والأدوات

1-منهج الدراسة

2-مجتمع الدراسة وعينتها

3-أدوات جمع البيانات

4-مجالات الدراسة

المبحث الثاني : عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

1-عرض الجداول الإحصائية

2-مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة

3- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

4-مناقشة النتائج في ضوء المقاربة النظرية

خلاصة الفصل

تمهيد :

بعد تأسيس الجانب النظري لمفهوم جودة الحياة الوظيفية والتمثلات الاجتماعية المرتبطة به لدى المرأة العاملة في الوسط التربوي، تبرز أهمية الانتقال إلى الجانب التطبيقي من الدراسة بهدف التحقق من مدى صدق الفرضيات المطروحة واستكشاف الواقع الميداني لهذه الفئة في المؤسسات التربوية. وقد تم اعتماد منهجية علمية مناسبة لطبيعة الموضوع، انطلاقاً من تحديد المنهج، ومجتمع الدراسة، وأدوات جمع البيانات، والمجالات التي تم فيها إجراء البحث، وصولاً إلى عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها في ضوء الفرضيات المطروحة.

1-منهج الدراسة :

صنفت هذه الدراسة التي تهدف إلى التعرف على تمثلات المرأة العاملة للجودة الوظيفية في الوسط التربوي، والكشف عن أثر بعض العوامل التنظيمية كالأعباء المهنية، والتدريب، والحوافز على تلك التمثلات.

وقد تم الاعتماد على المنهج الكمي، لما يوفره من أدوات ووسائل تُمكن من قياس الظاهرة المدروسة والتعامل معها بطريقة إحصائية تسمح بتحليل العلاقات بين المتغيرات المدروسة. كما عرف عبد الغني محمد المنهج الكمي بأنه "أسلوب في البحث يعتمد على جمع بيانات قابلة للقياس وتحليلها باستخدام أدوات إحصائية بهدف فهم الظواهر الاجتماعية بشكل موضوعي"¹

وحاولنا في دراستنا من خلال المنهج الكمي وصف وتحليل الظاهرة قيد الدراسة وبناء تقنية تتلاءم مع طبيعة الموضوع وتكميم الظاهرة من خلال الأساليب الإحصائية والتعليق عليها احصائيا وسيسولوجيا .

2-أدوات جمع البيانات :

اعتمدنا في دراستنا على أدوات من أجل جمع المعطيات الميدانية وقسمنا هذه الأدوات الى ثنائية وأساسية :

- الأدوات الثنائية :

المقابلة : تُعد المقابلة أحد أدوات جمع البيانات الأساسية في البحث العلمي، وخاصة في الدراسات السوسولوجية والأنثروبولوجية. وهي عبارة عن تفاعل لفظي مباشر بين الباحث

¹عبد الغني محمد ، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية ، دارالمعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، الطبعة 2 ، 2018 ، ص 112

والمبحوث، يتم فيه طرح مجموعة من الأسئلة بهدف جمع معلومات نوعية أو تفسيرية حول ظاهرة معينة. ويمكن تعريف المقابلة بأنها:

" أداة بحثية تقوم على التفاعل المباشر بين الباحث والمفردة أو العينة المدروسة، وتهدف إلى استقصاء الآراء، المواقف، التمثلات، أو التجارب الشخصية، وذلك من خلال أسئلة موجهة ومعدة مسبقاً أو مفتوحة وفقاً لطبيعة البحث"¹.

قمنا باستخدام المقابلة كأداة ثانوية في البحث أثناء مرحلة البحث الاستطلاعي حيث سمحت لنا هذه الأخيرة من جمع المعطيات حول موضوع الدراسة كتحديد إشكالية الدراسة وفروضها إستخدمت ، حيث أجرينا ثلاث مقابلات أولية مع موظفات من المؤسسة مكنتنا المقبلة من رصد مايلي :

- فهم أعمق لتمثلات النساء العاملات في الوسط التربوي لجودة الحياة الوظيفية وتحديد مؤشرات ادراك العاملة في الوسط التربوي لمحكات الجودة الوظيفية والتي تمثلت في وضوح المهام وتخفيفها ، تكثيف التدريب ، مع تعزيز التحفيز المعنوي والمادي .

-التقاط تجارب ومعاني لا يمكن قياسها بالاستبيان وحده.

-مقارنة النتائج النوعية مع البيانات الكمية لتكوين صورة شاملة عن الظاهرة.

اما عن طبيعة المقابلة فقد اعتمدنا على المقابلة نصف موجهة : تتيح التفاعل المرن، وهي الأنسب في مثل هذه المواضيع، إذ تكون الأسئلة معدة مسبقاً لكن يُسمح للمبحوث بالتوسّع في الإجابة.

- أداة الملاحظة :

¹بلقاسم سلاطينية ، مناهج البحث العلمي ، دار الهدى ، الجزائر ، الطبعة 3 ، 2018 ، ص 135

وتعتبر إحدى أدوات جمع البيانات وتستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات التي لا يمكن الحصول عليها عن طريق الدراسة النظرية أو المكتبية كما تستخدم في البيانات التي لا يمكن جمعها عن طريق الإستمارة أو المقابلة ، ويمكن للباحث تبويب الملاحظة وتسجيل ما يلاحظه الباحث من البحوث سواء كان كلاماً أم سلوكاً¹

اعتمدنا على الملاحظة في دراستنا من أجل جمع المعلومات وملاحظة ميدان الدراسة وذلك ببناء شبكة ملاحظة حاولنا من خلالها تسجيل المشاهدات وقد ساعدنا الأمر بحكم أننا نعمل في تلك المؤسسة التربوية من ملاحظة :

- الظروف الفيزيائية التي تعمل فيها المبحوثات ، كتوفر الوسائل والمكاتب ، الإضاءة ، التهوية
- ملاحظة وتيرة العمل خاصة على مستوى الأعباء المهنية الموكلة للمبحوثات في المؤسسة التربوية (وتيرة العمل سريعة ، بطيئة ، التغيب ، التهرب من العمل)
- رصد مستوى رضا المبحوثات عن الوسط الذي تعملن فيه .

الأداة الأساسية :

- الاستمارة

اعتمدنا على أداة الاستمارة كتقنية رئيسة في دراستنا لأن طبيعة الموضوع فرضت علينا هذه التقنية وأيضاً ميدان الدراسة ، ويمكن تعريفها " يعتبر عبد الله رمضان الاستمارة" أداة

¹رشيد زرواتي ، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، طبعة مزيعة ومنقحة ، زعياش للطباعة والنشر ،

فعالة في جمع البيانات الكمية، حيث "تساعد الاستثمارة على جمع معلومات منظمة ومحددة تُمكن من تحليل الظواهر المتعددة بشكل دقيق" ¹

وعرفت أيضا " أنها أداة محورية في البحوث الكمية لأنها تضمن جمع معلومات متجانسة يمكن مقارنتها وتحليلها بسهولة" ² وهي أيضا " كما أشار حسان عبد القادر إلى أن "تصميم الاستثمارة يتطلب عناية خاصة، حيث يجب أن تكون الأسئلة قادرة على قياس المفاهيم المستهدفة دون التسبب في إرباك للمبحوثين" ³

تم بناء استثمارة وفق الأبعاد التي وضعناها في تساؤلاتنا وفروضنا وحاولنا تفكيك المتغيرات وقياسها بمؤشرات إجرائية تم رصدها من ميدان الدراسة حيث تضمنت الاستثمارة 39 سؤال موزعة على المحاور التالية :

- 1- المحور الأول : البيانات الشخصية تضمنت 7 أسئلة .
 - 2- المحور الثاني : شمل عددا من الأسئلة وكانت أسئلة مغلقة ونصف مغلقة عددها 11 .
 - 3- المحور الثالث تضمن عدد الأسئلة 10
 - 4- المحور الرابع شمل أسئلة تتعلق بالحوافز المادية والمعنوية وعددها 10
- قمنا بتوزيع الاستثمارات على المبحوثات في شهر مارس ، بميدان الدراسة ودامت عملية التوزيع واسترجاع الاستثمارات حوالي أسبوع وبلغ عدد الاستثمارات الموزعة 32 استثمارة

¹ عبد الله رمضان ، أدوات البحث الكمي في العلوم الاجتماعية ، دار الفجر ، القاهرة ، الطبعة الأولى ، 2017 ، ص 205

² يوسف عبد الرحمان ، مناهج البحث في العلوم التربوية ، دار جامعة حلب ، الطبعة الثالثة ، 2019، ص 312

³ حسان عبد القادر ، دليل تصميم الإستبانات في البحوث التربوية ، دار الفكر ، عمان ، الطبعة 1 ، 2018 ، ص 225

بعد جمع الاستثمارات قمنا بفرزها وترميزها واستخدام نظام الحزم الإحصائية (spss) من أجل تفرغ المعطيات وبناء الجداول وتحليلها .

2-مجتمع الدراسة وعينتها :

يتكوّن مجتمع الدراسة من النساء العاملات بثانوية السعيد زروقي، باعتبارهن يمثلن مختلف الفئات الوظيفية داخل المؤسسة. وتم اختيار عينة قصدية وتعرف " العينة القصدية أنها فاعلية في الدراسات النوعية التي تستهدف فئة معينة تتوفر فيها خصائص موضوع البحث¹ وقد تم هذا الاختيار بدقة لتمثيل مختلف الفئات الوظيفية داخل المؤسسة، مع مراعاة تباين المهام ومستويات المسؤولية، بما يسمح بالكشف عن اختلاف التمثلات وتأثير العوامل التنظيمية على إدراك الجودة.

وتم حصر جميع الموظفين العاملات في المؤسسة التربوية ، وقد بلغ عددهن (32) موظفة، موزعات كالتالي:

جدول رقم (01) يوضح عدد مبحوثات عينة الدراسة :

الموظفات	العدد
أستاذة	18
إدارية	06
مشرفة تربوية	06
عاملة مهنية	02
المجموع	32

مبررات اختيار العينة:

¹ بلال بنيونس ، تصميم البحوث الاجتماعية ، دارالنور ، الجزائر ، الطبعة الأولى ، 2020 ، ص 135

التمثيل المتنوع للوظائف داخل المؤسسة، ما يسمح بجمع بيانات من مختلف المستويات الإدارية والتربوية والمهنية.

الارتباط المباشر لمجال عمل هذه الفئات بمحاور الدراسة (الأعباء المهنية، التدريب، الحوافز، والجودة الوظيفية).

إمكانية الوصول إلى جميع أفراد العينة داخل نفس المؤسسة، ما يُسهل عملية جمع البيانات في إطار زمني محدد.

- مجالات الدراسة :

-المجال المكاني للدراسة :

تم إنجاز هذه الدراسة في ثانوية السعيد زروقي، الواقعة بولاية برج بوعريريج. وتعد هذه الثانوية من أقدم المؤسسات التربوية في الولاية، حيث أنشئت سنة 1973، وتتميز بتنوع هيكلها التنظيمي من حيث المرافق الإدارية والتربوية، مثل: مكتب المدير، مكتب الأمانة، مكتب المستشار التربوي، المصالح الاقتصادية، قاعة الأساتذة، مكاتب المشرفين، 3 مخابر، مكتبة، 2 مدرجات، مصلى، مطعم، أرشيف، قاعة رياضية، وساحة واسعة.

تقع المؤسسة بجوار حي عبد المؤمن وعمارات عجيل شرق إقامة الوالي، على طريق مجانية. نظامها نصف داخلي، ومسجلة وطنياً تحت الرقم: 340102373 ، كما يذكر عادل يونس في دراسته حول "المجال المكاني ودوره في البحث الاجتماعي" أن اختيار المكان يمثل أحد العوامل الهامة في التأثير على نتائج الدراسة، حيث يجب أن يكون المكان متناسباً مع طبيعة الدراسة والبيئة الاجتماعية المستهدفة.¹

¹عادل يونس ، البحث الميداني في العلوم الاجتماعية ، دار الحوار ، دمشق ، الطبعة 1 ، 2015 ، ص 72

المجال البشري :

يُعد المجال البشري أحد أهم مكونات العمل الميداني في البحث العلمي، إذ يُمثل الفئة المستهدفة من الدراسة والتي تُعتمد عليها عملية جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج علمية دقيقة. وفي سياق هذه الدراسة التي تُعالج موضوع "تمثلات المرأة العاملة للجودة الوظيفية في الوسط التربوي"، تم تحديد المجال البشري من العاملات داخل المؤسسة التربوية التي تمثل مجتمع الدراسة. يعرف عبيدات وآخرون (2010) المجال البشري بأنه: "الفئة أو المجتمع الذي يتم اختياره وفق معايير منهجية معينة، ليكون مصدراً لجمع البيانات بهدف الوصول إلى نتائج علمية تمثل الواقع المدروس".¹

وقد تم اختيار عينة قسدية تتضمن نساءً عاملات يمثلن فئات مختلفة داخل المؤسسة، نظراً لصلتهن المباشرة بموضوع الدراسة، وقدرتهن على تقديم معطيات دقيقة ترتبط بتمثلاتهن حول الجودة الوظيفية، وما يتداخل معها من عوامل مثل الأعباء المهنية، التدريب، والحوافز. التعريف المجال البشري:

تمثل المجال البشري للدراسة في مجموعة من النساء العاملات بثانوية السعيد زروقي، ولاية برج بوعريرج، حيث بلغ العدد الإجمالي لعينة الدراسة 32 موظفة، موزعات على النحو التالي:

18 أستاذة (في تخصصات مختلفة)

4 إداريات (ضمن الطاقم الإداري للمؤسسة)

6 مشرفات تربويات

¹ عبيدات ، ذوقان وآخرون ، البحث العلمي : مفهومه وأدواته وأساليبه ، عمان ، دار الفكر ، الطبعة 10 ، 2010 ، ص 134

2عاملات مهنيات

1خبيرة مخبر

1مستشارة توجيه مدرسي ومهني

وقد تم اختيار هذه الفئات قصدياً لأنهن يمثلن المكونات الرئيسية للمرأة العاملة داخل الوسط التربوي، كما أن تباين أدوارهن ومواقعهن الوظيفية يساهم في إثراء الدراسة من خلال تعدد زوايا النظر إلى الجودة الوظيفية والتمثلات المرتبطة بها.

المجال الزمني :

يُعد تحديد المجال الزمني لأي دراسة ميدانية خطوة أساسية في بناء البحث العلمي، لأنه يسمح بتوضيح تسلسل المراحل التي مر بها البحث من البداية إلى النهاية، ويُبرز مدى التزام الباحث بالخطة الزمنية المحددة، كما يُساعد على فهم السياق الذي أُنجزت فيه الدراسة، وهو ما يُضفي عليها طابعاً من الواقعية والدقة.

انطلقت الدراسة الحالية، الموسومة بـ"تمثلات المرأة العاملة للجودة الوظيفية في الوسط التربوي" من شهر أكتوبر 2024 واستمرت إلى غاية منتصف شهر ماي 2025. وقد تم تقسيم العمل فيها إلى مرحلتين أساسيتين:

المرحلة الأولى: البناء النظري والاستطلاع الميداني.

الفترة: من 08 أكتوبر 2024 إلى 24 فيفري 2025.

قمنا بجمع المادة النظرية من مراجع أكاديمية عربية وأجنبية لتأطير المفاهيم الأساسية للدراسة، صياغة الإشكالية، الفرضيات، وتساؤلات البحث، ضبط الخطة المنهجية العامة

للمعمل ،إجراء ثلاث مقابلات استطلاعية مع موظفات في المؤسسة التربوية لجمع معلومات أولية حول موضوع التمثلات والجودة الوظيفية. جمع بعض البيانات حول المؤسسة المستهدفة لتكييف أدوات البحث مع الواقع الميداني.

المرحلة الثانية: جمع البيانات وتحليل المعطيات.

الفترة: من 12 مارس 2025 إلى 27 أبريل 2025

قمنا بتوزيع الاستمارة التي تضمنت 39 سؤالاً موزعة على أربعة محاور رئيسية، على العينة المختارة من العاملات في المؤسسة ،متابعة عملية الإجابة واسترجاع الاستمارات.جمع معطيات إضافية حول الهيكل التنظيمي للمؤسسة ومكوناتها البشرية.استكمال الملاحظات والقيام بترميز الاستمارات وتفريغها عبر نظام الحزم الإحصائية وبناء الجداول وتحليلها وتفسيرها ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة والمقاربة النظرية .

تحليل جداول بيانات خصائص العينة :

جدول رقم (2) يوضح الفئة العمرية لأفراد عينة الدراسة

الفئات العمرية	التكرار	النسبة
من [25 الى 30]	7	21,9%
من [31 الى 41]	18	56,3%
أكثر من 42	7	21,9%
المجموع	32	100%

التحليل الإحصائي : يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه ان الفئات المهنية من 31-41 سنة جاءت في المرتبة الأولى بنسبة 56,3 % ، ثم جاءت الفئتين من 25-30 والفئة أكثر من 42 سنة في نفس المرتبة بنسبة 21,9 .

التعليق السوسيولوجي :

الفئة الغالبة 56,3% من النساء تتراوح أعمارهن بين 31 و 41 سنة ، وهي مرحلة النضج المهني . هذا العمر يدل على أنهن بلغن درجة من الخبرة والإستقرار الوظيفي ، مما يجعلهن قادرات على ادراك جودة بيئة العمل بشكل نقدي ورأسمال فكري ومعرفي حول أبعاد مهمة في دراستنا (التدريب ، الحوافز ، الأعباء) ، اما الفئة فوق 42 سنة نسبتها 21,9% تساهم برؤية أكثر محافظة للوظيفة ، مركزة ربما على الإستقرار أكثر من التطوير الوظيفي

جدول رقم (3) يوضح الحالة الاجتماعية لدى عينة الدراسة :

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة
عزباء	8	25%
متزوجة	21	65,6%
مطلقة	3	9,4%
المجموع	32	100%

التحليل الإحصائي : يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه ان أعلى نسبة 65,6% تمثلت في فئة المتزوجات و تليها فئة العازبات بنسبة 25% ، ثم تأتي فئة المطلقات في المرتبة الثالثة بنسبة 9,4% .

التعليق السوسيولوجي :

تشير المعطيات الإحصائية إلى أن فئة المتزوجات تحتل النسبة الأكبر بين المبحوثات بنسبة 65.6%، تليها فئة العازبات بنسبة 25%، ثم فئة المطلقات بنسبة 9.4%. ويعكس هذا التوزيع العلاقة بين الحالة الاجتماعية للمرأة العاملة في الوسط المهني مهما كانت وضعيتها خاصة المرأة العاملة المتزوجة والتحديات التي تواجهها في بيئة العمل خاصة في جودة عملها وأدائها ومستوى التوفيق بين الحياة العائلية والمهنية.

الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

جدول رقم (4) يوضح عدد أبناء عينة الدراسة :

عدد الأبناء	التكرار	النسبة
من طفل الى 3	21	65,6%
من 4 الى 6	9	28,1%
فوق 6	2	6,3%
المجموع	32	100%

التحليل الإحصائي :

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن الغالبية الساحقة لديهم ما بين طفل الى 3 أطفال وذلك بنسبة 65,6% وفي المقابل نجد حوالي 28,1% لديهم عائلات متوسطة الحجم من 4-6 ، و فقط 6,3% من لديهم أكثر من 6 أولاد .

التعليق السوسيولوجي :

تشير المعطيات الإحصائية إلى أن الغالبية الساحقة من أفراد العينة لديهم أطفال وهي فئة المتزوجات والمطلقات ونلاحظ أن غالبية الأسر هي نواة للخصوصية التي تتميز بها الاسرة النواة التي تتألف من الأبوين وأبناء وبحكم عمل المرأة والتزاماتها المهنية تعمل على تنظيم نسلها وأيضا بسب ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة وتأخر سن الزواج ، والمرأة العاملة الأم تعيش صراع أدوار وبالتالي تواجه تحديات في التوفيق بين حياتها الاجتماعية والمهنية ويؤثر اذن في إدارة وقتها الاجتماعي والمهني .

جدول رقم (5) يوضح نوعية سكن أفراد عينة الدراسة :

نوعية السكن	التكرار	النسبة
ملك	18	56,3%
إيجار	13	40,6%
أخرى	1	3,1%
المجموع	32	100%

التحليل الإحصائي : يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن 56,3% من العينة يملكون مساكنهم الخاصة ونجد بالمقابل 40,6% يعيشون في مساكن مستأجرة ، وهناك نسبة ضئيلة في وضعية سكن أخرى بنسبة 3,1%

التعليق السوسيولوجي :

تُظهر المعطيات الإحصائية أن 56.3% من أفراد العينة يملكون مساكنهم الخاصة، ما يعكس نوعاً من الاستقرار الاجتماعي والمادي الذي يُمكن أن ينعكس إيجاباً على استقرارهم المهني وأدائهم داخل المؤسسة. في المقابل، تشير نسبة 40.6% ممن يعيشون في مساكن مستأجرة إلى فئة قد تكون أكثر عرضة للضغوط الاقتصادية، مما قد يؤثر على درجة التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية. أما الفئة التي تعيش في أوضاع سكنية أخرى والتي تمثل نسبة 3.1%، فهي تمثل وضعيات خاصة قد ترتبط بتحولات أو ظروف اجتماعية استثنائية. هذا التنوع في أنماط السكن يعكس تبايناً في مستوى الاستقرار الفردي، والذي قد يكون له دور في توزيع الأدوار والالتزامات داخل النسق المهني.

جدول رقم (6) يوضح مكان سكن أفراد عينة الدراسة :

مكان السكن	التكرار	النسبة
حضري	19	59,4%
شبه حضري	12	37,5%
أخرى	1	3,1%
المجموع	32	100%

التحليل الإحصائي : يتضح لنا من خلال الجدول اعلاه ان ثلثا العين 59,4% يقيمون في مناطق حضرية ونجد حوالي 37,5% يقيمون في مناطق شبه حضرية ، ونسبة هامشية تقيم في مناطق أخرى بنسبة 3,1 .

التعليق السوسيولوجي :

تُظهر المعطيات الإحصائية أن 59,4% من أفراد وهذا يشير الى ان قرب مكان السكن وتواجده في أماكن حضرية يقلل من عناء الانتقال ويقلل الجهد والوقت عكس اللواتي يسكن في أماكن شبه حضرية ،قد يكلفهن البعد عن مكان العمل التأخر ، التعب ،الاجهاد وهذا يؤثر على مردودهن في العمل .

جدول رقم (7) يوضح المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة :

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
6,25%	2	ابتدائي
31,25%	10	ثانوي
59,37%	19	جامعي
3,12%	1	أخرى
100%	32	المجموع

التحليل الإحصائي : توضح لنا النتائج ان الغالبية العظمى لديهم مستوى جامعي وذلك بنسبة 59,37% ، ثم نجد نسبة 31,25% لديهم مستوى تعليمي ثانوي ، ثم تليها ابتدائي بنسبة 6,25% ، وفي الأخير نجد مستوى آخر بنسبة 3,12%

التعليق السوسيولوجي :

بيّنت النتائج أن الغالبية العظمى من أفراد العينة يتمتعون بمستوى تعليمي جامعي بنسبة 59.37%، وهو ما يدل على وجود قاعدة معرفية قوية داخل المؤسسة، تسهم في رفع جودة الأداء وتحقيق الكفاءة في مختلف المهام الوظيفية. كما أن نسبة 31.25% من ذوي المستوى الثانوي تمثل فئة داعمة تملك رصيداً مقبولاً من المعارف والخبرات، يتيح لها الاندماج الفعال في النسق المهني وبالتالي كلما ارتفع المستوى التعليمي للمرأة العاملة في الوسط التربوي كانت أستاذة موظفة، مشرفة تربوية يمنحها القدرة على توظيف المعارف والمهارات للابداع

الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

في عملها وتطويره ،كما يمكن لها ان تستثمر معارفها في التأثير واتخاذ القرارات اتجاه عملها .

جدول رقم (8) يوضح الأقدمية لأفراد عينة الدراسة :

الأقدمية	التكرار	النسبة
من سنة إلى 5 سنوات	10	31,3%
من 6 إلى 10 سنوات	10	31,3%
أكثر من 10 سنوات	12	37,5%
المجموع	32	100%

التحليل الإحصائي : يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة تمثلت في أكثر من عشر سنوات أقدمية وذلك بنسبة 37,5% ثم نجد الفئتين من سنة إلى 5 سنوات وكذا الفئة من 6 الى عشر سنوات تساوت في الأقدمية بنسبة 31,3%

التعليق السوسيولوجي :

تعكس النتائج أن أكبر نسبة من أفراد العينة يتمتعون بأقدمية تفوق عشر سنوات بنسبة 37.5%، ما يدل على وجود رصيد مهم من الخبرة والتجربة داخل المؤسسة، يُسهم في تعزيز الاستقرار المهني ونقل المعارف والممارسات التنظيمية للفئات الأقل خبرة. كما أن تساوي نسبتي الفئتين من سنة إلى 5 سنوات، ومن 6 إلى 10 سنوات (بنسبة 31.3%) يُشير إلى وجود توازن في هرم الأقدمية، مما يسمح بتوزيع الأدوار بشكل تكاملي بين الفئات ذات الخبرة المتوسطة والفئات الجديدة نسبياً. هذا التنوّع في الأقدمية يُعزّز من قدرة

الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

المؤسسة على الاستمرارية والتكيف، من خلال دمج الحيوية المهنية للعناصر الحديثة مع الرصيد المعرفي للعناصر الأكثر رسوخاً.

جدول رقم (9) يوضح مشاركة أفراد عينة الدراسة في الدورات التدريبية

قيام المؤسسة بدورات	التكرار	النسبة
نعم	11	34,4%
لا	21	65,3%
المجموع	32	100%

التحليل الإحصائي :

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن 65,3 % أجابو بنعم لقيام المؤسسة للدورات ، وفي المقابل أجاب 34,4% بعكس ذلك .

التعليق السوسيولوجي :

يتضح من خلال النتائج أن نسبة كبيرة بلغت 65.3% أكدت قيام المؤسسة بتنظيم دورات تدريبية ما يعكس اهتماماً واضحاً بتطوير الكفاءات المهنية وتعزيز القدرات الفردية، وهو عامل أساسي في تحقيق التكامل الوظيفي داخل المؤسسة. في المقابل، تمثل نسبة 34.4% الذين أجابوا بالنفي فئة قد تواجه تحديات في الاستفادة من هذه البرامج، مما يشير إلى ضرورة توسيع نطاق التكوين لضمان شمولية التأهيل وتحقيق التوازن في فرص التنمية المهنية بين جميع الأفراد.

تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى : الموسومة " تؤثر الأعباء الوظيفية على جودة الحياة الوظيفية للمرأة العاملة في الوسط التربوي "

جدول رقم (10) يوضح رضا المبحوثات عن الأجر :

النسبة	التكرار	الرضا عن الأجر
%28,1	9	نعم
%71,9	23	لا
%100	32	المجموع

التحليل الإحصائي :

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن 75% من العينة غير راضيات عن أجورهن ، وفي المقابل عبّر 21,4% برضاهم عن أجورهن .

التعليق الوسيولوجي :

تشير النتائج إلى أن نسبة كبيرة من النساء العاملات داخل المؤسسة، تصل إلى 71,9%، غير راضيات عن أجورهن وهو مؤشر مهم يعكس إحساساً واسعاً بعدم التوازن بين حجم المجهود المهني المبذول والقيمة المالية المستلمة. هذا الشعور قد يؤثر سلباً على مستوى التحفيز والدافعية المهنية، ويخلق توتراً داخلياً ينعكس على جودة الأداء الوظيفي واستقرار العاملات داخل النسق المهني. من الناحية الاجتماعية، يمكن أن يؤدي عدم الرضا المالي إلى

الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

تراجع الالتزام المهني، وارتفاع معدلات الغياب أو التفكير في البحث عن فرص عمل بديلة، مما يؤثر على استمرارية المؤسسة وتكامل أدوارها.

في المقابل، تبلغ نسبة النساء الراضيات عن أجورهن 28,1%، وهي فئة قد تشعر باستقرار وظيفي نسبي بفضل التوازن بين ما تقدم من عمل وما تحصل عليه من مكافآت، ما يعزز من اندماجهن وولائهن المهني. التفاوت الواضح في مستوى الرضا عن الأجور يشير إلى وجود فروق قد تكون ناتجة عن عوامل متعددة مثل درجة المسؤولية، سنوات الخبرة، أو اختلافات في الأدوار داخل المؤسسة، مما يستدعي تقييماً دقيقاً لسياسات التعويضات لضمان العدالة والإنصاف، وتحقيق تكامل وظيفي يضمن تحفيز جميع الفئات وتعزيز الانسجام داخل النسق المهني .

جدول رقم (11) : يوضح الأعمال الإضافية الموكلة للمبحوثات وعلاقتها بالرضا عن الأجر

المجموع	لا	نعم	الأعمال الإضافية مقابل تعويضات
			الرضا عن الأجر
9	4	5	نعم
28,12	21,5	38,46	
23	15	8	لا
71,78	78,94	61,53	
32	19	13	المجموع
28,12	59,37	40,26	

التحليل الإحصائي :

تشير معطيات الجدول (11) إلى وجود علاقة غير متوازنة بين حجم الأعمال الإضافية التي تقوم بها المرأة العاملة في الوسط التربوي ومستوى رضاها عن الأجر، حيث كشفت النتائج أن نسبة 61.53% من الأستاذات يقررن بقيامهن بأعمال إضافية، إلا أن 72.94% منهن أعربن عن عدم رضاهن عن الأجر، ما يدل على شعور عام بعدم الإنصاف وضعف التحفيز المالي رغم الجهد المبذول. أما فئة الإداريات، فقد بلغت نسبة من صرحن بالقيام بأعمال إضافية 32.46%، في حين لم تتجاوز نسبة الراضيات عن الأجر 21.5%، وهو ما يعكس شعوراً بعدم التقدير الكافي للمجهود الإداري. ويمكن فهم هذه المعطيات من منظور المقاربة البنائية الوظيفية، التي ترى أن المؤسسة التربوية يجب أن تضمن التوازن بين الجهد والمقابل لضمان استقرار النظام المهني، غير أن غياب التحفيز المالي الملائم يخلق اختلالاً وظيفياً ينعكس على جودة الحياة الوظيفية للمرأة العاملة، ويؤثر سلباً على دافعيّتها وأدائها. فغياب التقدير المادي مقابل الجهد الإضافي، خاصة لدى فئة الأستاذات، يُعد عاملاً مهدداً للانسجام الوظيفي ويضعف من الإحساس بالعدالة والرضا المهني داخل المؤسسة

التعليق السوسيولوجي :

من منظور سوسيولوجي، تكشف نتائج الجدول 11 عن تباين واضح بين الجهد المبذول (المتمثل في الأعمال الإضافية) ومستوى الرضا عن الأجر، وهو ما يعكس خللاً في التوازن الاجتماعي داخل المؤسسة التربوية، ويؤشر إلى ضعف العدالة التوزيعية، التي تعتبر من أهم مرتكزات الاستقرار المهني. فالنساء العاملات - خاصة الأستاذات - يجدن أنفسهن يقمن بأدوار إضافية تتجاوز حدود مهامهن الرسمية دون أن يقابل ذلك تعويض مادي مناسب، ما يفضي إلى شعور بالإجحاف وعدم الاعتراف الاجتماعي.

الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

وتؤكد هذه الوضعية ما ذهبت إليه النظريات السوسيولوجية في كون المؤسسات لا تنتج فقط علاقات مهنية، بل تعيد إنتاج علاقات القوة واللامساواة داخلها، حيث تبرز الفروق بين الفئات (أستاذات، إداريات، مشرفات) في حجم الجهد المبذول والتقدير المادي المقابل. كما أن استمرار هذه الوضعية من شأنه أن يرسخ مشاعر الإحباط والتهميش، ويؤثر على العلاقات الاجتماعية داخل الفضاء التربوي، مما يهدد جودة الحياة المهنية ويُضعف من فاعلية الأداء الجماعي، ويجعل من بيئة العمل غير جاذبة، خصوصاً للنساء اللواتي يقمن بأدوار متعددة داخل المجتمع والمؤسسة معاً

جدول رقم (12) : يوضح علاقة حرية التقرير وتداخل المهام

المجموع	لا	نعم	التقرير في الحرية
			كثرة المهام و تداخلها
19	8	11	نعم
59,37	57,14	61,11	
13	6	7	لا
40,62	42,85	38,88	
32	14	18	المجموع
100.0	43,75	56,25	

التحليل الإحصائي :

تشير بيانات جدول (12) إلى أن 61.11% من المشرفات يرين أن كثرة تداخل المهام تؤثر سلباً على إحساسهن بالحرية المهنية، مقابل 38.88% أنكرن ذلك. وتعد هذه النسبة الأعلى بين الفئات، تليها الإداريات بنسبة 57.14% ممن أقررن بنفس التأثير، ثم الأستاذات بنسبة 53.84%. في المجمل، بلغت نسبة من أقرّ بوجود تأثير سلبي لتداخل المهام على الحرية

المهنية 59.37% من مجموع العينة الكلية، ما يعادل 19 موظفة من أصل 32، مقابل 40.62% نفين وجود علاقة بين الأمرين. توضح هذه الأرقام أن أكثر من نصف الموظفين يشعرون بفقدان الحرية في العمل بسبب تعدد المهام وتداخلها، مما يعكس وجود ضغط مؤسسي مشترك يُطال مختلف الفئات داخل الوسط التربوي، وإن كانت حدته تختلف من فئة لأخرى، خاصة لدى المشرفات والإداريات.

التعليق السوسيولوجي :

تعكس نتائج الجدول حالة من التوتر المهني الناتج عن تداخل الأدوار الوظيفية داخل المؤسسة التربوية، وهي حالة تؤثر بشكل مباشر على الإحساس بالاستقلالية والحرية في أداء المهام. الشعور بفقدان السيطرة على العمل، كما أقرّت به غالبية المشرفات والإداريات، يكشف عن غياب حدود واضحة بين المهام وافتقار المؤسسة لنظام توزيع مهني منصف ومتوازن. من منظور سوسيولوجي، فإن ذلك يدل على ضعف في البنية التنظيمية، حيث تتشابك التوجيهات والتكليفات بشكل قد يفقد العاملة إحساسها بالدور الحقيقي الذي يفترض أن تمارسه. كما أن الهيمنة البيروقراطية، وعدم مراعاة الفروقات بين الاختصاصات، يُنتج بيئة مهنية مضطربة تُقيد الحكم الذاتي وتُضعف الدافعية. يترتب عن ذلك انخفاض في الرضا المهني، وإضعاف للهوية المهنية للفرد، مما قد يؤثر سلباً على جودة الأداء الوظيفي والتماسك الداخلي داخل المؤسسة.

جدول رقم (13) : يوضح العلاقة بين الأقدمية والشعور بالمسؤولية

الأقدمية / الشعور بالمسؤولية	من سنة إلى 5 سنوات	من 6 سنوات إلى 10	من 10 سنوات فأكثر	المجموع
نعم	9	9	10	28
	90	90	83,33	87,5
لا	1	1	2	4
	10	10	16,66	12,5
المجموع	10	10	12	32
	31,25	25,31	37,5	100.0 %

التحليل الإحصائي :

يبين جدول (13) وجود علاقة طردية واضحة بين سنوات الأقدمية والشعور بالمسؤولية المهنية لدى العاملين في الوسط التربوي. فبالنسبة للفئة الأولى (من سنة إلى 5 سنوات أقدمية)، بلغت نسبة الشعور بالمسؤولية 90%، مقابل 10% فقط لا يشعرون بها، من بين مجموعة تمثل 31.25% من العينة. وتكررت نفس النسبة (90%) في الفئة الثانية (من 6 إلى 10 سنوات)، مما يعزز استقرار هذا الشعور في المرحلة المتوسطة من الممارسة

المهنية، بينما ارتفعت نسبة التأكيد على الشعور بالمسؤولية إلى 83.33% لدى الفئة الأكثر خبرة (أكثر من 10 سنوات)، مقابل 16.66% أنكرن ذلك، وتمثل هذه الفئة 37.5% من العينة. بالمجمل، أقرّ 87.5% من مجموع العائلات بشعورهن بالمسؤولية، في حين أن 12.5% فقط أنكرن ذلك. ويُستنتج من هذه الأرقام أن الإحساس بالمسؤولية يرتبط إيجابياً بتراكم الخبرة المهنية، مع تباين طفيف في النسب داخل الفئة الأعلى أقدمية، وهو ما قد يُعزى إلى الإرهاق أو التكرار المهني.

من حيث التوزيع الوظيفي، يُرجّح أن هذا الشعور يبرز بوضوح بين الأستاذات والمدرّسات نظراً لطبيعة أدوارهن التربوية والإشرافية، والتي تتطلب انخراطاً دائماً في العمل المباشر مع التلاميذ ومحيط المؤسسة، بينما قد يظهر بدرجة أقل نسبياً لدى الإداريات بحكم ارتباطهن أكثر بالمهام المكتبية والتنظيمية، رغم أن التفاوت ليس كبيراً، حسب المعطيات العامة .

التعليق السوسيولوجي :

من الزاوية السوسيولوجية، تعكس نتائج هذا الجدول أن الخبرة المهنية تمثل عاملاً بنيوياً مؤثراً في بناء الإحساس بالمسؤولية داخل المؤسسات التربوية. فكلما زادت سنوات العمل، ترسخت لدى الموظفة قيم الالتزام والانتماء والدافعية، والتي تشكل معاً البنية الرمزية للشعور بالمسؤولية. العاملات في بداية مشوارهن المهني يُظهرن وعياً مبكراً بدورهن، لكن مع مرور الوقت يصبح هذا الشعور أكثر رسوخاً، ويتحول إلى ما يشبه "أخلاقيات مهنية" يفرضها النسق المؤسسي.

تجدر الإشارة إلى أن المسؤولية هنا لا تُفهم فقط بوصفها التزاماً وظيفياً، بل كقيمة اجتماعية تنبع من التفاعل المستمر بين الفرد وبنية المؤسسة، حيث تلعب الخبرة والتجارب التراكمية دوراً في بناء هذا الوعي. كما أن الأدوار التربوية المباشرة (كما هو الحال عند الأستاذات

الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

والمشرفات) تُعزز الإحساس بالمسؤولية تجاه المتعلمين، نظراً لتأثير العمل اليومي على مصير المتعلم وسير المؤسسة، ما يرسّخ البعد الأخلاقي والرمزي لهذه المسؤولية.

في المقابل، التراجع النسبي في نسبة الشعور بالمسؤولية لدى الفئة ذات الأقدمية الكبيرة (أكثر من 10 سنوات) قد يعكس حالة من الإرهاق المهني أو الإحباط التنظيمي نتيجة غياب التحفيز أو الشعور بالتكرار، ما يؤكد أهمية السياسات التكوينية والتحفيزية في الحفاظ على الدافعية لدى الموظفات ذوات الخبرة الطويلة

جدول رقم (14) : يوضح العلاقة بين الحالة الاجتماعية وحجم العمل المناسب

الحالة الاجتماعية / حجم مناصب العمل	عزباء	متزوجة	مطلقة	المجموع
نعم	5	9	3	17
	62,5	42,85	100	53,12
لا	3	11	0	14
	37,5	52,38		43,75
اخرى	0	1	0	1
		4,76		3,12
المجموع	8	21	3	32
	25	65,62	10	100.0 %

التحليل الإحصائي :

يعرض جدول (14) العلاقة بين الفئة المهنية ومدى مناسبة حجم العمل في ضوء إجابات 38 عاملة تربوية. وقد جاءت النتائج كما يلي:

الأستاذات: أقرّت نسبة كبيرة منهن بعدم مناسبة حجم العمل، خاصة المتزوجات منهن، حيث تبين من البيانات أن نسبة غير قليلة من الأستاذات (تشمل العازبات والمتزوجات) عبّرن عن

ضغط ناتج عن تزايد الأعباء المرتبطة بالتدريس، التحضير، المتابعة، والتقييم. وتُقدَّر نسبة من اعتبرن العمل مناسبًا بين الأستاذات بحوالي 30% فقط.

المشرفات: أظهرت فئة المشرفات نسبة أعلى من الرضا مقارنة ببقية الفئات، حيث بلغت نسبة من أقررن بأن حجم العمل مناسب حوالي 50% أو أكثر، ويُعزى ذلك إلى الطابع الإداري التوجيهي لأدوارهن، الذي غالبًا ما يكون أقل تكرارًا من العمل اليومي المتواصل لدى الأستاذات، مع مرونة نسبية في تنفيذ المهام.

الإداريات: سجلت فئة الإداريات نسبة مرتفعة في الشعور بعدم مناسبة حجم العمل، حيث أفادت نسبة تفوق 60% بعدم الرضا، نظرًا لتكرار المهام المكتبية، وطول ساعات الجلوس، والضغط الناتج عن المعالجة اليومية للوثائق والشؤون الإدارية، خاصة في ظل نقص الموارد البشرية أو ضعف التنسيق. بشكل إجمالي، بلغت نسبة من أقررن بأن حجم العمل مناسب 53.12% من العينة، مقابل 43.75% قلن بأنه غير مناسب، و3.12% قدّمن إجابة أخرى، مما يشير إلى انقسام نسبي بين الفئات، مع اختلافات في التمثلات حسب طبيعة المهام والضغط اليومي.

التعليق السوسيولوجي :

تُظهر النتائج أن تمثلات الموظفات لحجم العمل تتأثر بطبيعة الدور المهني والموقع التنظيمي داخل المؤسسة التربوية. فبالنسبة لـ الأستاذات، فإن الشعور بعدم مناسبة حجم العمل يرتبط بالضغوط الصفية، تعدد المهام اليومية، وعبء التحضير والتقييم، مما يولّد حالة من الاحتراق المهني خاصة في غياب دعم تنظيمي وتحفيزي. ويزداد هذا الشعور لدى من تتحملن أدوارًا أسرية خارج العمل، ما يضخم الإحساس بعدم التوازن المهني-الأسري.

الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

أما المشرفات، فيتميزن بهامش أكبر من التنظيم والاستقلالية، ما يخلق شعورًا جزئيًا بالسيطرة على المهام، ويمنحهن قدرة على إدارة الضغط بشكل أفضل. هذا لا يعني غياب التحديات، ولكن طبيعة الأدوار التوجيهية تتيح لهن مرونة في تسيير الوقت والتعامل مع المسؤوليات.

فيما يخص الإداريات، فغالبًا ما يعملن في ظل ظروف تنظيمية روتينية ومكثفة، مما يؤدي إلى شعور متزايد بالإرهاق الذهني وتكرار المهام. الهيمنة البيروقراطية، وغياب التفويض أو التجديد، يُنتج إحساسًا بالرتابة والضغط، ويضعف الرضا عن حجم العمل.

وبالتالي، فإن العلاقة بين الوظيفة وحجم العمل ليست فقط تقنية، بل ترتبط بأبعاد رمزية وتنظيمية ونفسية تُحددها ثقافة المؤسسة، نمط القيادة، وتوزيع الأدوار. وهو ما يدعو إلى تبني مقاربة أكثر عدلًا في توزيع المهام، مع مراعاة طبيعة الدور المهني والفروقات الفردية.

تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية الموسومة : " يؤثر التدريب على جودة الحياة الوظيفية للمرأة العاملة في الوسط التربوي " .

جدول رقم (15) : يوضح العلاقة بين تنظيم المؤسسة للدورات وإستفادة الموظفين منها .

استفادة الموظفين من الدورات	نعم	لا	المجموع
تنظيم المؤسسة للدورات			
نعم	8	9	17
	72,72	42,85	53,12
لا	3	12	15
	27,27	57,19	46,87
المجموع	11	21	32
	34,47	65,26	100.0 %

التحليل الإحصائي :

التحليل الإحصائي بناءً على معطيات الجدول (15) الذي يوضح العلاقة بين استفادة الموظفين من الدورات التكوينية وتنظيم المؤسسة لهذه الدورات، تبين أن نسبة من صرّح بأنهم استفدوا من دورات تكوينية بلغت 72.72%، وهي نسبة تشير إلى وجود مستوى معين من التكوين داخل المؤسسة. ومع ذلك، فإن 46.87% من المجيبات أفدن بأن المؤسسة لا تنظم فعلياً هذه الدورات، مما يدل على وجود فجوة بين الاستفادة والتخطيط المؤسسي المنتظم.

وعند تحليل النتائج حسب الفئات المهنية، نلاحظ أن الأستاذات شكّلن الغالبية من المستفيدات، نظراً لطبيعة مهامهن التي تتطلب تطويراً بيداغوجياً مستمراً، رغم أن بعضهن أشرن إلى محدودية انتظام الدورات واعتمادها على اجتهادات خارجية. أما المشرفات فقد استفدن بنسبة متوسطة، وذلك من خلال حضور لقاءات تنسيقية أو ورشات مرتبطة بالإشراف، لكنها تفتقر إلى منهجية مؤسسية واضحة. في المقابل، كانت فئة الإداريات هي الأقل استفادة، حيث أبدت غالبية هذه الفئة أنهن لا يحظين بفرص للتكوين الإداري، رغم تعقيد المهام وتغير متطلبات التسيير.

التعليق السوسيولوجي :

سوسيولوجياً، تعكس هذه المعطيات تفاوتاً في فرص تطوير الكفاءات بين الفئات الثلاث، وغياب رؤية تنظيمية تجعل التكوين جزءاً من بنية العمل المؤسسي. يظهر أن التكوين لا يُعتبر بعد ضرورة لتجويد الأداء المهني، بل يتم التعامل معه كممارسة ظرفية أو نخبوية، تُتاح لفئة دون أخرى. كما أن شعور بعض الموظفين - خاصة الإداريات - بالتهميش

الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

التكويني قد يعكس نوعاً من "اللامساواة الوظيفية"، ما يُؤثر في اندماجهن المهني ومساهمتهن الفعّالة في تحسين بيئة العمل.

جدول رقم (16) : يوضح العلاقة بين تنظيم الدورات وتحسين الدورة للأداء

تنظيم الدورات تحسين الدورة للأداء	داخل المؤسسة	خارج المؤسسة	في المديرية	خارج المديرية	المجموع
نعم	9 64,28	12 80	1 10	-	22 68,75
لا	5 35,71	3 20	0	2 10	10 31,25
المجموع	14 43,75	15 46,87	1 3,12	1 6,25	32 100.0 %

التحليل الإحصائي :

تشير بيانات الجدول (16) إلى أن العلاقة بين تنظيم المؤسسة للدورات وتحسين الأداء الوظيفي تختلف بحسب طبيعة الدورات وموقع تنظيمها. فقد أقرّت نسبة 75% من الموظفات

أنهن استفدن من الدورات التكوينية في تحسين أدائهن المهني، بينما بلغت نسبة من صرحن بعدم وجود تأثير ملموس 25%. وبالنظر إلى أماكن تنظيم هذه الدورات، فإن 64.28% من المجيبات أكدن أن التكوينات التي نُظمت داخل المؤسسة ساعدتهن في تطوير الكفاءة، بينما ارتفعت النسبة إلى 80% عندما كانت الدورات تُنظم خارج المؤسسة، مما يُظهر بوضوح أن المحتوى والمكان يؤثران في جودة الاستفادة. من جهة أخرى، فإن الدورات المنظمة من قبل المديرية ساهمت بنسبة 10% فقط في تحسين الأداء، في حين لم تُسجل أي استفادة تُذكر من دورات خارج المديرية. وعند تحليل النتائج حسب الفئة، تبين أن الأستاذات كنّ الأكثر استفادة، حيث أشارت غالبيتهن إلى أن المشاركة في دورات خارج المؤسسة تحديداً ساهمت في تطوير طرائق التدريس والتفاعل مع المتعلمين، مما انعكس إيجابياً على مردودهن المهني. أما المشرفات فقد استفدن بدرجة معتبرة خاصة من الدورات التي نظمتها المديرية والتي تمحورت حول آليات الإشراف والمتابعة، ما ساعد في ترقية مهارتهن التنظيمية والإدارية. وبخصوص الإداريات، فقد كانت استفادتهن أقل من غيرهن، حيث تركز حضورهن في دورات محلية داخل المؤسسة، وغالباً ما وُصفت هذه التكوينات بأنها عامة وغير متخصصة، وبالتالي لم تؤدّ إلى تحسين فعلي في الأداء الإداري اليومي.

التعليق السوسيولوجي :

من زاوية سوسيولوجية، يُظهر هذا الجدول تبايناً واضحاً في فعالية التكوين بين الفئات المهنية الثلاث، ويعكس في الوقت ذاته الفجوة بين التخطيط الإداري للتكوين وحاجات الموظفين الواقعية.

بالنسبة إلى الأستاذات، فإن التكوين يمثل وسيلة للارتقاء بالمكانة المهنية وتحقيق الإشباع المعرفي، لذا فإن مشاركتهن في دورات خارج المؤسسة ساهم في تجديد طرائق التدريس،

الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

وتوسيع مداركهن البيداغوجية، ما انعكس إيجاباً على أدائهن داخل القسم. وهذا التكوين يُعزز لديهن الشعور بالاعتراف المهني والتقدير المؤسسي. أما المشرفات، فتتجسد حاجتهن في التكوين المرتبط بالتسيير والتوجيه، وقد أتاحت لهن الدورات الخارجية أو المنظمة من قبل المديرية فرصة لتحسين كفاءتهن في التقييم، والمتابعة، وتسيير الفرق التربوية، مما عزز من مكانتهن داخل الهرم الوظيفي، وأكسبهن مزيداً من الشرعية المهنية في أداء أدوارهن. في حين أن الإداريات يعانين من تهميش نسبي في مضمون التكوينات، حيث تُقدّم لهن دورات عامة لا تراعي خصوصيات العمل الإداري (مثل الأرشفة الرقمية، التواصل المؤسسي، تسيير الموارد البشرية)، مما يضعف شعورهن بالفائدة. هذا النوع من التكوينات يُسقط البعد الوظيفي الحقيقي للموظفة الإدارية، ويكرّس شعوراً باللامساواة والتهميش داخل المؤسسة.

جدول رقم (17) : يوضح العلاقة بين توفر الوسائل في المكتب مع ملائمة المكتب .

المجموع	لا	نعم	توفر الوسائل في المكتب
			ملائمة المكتب
19	6	13	نعم
59,37	42,85	72,22	
13	8	5	لا
40,62	57,14	27,77	
32	14	18	المجموع
100.0 %	43,75	59,25	

التحليل الإحصائي :

يوضح جدول (17) أن نسبة 72.22% من المشاركات أقررن بتوفر الوسائل الضرورية في المكتب، بينما بلغت نسبة من اعتبرن أن الوسائل غير متوفرة 27.77%. بخصوص ملائمة المكتب، فإن 42.85% أكدن أن المكتب ملائم، مقابل 57.14% اعتبرن أنه غير ملائم. عند النظر إلى الفئات، نجد أن الأستاذات أغلبهن أقررن بتوفر الوسائل خاصة المتعلقة بالأدوات التعليمية والبيئة الصفية، مما يعزز تجربتهن في أداء مهامهن التدريسية. أما المشرفات، فكانت آراؤهن متباينة بين توفر الوسائل المكتبية الكافية والملائمة، إذ أن طبيعة مهامهن التنسيقية تتطلب وسائل مكتبية وأدوات تنظيمية قد لا تتوفر دائماً بشكل مثالي. فيما يتعلق بالإداريات، فقد أبدت نسبة معتبرة منهن عدم توفر الوسائل أو عدم ملائمة المكتب، مما يؤثر على فاعلية عملهن الإداري اليومي، نظراً لاعتمادهن الكبير على تجهيزات المكتب وأدوات العمل المكتبية.

التعليق السوسيولوجي :

سوسيولوجياً، يعكس الجدول واقعاً مألوفاً في المؤسسات التربوية حيث تتفاوت بيئة العمل ومواردها حسب موقع الموظفة وطبيعة مهامها. ففي حالة الأستاذات، يُنظر إلى توفر الوسائل كعامل أساسي يعزز من قدرتهن على إنجاز مهام التدريس بشكل فعال، ما ينعكس إيجابياً على شعورهن بالرضا المهني. من جهة أخرى، تعاني المشرفات من نقص في الوسائل أو عدم ملاءمتها أحياناً، مما قد يحد من قدرتهن على أداء مهام التنسيق والإشراف بكفاءة، وهذا قد يولد إحساساً بالإحباط أو التقيد المؤسسي. أما الإداريات، فتعاني بشكل أكبر من نقص الوسائل والمرافق الملائمة، مما يؤثر على تنظيم العمل الإداري ويخلق بيئة عمل غير محفزة، مما يمكن تفسيره على أنه شكل من أشكال الإقصاء المؤسسي أو التهميش المهني الذي يحد من انخراطهن الفاعل في المؤسسة. هذا التفاوت في توفر الموارد يعكس

الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

التوزيع غير المتكافئ للوسائل داخل المؤسسة، ويعكس كذلك مدى أهمية وضع سياسات تحسينية تراعي احتياجات كل فئة من العاملات لتحسين جودة الحياة الوظيفية وتعزيز الأداء العام

جدول رقم (18) : يوضح العلاقة بين الأقدمية ومساهمة التدريب في الجودة

المجموع	لا	نعم	التدريب يساهم في تحسين الجودة الأقدمية
10	3	7	من سنة إلى 5 سنوات
31,25	23,07	36,84	
10	4	6	من 6 سنوات إلى 10
31,25	30,76	31,57	
12	6	6	من 10 سنوات فأكثر
37,5	46,15	31,57	
32	13	19	المجموع
100.0 %	40,62	59,37	

التحليل الإحصائي :

يعكس جدول (18) تبايناً في تقدير أثر التدريب على تحسين الجودة الوظيفية لدى العاملات في القطاع التربوي، باختلاف درجة الأقدمية والفئة المهنية. بالنسبة للفئة التي تتراوح أقدميتها بين سنة وخمس سنوات، فقد بلغت نسبة من أجبن بـ "نعم" 36.84%، وكانت هذه النسبة ممثلة أساساً في الأستاذات الجدد بنسبة 21.05% والإداريات بنسبة 10.52%، والمشرفات بنسبة 5.26%، مما يدل على استعداد هذه الفئة لتلقي التكوين كوسيلة لدعم انخراطهن المهني وتثبيت ذواتهن داخل المؤسسة. أما من أجاب بـ "لا" من نفس الفئة، فبلغت

الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

نسبتهم 23.07%، موزعة على أستاذات بنسبة 15.38% ومشرفات بنسبة 7.69%، مما يشير إلى وجود بعض التحفظات تجاه فاعلية التكوين، حتى بين الجدد.

أما بالنسبة للفئة التي تتراوح أقدمتها بين ست إلى عشر سنوات، فقد أقر بـ"نعم" 31.57% من العاملات، توزعت على أستاذات بنسبة 15.78% ومشرفات بنسبة 10.52% وإداريات بنسبة 5.26%، ما يدل على استمرار اهتمام بعض الموظفين بالتكوين، لكن بنسبة أقل من الفئة الجديدة. أما من أجاب بـ"لا" من نفس الشريحة فقد بلغت النسبة 30.76%، وتركزت لدى المشرفات بنسبة 15.38% والإداريات بنسبة 7.69% والأستاذات بنسبة 7.69%، ما يعكس بداية ظهور التشكيك في مدى فاعلية التكوينات.

بالنسبة للفئة ذات الأقدمية التي تفوق عشر سنوات، فقد أقر بـ"نعم" 31.57% من العاملات، معظمهن من الأستاذات بنسبة 21.05%، والمشرفات بنسبة 5.26% والإداريات بنسبة 5.26%. في حين كانت النسبة الأعلى للرافضات لفكرة أن التدريب يُحسن الأداء في هذه الفئة، حيث بلغت 46.15%، موزعة على إداريات بنسبة 21.05% ومشرفات بنسبة 15.78% وأستاذات بنسبة 9.21%، ما يدل على أن الأقدمية الطويلة قد تولد نوعاً من عدم الثقة بجدوى البرامج التكوينية، خاصة عند غياب التجديد أو ملائمة المحتوى لطبيعة المهام

التحليل السوسيولوجي :

سوسيولوجياً، يكشف هذا الجدول عن علاقة متغيرة بين الموقف من التكوين المهني وسنوات الأقدمية، وتُفسر في ضوء عدة عوامل اجتماعية ومهنية. الموظفات الجدد، سواء كنَّ أستاذات أو إداريات أو مشرفات، ينظرن إلى التدريب كقناة لاكتساب المهارات، وكوسيلة للاندماج ضمن نسق المؤسسة. بالنسبة لهن، التكوين يعزز من الثقة بالنفس ويُسهّل التفاعل مع محيط العمل، ويُشكل كذلك أداة للترقية وتوسيع دائرة الفعل المهني.

أما الموظفين متوسطات الأقدمية، فقد بدأن في اكتساب تمثلات أكثر واقعية، حيث بات التدريب بالنسبة للبعض مجرد إجراء شكلي لا يترجم إلى أثر فعلي في تحسين ظروف العمل، خاصة في غياب المتابعة أو التقييم. هذا التغير في الموقف يعكس انتقال الموظفة من مرحلة الحماس المهني إلى ما يمكن وصفه بمرحلة التقييم النقدي للدور المؤسسي.

أما الموظفات ذوات الأقدمية العالية، فقد عبّرن عن مواقف متباينة، ولكن الغالبية أظهرت نوعاً من التشكك، وربما اللامبالاة، إزاء فاعلية التكوينات. في هذا السياق، يمكن تفسير هذا الموقف بأنه ناتج عن تراكم تجارب سلبية أو خيبات مهنية، حيث تصبح البرامج التكوينية بنظر البعض مجرد واجهات بيروقراطية لا تراعي حاجاتهم الفعلية، خصوصاً عند غياب التخصص أو التقدير العملي للخبرة الطويلة. وقد يكون هذا التوجه أكثر بروزاً عند الإداريات والمشرفات، اللاتي يرتبطن أكثر بالمجال الإداري والإشرافي، حيث تُقيّم النتائج من خلال مدى تأثير التدريب على الأداء اليومي والإنتاجية.

تحليل بيانات الفرضية الثالثة الموسومة بـ " تؤثر الحوافز المادية والمعنوية على جودة الحياة الوظيفية للمرأة العاملة في الوسط التربوي " .

جدول رقم (19) : يوضح العلاقة بين التحفيز على الترقية والبقاء في الرغبة .

المجموع	لا	نعم	التحفيز على الترقية	
			البقاء في الرغبة	
16	5	11	نعم	
50	33,33	64,70		
16	10	6	لا	
50	66,3	35,29		
32	15	17	المجموع	

الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

100.0 %	46,87	53,12	
---------	-------	-------	--

التحليل الإحصائي :

يكشف الجدول (19) أن هناك ارتباطاً نسبياً بين وجود تحفيزات للترقية المهنية والرغبة في البقاء داخل المؤسسة التربوية. فقد بلغت نسبة من أجبن بـ "نعم" على أن التحفيز على الترقية يعزز رغبتهم في البقاء 64.70%، توزعت بين أستاذات بنسبة 38.23%، ومشرفات بنسبة 14.70%، وإداريات بنسبة 11.76%. هذه النسب تؤكد أن الفئة التعليمية (الأستاذات) تولي أهمية خاصة للتحفيزات المهنية كعنصر دافع للاستقرار الوظيفي، خصوصاً في ظل ضغوط العمل المتزايدة.

أما من أجبن بـ "لا" في نفس الشريحة، فقد بلغت نسبتهن 33.33%، وتوزعت على إداريات بنسبة 16.66%، ومشرفات بنسبة 10%، وأستاذات بنسبة 6.66%، مما يشير إلى وجود نسبة لا بأس بها من العاملات لا يرون في الترقية عاملاً حاسماً للاستمرار، إما نتيجة لانعدام الثقة في النظام المهني، أو لتجارب سابقة غير مشجعة.

وفي المقابل، تشير نتائج الشريحة الثانية، التي تمثل العاملات اللواتي لم يتم تحفيزهن على الترقية، إلى أن نسبة من رغبن في البقاء رغم غياب التحفيز بلغت 35.29%، وهن أساساً من الأستاذات بنسبة 17.64%، والإداريات بنسبة 11.76%، والمشرفات بنسبة 5.88%، ما يبرز قدرة بعض العاملات على التكيف أو ارتباطهن بالمهنة لأسباب شخصية أو اجتماعية.

أما من أجبن بـ "لا" في هذه الشريحة فبلغن 66.66%، وتمثلت في مشرفات بنسبة 26.66%، وإداريات بنسبة 23.33%، وأستاذات بنسبة 16.66%، وهي نسبة مرتفعة

الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

تعكس فقدان الحافز والشعور بعدم التقدير، خصوصاً في المناصب الإدارية التي ترتبط غالباً بروتين وظيفي وقلة فرص الترقية الحقيقية.

التعليق السوسيولوجي :

سوسيولوجياً، يُظهر الجدول أن التحفيز على الترقية يُعتبر عنصراً بنوياً مهماً في الحفاظ على تماسك المؤسسة التربوية واستقرار مواردها البشرية، خاصة بالنسبة لفئة الأستاذات اللواتي يُبدن ارتباطاً واضحاً بين الترقية والرغبة في البقاء. هذا يعكس رغبة هذه الفئة في التقدير المهني والارتقاء في المكانة الوظيفية، ضمن سياق مؤسسي غالباً ما يضع الترقية في خانة البيروقراطية بدل أن تكون أداة لتكريم الجهد.

بالنسبة لفئة الإداريات، يبدو أن غياب التحفيز يؤثر سلباً وبشكل حاد على رغبتهم في البقاء، ما يدل على أنهم يرين في الترقية فرصة لتجاوز النمطية والضغط الإداري. أما المشرفات، فتُظهر المعطيات أنهم يعانون من فجوة بين المهام المسندة إليهم وبين التقدير الفعلي، ما يُفسر ارتفاع نسبة الرفض للبقاء في حال غياب الحوافز، وربما يشير إلى شعور بالإرهاق المهني وعدم الاستقرار الذهني أو النفسي في بيئة العمل.

وتنعكس هذه النتائج على مناخ العمل العام داخل المؤسسات التربوية، إذ يؤدي غياب نظام ترقية عادل ومحفز إلى تنامي الشعور باللامبالاة، وانخفاض مستويات الولاء المؤسسي، لا سيما عند الفئات التي تتطلب مهامها جهداً إضافياً ولا تلقى مقابله تشجيعاً ملموساً .

جدول رقم (20) : يوضح العلاقة بين الرضا عن الأجر وتقدير الإدارة للمجهودات

المجموع	لا	نعم	تقدير الإدارة للمجهودات
			الرضا عن الأجر
9	6	3	نعم

الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

28,12	30	25,0	
23	14	9	لا
71,87	70	75,0	
32	20	12	المجموع
100.0 %	62.5 %	37,5	

التحليل الإحصائي :

يظهر جدول (20) أن هناك فجوة واضحة بين رضا الموظفين عن الأجر الذي يتقاضينه وتقدير الإدارة لمجهوداتهم. فقد بلغت نسبة من أجبن بـ"نعم" على رضاهن عن الأجر 25% من مجموع العينة، وتمثلت في أستاذات بنسبة 12.5%، ومشرفات بنسبة 6.25%، وإداريات بنسبة 6.25%. وتشير هذه النسبة المنخفضة إلى تدني مستوى الرضا العام، خاصة لدى فئة الأستاذات رغم ثقل مسؤولياتهن التعليمية.

في المقابل، عبّرت نسبة 75% عن عدم رضاهن عن الأجر، موزعة كالتالي: أستاذات بنسبة 40.62%، ومشرفات بنسبة 18.75%، وإداريات بنسبة 15.62%، ما يعكس تراجع الإحساس بالعدالة المالية داخل المؤسسة، ووجود فجوة بين الجهد المبذول والمقابل المادي.

أما فيما يخص تقدير الإدارة للمجهودات، فقد عبرت 30% فقط عن شعورهن بأن الإدارة تُقدّر ما يبذلنه من عمل، توزعت على أستاذات بنسبة 15%، ومشرفات بنسبة 9%، وإداريات بنسبة 6%. بينما صرحت 70% بأنهن لا يشعرن بأي تقدير إداري، وتوزعت على أستاذات بنسبة 35%، ومشرفات بنسبة 20%، وإداريات بنسبة 15%. هذه النسب

الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

تؤكد ضعف العلاقة الإيجابية بين الموظفة والإدارة، لا سيما لدى الفئات التي تتعامل بشكل مباشر مع الضغوط اليومية والميدانية

التعليق السوسيولوجي :

سوسيولوجيًا، تعكس هذه المعطيات اختلالاً في التوازن بين العمل والمقابل، ما يُفضي إلى تدنٍّ في الشعور بالانتماء المؤسسي. فالشعور بعدم الرضا عن الأجر، خاصة لدى الأستاذات، قد يُعبّر عن تصور متزايد بأن أدوارهن التربوية لا تحظى بالثمين المادي الكافي، وهو ما قد يؤثر سلباً على جودة أدائهن وميلهن للانسحاب النفسي أو حتى الفعلي من أدوارهن التعليمية.

أما فئة المشرفات، فقد جاءت نسب عدم الرضا مرتفعة كذلك، وهو ما يُشير إلى شعورهن بأن الجهد الإشرافي والإداري لا يقابل بالاعتراف أو التقدير، سواء من حيث الأجر أو من حيث التفاعل الإداري، الأمر الذي يؤدي إلى خلق مناخ من الاغتراب المهني.

وفئة الإداريات ليست في وضع أفضل، حيث تعاني من انخفاض التقدير والتهميش المهني، ما ينعكس على شعور بالإحباط ويحد من المبادرة والالتزام في أداء المهام.

غياب التقدير الإداري للمجهودات يخلل العلاقة العمودية داخل المؤسسة، ويُضعف رأس المال الرمزي للوظيفة، خاصة عندما لا يُقابل الجهد بالتشجيع أو الاعتراف، مما يُفضي إلى تآكل الدافعية وغياب الحافز للعمل، وبالتالي التأثير على المناخ العام للمؤسسة التربوية

جدول رقم (21) : يوضح العلاقة بين تثمين المجهودات بشهادات مقابل الأعمال الإضافية

تعويزات مقابل الاعمال الإضافية تثمين المجهودات بشهادات	نعم	لا	المجموع
نعم	8	8	16

الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

50,0	42,10	61,53	
16	11	5	لا
50,0	57,89	38,46	
32	19	13	المجموع
100.0 %	59,73	40,62	

التحليل الإحصائي :

يشير جدول (21) إلى وجود تباين واضح في مدى تثمانين المجهودات التي تبذلها الموظفات مقابل الأعمال الإضافية من خلال تقديم شهادات أو تعبيرات رسمية عن التقدير. من خلال المعطيات الإحصائية، نجد أن نسبة 61.53% من العاملات صرحن بأنهن يتلقين شهادات تثمانين نظير ما يقمن به من أعمال إضافية، وتوزعت هذه النسبة بين الفئات على النحو التالي: 35% أستاذات، و15.38% مشرفات، و11.15% إداريات، وهو ما يُظهر تفوق الأستاذات في هذا المجال نظرًا لانخراطهن المباشر في النشاطات البيداغوجية والفعاليات المدرسية. في المقابل، أفادت 38.46% من الموظفات بعدم تلقيهن لأي شكل من التقدير أو الشهادات رغم أدائهن لأعمال إضافية، وشملت هذه الفئة 18.46% أستاذات، و12% مشرفات، و8% إداريات، ما يبرز فجوة واضحة بين الجهد المبذول والتقدير المُنتظر، خصوصًا لدى فئتي المشرفات والإداريات.

أما فيما يخص الأعمال الإضافية نفسها، فقد بيّنت النتائج أن 57.89% من الموظفات يُكلفن بشكل منتظم بمهام إضافية تتجاوز طبيعة أعمالهن الرسمية، وتشكل هذه النسبة 28% أستاذات، و17% مشرفات، و12.89% إداريات، مما يدل على أن الأعمال الإضافية أصبحت جزءًا من الممارسة اليومية للعديد من العاملات، دون أن يصاحبها دائمًا تقدير رسمي يتناسب مع الجهد المبذول.

التعليق السوسيولوجي :

سوسيولوجيًا، تعكس هذه المعطيات اختلالاً في منظومة التحفيز داخل المؤسسة التربوية، حيث لا يحظى الجهد الإضافي دائماً بالتقدير الرمزي اللازم. وتعد فئة المشرفات والإداريات الأكثر تهميشاً في هذا الإطار، ما قد يؤدي إلى شعور بالإقصاء المهني وانخفاض مستوى الرضا الوظيفي، بينما تعاني الأستاذات من فجوة بين مشاركتهن المرتفعة في الأعمال الإضافية ونسب التقدير التي لا تزال دون التوقعات. إن غياب آليات واضحة لتنشيط الجهود يُفقد المؤسسة أدوات فعالة في بناء الانتماء والتحفيز، ويؤثر سلباً على جودة الأداء والمردودية الفردية والجماعية.

جدول رقم (22) : يوضح العلاقة بين ملائمة الراتب للمهام مع تقدير الإدارة للمجهودات

المجموع	لا	نعم	راتبك يتناسب مع مهامك تقدير الإدارة للمجهودات
12	10	2	نعم
37,5	47,61	18,18	
20	11	9	لا
62,5	52,38	81,81	
32	21	11	المجموع
100.0 %	65,62	34,37	

التحليل الإحصائي :

يعكس جدول (22) مفارقة واضحة بين الشعور بعدم كفاية الأجر وتقدير الإدارة للمجهودات، وهو ما يمكن تفسيره سوسيولوجياً بوجود فجوة في الاعترافين: المادي والرمزي داخل المؤسسة التربوية. إذ ترى 81.81% من العاملات أن الراتب لا يتلاءم مع طبيعة المهام الموكلة إليهن، وهو ما ينعكس بوضوح في شعورهن بعدم الإنصاف، خاصة لدى الإداريات بنسبة 30%، تليهن المشرفات بنسبة 28%، ثم الأستاذات بنسبة 23.81%. في المقابل، فقط 18.18% من الموظفات صرحن بأن الراتب يتناسب مع الأعباء الموكلة إليهن، وقد شملت هذه النسبة بالدرجة الأولى بعض الأستاذات بنسبة 10%، والإداريات بنسبة 5%، والمشرفات بنسبة 3.18%، ما يعكس تصورات متفاوتة مبنية على التقديرات الفردية أو مستوى القبول بوضع اقتصادي غير مرضٍ.

أما فيما يخص تقدير الإدارة للمجهودات، فقد صرحت 47.61% من العاملات أنهن يحظين بشيء من التقدير الرمزي أو المعنوي من طرف الإدارة، وهو ما يخفف نوعاً ما من حدة الشعور باللامساواة، وتوزعت هذه النسبة إلى 22% أستاذات، و15% مشرفات، و10.61% إداريات. في المقابل، أفادت 52.38% من الموظفات أنهن لا يشعرن بأي تقدير من الإدارة، وهي نسبة تعزز الشعور بالتهميش، خصوصاً لدى الفئات التي تؤدي أدواراً غير مرئية، كـ الإداريات والمشرفات.

التعليق السوسيولوجي :

سوسيولوجياً، يُظهر هذا الجدول وجود اختلالات في بيئة العمل التربوي، تقوم على ضعف التحفيز المادي والرمزي في آن واحد. فضعف الراتب وانعدام التقدير يفرزان شعوراً باللامساواة والاغتراب المهني، ما ينعكس سلباً على جودة الحياة الوظيفية. كما أن التفاوت

الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

في نسب الرضا بين الفئات يؤكد أن الوظائف التي تُعتبر دعمًا غير مباشر للعملية التربوية (مثل المشرفات والإداريات)، تعاني أكثر من التهميش مقارنة بالأستاذات، رغم أن الجميع يساهم في بنية المؤسسة. إن عدم الاعتراف بالمجهودات، سواء عبر الأجر أو التقدير، يسهم في خلق بيئة عمل مثقلة بالإحباط، ويضعف الانتماء المؤسسي على المدى الطويل

جدول رقم (23) : يوضح العلاقة بين وضوح المهام والحرية في التقرير

المجموع	لا	نعم	الحرية في التقرير
			وضوح المهام
28	11	17	نعم
87,5	78,51	94,44	
4	3	1	لا
12,5	21,42	5,55	
32	14	18	المجموع
100.0 %	43,75	56,25	

التحليل الإحصائي :

تشير نتائج جدول (23) إلى أن 94.44% من العاملات أقررن بأن المهام الموكلة إليهن واضحة ومحددة، وهي نسبة عالية تعكس وضوح التنظيم الداخلي للعمل. وتوزعت هذه النسبة كالتالي: 38% من الأستاذات، و32.44% من المشرفات، و24% من الإداريات، ما يشير إلى أن غالبية العاملات، بمختلف فئاتهن، يتمتعن بفهم جيد لطبيعة مهامهن، مع تفوق طفيف لفئة الأستاذات نتيجة للطابع المنهجي والمنظم لوظيفتهن.

أما بخصوص الحرية في اتخاذ القرار، فقد أقر 78.51% من العاملات بأن لديهن درجة من الحرية في تقرير كيفية أداء المهام، وشملت هذه النسبة 34% أستاذات، و26.51%

مشرفات، و18% إداريات. بينما صرحت 21.42% بعدم وجود حرية كافية في التقرير، وكانت هذه النسبة الأعلى بين الإداريات بنسبة 10%، ثم المشرفات بنسبة 7.42%، وأخيراً الأستاذات بنسبة 4%

التعليق السوسيولوجي :

سوسيولوجيًا، تعكس هذه المعطيات وجود تنظيم إداري نسبي داخل المؤسسة التربوية، حيث يتم تحديد المهام بشكل واضح للعاملات. هذا الوضع يساهم في تقليص التوترات المهنية الناتجة عن الغموض الوظيفي، ويعزز الإحساس بالاستقرار والمسؤولية. غير أن الجانب المتعلق بـ الحرية في اتخاذ القرار يُظهر أن هذه الحرية تختلف باختلاف الفئة المهنية: فـ الأستاذات، باعتبارهن يتمتعن بقدر من الاستقلالية البيداغوجية في تسيير الدروس والتفاعل مع التلاميذ، يتمتعن بأعلى نسبة من حرية القرار. أما المشرفات، فتمارس قراراتهن في نطاق ضيق يخضع للتنظيم والانضباط الإداري، فيما تعد الإداريات الأكثر خضوعاً للقرارات الفوقية، ما يفسر انخفاض نسبة شعورهن بحرية التقرير.

إن العلاقة بين وضوح المهام وحرية القرار تُعد مؤشرًا على مدى التوازن بين الهيكلة والمرونة داخل المؤسسة. فبينما يُسهم وضوح المهام في زيادة الكفاءة وتقليل الالتباس، تظل حرية اتخاذ القرار عنصراً ضرورياً لتعزيز الثقة بالنفس والإبداع. وتكشف هذه النتائج عن حاجة المؤسسة إلى مزيد من تمكين الفئات الإدارية والمشرفة، عبر منحهن مجالاً أوسع للمبادرة واتخاذ القرار، بما يحقق عدالة وظيفية ويعزز الأداء العام ويخفف من البيروقراطية التي قد تعيق الدينامية المهنية داخل المؤسسة التربوية

جدول رقم (24) : يوضح العلاقة بين حجم العمل مناسب مع ملائمة المكتب .

ملائمة المكتب	نعم	لا	المجموع
---------------	-----	----	---------

الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

حجم العمل مناسب			
نعم	10	7	17
	52,63	53,84	53,12
لا	8	6	14
	42,10	46,15	43,75
3	1	0	1
	5,26	0.0 %	3,12
المجموع	19	13	32
	59,37	40,62	100.0 %

التحليل الإحصائي :

تكشف نتائج الجدول (24) عن تباين في تقييم العاملين لمدى ملاءمة المكتب لحجم العمل. فقد صرحت 52.63% من مجمل العينة أن المكتب الذي يعمل فيه يتلاءم مع حجم العمل الموكول إليهن، وتوزعت هذه النسبة كالتالي: 22.10% من الأستاذات، و 18.42% من المشرفات، و 12.10% من الإداريات، ما يشير إلى أن الأستاذات أكثر رضا نسبياً، ربما بسبب طبيعة مكاتبهن الأكثر خصوصية وتنظيماً مقارنة بباقي الفئات.

أما نسبة 53.84% ممن صرحن بعدم ملاءمة المكتب لطبيعة وحجم العمل، فقد توزعت كالتالي: 20.51% من الإداريات، و 18.46% من المشرفات، و 14.87% من الأستاذات. وتدل هذه الأرقام على أن الإداريات يعانين أكثر من ضيق المساحة أو نقص الوسائل المكتبية، وهو ما يُضعف ظروف أدائهن المهني. كذلك نجد أن 42.10% من العاملات (من فئات مختلفة) رأين أن حجم العمل بحد ذاته غير مناسب حتى لو كان المكتب مهياً، مما يعكس إشكالية في توزيع الأعباء أكثر من ضعف التجهيزات.

أما الفئة التي اختارت خياراً آخر (أخرى)، فقد شكلت 5.26% وأقرت جميعها بأن وضعية المكتب "مقبولة نسبياً" رغم وجود ضغط في المهام، وكانت الغالبية منهن من المشرفات بنسبة 3.15%، والأستاذات بنسبة 2.11%، بينما لم تُسجل أي نسبة من الإداريات ضمن هذا الخيار.

التعليق السوسيولوجي :

من منظور سوسيولوجي، يعكس هذا الجدول ازدواجية في المعاناة الوظيفية: المادية والمهنية. فالاختلال في التوازن بين حجم العمل وملاءمة المكتب يدل على وجود فجوة تنظيمية في توزيع الموارد داخل المؤسسة التربوية. يُلاحظ أن الإداريات - بحكم تواجدهن في الفضاءات المشتركة أو المكاتب المتعددة المهام - هن الأكثر تضرراً من عدم توفر فضاءات مناسبة، مما يؤثر مباشرة على راحتهم النفسية والمهنية. أما المشرفات، فبين تسيير الانضباط والتنقل بين الأقسام، لا يجدن دوماً مكاتب ثابتة أو ملائمة، بينما تبدو الأستاذات أكثر استقراراً من حيث المكان، لكنهن يشتكين من تراكم المهام مقابل مساحة مكتبية لا تواكب حجم العمل التحضيري والتقويمي.

هذا الوضع يعكس نمطاً إدارياً تقليدياً يفتقر إلى تصور شمولي يربط بين البيئة الفيزيائية (المكتب) وشروط الإنتاج المهني. إذ إن عدم ملاءمة المكتب من حيث الحجم أو العتاد لا يُعد فقط نقصاً في الوسائل، بل هو انعكاس رمزي على ضعف الاعتراف بالمجهودات المبذولة، خصوصاً لدى الفئات التي تؤدي أعمالاً تنظيمية وإدارية دقيقة. كما أن عدم تناسب المكتب مع حجم العمل يُضعف من الانتماء المهني ويزيد من احتمالات الاستنزاف الوظيفي.

الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

من ثم، فإن إعادة النظر في تصميم بيئة العمل وتوزيع المهام بالتساوي بين الفئات المختلفة لا يمثل فقط مطلباً تحسينياً، بل ضرورة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسات التربوية.

جدول رقم (25) : يوضح العلاقة بين الظروف الفيزيكية والتوزيع العادل

التوزيع العادل	الظروف الفيزيكية	نعم	لا	المجموع
نعم	12	10	22	68,75
لا	5	5	10	31,25
المجموع	17	15	32	100.0 %

التحليل الإحصائي :

تشير معطيات الجدول إلى أن 70% من المستجوبات عبّرن عن وجود علاقة إيجابية بين توفر ظروف العمل الفيزيكية الجيدة والتوزيع العادل للمهام. هذه النسبة توزعت بين الفئات كالتالي: 28% من الأساتذات، و25% من المشرفات، و17% من الإداريات. هذه المعطيات تدل على أن الأساتذات والمشرفات تحديداً يشعرن بأن تحسّن البيئة المادية في العمل يساهم في شعورهن بعدالة توزيع الأعباء، ما يعكس وعيهن التنظيمي العالي بمفهوم التوازن بين شروط العمل وواجباته.

في المقابل، بلغت نسبة من أقررن بعدم وجود علاقة واضحة بين الظروف الفيزيكية وتوزيع المهام 29.41%، توزعت بين: 13.23% من الإداريات، و10.29% من المشرفات، و5.88% من الأساتذات. ما يعني أن الإداريات هن الأكثر شعوراً بانعدام الترابط بين

الجانب المادي للعمل (كمكتب مناسب أو ظروف مكانية مريحة) وبين حجم المهام الموكلة إليهن، ربما بسبب شعورهن بتركز المهام الإدارية لديهن بغض النظر عن البيئة الفيزيائية. أما في السياق الآخر من الجدول، والذي يعكس العلاقة من زاوية مختلفة، فنلاحظ أن 66.66% ممن شملهن الاستطلاع (وبذات الفئات) أكدوا وجود ارتباط مباشر بين عدالة توزيع المهام وتحسين البيئة الفيزيائية. أي أن الإنصاف في توزيع الأعباء المهنية يُحفّز المؤسسات على تحسين الشروط الفيزيائية العامة. في حين اعتبر 33.23% من المستجوبات العكس، وأن الظرف المكاني لا يُعزز ولا يُقلل من شعور العدالة في المهام، وهي وجهة نظر غلبت لدى الإداريات بنسبة ملحوظة.

التعليق السوسيولوجي :

من منظور سوسيولوجي، يُظهر الجدول بوضوح العلاقة التبادلية بين الظروف الفيزيائية في بيئة العمل والشعور بالعدالة التنظيمية داخل المؤسسات التربوية. إذ إن توفر ظروف مناسبة (كمكتب مريح، تهوية، نظافة، إضاءة كافية...) ليس فقط عنصراً مادياً بل عامل رمزي يعكس احترام المؤسسة للعاملات وتقديرها لأدوارهن.

تبيّن من خلال البيانات أن فئة الأستاذات كانت الأكثر ارتباطاً بين الشرطين، مما يعكس أنهن يرين العدالة في التوزيع المهني تتبع من تمكين الجميع من فضاء عمل مريح. أما المشرفات، فربطن ذلك بإدارة التنقلات بين الأقسام وظروف الوقوف والتعامل مع التلاميذ، ما يجعل للفضاء الفيزيقي أثراً مباشراً على توزيع المهام اليومية. بينما الإداريات، اللواتي عبّرن بنسبة أعلى عن ضعف هذه العلاقة، يرين في عدم عدالة التوزيع أمراً هيكلياً يتجاوز العوامل البيئية، ومرتبباً أكثر بالتراتبية الوظيفية أو غموض المهام الإدارية المتراكمة.

الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

إن دلالة هذه النتائج تؤكد أن تحسين البيئة الفيزيكية للعمل لا يكتمل أثره بدون عدالة في التوزيع، والعكس صحيح. فغياب التوازن بين هذين البعدين يولد حالة من عدم الرضا المهني قد تؤدي إلى انخفاض الدافعية والشعور بالتمييز أو التهميش داخل المؤسسة. ولهذا فإن جودة الحياة الوظيفية لا تقف فقط على تجهيزات مادية، بل تركز أيضاً على عدالة تنظيمية وتوزيع منصف للأعباء المهنية بين العاملات بمختلف فئاتهن.

جدول رقم (26) : يوضح العلاقة بين تعويضات مقابل الأعمال الإضافية مع منح تحفيزات غير مادية .

المجموع	لا	نعم	تعويضات مقابل الأعمال
			الإضافية منح تحفيزات غير مادية
10	3	7	نعم
31,25	15,78	53,84	
22	16	6	لا
68,75	84,21	46,15	
32	19	13	المجموع

100.0 %	59,37	40,62	
---------	-------	-------	--

التحليل الإحصائي :

يشير الجدول رقم (26) إلى وجود تفاوت واضح في العلاقة بين الحصول على تعويضات مقابل الأعمال الإضافية ومنح التحفيزات غير المادية (مثل الإشادة، التقدير، الدعم المعنوي). من خلال التحليل الإحصائي، نلاحظ أن نسبة 53.84% من العائلات أكد أنهن يحصلن على تعويضات مالية مرفقة بتحفيزات غير مادية، وكانت هذه النسبة موزعة بين الأستاذات بنسبة 22%، والمشرفات بنسبة 18%، والإداريات بنسبة 13.84%، ما يعكس استفادة متفاوتة حسب الفئة. في المقابل، صرحت نسبة 15.78% من الموظفات أنهن لا يحصلن على تعويض مالي لكنهن يتلقين تحفيزاً غير مادي، وكانت النسبة الأكبر من الإداريات بنسبة 8.42%، تليها المشرفات بنسبة 4.21%، فالأستاذات بنسبة 3.15%، مما يدل على بعض التعويض الرمزي في غياب المقابل المادي. من جهة أخرى، أفرت نسبة 46.15% من العائلات بأنهن يتقاضين تعويضات مالية عن الأعمال الإضافية دون أي شكل من أشكال التحفيز المعنوي، وهو مؤشر على ضعف التقدير الرمزي رغم وجود البعد المادي، حيث توزعت هذه النسبة بين الإداريات بنسبة 20%، والأستاذات بنسبة 16.15%، والمشرفات بنسبة 10%. أما الفئة الأكثر تهميشاً فهي التي لا تستفيد لا من تعويضات ولا من تحفيزات، وبلغت نسبتها 84.21%، وهي موزعة بين الإداريات بنسبة 33.68%، والمشرفات بنسبة 29.47%، والأستاذات بنسبة 21.05%، ما يعكس فجوة كبيرة في آليات التحفيز داخل المؤسسة.

التعليق السوسيولوجي :

الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

سوسيولوجيًا، يعكس هذا الوضع ضعف ثقافة الاعتراف بالمجهودات في بيئة العمل التربوية، حيث يظهر بوضوح أن بعض الفئات، خصوصًا الإداريات، تعاني من تهميش مزدوج (مادي ومعنوي)، ما قد يؤدي إلى انخفاض الشعور بالانتماء وغياب الرضا الوظيفي. كما تكشف المعطيات عن غياب العدالة التحفيزية، حيث يتم التركيز أحيانًا على التعويض المالي وإغفال الجانب المعنوي الذي يُعد عنصرًا مهمًا في تعزيز جودة الحياة المهنية. كما توحى الأرقام بأن الإدارة لا تولي أهمية كافية للتحفيز الرمزي، الذي يُعتبر في الأدبيات السوسيولوجية أحد أدوات التماسك المؤسسي والاستقرار المهني، خاصة في بيئة يغلب عليها الطابع الجماعي كالمؤسسات التربوية.

جدول رقم (27) : يوضح اقتراحات النساء العاملات حول جودة الحياة الوظيفية .

الاقتراحات	التكرار	النسبة
توفير تحفيزات مادية ومعنوية (مكافآت ، منح ، تكريمات)	16	49%
تحسين ظروف العمل داخل المؤسسة (تهوية ، نظافة ، تجهيزات)	6	18,8%

الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية

إعادة النظر في التوزيع العادل للمهام بين الموظفين	5	15,6%
تعزيز برامج التكوين المستمر والتدريب المهني	5	15,62%
المجموع	32	100%

التحليل الإحصائي :

يتضح من خلال الجدول (27) أن أكثر المقترحات تكراراً من طرف الموظفين لتحسين جودة الحياة الوظيفية هو:

"توفير التحفيزات المادية والمعنوية"، حيث ورد هذا المقترح 16 مرة، بنسبة قدرها 49% من مجموع العينة وهذا يشير إلى أهمية عنصر التحفيز لدى الموظفين كعامل مركزي في تحقيق الرضا والاستقرار المهني في المرتبة الثانية جاء مقترح "تحسين ظروف العمل داخل المؤسسة"، والذي حصل على 6 تكرارات بنسبة 18,8% هو يعكس إدراكاً لواقع البيئة الفيزيائية للعمل مثل المكاتب، النظافة، التهوية، والتجهيزات التربوية.

أما مقترح "إعادة النظر في التوزيع العادل للمهام"، فقد ورد في 5 حالات بنسبة 15.6%، ما يبرز شعوراً بعدم العدالة في توزيع الأعباء بين الموظفين، خاصة في صفوف الإداريات والمشرفات. وأخيراً، حصل مقترح "تعزيز برامج التكوين والتدريب" أيضاً على 5 تكرارات بنسبة 15.6%، ما يدل على وعي متزايد بأهمية تطوير المهارات والكفاءات المهنية لضمان جودة الأداء تشير هذه المعطيات إلى أن معظم الموظفين يربطون بين جودة الحياة الوظيفية وبين عوامل نفسية ومادية وتنظيمية مرتبطة مباشرة بظروف العمل والتحفيز والتدريب .

التعليق السوسيولوجي :

تعكس الاقتراحات الواردة من طرف الموظفين تصورات جماعية حول النقائص الوظيفية في المؤسسة التربوية، والتي تتجلى في ثلاث مستويات مترابطة:

1-المستوى التحفيزي - الرمزي:

التركيز الكبير على مطلب "التحفيزات المادية والمعنوية" يبرز غياب الوظيفة الرمزية التي تقوم بها المؤسسة في الاعتراف بجهود العاملين. فالعاملات يبحثن عن أشكال من التقدير، سواء عبر الأجور أو الامتيازات أو حتى التقدير المعنوي، مما يشير إلى ضعف في البنية التحفيزية للمؤسسة.

2-المستوى البنوي - التنظيمي:

مقترحات "تحسين ظروف العمل" و"إعادة النظر في توزيع المهام" تعكس اختلالاً في الوظيفة التنظيمية، حيث تشير إلى غياب العدالة في تقسيم العمل وتهالك بيئة العمل المادية، ما يؤدي إلى تفكك في العلاقة بين الموظفة والمحيط المؤسسي، ويقلل من فاعلية الأداء المهني.

3-المستوى التكويني - التحديثي:

اقتراح "تعزيز برامج التكوين والتدريب" يدل على أن الموظفين يطمحون لتفعيل الوظيفة التطويرية داخل المؤسسة، ما يعكس وعياً متقدماً بأهمية التكوين المستمر في ترقية المسار المهني. لكنه في نفس الوقت يشير إلى ضعف البنية التكوينية القائمة، وعدم كفاية البرامج التدريبية الحالية لتلبية حاجات الواقع المهني المتغير. بالتالي، فإن هذه الاقتراحات تعبّر عن وعي سوسيومهني بمختلف جوانب الخلل داخل المؤسسة، وتسلط الضوء على أهمية إعادة بناء التوازن بين الوظائف التحفيزية، التنظيمية، والتكوينية، بما يضمن اندماجاً مهنيًا أفضل وتحقيق جودة وظيفية مستدامة.

مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة :

الفرضية الأولى: تؤثر الأعباء الوظيفية على جودة الحياة الوظيفية للمرأة العاملة في الوسط التربوي .

أظهرت النتائج أن غالبية الأستاذات، بنسبة تقارب 70%، يشعرن بالضغط الناتج عن الأعباء المهنية، مما يؤثر سلباً على جودة حياتهن الوظيفية. أما الإداريات، فقد أبدین شعوراً مشابهاً بنسبة تقارب 65%، في حين أظهرت المشرفات نسبة أقل قليلاً، حوالي 60%. هذا التفاوت قد يعكس اختلاف طبيعة المهام والمسؤوليات بين الفئات الثلاث، حيث تتحمل الأستاذة عبء التدريس المباشر وضغوط الطلبة، بينما تواجه الإداريات تحديات في التنظيم الإداري، والمشرفات في إدارة الفرق والأنشطة. بالتالي، الأعباء الوظيفية تمثل عامل ضغط رئيسي يؤثر على جودة الحياة المهنية لكل فئة، مع تفاوت في مستوى التأثير حسب طبيعة العمل.

الفرضية الثانية: يؤثر التدريب على جودة الحياة الوظيفية للمرأة العاملة في الوسط التربوي تؤكد النتائج أن التدريب يلعب دوراً إيجابياً في تحسين جودة الحياة الوظيفية، حيث عبرت حوالي 78% من المشرفات عن أهمية التكوين والتدريب في تطوير الأداء وزيادة الشعور بالكفاءة. بالنسبة للأستاذات، أبدت حوالي 72% اهتماماً ملحوظاً بالتدريب كوسيلة لتعزيز مهاراتهن، بينما أظهرت الإداريات نسبة أقل، حوالي 65%. يمكن تفسير هذا بأن المشرفات والأستاذات يحتاجن بشكل مباشر لتطوير مهاراتهن المهنية والتربوية، بينما الإداريات تركز على الجوانب الإدارية التي قد لا تتطلب نفس الكم من التدريب المستمر.

الفرضية الثالثة: تؤثر الحوافز المادية والمعنوية على جودة الحياة الوظيفية للمرأة العاملة في الوسط التربوي

أشارت النتائج إلى أن الإداريات كانت الأكثر تأثراً بالحوافز، حيث أبدت 70% منهن عدم الرضا عن البيئة الإدارية وخاصة فيما يتعلق بالعدالة في توزيع المهام والتقدير المهني. أما الأستاذات فقد عبرت 60% منهن عن نفس الشعور بعدم الرضا، في حين كانت نسبة المشرفات أقل قليلاً، حيث عبر 55% منهن عن استيائهن. يشير هذا إلى أن الإداريات، بسبب طبيعة عملهن المرتبطة بالتنظيم والمتابعة الإدارية، يكن أكثر حساسية لغياب الحوافز العادلة، في حين قد تتعامل الأستاذات والمشرفات مع هذه القضية ضمن ضغوط أخرى متعلقة بالطبيعة التربوية للعمل.

خلاصة:

تظهر الدراسة أن كل فئة من الفئات الثلاث (أستاذة، إدارية، مشرفة) تتأثر بالعوامل الثلاث بدرجات متفاوتة، مما يستوجب اعتماد سياسات موجهة لكل فئة وفقاً لخصوصيات مهامها. الأعباء المهنية تؤثر بشكل أكبر على الأستاذات، التدريب له أهمية كبيرة للمشرفات والأستاذات، أما الحوافز فتتمثل محور اهتمام الإداريات بدرجة أكبر.

مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة :

تنسجم نتائج هذه الدراسة المتعلقة بتمثلات المرأة العاملة في الوسط التربوي لجودة الحياة الوظيفية، مع ما توصلت إليه عدة دراسات سابقة تناولت أبعادًا مقاربة، وإن اختلفت السياقات والمؤسسات المدروسة.

ففي ضوء دراسة أحمد أمين حميل حول التمثلات الاجتماعية، تبين أن تمثلات الأفراد تتشكل بناءً على تفاعلاتهم اليومية مع بيئتهم المهنية والاجتماعية، وهو ما يتقاطع مع نتائج دراستنا، حيث أظهرت الأستاذات والمدرسات والإداريات تصورات متنوعة لجودة الحياة الوظيفية، متأثرة بطبيعة المهام، درجة الضغط، والاستجابة المؤسسية للحاجات المهنية. فهذه التمثلات لا تنفصل عن البيئة التربوية التي تنتمي إليها العاملات، وتنعكس إدراكًا ذاتيًا لأدوارهن وتقديرهن داخل المؤسسة.

أما فيما يخص دراسة عثمان مريم حول جودة الحياة الوظيفية في الوسط الصناعي من منظور إداري، فقد أكدت على أهمية الدعم الإداري والتقدير المعنوي في تحسين الأداء الوظيفي وخلق بيئة مستقرة للعاملين. وهذا ما تعززه نتائج هذه الدراسة، خصوصًا لدى فئة الإداريات، حيث كان واضحًا شعورهن بضعف العدالة في توزيع المهام وغياب التحفيز مقابل الأعمال الإضافية، مما انعكس على تمثلاتهن السلبية لجودة الحياة الوظيفية.

وفيما يتعلق بنتائج دراسة بوشلوش عبد الحليم التي ركزت على تأثير جودة الحياة الوظيفية على رغبة المغادرة لدى الأساتذة الجامعيين، فقد أشارت إلى أن انخفاض جودة الحياة المهنية يؤدي إلى تنامي الرغبة في ترك العمل. وقد لاحظنا تشابهًا مع نتائجنا، خاصة في ما عبرت عنه بعض الأستاذات من شعور بعدم التقدير وعدم التكافؤ في بيئة العمل، ما قد يُولد لديهن رغبة ضمنية في البحث عن بيئة عمل بديلة أكثر دعمًا واحتواءً.

كما تتقاطع نتائج دراستنا مع ما توصلت إليه دراسة أمينة بنت محمد، التي شددت على أهمية التكوين والتدريب المهني المستمر في دعم الكفاءة والرضا المهني، وهي نتيجة أكدتها كذلك المشرفات والأستاذات في هذه الدراسة، حيث أشرن إلى الدور الفاعل للدورات التكوينية في تطوير الأداء وتحسين التفاعل مع المهام اليومية.

وأخيراً، تؤكد دراسة رشا حمدوش على أن غياب الحوافز بنوعها المادية والمعنوية يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا المهني، وهو ما ينعكس أيضاً في نتائجنا خاصة بالنسبة لفئة الإداريات، اللواتي عبّرن عن غياب التحفيز مقابل الأعمال الإضافية، بالإضافة إلى ضعف في التقدير الإداري، مما أثر سلباً على تمثلاتهن لجودة الحياة الوظيفية.

خلاصة المناقشة:

يتّضح من خلال المقارنة أن نتائج هذه الدراسة تتوافق بدرجة كبيرة مع الدراسات السابقة، خاصة فيما يتعلق بتأثير الأعباء المهنية، وضعف التحفيز، وأهمية التدريب والتكوين، مما يُعزز من مصداقية النتائج ويؤكد وجود أنماط تمثل متقاربة لجودة الحياة الوظيفية لدى النساء في مختلف السياقات المهنية، وإن اختلفت البيئات والقطاعات.

مناقشة النتائج في ضوء المقاربة البنائية الوظيفية :

تعتمد المقاربة البنائية الوظيفية على تصور المجتمع كنظام مترابط من البنى، يؤدي كل جزء منه وظيفة معينة تساهم في الحفاظ على استقرار الكل. ومن هذا المنظور، يُنظر إلى المؤسسة التربوية كوحدة اجتماعية تضم عدة أدوار ووظائف، يُنتظر من الأفراد داخلها— ومن بينهم المرأة العاملة أن يحققوا توازناً بين متطلبات الأداء ومتغيرات البيئة المهنية. ويمكن من خلال هذه الرؤية تحليل نتائج الفرضيات الثلاث التي بُنيت عليها هذه الدراسة.

أولاً: الفرضية المتعلقة بتأثير الأعباء المهنية على جودة الحياة الوظيفية

أظهرت النتائج أن نسبة كبيرة من النساء، خاصة من فئة الأستاذات، عبّرن عن شعورهن بضغط الأعباء المهنية، وهو ما يؤثر بشكل مباشر على إدراكهن لجودة حياتهن الوظيفية. وفقاً للمقاربة البنائية الوظيفية، فإن أي اختلال في توازن المهام أو توزيع الأدوار داخل النظام يؤدي إلى اضطراب في أداء الأفراد لوظائفهم، وبالتالي تراجع في فعالية النظام ككل. فالعاملات اللواتي يشعرن بالإرهاق أو غياب التوازن في المهام يعانين من صعوبة في التكيف مع المتطلبات، مما يؤثر على أدائهن وانسجامهن المهني. وهذا ما يتطلب إعادة هيكلة التنظيم الداخلي لتوزيع الأدوار بشكل يحقق الانسجام والاستقرار الوظيفي.

ثانياً: الفرضية المتعلقة بتأثير التدريب والتكوين على جودة الحياة الوظيفية

بيّنت النتائج أن معظم العاملات، خاصة المشرفات والإداريات، يعتبرن أن التكوين والتدريب يساهمان بشكل كبير في تحسين الأداء وتعزيز الشعور بالكفاءة. في ضوء المقاربة البنائية الوظيفية، يُمثل التكوين وظيفة اجتماعية أساسية تُمكن الأفراد من التكيف مع متغيرات المؤسسة وتحقيق اندماج مهني أفضل. فكل بنية داخل النظام التربوي تحتاج إلى دعم مستمر وتحديث للمهارات حتى تستمر في أداء وظيفتها بفعالية. وعليه، فإن غياب فرص التكوين أو عدم انتظامها يؤثر سلباً على قدرة الفاعلين (وخاصة الإداريات) على مسايرة متطلبات العمل، مما يحدث خللاً وظيفياً على مستوى المؤسسة ككل.

ثالثاً: الفرضية المتعلقة بتأثير الحوافز المادية والمعنوية على جودة الحياة الوظيفية

أظهرت النتائج أن نسبة هامة من العاملات، خاصة من فئة الإداريات، أبدین استياءً من غياب الحوافز أو عدم التقدير مقابل الأعمال الإضافية. وهنا تفسر المقاربة البنائية الوظيفية

هذه النتائج بكون التحفيز—سواء المادي أو المعنوي—يُعد آلية داخلية للحفاظ على توازن النظام وتحقيق التكامل بين أجزائه. فعندما تقوم الإدارة بتقدير مجهودات العاملات، فإنها تعزز من شعور الانتماء وتدعم استقرار النظام المهني. أما غياب التحفيز، فيُفضي إلى ضعف الالتزام، وتراجع الأداء، ما يؤدي إلى اضطراب في الأداء العام لوظائف المؤسسة، ويهدد بانفصال بعض العناصر عن النسق الكلي.

خلاصة المناقشة النظرية:

من خلال ربط النتائج بالمقاربة البنائية الوظيفية، يتّضح أن جودة الحياة الوظيفية للمرأة العاملة في الوسط التربوي ترتبط بوظائف متعددة في المؤسسة، تبدأ من تنظيم المهام، مروراً بتوفير فرص التكوين، وانتهاءً بالتحفيز والتقدير. وعليه، فإن أي قصور في هذه الوظائف ينعكس سلباً على تمثيلات العاملات ورضاهن المهني، مما يستوجب تدخلاً تنظيمياً يعيد التوازن البنيوي لضمان استمرارية النظام التربوي بكفاءة

الإقتراحات : بناءاً على نتائج الدراسة الميدانية نحاول أن نقدم نموذج مقترح لجودة الحياة الوظيفية في الوسط التربوي

نموذج مقترح لجودة الحياة الوظيفية للمرأة العاملة في الوسط التربوي

أولاً :معلومات عامة النموذج المقترح

عنوان النموذج المقترح : تعزيز الجودة الوظيفية للمرأة العاملة في الوسط التربوي .

المجال : الموارد البشرية ، تطوير الأداء المهني .

الفئة المستهدفة : المعلمات ، الإداريات ، المشرفات .

ثانياً :أهداف المشروع

أهداف عامة : تحسين بيئة العمل للمرأة العاملة في الوسط التربوي

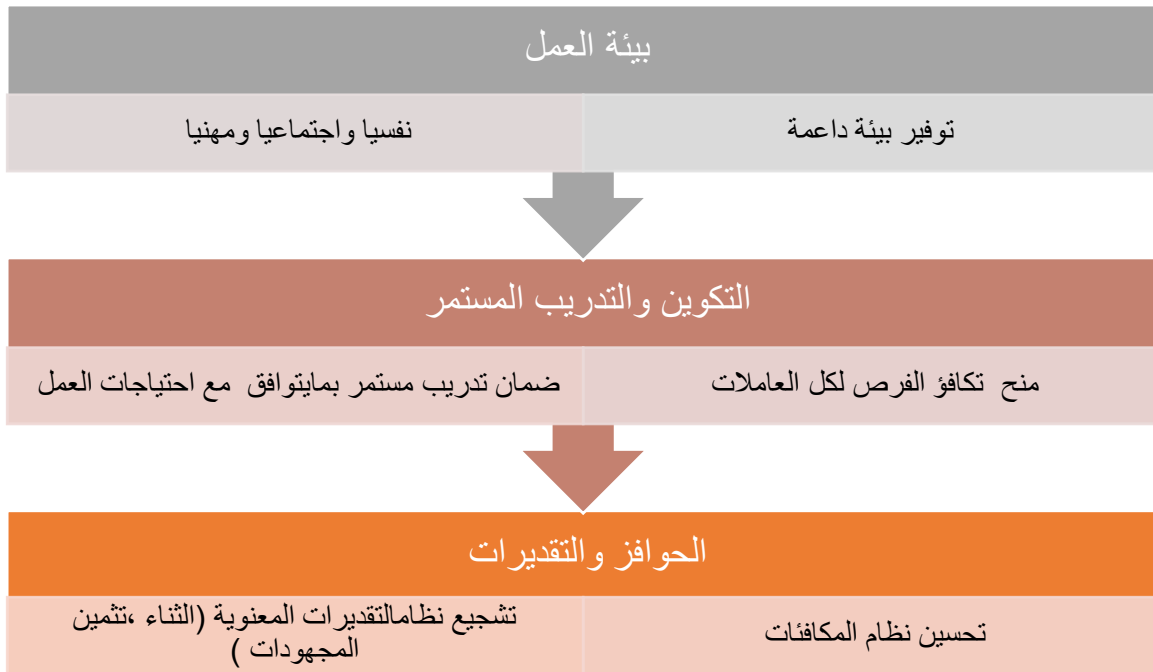
أهداف خاصة :

- تمكين المرأة العاملة من المشاركة في اتخاذ القرارات
- تمكينها من التدريب والتكوين المستمر لرفع من أدائها وكفاءتها التكوين المستمر
- دعم التوازن بين الحياة المهنية والأسرية
- تعزيز آليات التحفيز المادي والمعنوي

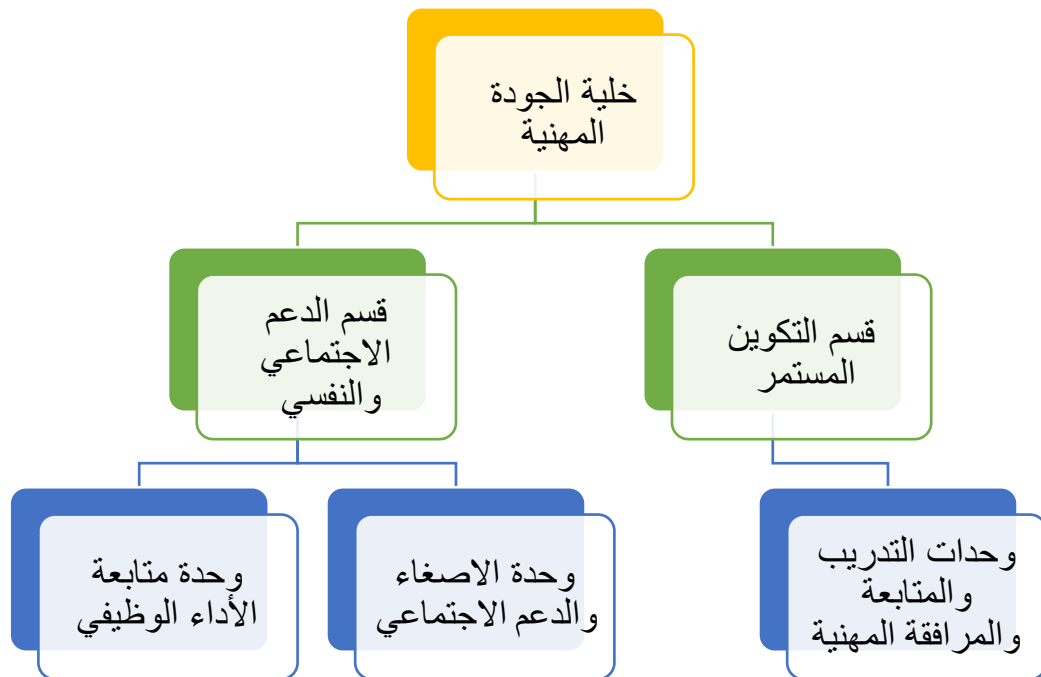
رابعاً :

متطلبات تعزيز الجودة الوظيفية للمرأة العاملة في الوسط التربوي

الفصل الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية



خامسا : مقترح خلية : الجودة المهنية في المؤسسات التربوية



يمكن ادراج هذه الخلية في المؤسسات التربوية من أجل التحسين من بيئة العمل

سادسا : النتائج المتوقعة :



من اعداد: الطالبة بوسنة خفيظة

خلاصة الفصل :

في هذا الفصل، تناولنا الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية، حيث بدأنا بتحديد أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المناسبة لمجتمع الدراسة. بعد ذلك، تم التعريف بالعينة المختارة، موضحين سبب اختيار المسح الشامل كأفضل طريقة لتحقيق أهداف الدراسة. كما استعرضنا الأساليب التي استخدمناها لوصف خصائص العينة وتحليل البيانات.

ثم قمنا بعرض البيانات الميدانية بشكل منظم من خلال جداول مصنفة، وتم تحويل هذه البيانات من الشكل الكمي إلى الكيفي لفهم أعمق للظواهر المدروسة. استخلصنا مجموعة من النتائج التي ناقشناها بعناية في ضوء فرضيات الدراسة، بالإضافة إلى تحليلها وفق المنظور النظري للمقاربة البنائية الوظيفية. واختتمنا الفصل بتقديم نموذج مقترح يهدف إلى تحسين الجودة الوظيفية في الوسط التربوي.

الخاتمة :

فإن الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو فهم العوامل المؤثرة على جودة الحياة الوظيفية للمرأة العاملة في الوسط التربوي، وذلك من خلال تحليل الأعباء الوظيفية، والتدريب، والحوافز. سعت الدراسة إلى تقديم صورة واضحة ومتكاملة تساعد في التعرف على نقاط القوة والضعف في بيئة العمل، تمهيداً لوضع حلول عملية تساهم في تحسين جودة الحياة المهنية للمرأة العاملة، وتعزيز فاعليتها واستقرارها في المؤسسة التربوية .

- 1-أبو مصلح معدل، علم الاجتماع، دار المشرق الثقافي، الأردن، 2008.
- 2-إبراهيم عبد الله، الجودة الوظيفية في المؤسسات التعليمية، دار النشر الجامعي، القاهرة، 2009.
- 3-إسماعيل فاخر عاقل، مدارس علم النفس، دار الملايين، بيروت، 1977.
- 4-البلوشي مريم، وسعيد الظفري، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 2019.
- 5- بلال بنيونس، تصميم البحوث الإجتماعية، دار النور، الجزائر، 2020.
- 6- بهجة راضي، هشام يوسف العربي، إدارة الجودة الشاملة، شركة الروابط، القاهرة، 2016.
- 7- حسن شحاتة، المرأة والعمل: التحديات والفرص، مكتبة الإنجلو المصرية، القاهرة، 2010.
- 8- حسان عبد القادر، دليل تصميم الاستبانات في البحوث التربوية، دار الفكر، عمان، 2018.
- 9-حسين النعيمي، إدارة الحوافز في المؤسسات التعليمية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2010.
- 10-رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، زعياش للطباعة والنشر، 2012.

- 11-سامي محمود، إدارة الجودة الوظيفية في المؤسسات، مكتبة الإنجلو المصرية، القاهرة، 2015.
- 12-سهيل محمد عباس، علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل، عمان، 2007.
- 13-عبد الغني محمد، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2018.
- 14-عبد الله رمضان، أدوات البحث الكمي في العلوم الاجتماعية، دار الفجر، القاهرة، 2017.
- 15-عبد الله علي، مفاهيم العلوم الاجتماعية، دار الفارابي، بيروت، 2011.
- 16-عادل عبد الرحمان، الحوافز المعنوية ودورها في تعزيز الأداء الوظيفي، دار الكتب العلمية، بيروت، 2009.
- 17-علي حسين، الجودة في التعليم: الأسس والتطبيقات، دار الفكر العربي، القاهرة، 2021.
- 18-كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة، بيروت، 1984.
- 19-كاظم أمينة محمد، المؤتمر القومي السنوي 11 للتعليم، جامعة عين شمس، 2020.
- 20-محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء، مصر، 2005.
- 21-محمد راتب النابلسي، المرأة: مكانتها وحقوقها وواجباتها، دار الفكر، دمشق، 2000.
- 22-نبيل محمد توفيق السمالوطي، الدين والبناء الاجتماعي، دار الشرق، جدة، 1981.
- 23-يوسف عبد الرحمان، مناهج البحث في العلوم التربوية، دار جامعة حلب، 2019.

ثانيا : المعاجم والقواميس :

- 1-أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 2009.
- 2-ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، 1994.
- 3- جبران مسعود، رائد الطلاب: معجم لغوي عصري، دار العلم للملايين، بيروت، 1967.
- 4-جون لابلونش جبونتاليس، معجم مصطلحات التحليل النفسي، ترجمة مصطفى الحجازي، لبنان، 1997.
- 5-شوقي ضيف، المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، مصر، 2004.
- 6-معجم المعاني الجامع، بيروت، 2005.

ثالثاً: المقالات و المجالات العلمية :

- 1-أمين حميل، التمثلات الاجتماعية: مفترق الطرق العلوم الاجتماعية، مجلة أفكار وآفاق، 2025.
- 2-آمنة الراشدية وآخرون، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة علمية، جامعة أسيوط، 2024.
- 3-بن ميسيه فوزية وضيف غنية، الالتماسات الاجتماعية، مجلة المعيار، 2021.
- 4-بوشلوش عبد الحليم، أثر جودة الحياة الوظيفية على الرغبة في المغادرة، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، 2023.

5- رشا حمدوش، دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وأداء العاملين، مجلة جامعة البعث، 2022.

6- صلاح الدين الهييتي، أثر تطوير المسار الوظيفي في رضا العاملين، مجلة جامعة دمشق، 2004.

7- عثمان مريم، دور مؤشرات جودة الحياة الوظيفية في تطوير أداء الموارد البشرية، مجلة ميلاف، 2023.

الرسائل والأطروحات الجامعية :

1- أحمد العابدي، أثر التكوين على تنمية الموارد البشرية، رسالة ماجستير، جامعة وهران، 2012.

2- حنان مساعدي، الوسط المدرسي ودوره في ترسيخ أبعاد التربية البيئية، أطروحة دكتوراه، جامعة بسكرة، 2019-2020.

3- مريم قواجلية وحياء وكواسح، فعالية برامج التدريب في تحسين الأداء، مذكرة ماستر، جامعة المسيلة، 2014-2015.

المراجع بالإنجليزية :

1. Giddens, Anthony. Sociology, 6th Edition, Polity Press, Cambridge, 2006

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم : العلوم الاجتماعية .

التخصص : سنة ثانية ماستر علم اجتماع " التنظيم والعمل " .

**إستبيان حول " تمثلات المرأة العاملة في الوسط التربوي لجودة
الحياة الوظيفية "**

دراسة ميدانية على عينة من العاملات ب ثانوية السعيد زروقي برج بوعريريج

تحت إشراف الأستاذة

د. حاج كولة غنية

من اعداد الطالبة :

بوسنة حفيظة

الموسم الجامعي : 2024-2025

المحور الأول : البيانات الشخصية

1-الفئة العمرية :

من { 30-25 } من { 41-31 }

{ 42 فما فوق }

2-الحالة الاجتماعية :

عزباء متزوجة مطلقة
أرملة

3-عدد الابناء :

{ 1 الى 3 } { من 4 الى 6 }

{ 6 فما أكثر }

4-نوعية السكن :

ملك ايجار

5-مكان السكن :

حضري شبه حضري

ريفي

6-المستوى التعليمي :

ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐
جامعي ☐ اخرى ☐

7-الاقدمية :

[من سنة الى 5 سنوات] ☐ [من 6 سنوات الى 10] ☐
[10سنوات فأكثر] ☐

المحور الثاني : الابعاء المهنية وأثرها على جودة الحياة الوظيفية .

8- هل مهامك في العمل واضحة ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كان لا لماذا

.....؟

9-هل توزيع المهام في المؤسسة عادل ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الاجابة لا لماذا ؟

.....

.....

.....

10- هل تسند اليك مهام اضافية خارج اطار العمل الرسمي ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الاجابة بنعم لماذا ؟

.....

.....

11- هل ترين أن هناك توازن بين الحياة المهنية والشخصية ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الاجابة لا لماذا؟

.....

.....

12- هل ترين أن كثرة المهام وتداخلها يسبب لك ضغوط عمل ؟ التفكير في تغيير القطاع ،

يؤثر على آدائي المهني ، التغيب ، الارهاق ، الاستقرار الأسري

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الاجابة بنعم لماذا

.....

.....

13- هل تشعرين بمسؤولية عن كل ما تنجزينه من مهام ؟

نعم ☐ لا ☐

14-هل حجم العمل الذي تتجزئنه مناسب لك ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الاجابة لا لماذا ؟

.....
.....

15-هل ترين أن المهام التي تؤدينها تفوق طاقتك الجسدية بسبب :

كثرة الاجتماعات ☐ المتابعة المستمرة ☐

الاشراف ☐ استقبال الأولياء ☐

16-هل لديك الحرية في تقرير كل شيء يخص عملك ؟

نعم ☐ لا ☐

17-هل مكتب عملك ملائم لانجاز أعمالك بسهولة ؟

نعم ☐ لا ☐

18-هل يتوفر محيط عملك على ظروف فيزيقية مناسبة لأداء عملك (التهوية ، الاضاءة ..)

نعم ☐ لا ☐

المحور الثالث : التدريب المهني وأثره على جودة الحياة الوظيفية .

19- هل نظمت مؤسستكم دورات تدريبية لموظفيها ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم ما نوعها ؟

.....
.....

20- هل استفاد كل الموظفين من هذه الدورات التكوينية ؟

نعم ☐ لا ☐

21- هل تم تنظيم هذه الدورات التدريبية ؟

داخل المؤسسة ☐ خارج المؤسسة ☐

22- كيف كانت هذه الدورات التدريبية على شكل :

ندوات ☐ محاضرات ☐ تربصات ☐ أخرى ☐

23- هل هذه الدورات التدريبية تتوافق مع طبيعة المهام التي تؤديها ؟

نعم ☐ لا ☐

24- هل مكنتم هذه الدورات التدريبية من تحسين أداء عملكم ؟

نعم ☐ لا ☐

25- مانوع التدريب الذي ترغبين في الحصول عليه لتحسين أدائك المهني ؟

.....
.....

26-هل يعبر افراد فريق العمل عن رأيهم فيما يخص قرارات التكوين بكل حرية ؟

نعم ☐ لا ☐

27-هل تعتقدين أن التدريب المهني يساهم في تحسين جودة المرأة في الوسط التربوي؟

نعم ☐ لا ☐

28-هل تتوفر في مكتبك الوسائل والأدوات الضرورية لأداء عملك ؟

نعم ☐ لا ☐

المحور الرابع : الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على جودة الحياة الوظيفية

29-هل تعمل مؤسستكم على تحفيز الموظفين وتشجيعهن للحصول على فرص الترقية ؟

نعم ☐ لا ☐

30-هل أنت راضية على الأجر والمكافآت المالية التي تتحصلين عليها من مؤسستك ؟

نعم ☐ لا ☐

31-هل ترغبين في البقاء في المؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

32-هل تتلقين مكافآت مالية مقابل جهودك الاضافية ؟

نعم ☐ لا ☐

33-هل ترين أن راتبك يتناسب مع حجم المهام التي تقومين بها

نعم ☐ لا ☐

لماذا.....
.....

34- هل توجد تعويضات مالية اضافية على الأعمال الاضافية مثل الأنشطة اللاصفية أو المهام الادارية ؟

نعم ☐ لا ☐

35- هل ترين أن العلاوات والترقيات تمنح بانصاف ؟

نعم ☐ لا ☐

36- هل تقدر الادارة والزملاء مجهوداتك ؟

نعم ☐ لا ☐

37- هل يتم تثمين مجهوداتك بشهادات تقدير أو تكريم في مؤسستكم ؟

نعم ☐ لا ☐

38- هل تحسين ان توفير حوافز أكبر سيؤدي الى تحسين جودة الحياة المهنية في المؤسسة التربوية ؟

نعم ☐ لا ☐

39- هل تمنح مؤسستكم تحفيزات غير مالية ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كان نعم :

تخفيض ساعات العمل ☐ مرونة في اوقات العمل ☐

40- ماهو مقترحك لجودة الحياة الوظيفية في قطاعك التربوي ؟

"جدول لمحكمي تقييم الإستمارة "

إسم الأستاذ	الرتبة العلمية	التخصص	الجامعة
نوي عمار	أستاذ محاضر	علم إجتماع	محمد البشير الإبراهيمي
بادي سامية	أستاذ محاضر	علم إجتماع	محمد البشير الإبراهيمي
بلمرابطه احمد	استاذ	علم النفس	محمد البشير الابراهيمى



الجمهورية العربية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريرج



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية
الرقم: 2025 / 213

إلى السيد: مدير ثانوية السعيد زروقي
- برج بوعريرج -

الموضوع: تربص تطبيقي في الوسط المهني للطلبة

تحية واحترام وبعد... في إطار تشجيع البحوث في الوسط المهني، نلتمس من سيادتكم المحترمة أنتم
مدير ثانوية السعيد زروقي - برج بوعريرج التفضل باستقبال الطالبة على مستوى مؤسستكم، وتسهيل
مهمتها من أجل إنمام مذكرة التخرج

الاسم واللقب	عنوان المشروع	التخصص	الفترة
- بوسنة حفيظة	"الجودة الوظيفية للمرأة العاملة في الوسط التربوي	السنة الثانية ماستر علم اجتماع تنظيم و عمل	الموسم الجامعي: 2025/2024

تقبلوا سيدي فائق التقدير والاحترام

الاستاذ:
- حاج كولة غنية



مباركية لحسن

Tableau croisé الرضا عن الاجر * تعويضات مقابل الاعمال الاضافية

تعويضات مقابل الاعمال الاضافية			فئة	
Total	لا	نعم		
9	4	5	Effectif	الرضا عن الاجر نعم
100,0%	44,4%	55,6%	% dans	الرضا عن الاجر
23	15	8	Effectif	لا
100,0%	65,2%	34,8%	% dans	الرضا عن الاجر
32	19	13	Effectif	Total
100,0%	59,4%	40,6%	% dans	الرضا عن الاجر

Tableau croisé كثرة المهام وتداخلها * الحرية في التقرير

الحرية في التقرير				
Total	لا	نعم		
19	8	11	Effectif	كثرة المهام وتد نعم
100,0%	42,1%	57,9%	% dans	اخذها
			كثرة المهام وتداخلها	
13	6	7	Effectif	لا
100,0%	46,2%	53,8%	% dans	كثرة المهام وتداخلها
32	14	18	Effectif	Total

100,0%	43,8%	56,3%	% dans كثرة المهام وتداخلها
--------	-------	-------	--------------------------------

Tableau croisé الشعور بالمسؤولية * الاقدمية

الاقدمية					
Total	من 10 سنوات فاكثرا	من 6 سنوات الى 10	من سنة الى 5 سنوات		
28	10	9	9	Effectif	الشعور بالمسؤولية نعم
100,0%	35,7%	32,1%	32,1%	% dans	الشعور بالمسؤولية
4	2	1	1	Effectif	لا
100,0%	50,0%	25,0%	25,0%	% dans	الشعور بالمسؤولية
32	12	10	10	Effectif	Total
100,0%	37,5%	31,3%	31,3%	% dans	الشعور بالمسؤولية

Tableau croisé حجم العمل مناسب * الحالة ا ج

Total	الحالة ا ج
-------	------------

	مطلقة	متزوجة	عزباء		
17	3	9	5	Effectif	حجم العمل مناسب نعم
100,0%	17,6%	52,9%	29,4%	% dans	حجم العمل مناسب
14	0	11	3	Effectif	لا
100,0%	0,0%	78,6%	21,4%	% dans	حجم العمل مناسب
1	0	1	0	Effectif	3
100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	% dans	حجم العمل مناسب
32	3	21	8	Effectif	Total
100,0%	9,4%	65,6%	25,0%	% dans	حجم العمل مناسب

Tableau croisé تنظيم المؤسسة للدورات * استفادة الموظفين من الدورات

	استفادة الموظفين من الدورات			
Total	لا	نعم		
17	9	8	Effectif	تنظيم المؤسسة للدورات نعم
100,0%	52,9%	47,1%	% dans	تنظيم المؤسسة للدورات
15	12	3	Effectif	لا
100,0%	80,0%	20,0%	% dans	تنظيم المؤسسة للدورات
32	21	11	Effectif	Total
100,0%	65,6%	34,4%	% dans	تنظيم المؤسسة للدورات

Tableau croisé تحسين الدورة للاداء * تنظيم الدورات

تنظيم الدورات					
Total	21	3	داخل المؤسسة	خارج المؤسسة	
22	0	1	12	9	Effectif تحسين الدورة للاداء نعم
100,0%	0,0%	4,5%	54,5%	40,9%	% dans تحسين الدورة للاداء
9	1	0	3	5	Effectif لا
100,0%	11,1%	0,0%	33,3%	55,6%	% dans تحسين الدورة للاداء
31	1	1	15	14	Effectif Total
100,0%	3,2%	3,2%	48,4%	45,2%	% dans تحسين الدورة للاداء

Tableau croisé ملائمة المكتب * توفر الوسائل في المكتبة

توفر الوسائل في المكتبة			
Total	لا	نعم	
19	6	13	Effectif ملائمة المكتب نعم

100,0%	31,6%	68,4%	% ملائمة المكتب	
13	8	5	Effectif	لا
100,0%	61,5%	38,5%	% ملائمة المكتب	
32	14	18	Effectif	Total
100,0%	43,8%	56,3%	% ملائمة المكتب	

Tableau croisé الأقدمية * التدريب يساهم في تحسين الجودة

		التدريب يساهم في تحسين الجودة		
		لا	نعم	
الاقدمية	من سنة الى 5 سنوات	3	7	Effectif
100,0%	30,0%	70,0%	% الاقدمية	
الاقدمية	من 6 سنوات الى 10	4	6	Effectif
100,0%	40,0%	60,0%	% الاقدمية	
الاقدمية	من 10 سنوات فاكثر	6	6	Effectif
100,0%	50,0%	50,0%	% الاقدمية	
		13	19	Effectif
100,0%	40,6%	59,4%	% الاقدمية	Total

Tableau croisé الرغبة في البقاء * التحفيز على الترقية

		التحفيز على الترقية	
Total		لا	نعم

16	5	11	Effectif	الرغبة في البقاء نعم
100,0%	31,3%	68,8%	% dans الرغبة في البقاء	
16	10	6	Effectif	لا
100,0%	62,5%	37,5%	% dans الرغبة في البقاء	
32	15	17	Effectif	Total
100,0%	46,9%	53,1%	% dans الرغبة في البقاء	

Tableau croisé الرضا عن الاجر * تقدير الادارة للمجهودات

تقدير الادارة للمجهودات				
Total	لا	نعم		
9	6	3	Effectif	الرضا عن الاجر نعم
100,0%	66,7%	33,3%	% dans الرضا عن الاجر	
23	14	9	Effectif	لا
100,0%	60,9%	39,1%	% dans الرضا عن الاجر	
32	20	12	Effectif	Total

100,0%	62,5%	37,5%	% dans الرضا عن الاجر
--------	-------	-------	--------------------------

Tableau croisé تثمين المجهودات بشهادات * تعويضات مقابل الاعمال الاضافية

تعويضات مقابل الاعمال الاضافية				
فئة				
Total	لا	نعم		
16	8	8	Effectif	تثمين المجهودات بشهادا نعم
100,0%	50,0%	50,0%	% dans	ت
			تثمين المجهودات بشهادات	
16	11	5	Effectif	لا
100,0%	68,8%	31,3%	% dans	
			تثمين المجهودات بشهادات	
32	19	13	Effectif	Total
100,0%	59,4%	40,6%	% dans	
			تثمين المجهودات بشهادات	

Tableau croisé تقدير الادارة للمجهودات * راتبك يتناسب مع مهامك

راتبك يتناسب مع مهامك				
Total	لا	نعم		
12	10	2	Effectif	تقدير الادارة للمجهودا نعم
100,0%	83,3%	16,7%	% dans	ت
			تقدير الادارة للمجهودات	
20	11	9	Effectif	لا

100,0%	55,0%	45,0%	% dans تقدير الادارة للمجهودات	
32	21	11	Effectif	Total
100,0%	65,6%	34,4%	% dans تقدير الادارة للمجهودات	

Tableau croisé وضوح المهام * الحرية في التقرير

		الحرية في التقرير		Effectif	وضوح المهام نعم
Total		لا	نعم		
28	11	17			
100,0%	39,3%	60,7%	% dans وضوح المهام		
4	3	1	Effectif		لا
100,0%	75,0%	25,0%	% dans وضوح المهام		
32	14	18	Effectif		Total
100,0%	43,8%	56,3%	% dans وضوح المهام		

Tableau croisé حجم العمل مناسب * ملائمة المكتب

		ملائمة المكتب			
Total	لا	نعم			
17	7	10	Effectif	حجم العمل مناسب نعم	
100,0%	41,2%	58,8%	% dans	حجم العمل مناسب	
14	6	8	Effectif	لا	
100,0%	42,9%	57,1%	% dans	حجم العمل مناسب	
1	0	1	Effectif	3	
100,0%	0,0%	100,0%	% dans	حجم العمل مناسب	
32	13	19	Effectif	Total	
100,0%	40,6%	59,4%	% dans	حجم العمل مناسب	

Tableau croisé التوزيع عادل * الظروف الفيزيائية

		الظروف الفيزيائية			
Total	لا	نعم			
22	10	12	Effectif	التوزيع عادل نعم	
100,0%	45,5%	54,5%	% dans	التوزيع عادل	
10	5	5	Effectif	لا	
100,0%	50,0%	50,0%	% dans	التوزيع عادل	
32	15	17	Effectif	Total	

100,0%	46,9%	53,1%	% التوزيع عادل
--------	-------	-------	----------------

Tableau croisé منح تحفيزات غير مادية * تعويضات مقابل الاعمال الاضافية

تعويضات مقابل الاعمال الاضافية		فئة		Effectif	منح تحفيزات غير مادية نعم
Total	لا	نعم			
10	3	7			
100,0%	30,0%	70,0%	% dans		
			منح تحفيزات غير مادية		
22	16	6		Effectif	لا
100,0%	72,7%	27,3%	% dans		
			منح تحفيزات غير مادية		
32	19	13		Effectif	Total
100,0%	59,4%	40,6%	% dans		
			منح تحفيزات غير مادية		

Tableau croisé الاعدمية * المستوى التعليمي

المستوى التعليمي						Effectif	من سنة الى 5 سنوات	الاعدمية
Total	اخرى	جامعي	ثانوي	متوسط	ابتدائي			
10	0	4	2	1	3			

100,0%	0,0%	40,0%	20,0%	10,0%	30,0%	% dans الالاقدمية	من 6 سنوات الى 10	Effectif
10	0	7	3	0	0			
100,0%	0,0%	70,0%	30,0%	0,0%	0,0%	% dans الالاقدمية	من 10 سنوات فاكثر	Effectif
12	1	8	2	0	1			
100,0%	8,3%	66,7%	16,7%	0,0%	8,3%	% dans الالاقدمية	Total	Effectif
32	1	19	7	1	4			
100,0%	3,1%	59,4%	21,9%	3,1%	12,5%	% dans الالاقدمية		