



مجلة كلية التربية

تفعيل دور الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ في تحسين  
جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال  
(مستل من رسالة ماجستير)

اعداد

أ.د/ السيد سلامة الخميسي  
أستاذ أصول التربية المتفرغ  
بقسم أصول التربية  
كلية التربية - جامعة دمياط

رشا زكريا السيد النجار  
باحثة ماجستير بقسم أصول التربية  
كلية التربية - جامعة دمياط

أ.م.د/ مروة ماهر قوطة  
أستاذ أصول التربية المساعد  
بقسم أصول التربية  
كلية التربية - جامعة دمياط

أ.د/ جيهان لطفي محمد  
أستاذ أصول تربية الطفل  
بقسم العلوم التربوية  
كلية التربية للطفولة المبكرة  
جامعة بورسعيد

٢٠٢٥-١٤٤٦

تفعيل دور الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ في تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال

**المستخلص:**

هدف البحث إلى تفعيل دور الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ في تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال وقد استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة البحث من (١٣٠٢) معلمة وموجهة رياض أطفال، وبعض الخبراء التربويين، وقد استخدم البحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وكان من أهم النتائج التي توصل إليها البحث: تحديد أهم المتطلبات اللازمة لتفعيل دور الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ في تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال، والتي انحصرت في متطلبات تشريعية ، ومتطلبات مادية، ومتطلبات داخل بيئة العمل، ومتطلبات خارج بيئة العمل.

**الكلمات المفتاحية:** الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠، جودة الحياة الوظيفية، معلمات رياض الأطفال

---

**Activating the role of the National Strategy for the Empowerment of Egyptian Women 2030 in Improving the quality of working life for kindergarten teachers**

**Abstract:**

The research aims to activate the role of the national strategy to empower Egyptian women 2030, Improving the quality of the work life of kindergarten teachers. The research used the descriptive method. The research sample consisted of 1302 kindergarten teachers and mentors and some educational experts, The research used the questionnaire as a tool for collecting data, and one of the most important results that the research reached was identifying the most important requirements necessary to activate the role of the national strategy to empower Egyptian women 2030 in improving the quality of professional life for kindergarten teachers. Which were limited to legislative requirements, material requirements, requirements within the work environment, and requirements outside the work environment.

**Keywords:** National Strategy for Empowering Egyptian Women 2030, Quality of Work Life, Kindergarten Teachers.

## مقدمة:

يعد التعليم محورًا رئيسًا لتحقيق نهضة وتقدم أي أمة وتطورها وخاصة التعليم في الصغر، لما له من دور في إعداد النشء، وتعد معلمة رياض الأطفال من ركائز العملية التربوية التي يتم البدء منها، فهي المسؤولة عن تحقيق أهداف العملية التعليمية المتعلقة بنمو الأطفال الذين هم رجالات وأمهات المستقبل، حيث أنهم في تلك المرحلة بحاجة إلى التشجيع المستمر من معلمات الروضة لتنمية حب العمل، وغرس روح التعاون والمشاركة الإيجابية، والاعتماد على النفس والثقة فيها، واكتساب المهارات اللغوية والاجتماعية، لذا يعد الاهتمام بالحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال وفقًا للمعايير العالمية وفي ظل المتغيرات المعاصرة والمتطورة والتي تتناسب مع هذه المرحلة من القضايا الهامة التي ينبغي إلقاء الضوء عليها والاهتمام بها. (عثمان، ٢٠١٩، ص ٣٤٥).

وتحتاج معلمة رياض الأطفال خاصة لتحسين جودة حياتها نظرا لكثرة الضغوط التي تتعرض لها أثناء العمل أو خارجه في محاولة للتوازن بين حياتها الاجتماعية وحياة العمل فمهنة التدريس تتطلب من المعلمين أداء مهام عديدة وأدوار متنوعة وهم في حاجة ماسة إلي تحسين حياتهم وخاصة الوظيفية حيث يعتبر العمل من أهم أبعاد جودة الحياة ويحتل مكانة كبيرة في حياة الإنسان الذي يقضي مايقرب من ثلث حياته في العمل.

وقد أشارت دراسة خنجر (٢٠١٨) إلى أهمية تحسين جودة الحياة لدى معلمات رياض الأطفال وتذليل الصعاب التي تواجههن، مع عقد لقاءات دورية لتحديد مصادر الضغوط التي تقع عليهن والعمل على حل المشاكل التي تسببها، وذلك نتيجة معاناة معلمات رياض الأطفال من ضغوط مهنية وهذا يرتبط أيضا بالضغوط الاجتماعية والمالية التي تؤثر في مستوى تقدير المعلمة لذاتها وشعورها بالقلق والتوتر وعدم الاستقرار النفسي ونظرة المجتمع لمعلمة الروضة.

ولقد ساهمت تعقيدات الحياة الحديثة ومتطلباتها وتحدياتها في زيادة الضغوط التي تقع على معلمة رياض الأطفال والتي تؤثر بشكل مباشر في جودة الحياة الوظيفية لديها، ومن ثم خفض الأداء الوظيفي لها، هذه الضغوط التي تشير إلى مجموعة من المتغيرات

النفسية والجسمية التي تحدث للفرد وتمثل تهديد له مثل مطالب العمل التي لا يمكن الوفاء بها، وعدم التلاؤم مع التزامات العمل، مما يهدد الفرد ويؤثر على سلامته النفسية وظهور بعض الأعراض مثل القلق وانخفاض تقدير الذات، كما قد يظهر بعض الإجهاد الفسيولوجي الذي يتمثل في (ارتفاع ضغط الدم، ارتفاع معدل الكوليسترول، وغيرها) مما يؤدي إلى ضعف الأداء وانخفاض الفاعلية. (فلية؛ عبدالمجيد، ٢٠٠٥، ص ٣٠٥)

وتؤدي الضغوط التي تتعرض لها المعلمة إلى استنزاف انفعالي يتمثل في فقدان الاهتمام بالأطفال ونقص الدافعية والأداء التقليدي للعمل وفقد الابتكار ومقاومة التغيير.

ولهذا جاء الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية الداعم لإيجاد بيئة عمل آمنة وصحية وجيدة، تتوافر فيها أشكال مشاركة العاملين والمعلمين في عمليات الإدارة واتخاذ القرار، والتي تتمثل في العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، والتي تساهم بدورها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة والعاملين فيها والمتعاملين معها". (جاد الرب، ٢٠٠٨، ص ٩)

وأوصت دراسة خميس (٢٠١٩) بضرورة دعم وإدراك مفهوم جودة الحياة الوظيفية وتطبيق أبعادها، وضرورة تبني كافة الأفكار التي تساعد في تحقيق جودة حياة عمل أفضل للمعلمات برياض الأطفال واقترحت عمل دليل إرشادي لجودة حياة العمل في مؤسسات رياض الأطفال.

هذا فضلا عما أوصت به دراسة حماد (٢٠١٩) من توفير العوامل البيئية بالروضة التي تساهم في تنمية الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال مما ينعكس إيجاباً على عملهن، ولقد شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً من قبل المسؤولين بجودة الحياة الوظيفية موضوع البحث حيث المجال التربوي من المجالات التي يقع عليها العبء الأكبر في تحسين المجال المهني ومواجهة التحديات اليومية، وانطلاقاً من ذلك فلقد احتل تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمات في مؤسسات رياض الأطفال على وجه الخصوص أهمية كبيرة لكونها من أكثر المراحل التعليمية احتياجاً للبحث والدراسة، فهي تشكل الركيزة الأساسية لبناء شخصية الإنسان المصري المعاصر ومن ثم فقد تم

التركيز في هذا البحث على دراسة جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال حيث يعملن في مرحلة هي الأساس لبقية المراحل التعليمية الأخرى.

وقد توصلت نتائج دراسة محمد (٢٠١٩) إلى محدودية دور النقابة في تحسين الحياة الوظيفية للمعلمين وتحسين أجورهم بما يضمن حياة كريمة لهم وقلة متابعة النقابة للمدراس من خلال الزيارات المنتظمة للتعرف على مدى توفر بيئة صحية وآمنة للمعلمين.

وعلاوة على ماسبق ولخطورة وأهمية هذه المرحلة في حياة الانسان وأهمية العنصر البشري المؤثر في شخصية الطفل والذي يتمثل في معلمة رياض الأطفال فلا بد من توفير حياة لها تتسم بالجودة وخاصة الحياة الوظيفية، وفي هذا الصدد اتجهت الدولة متمثلة في القيادة السياسية إلى تفعيل العديد من الاستراتيجيات ووضع الرؤى المناسبة لها لتحسين جودة حياة المواطن المصري عامة مثل استراتيجية مصر ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة التي تسعى لبناء مجتمع عادل يضمن الحقوق والفرص المتساوية لأبنائه من أجل أعلى درجات الاندماج الاجتماعي لكافة الفئات، إيماناً من الدولة المصرية بأن الاستقرار والتقدم لن يتحققا إلا من خلال ضمان مشاركة فاعلة للمرأة في أوجه العمل الوطني، فدون تمكين حقيقي يتيح للمرأة فرصة تحقيق ذاتها ومن ثم حرر طاقاتها للعطاء ويدعم مشاركتها ببسر وأمان لا يكتمل أي جهد تنموي ولا ينجح في تحقيق أهدافه.

فقد أشارت دراسة فاسماثي (Vasumathi, 2018) أن برامج دعم المرأة تسهم بشكل فعال في إدارة عملها والموازنة بينه وبين الحياة الشخصية ، واستخدامها في النجاح التنظيمي الذي يقودها لتحقيق أهدافها، وهذا يتطلب أن يتم تلقي الدعم من أسرتها ومن سياسات الحكومة التي تعمل على حل مشكلاتهن، وتحقيق التوازن بين عملهن وحياتهن، ومن ثم سيؤدي إلى إدارة الحياة بشكل أفضل في العمل والأسرة، مما يوضح أهمية دعم المرأة وأهمية دراسة سبل الاستفادة من الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة وتفعيلها لتحسين حياتها الوظيفية.

كما توصلت نتائج دراسة أحمد (٢٠٢٠) من ضرورة منح الفرصة للمرأة لتولي المناصب القيادية، وعقد ندوات حول ظاهرة التحرش وكيفية مواجهتها، تحقيق مبدأ التكافؤ في الترقى؛ وأوصت دراسة الأزهر (٢٠٢٠) بضرورة مراجعة التشريعات القائمة لتحقيق تكافؤ الفرص دون تمييز ضد النساء وغرس مفاهيم المساواة بين الرجل والمرأة وتحديث الاستراتيجية بشكل دوري والحرص على التدريب وبناء القدرات وذلك في الدراسة التي هدفت التعرف على دور المجلس القومي للمرأة في التنمية المستدامة بالتطبيق على الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠.

ولأمناس من القول بأن تمكين المرأة المصرية لا يمثل شأنًا أو مطلبًا خاصًا بالنساء وحدهن وإنما هو ضرورة عامة لكل المصريين من أجل بناء وطن قوي متماسك واثق في مستقبله وإستنادًا إلى ماسبق من هذه الأسباب كان السعي لتطوير استراتيجية جديدة لتمكين المرأة المصرية والتي يمكن أن تتوافق حولها طوائف المجتمع المصري وتعبر عن تطلعاتهم ويكونون مسؤولين عن تحقيق أهدافها ومتابعة وتقييم برامجها، وهي الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠، والتي لم يتم تفعيلها بالشكل الكافي (على حسب علم الباحثة) في مجال رياض الأطفال.

### منطلقات البحث:

- ١) خطورة وأهمية مرحلة رياض الأطفال وتأثيرها في حياة الأفراد مما يتطلب دعم البيئة التربوية ومن فيها وخاصة العنصر البشري وهو معلمة رياض الأطفال.
- ٢) التوجهات العالمية نحو الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية.
- ٣) توجهات مصر نحو تمكين المرأة بصورة أكثر فعالية.
- ٤) القصور الذي أثبتته نتائج بعض أدبيات البحوث والدراسات السابقة في جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال نتيجة وجود فجوة بين الواقع المشهود والواقع المأمول في الحياة الوظيفية.

٥) ماتنادي به الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ لتعزيز أدوارها القيادية وتمكينها اقتصادياً واجتماعياً، والقضاء على الظواهر السلبية التي تهدد حياتها وسلامتها.

### مشكلة البحث:

من خلال عمل الباحثة في الميدان التربوي كمعلمة رياض أطفال وبالمجال الإشرافي والقيادي كموجه في ذات المجال لاحظت العديد من الضغوط الوظيفية التي تعاني منها معلمة رياض الأطفال والمتمثلة في كثرة أعباء العمل وضعف الإمكانيات والموارد وقلة فرص تقلدها للمناصب القيادية والتي تؤثر بشكل مباشر في جودة الحياة الوظيفية لها، وللتأكد مما لاحظته الباحثة قامت بدراسة استطلاعية على عينة من (٧١) معلمة ممثلة للإدارات التعليمية بمحافظة دمياط، وذلك لرصد واقع جودة الحياة الوظيفية داخل الروضات، ومن خلال الدراسة الاستطلاعية اتضح اتفاق عينة البحث على وجود العديد من الضغوط والصعوبات والتحديات التي تواجه معلمة رياض الأطفال بمحافظة دمياط والتي تمثلت في الضغوط المهنية التي تتعرض لها عندما تشعر بالقلق والإحباط والتوتر في بيئة العمل، إضافة إلى انخفاض العائد المادي للمهنة، وقلة الشعور بالاستقرار الوظيفي، كما تقع على المعلمة تحت ضغوط اجتماعية نتيجة محاولة التوازن بين حياتها الاجتماعية والأسرية وحياتها العملية، هذا وتقل الخدمات المساندة لها والتي تقدم الرعاية الكافية لها خاصة إذا كانت ترعى أطفال ذوي احتياجات خاصة، وأنه يتعذر عليها إيجاد وقت خاص بها لممارسة الرياضة أو الهوايات المتنوعة، كما تقل إجراءات التعامل الفوري مع شكاوى المعلمة، حيث عبر ٢٥% من العينة فقط عن شعورهن بالأمان الوظيفي والاستقرار داخل العمل، كما أوضحت نسبة ١٠% فقط من العينة عن توفر وقت لديهن بعد الدوام تمارس فيه المعلمة هواياتها، كما أوضحت نسبة ٥٢,٥% من العينة أن بيئة العمل ليس بها خدمات مساندة مثل توفير خدمات رعاية أطفالها، وذكرت نسبة ٤٧,٥% من العينة أنها لا تتلقى المساندة الكافية إذا كانت ذات أطفال ذوي احتياجات خاصة، وعبرت المعلمات بنسبة ٤٧,٥% بأنه لا تتحقق المعلمات ببرامج

التدريب السلوكي لإكسابهن مهارة إدارة الضغوط وممارسة الإسترخاء، كما عبرت نسبة ٤٢,٥% من العينة ب(لا) حول العبارة التي توضح وجود إجراءات عاجلة للتعامل مع شكاوى المعلمة.

من خلال استعراض بعض الدراسات السابقة أوضحت دراسة كيو، صن (٢٠١١) Kuo, Sun أن معلمات رياض الأطفال تتعرض للعديد من الضغوط وأنها تحتاج إلى الترفيه، وأن نوعية قضاء أوقات الفراغ تؤثر على نوعية وجود حياتها وقدرتها على التغلب على ضغوط العمل، كما أكدت دراسة نصر، مصطفى (٢٠٢٣)، ودراسة خميس (٢٠١٩) على ضرورة نشر ثقافة جودة الحياة الوظيفية بين معلمات رياض الأطفال، والعمل على توفير الاحتياجات المادية أو التقنية أو بشرية لتطوير الأداء الوظيفي لديهن، وضرورة تطبيق جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات التعليمية.

وهكذا من خلال الدراسة الاستطلاعية السابقة، ومن خلال الاطلاع على بعض الدراسات السابقة حول مؤسسات رياض الأطفال يتضح ضعف جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال، ومن ثم حاجاتهم للتمكين داخل البيئة التربوية، واتضح أن المعلمات يواجهن العديد من الأعباء الوظيفية التي قد تنغص عليهن الحياة الوظيفية وتعوق تحقيق الأهداف المنشودة لهن، لذا نما للباحثة فكرة وضع متطلبات لتفعيل الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ لتحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال حيث تتحدد مشكلة البحث الحالي في الأسئلة التالية:

١. ما الإطار المفاهيمي لجودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال؟
٢. ما أهم الملامح الرئيسية للاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠؟
٣. ما أهم متطلبات تفعيل الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ لتحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال؟

### أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

١. عرض الإطار المفاهيمي لجودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال
٢. توضيح أهم ملامح الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠.

٣. الوقوف على الواقع الحالي للحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال والعوامل المؤثرة

بها في ضوء الاستراتيجيات الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠.

٤. تحديد أهم متطلبات تفعيل الاستراتيجيات الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠

لتحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال.

### أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في كونه يقع ضمن البحوث والدراسات التي اهتمت بجودة الحياة الوظيفية لمعلمة رياض الأطفال والتعرف إلى متطلباتها، وتفعيل الاستراتيجيات الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ لتحقيقها.

### حدود البحث:

يمكن تحديد حدود البحث كالآتي:

**الحدود الموضوعية:** يقتصر البحث في حده الموضوعي على دراسة متطلبات تفعيل الاستراتيجيات الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ لتحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال.

### الحدود البشرية:

يقتصر البحث على عينة من معلمات رياض الأطفال في محافظة دمياط بعدد من الإدارات التعليمية بدمياط والتي تبلغ عدد (١٠) إدارات تعليمية وهي: إدارة دمياط التعليمية، إدارة دمياط الجديدة، إدارة فارسكور، إدارة السرو، إدارة الزرقا، إدارة الروضة، إدارة كفر سعد، إدارة ميت أبو غالب، إدارة عزبة البرج، إدارة كفر البطيخ، وجهات رياض أطفال، بعض الخبراء التربويين.

### الحدود المكانية الجغرافية:

يقتصر البحث على بعض الروضات بالإدارات التعليمية المختلفة بمديرية التربية والتعليم بمحافظة دمياط.

### الحدود الزمنية:

تم تطبيق الاستبانة في الفترة من ٢٠٢٤/٥/١ حتى ٢٠٢٤/٩/١.

**منهج البحث:**

استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لتوضيح أهم الملامح الرئيسية للاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠، والوقوف على أهم الضغوط والتحديات التي تتعرض لها معلمات رياض الأطفال، وتحديد أهم المتطلبات اللازمة لتفعيل الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ لتحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال وصولاً إلى وضع تصور مقترح لتفعيلها لتحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال.

**أداة البحث:** لجمع البيانات والمعلومات استخدم البحث إستبانة لتحديد أهم متطلبات تفعيل الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ لتحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال.

**مصطلحات البحث:**

**الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠: National Strategy for Empowerment of Egyptian Women 2030** هي استراتيجية تمت صياغتها بعد حوار مجتمعي قام به المجلس القومي للمرأة مع كافة القوى الوطنية والأجهزة المعنية في الدولة وبدعم من القيادة السياسية وترجمةً لدستور توافق المصريون حوله واتساقاً مع روح وتوجهات "رؤية مصر ٢٠٣٠" واستراتيجيتها للتنمية المستدامة ويمتد الأفق الزمني للتنفيذ حتى عام ٢٠٣٠، والتي شملت: التمكين السياسي، التمكين الاقتصادي، التمكين الاجتماعي، وحماية المرأة.

**جودة الحياة الوظيفية quality of work life:**

**تُعرف الباحثة جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال اجرائياً بأنها:**

توافر مجموعة من الإجراءات المتكاملة داخل بيئة العمل، تساعد في شعور المعلمة بالأمان والرضا الوظيفي وتتنال فيها حقوقها سواء المالية أو المعنوية، وتتمكن من الحصول على المناصب القيادية وفرص الترقى العادلة، في جو يسوده الود والشفافية والاحترام المتبادل بين الجميع، الأمر الذي يزيد من تفاعلها الإيجابي تجاه العمل،

وتحقيق أهدافها وأهداف المؤسسة التي تنتمي إليها بما لا يتعارض مع حياتها الاجتماعية والأسرية.

## الإطار النظري للبحث

للإجابة عن السؤال الأول من أسئلة البحث (ما الإطار المفاهيمي لجودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال؟) تم تناول العناصر التالية:

**تعريف جودة الحياة الوظيفية:** تُعرف بأنها "الإجراءات أو الظروف والعمليات التي توفر للعاملين مناخا حياتيا مريحا سواء داخل أماكن وأوقات العمل وأخراجها، بما يشبع احتياجاتهم ويؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية، وتختلف باختلاف الأفراد والمنظمات والتوقيتات" (الدمرداش، ٢٠١٨، ص ١٠)

**أهداف جودة الحياة الوظيفية:** أوضح الجمال (٢٠١٩، ص ٩) أن جودة الحياة الوظيفية تهدف إلى تحقيق العديد من الأهداف الفردية والمهنية والتنظيمية والاجتماعية وذلك كما يلي:

١. **الأهداف الفردية:** جودة الحياة الوظيفية تؤدي إلى تحقيق أهداف الفرد الشخصية مثل إشباع حاجاته وزيادة الشعور بالرضا عن العمل.
٢. **الأهداف المهنية:** حيث تحافظ جودة الحياة الوظيفية على تلبية احتياجات المؤسسة.
٣. **الأهداف التنظيمية:** حيث تساعد المؤسسة في تحقيق أهدافها من خلال فعالية الفرد والتي تتمثل في اعداد الفرد للقيام ببعض المهام الأعلى في المستوى الوظيفي، تدريب الفرد لمواكبة التغيرات المتلاحقة في العمل ومواجهة أحدث المستجدات به، نقل المهارات والمعارف للعاملين بالمؤسسة والذين يحتاجون لأداء أفضل وظيفيا، مساعدة الفرد للعمل بصورة أكثر فعالية باستخدام التقنيات الحديثة وتفعيلها وتطوير مهاراتهم، التأكد من جودة العمل.
٤. **الأهداف الاجتماعية:** فهي مسؤولية اجتماعية وأخلاقية تضمنها المؤسسة لمواجهة الاحتياجات والتحديات المتلاحقة.

### أبعاد وأهم مؤشرات جودة الحياة الوظيفية:

- الأجور والمكافآت العادلة: (النجار، ٢٠٠٦، ص ١٦)
  - الإستقرار والأمان الوظيفي: (Cetinkanut, Kosterlioglu, 2016, p17)
  - تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية: (رومان، وأورتييز، ٢٠١٠، ٤٥)، (الحصيف، ٢٠١٢، ٦٥).
  - ظروف العمل: (البقي، ٢٠١٠، ص ١٤)، (Canoy, 2020, p20)
  - المشاركة في اتخاذ القرارات: (عواد، ٢٠١٣، ص ٧٧)
  - فرص الترقى والنقدم الوظيفي: (أحمد، ٢٠٠٨، ص ٢٥٢)
  - برامج التدريب والتنمية المهنية: (داي، ٢٠٢٣، Di)، (إبراهيم، ٢٠١٧، ص ٣٢٧)
  - التطورات التكنولوجية (جاد الرب، ٢٠٠٨، ٣٥)
- كما حدد كانج (Kang, 2013، ص ٣٢٤) أبعاد جودة الحياة الوظيفية في خصائص الوظيفة، وطبيعة الوظيفة، والعلاقات الاجتماعية، والاعتبارات المالية، والتماسك داخل العمل، والأمن والأمان، ودعم الإدارة العليا، والتقارير، والإعجاب بالوظيفة.
- ومن خلال العرض السابق ترى الباحثة أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتعدد وتتكامل داخل البيئة المدرسية ولا بد من مراعاتها لكي تتحقق لمعلمة رياض الأطفال أهداف جودة الحياة الوظيفية ولكي تشعر بتحسّن أحوالها المادية والمعنوية بما يضمن لها الاستقرار الوظيفي الذي يدفعها لزيادة المشاركة الإيجابية في العمل مما له عظيم الأثر في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية والمجتمع ككل.

### أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء معلمات رياض الأطفال:

- الشعور بالرضا الوظيفي: حيث تشعر المعلمة بالسعادة والإيجابية تجاه عملها.
- الالتزام الوظيفي: وهي رغبة معلمة رياض الأطفال في الاستمرار بالعمل والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة.
- الأداء الوظيفي: فتزيد كفاءة المعلمة وفعاليتها كما زادت لديها جودة الحياة الوظيفية.

- **الصحة النفسية والجسدية:** تؤثر جودة الحياة الوظيفية مباشرةً على الصحة النفسية والجسدية، فالمعلمة التي تعاني من انخفاض جودة الحياة الوظيفية تتعرض بصورة أكبر إلى الإصابة بأمراض القلب والقلق والإكتئاب.
- **التغيب عن العمل:** حيث يعد كثرة التغيب عن العمل مؤشر لغياب جودة الحياة الوظيفية مما يؤثر على عمل معلمة رياض الأطفال.
- **التسرب من الوظيفة:** يعد التسرب من الوظيفة أحد التبعات السيئة لانخفاض جودة الحياة الوظيفية (Afsar,2020,p124).

للإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة البحث (ما أهم الملامح الرئيسة للاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠؟) ستعرض الباحثة التأصيل النظري التالي:  
منطلقات الاستراتيجية:

- (١) تم الاعتماد على المرجعية الوطنية وهي الدستور المصري ٢٠١٤ واستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠ والمرجعية الدولية في اهداف التنمية المستدامة لعام ٢٠٢٣ التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في ٢٠١٥ واقرت بها مصر.
- (٢) انطلقت الاستراتيجية استجابة لاحتياجات المرأة المصرية دون إغفال التفاوت حسب محل اقامتها وحسب المستوى الاقتصادي والاجتماعي وحسب عمرها وتلبيه لاحتياجات الفئات الاضعف في المجتمع.
- (٣) تبنت الاستراتيجية المدخل الحقوقي باعتباره المنطلق الاساسي للاستراتيجية.
- (٤) كما تبنت أيضا المنهج التشاركي في اعداد الاستراتيجية وفي تنفيذها وتوسيع دائرة المشاركة بما لا يغفل اي من الشركاء.
- (٥) انطلقت الاستراتيجية ايضا من تأسيس آلية للمتابعة والتقييم المعتمدين على المنهج العلمي والمعلومات والبيانات المحدثة كأساس لتحقيق أهدافها.

### رؤية الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠:

تصبح المرأة المصرية فاعلة رئيسية بحلول عام ٢٠٣٠ في تحقيق التنمية المستدامة في وطن يضمن لها حقوقها التي كفلها لها الدستور، ويحقق لها حماية كاملة

دون تمييز، الفرص الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تمكنها من الإرتقاء بقدراتها وتحقيق ذاتها ومن ثم القيام بدورها في إعلاء شأن الوطن، ولقد حرصت الدولة وقيادتها على بذل الكثير من الجهود الحثيثة لتمكين المرأة المصرية في شتى المجالات وتمخضت هذه الجهود عن الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠.

### أهداف الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠:

سعت الاستراتيجية إلى التأكيد على إلتزام مصر بحقوق المرأة ووضعها محل التنفيذ وفقا لما أقرته المواثيق الوطنية وأهمها دستور ٢٠١٤، والاتفاقيات والمواثيق الدولية التي التزمت بها مصر، وتحرص الاستراتيجية على الاستجابة للاحتياجات الحقيقية للمرأة المصرية، وتوفير الحماية الكاملة لها والاستفادة من الموارد البشرية والطاقات الكامنة ليتحقق التكافؤ في الفرص كما ورد بالدستور المصري.

ولهذا تؤكد الاستراتيجية على ضرورة تحقيق الآتي: التمكين السياسي، التمكين الاقتصادي، التمكين الاجتماعي، حماية المرأة: (الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠، ٢٠١٧).

الدراسة الميدانية سوف تُجيب الدراسة الميدانية عن السؤال الثالث (ما أهم متطلبات تفعيل الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ لتحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال؟)، وذلك على النحو التالي:

(١) أهداف الدراسة الميدانية: رصد لمتطلبات تفعيل الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ لتحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال.

### (٢) مجتمع الدراسة:

وبلغ المجتمع الكلي للدراسة يشتمل على (1302) معلمة رياض أطفال وبعض موجهات رياض الأطفال وبعض الخبراء التربويين وتم اختيار المعلمات وموجهات رياض الأطفال من جميع الإدارات التعليمية بمديرية دمياط التعليمية.

وتم استخدام معادلة مورجان Krejcie & Morgan (1970) لحساب حجم العينة، وتم توزيع أدوات البحث على أفراد العينة إلكترونياً، وبعد حساب الاستجابات الصحيحة والمكتملة، تحددت عينة الدراسة بإجمالي (٣٨٤) فرداً، بنسبة (٢٥%) ، وتم تطبيق أداة

الدراسة الميدانية على معلمات رياض الأطفال وموجهات رياض الأطفال وخبراء تربويين، وتم إرسال رابط الاستبانة إلكترونياً إلى أفراد العينة من خلال Google Drive Forms.

### ٣) أداة الدراسة: استطلاع رأي المحكمين:

عرضت الباحثة الاستبانة على مجموعة من السادة المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة وعددهم (٢١) لإبداء آرائهم حول الاستبانة ومحاورها ومفرداتها الصورة النهائية للاستبانة: تضمنت الاستبانة على محورين على النحو التالي: جدول (١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لآراء أفراد عينة الدراسة نحو التقييم الكلي لمحاور الاستبانة

الترتيب	اتجاه الآراء	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحاور
٢	موافق	٠,٩٥	٠,٢٤	٢,٨٦	متطلبات داخل بيئة العمل ويشمل عبارة (٢٨)
١	موافق	٠,٩٦	٠,٢١	٢,٨٩	متطلبات خارج بيئة العمل ويشمل عبارة (١٥)

### صدق وثبات الاستبانة:

جدول (٢) معاملات الارتباط بين الدرجات الكلية لكل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية و اختبار ألفا كرونباخ للاستبانة ومحاورها

المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية	معامل ألفا كرونباخ
متطلبات داخل بيئة العمل	٠,٩٨	0,01	دال	,90
متطلبات خارج بيئة العمل	٠,٩٢	0,01	دال	,93

### ١) إجراءات تطبيق أداة الدراسة الميدانية:

قامت الباحثة بتطبيق الأداة في صورتها النهائية على العينة من معلمات رياض الأطفال وموجهات رياض الأطفال وبعض الخبراء التربويين من خلال Google Drive Forms على عينة الدراسة.

(٢) أساليب المعالجة الإحصائية: استخدمت الباحثة في هذه الدراسة الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 22)

(٣) نتائج الدراسة الميدانية:

جدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية ونتائج اختبار كا<sup>2</sup> للمحور الأول

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	اختبار " كا <sup>2</sup> "	
				مستوى الدلالة	كا <sup>2</sup>
1	2,96	,20	أوافق	,00	326,3
2	2,90	,38	أوافق	,00	540,1
3	2,91	,28	أوافق	,00	263,3
4	2,6	,62	أوافق	,00	265,7
5	2,47	,76	أوافق	,00	155,9
6	2,79	,49	أوافق	,00	440,7
7	2,87	,44	أوافق	,00	567,3
8	2,91	,35	أوافق	,00	630,8
9	2,91	,33	أوافق	,00	615,4
10	2,92	,34	أوافق	,00	647,2
11	2,79	,52	أوافق	,00	451,1
12	2,82	,50	أوافق	,00	521,7
13	2,90	,40	أوافق	,00	598,6
14	2,92	,31	أوافق	,00	647,4
15	2,89	,38	أوافق	,00	583,6
16	2,95	,21	أوافق	,00	315,3
17	2,96	,19	أوافق	,00	326,3
18	2,96	,19	أوافق	,00	326,3
19	2,89	,33	أوافق	,00	556,0
20	2,89	,32	أوافق	,00	570,7

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	اختبار " كا <sup>2</sup> "	
				كا <sup>2</sup>	مستوى الدلالة
21	2,93	,25	أوافق	283,5	,00
22	2,92	,25	أوافق	283,5	,00
23	2,91	,29	أوافق	616,2	,00
24	2,81	,43	أوافق	434,4	,00
25	2,90	,31	أوافق	585,6	,00
26	2,71	,53	أوافق	317,0	,00
27	2,74	,52	أوافق	358,0	,00
28	2,77	,46	أوافق	366,9	,00

يبين الجدول (٣) نتائج اختبار كا<sup>2</sup> لدلالة الفروق بين آراء أفراد عينة الدراسة نحو المتطلبات داخل بيئة العمل، حيث جاءت جميع قيم كا<sup>2</sup> دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,001)، مما يدل على وجود فروق معنوية بين مستويات الآراء لجميع العبارات، ووقعت آراء أفراد عينة الدراسة في مستوى أوافق لعبارات المحور الأول، وهذا ويتضح أن مفردات المحور الأول (متطلبات داخل بيئة العمل) حصلت جميعها على متوسطات تقع في فئة الموافقة بدرجة كبيرة.

ف نجد أن المفردات التي حصلت على متوسطات مرتفعة بالنسبة للمتطلبات داخل بيئة العمل تمثلت في:

✚ توعية معلمة رياض الأطفال بالمعرفة الكافية بالقوانين التي تيسر عملها وتضمن حقوقها بمتوسط بلغ (2,96).

✚ تشجيع المعلمة على الإبداع والابتكار داخل بيئة العمل بمتوسط بلغ (2,96).

✚ اتباع شروط الأمن والسلامة في بيئة عمل بمتوسط بلغ (2,96).

✚ دعم العلاقات الإيجابية بين الزملاء داخل بيئة العمل بمتوسط بلغ (2,96).

✚ زيادة الثقة المتبادلة بين الإدارة والمعلمات والعاملين بالمؤسسة بمتوسط بلغ (2,95).

✚ توفير الوسائل التكنولوجية المناسبة لإنجاز المهام الخاصة بالعمل بمتوسط بلغ ( 2,93).

✚ وجود الرعاية الصحية للمعلمة ونظام ميسر للتأمين الصحي، ومتابعة لحالتها الصحية بمتوسط بلغ ( 2,92).

✚ تخفيض حدة الصراعات بين الزملاء داخل بيئة العمل بمتوسط بلغ ( 2,92).

✚ إتاحة برامج تنمية مهنية وتدريبات مناسبة لمعلمة رياض الأطفال بمتوسط بلغ ( 2,92).

✚ وجود إجراءات عاجلة للتعامل مع شكاوى المعلمة واقتراحاتها داخل بيئة العمل بمتوسط بلغ ( 2,91).

✚ تفعيل ترقية المعلمات الأكفاء والبعد عن المحسوبية بمتوسط بلغ ( 2,91).

✚ تشجيع الكفاءات وتنمية قدراتهم داخل بيئة العمل بمتوسط بلغ ( 2,91).

✚ مشاركة معلمة رياض الأطفال في اتخاذ القرارات بالمؤسسة التعليمية بمتوسط بلغ ( 2,91).

✚ ملاءمة الراتب والحوافز للجهد المبذول بمتوسط بلغ ( 2,90).

✚ زيادة التحفيز سواء مادي أو معنوي داخل بيئة العمل بمتوسط بلغ ( 2,90).

✚ توفير خدمات مساندة للمعلمة في بيئة العمل مثل: (توفير خدمات رعاية أطفالها) بمتوسط ( 2,90).

✚ تبني الإدارة المدرسية إجراءات فاعلة لتجنب الأضرار الصحية والأخطار التي قد تواجه المعلمة بمتوسط حسابي بلغ ( 2,89).

✚ التخفيف من الأعباء والضغوط الملقاة على عاتق المعلمة داخل بيئة العمل بمتوسط حسابي بلغ ( 2,89).

✚ إتاحة الترقيات العادلة لمعلمات رياض الأطفال المتميزات داخل بيئة العمل بمتوسط بلغ ( 2,89).

✚ توفير التجهيزات المكتبية والاحتياجات المادية اللازمة لإتمام العمل بمتوسط بلغ ( 2,87).

- ✚ العمل بنظام فرق العمل داخل المؤسسة التربوية بمتوسط بلغ (2,82).
- ✚ منح الحوافز وفقا لجودة الأداء في العمل بمتوسط بلغ (2,79).
- ✚ إتاحة دورات في الحوكمة والتحول الرقمي لمعلمات رياض الأطفال بمتوسط بلغ (2,77).
- ✚ عقد دورات وورش عمل عن حقوق المرأة في التشريعات والقوانين العامة بمتوسط بلغ (2,74).
- ✚ مشاركة معلمة رياض الأطفال في اتخاذ القرارات بالمؤسسة التعليمية بمتوسط بلغ (2,71).
- ✚ إتاحة برامج تنمية مهنية وتدريبات مناسبة لمعلمة رياض الأطفال بمتوسط بلغ (2,60).
- ✚ منح الترقيات على أساس الكفاءة المهنية بمتوسط بلغ (2,47).

وهذا يتفق مع دراسة كل من: خنجر (٢٠١٨)، ويونس (٢٠١٨)، وفتحي (٢٠١٨)

جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية ونتائج اختبار كا<sup>2</sup> للمحور الثاني

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	اختبار "كا <sup>2</sup> "	
				كا <sup>2</sup>	مستوى الدلالة
1	2,71	,54	أوافق	334,3	,00
2	2,85	,37	أوافق	487,1	,00
3	2,88	,32	أوافق	225,0	,00
4	2,90	,34	أوافق	599,8	,00
5	2,82	,42	أوافق	446,6	,00
6	2,85	,40	أوافق	498,4	,00
7	2,93	,27	أوافق	648,0	,00
8	2,96	,17	أوافق	337,5	,00
9	2,91	,38	أوافق	600,7	,00
10	2,93	,28	أوافق	632,0	,00

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	اختبار "كا <sup>2</sup> "	
				كا <sup>2</sup>	مستوى الدلالة
11	2,94	,42	أوافق	294,0	,00
12	2,93	,26	أوافق	283,5	,00
13	2,89	,36	أوافق	563,5	,00
14	2,94	,28	أوافق	304,5	,00
15	2,95	,25	أوافق	680,9	,00

يبين الجدول (٤) نتائج اختبار كا " لدلالة الفروق بين آراء أفراد عينة الدراسة نحو المتطلبات خارج بيئة العمل، حيث جاءت جميع قيم كا<sup>2</sup> دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,001)، مما يدل على وجود فروق معنوية بين مستويات الآراء لجميع العبارات، ووقعت آراء أفراد عينة الدراسة في مستوى أوافق لعبارات المحور الثاني.

هذا ويتضح أن مفردات المحور الثاني (متطلبات خارج بيئة العمل) حصلت جميعها على متوسطات تقع في فئة الموافقة بدرجة كبيرة وتمثلت في الآتي:

✚ فرض عقوبات رادعة للحد من التحرش الجنسي بالمعلمة داخل بيئة العمل وخارجها بمتوسط بل (2,96)

✚ توفير وسائل نقل آمنة للمعلمة للوصول إلى عملها بمتوسط بلغ (2,95).

✚ توفير الدعم الكافي للمعلمة إذا كانت امرأة معيلة بمتوسط بلغ (2,94).

✚ مساهمة مؤسسات المجتمع المدني في دعم أنشطة الروضة بمتوسط بلغ (2,94)

✚ وجود مؤسسات ترعى أبناء معلمات رياض الأطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة والفائقين بمتوسط بلغ (2,93).

✚ تقديم الدعم الصحي والاقتصادي الكافي للمعلمة من قبل نقابة المعلمين بمتوسط بلغ (2,93).

✚ مكافحة العنف الإلكتروني ضد المرأة بشكل عام ومعلمة رياض الأطفال بشكل خاص بمتوسط بلغ (2,93).

✚ دعم رجال الأعمال والمجتمع المحلي للروضات الفقيرة لتحسين بيئة العمل داخلها بمتوسط بلغ ( 2,91).

✚ وجود المساندة الكافية للمعلمة اذا كانت ذات أطفال ذوي الاحتياجات الخاصة من قبل نقابة المعلمين بمتوسط بلغ ( 2,90).

✚ تسليط الضوء على النماذج المضيئة من معلمات رياض الأطفال عبر وسائل الإعلام بمتوسط بلغ ( 2,89).

✚ تسليط وسائل الإعلام الضوء على أهمية دور معلمة رياض الأطفال في بناء المجتمع وتقدمه بمتوسط بلغ ( 2,88).

✚ السماح لمعلمات رياض الأطفال بتقلد مناصب في مؤسسات المجتمع المدني بمتوسط بلغ ( 2,71)، وتتفق هذه النتائج مع دراسة كل من: فاسماثي Vasumathi (2018)، دراسة خميس (٢٠١٩)، وعثمان (٢٠١٩)، أحمد (٢٠٢٠)، الأزهر (٢٠٢٠)

### أبرز النتائج التي توصل إليها البحث:

متطلبات تفعيل الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ لتحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال

#### (١) متطلبات تشريعية:

- حماية حقوق المعلمات ومصالحهم ووضع لائحة لعقاب المتعدي عليهم سواء لفظيا، أو معنويا ، أو جسديا.
- سن تشريعات للحفاظ على كرامة المعلمات.

#### (٢) متطلبات مادية:

- تهيئة الأجواء المناسبة للمعلمات الراغبات في استكمال دراستهم الجامعية العليا ماديا وتقديم التسهيلات الإدارية والدعم المعنوي لهم.
- توفير حوافز مادية تتناسب مع حجم أعباء مهنة التدريس في هذه المرحلة.
- حساب الراتب الشهري على أساسي العام الحالي.

- زيادة قيمة الإعانات الصحية التي تقدمها نقابة المعلمين في حالة الإصابة بأحد الأمراض المزمنة خاصة في ظل ارتفاع أسعار الأدوية.
- تسهيل إجراءات الحصول على القروض الحسنة التي تمنحها النقابة لبعض المعلمات، ووضع معايير واضحة لإستحقاقها.

### ٣) متطلبات داخل بيئة العمل:

- تفعيل استخدام التكنولوجيا في تبسيط إجراءات العمل.
- تأمين مكافآت نهاية الخدمة للمعلمات وتبسيط الإجراءات للحصول عليها وزيادتها بما يتناسب مع ارتفاع الأسعار لتوفير الشعور بالاستقرار والأمان لدى المعلمات.
- وضع نظم للتواصل والشكاوي وضمان سرعة الرد عليها.
- توفير برامج دعم التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية لمعلمات رياض أطفال.
- تقديم برامج تدريبية للمديرين حول التواصل الفعال، وتحفيز المعلمات، وإشراكهم في صنع القرارات الإدارية.

### ٤) متطلبات خارج بيئة العمل:

- اعداد خطة سنوية لتقديم بعض الخدمات الترفيهية مثل (الرحلات بأنواعها - المصايف) من جانب نقابة المعلمين والإعلان عنها بشفافية وتوزيعها بعدالة.
- تأسيس مراكز لرعاية أطفال معلمات رياض الأطفال بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم بالقرب من المدارس التي يعملون بها مما يشعر المعلمة بالاستقرار النفسي ومن ثم تحقيق التوازن النفسي بين حياة المعلمة الخاصة وحياتها في العمل.
- تكريم المعلمات المتميزات في الجوانب العلمية وفنية وأدبية وغيرها.
- تقديم مقترح سنوي لخطط أسعار مخفضة تستفيد منها معلمة رياض الأطفال في الاشتراك بنوادي المعلمين على مستوى الجمهورية والخدمات الأخرى مثل رحلات العمرة ورحلات اليوم الواحد للترفيه عن المعلمات وتقليل الضغط النفسي الواقع عليهن.

المراجع العربية

- إبراهيم، أحمد محمد. (٢٠١٧). واقع التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الاتجاهات المعاصرة. *مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ*، ع ٤، م ١٧ ص ٣٢٧.
- أحمد، دعاء محمد. (٢٠٢٠). الدور المتوقع من الجامعة في تحقيق أهداف الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠. *المجلة التربوية جامعة سوهاج، كلية التربية*. يوليو.
- الأزهر، عبد المالك؛ وبوخميس، بوفولة. (٢٠٢٠). الرضا الوظيفي: تنمية إستراتيجية هادفة للتأثير على الأفراد والتقليل من الأنعكاسات النفسية والسلوكية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية مدخل نظري تحليلي. *مجلة العلوم الإنسانية، مج ٧ ع ١٤ ٢٥٦ - ٢٧١*
- بهاللي، مفيدة؛ لبصير، هند (٢٠١٩). أثر جودة حياة العمل على سلوك المواطنة التنظيمية. (رسالة ماجستير، جامعة محمد خضير، الجزائر).
- البقمي، مصلح حمدان. (٢٠١٠). المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لموظفي إمارة منطقة مكة (أطروحة ماجستير) قسم العلوم الإدارية كلية الدراسات العليا جامعة نايف للعلوم الأمنية السعودية. ٢٤ - ١٥.
- جاد الرب، سيد محمد. (٢٠٠٨). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، دار الفكر العربي، مصر.
- حماد، أيمن عبدالعزيز سلامة. (٢٠١٩). التدفق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ع ١٢، ج ١، ٣٣٩ - ٣٣١* مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1040304>
- خميس، سماح رمضان مصطفى. (٢٠١٩). الدور المستقبلي لجودة الحياة الوظيفية وإنعكاساته على تطوير الأداء الوظيفي لمعلمة الروضة في ضوء مبادئ بعض رواد الجودة خنجر، زينب. (٢٠١٨). الضغوط المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى معلمات رياض الأطفال. *المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية*. ع ١١ ص ١٠٦ - ١٢٢.
- رومان، اينركيه وأورتيز، ايفين (٢٠١٠). تنقل الموظفين بين الوكالات وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة. الأمم المتحدة، تاريخ الدخول ٣ / ٤ / ٢٠٢٣.
- السعدية، حمدة بنت حمد بن هلال (٢٠١٤). تصور مقترح لبرنامج تدريبي لتطوير الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان. *مجلة جامعة*

الشارقة للعلوم الإنسانية، مج ١١، ع ٢ ص ٣٢١.

<https://search.shamaa.org/FullRecord?ID=116107>

عامر، طارق عبد الرؤوف (٢٠٠٨). معلمة رياض الأطفال. القاهرة. مؤسسة طيبة.  
عثمان، رشا عثمان خليفة. (٢٠١٩). التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء  
بعض متغيرات المنهج ٢٠٠. مجلة دراسات في الطفولة والتربية، ع ١١، ٣٤٢ -  
368 مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1040916>  
عمر، عصام عبد اللطيف (٢٠١٥). الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل. القاهرة، نيو  
لينك ط (١).

فتحي، سحر عبد المحسن عبد الحميد (٢٠١٨). فاعلية برنامج مقترح في تحسين بعض أبعاد  
جودة الحياة لمعلمة رياض الأطفال وأثره على الكفايات المهنية لديها. المجلة العربية  
للإعلام وثقافة الطفل، العدد ٤ أكتوبر.  
فلية، فاروق عبده؛ عبد المجيد، السيد محمد. (٢٠٠٥). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات  
التعليمية. عمان دار المسيرة للنشر والتوزيع.

محمد، نسمة عبدالرسول عبدالبر. (٢٠١٩). دور نقابة المهن التعليمية في تحسين  
جودة الحياة الوظيفية للمعلمين في مصر: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية، مج ٣٠،  
ع ١٢، ١، 94 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1014083>  
المجلس القومي للمرأة. (٢٠١٧). الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠. ط ١.  
النجار، سامر أحمد. (٢٠٢٠). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي. م  
١١ ع ١ ج ٢.

يونس، رباب طه علي طه. (٢٠١٨). مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال  
بمصر من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات. مجلة البحث العلمي في التربية،  
ع ١٩، ج ١٧، ١٢٩، 186 - مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1022533>

Afsar, Selda Tasdemir, (2020), Impact of the Quality of work life on  
organizational commitment: A comparative study on Academicians  
working for state and foundation universities in Turkey, international  
journal of social sciences, vol, III (4), pp 124- 152.

Canoy, L. P. (2020). Quality of Work Life of Teachers in Public  
Secondary School Teachers. SMCC Higher Education Research  
Journal, 7 (1), P 15 -27

- 
- Cetinkanut, A. C.&, Kosterlioglu, M. A. (2016). Relationship between Quality of work life and Alienation: Research on Teachers. *Universal Journal of Educational Research*. 4 (8) ,17
- Di, Huijuan, Huanhuan Li, and Yifang Wang. (2023). "Kindergarten Teachers' Quality of Work Life in China: A National Empirical Study" *International Journal of Environmental Research and Public Health* 20, no. 5: 4596. <https://doi.org/10.3390/ijerph20054596>
- Kang, L., (2013), Determinants of quality of work life a case of veterinary doctors in Punjab, management and labor studies.
- A study on quality of work life of ٢٠١٢ Pavithra, S. & Barani, G., ( Lowerys in Coimbatore district, Indian stream research Journal, vol 2, Issi8.
- Vasumathi, A. (2018). Work life balance of women employees: a literature review. *International Journal of Services and Operations Management*, 29 (1), 100-146.