

عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

دور التوجه الاستراتيجي في تعزيز جودة حياة العمل في وزارة
شؤون المرأة الفلسطينية

علا خضر صالح الشوا

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1443هـ - 2022م

دور التوجه الاستراتيجي في تعزيز جودة حياة العمل في وزارة
شؤون المرأة الفلسطينية

إعداد:

علا خضر صالح الشوا

بكالوريوس قانون من جامعة فلسطين - غزة

إشراف: د. سامية عبد المنعم

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير من معهد التنمية
المستدامة/ كلية الدراسات العليا/ جامعة القدس

1443هـ - 2022م



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
بناء مؤسسات وتنمية بشرية
معهد التنمية المستدامة

إجازة الرسالة

دور التوجه الاستراتيجي في تعزيز جودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية

اسم الطالبة: علا خضر صالح الشوا
الرقم الجامعي: 21912583

إشراف: الدكتورة سامية عودة

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 2022/1/2 من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة
أسمائهم وتوافقهم:

التوقيع:	1- رئيس لجنة المناقشة: الدكتورة سامية عودة
التوقيع:	2- ممتحناً داخلياً: الدكتورة سلوى البرغوثي
التوقيع:	3- ممتحناً خارجياً: الدكتور رمزي مزهر

القدس - فلسطين

2022/هـ1443م

إهداء

إلى معلم البشرية، إلى الهادي البشير، إلى سيد الأولين والآخرين... سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.
إلى روح الحياة سر الوجود، إلى من كان حنانها بلسم جراحي.... والدتي الغالية.
إلى من أحمل اسمه بكل افتخار والدي العزيز.
إلى رفيق الدرب والحياة الذي شاركنتي مشوار العناء والجهد وتحمل الكثير.... زوجي الغالي.
إلى ألمي المتجدد في الحياة.... أبنائي الأعزاء.
إلى من تملئني رؤيته بالفرح والسرور.... جدي الغالي.
إلى الأساتذة الكرام الذين بذلوا الجهد من أجل وصول هذه الدراسة إلى النور.
إلى أصدقائي ورفقائي الذين ساندوني وغمروني بمشاعر الحب والحنان....
إليك جميعاً أهدي هذا الجهد المتواضع.

الباحثة

علا خضر صالح الشوا

إقرار

أُقر أنا معدة الرسالة - علا خضر صالح الشوا- بأنها قدمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها، لم يقدم لنيل درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر.

الاسم: علا خضر صالح الشوا

التوقيع: علا خضر صالح الشوا

التاريخ: 2022/1/2م

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على الرسول المعلم القائل صلى الله عليه وسلم: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله" (رواه البخاري)، وبعد أن أتم الله نعمته علي إذ أكملت هذه الرسالة العلمية، التي أسأل الله أن يكتب لي أجرها، وأن ينفع بها.

أتقدم بالشكر والتقدير لجامعة القدس، وإلى السادة محكمين أداة الدراسة، لما كان لإرشاداتهم ونصحهم من النفع والفائدة في إثراء الدراسة.

واعترافاً لذوي الفضل بفضلهم، أتقدم بأسمى آيات الشكر والامتنان، والتقدير والمحبة، إلى أساتذتي الأفاضل، الذين مهدوا لي طريق العلم والمعرفة، وأخص بالشكر والتقدير الدكتورة الفاضلة/ سامية عبد المنعم، التي تفضلت بالإشراف والتوجيه على هذه الرسالة، فكانت واسعة الصدر، وخيرَ موجه لي في رحلة البحث والتنقيب.

وأتقدم بخالص الشكر والتقدير للجنة المناقشة، ممثلة بكل من: الدكتور/ سلوى البرغوثي مناقشاً داخلياً، والدكتور/ رمزي مزهر مناقشاً خارجياً، على تفضلهما بقبول مناقشة الرسالة، والحكم عليها، وإثرائها بملاحظاتها السديدة، سائلة من الله - عز وجل - أن يديم عليهما موفور الصحة والعافية، وأن يجزيهما عني خير الجزاء.

الباحثة

علا خضر صالح الشوا

مصطلحات الدراسة

التوجه الاستراتيجي:

أدى عمليات الإدارة الاستراتيجية الهادفة إلى رسم التوجه المستقبلي للمنظمة ويقود حركة المنظمة نحو هدفها المقصود لتحقيق مستويات أداء عالية حالياً ومستقبلاً (حمادي، 2020).

التعريف الاجرائي:

الكيفية التي يتم بها تحديد رؤية ورسالة وأهداف وقيم المنظمة مع الاخذ بالاعتبار ظروف البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة والعمل على تنفيذها للوصول إلى الأهداف الاستراتيجية في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.

جودة حياة العمل

مجموعة العمليات المترابطة، والتي من شأنها إكساب العمل الوظيفي درجة عالية من النجاح والإتقان، من خال عدة أبعاد، يعد أبرزها ما يتعلق بالرضا المهني، والمشاركة في العمل، والتحفيز، والسلامة والأمن في العمل والراحة والسعادة، وتطوير القدرات؛ من أجل الوصول إلى الاستفادة المثلى (شميلان، 2019).

التعريف الاجرائي:

العمليات التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على حياة العمل للعاملين وحياتهم الشخصية، والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لوزارة شؤون المرأة والعاملين فيها.

وزارة شؤون المرأة:

هي وزارة تعمل على تمكين وتعزيز قدرات المرأة الفلسطينية لتشارك وتساهم في بناء وتنمية الوطن الديمقراطي، وفي ترسيخ مجتمع مدني فاعل تحكمه القيم الوطنية والحضارية، الانسانية والمساواة.

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة للتعرف على دور التوجه الاستراتيجي في تعزيز جودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، وتمثل مجتمع الدراسة في العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية في المحافظات الجنوبية والشمالية، والبالغ عددهم (70) موظفًا وموظفة، واستخدمت الباحثة أسلوب الحصر الشامل وقد تم توزيع الاستبانات على مجتمع الدراسة، وبلغ عدد الاستبانات المستردة (56) أي بنسبة استجابة (80.0%)، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى اجابات العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية حول التوجه الاستراتيجي كان بدرجة كبيرة وبوزن نسبي (82.9%)، كما أن مستوى اجابات العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية حول جودة حياة العمل كان بدرجة كبيرة وبوزن نسبي (73.4%)، وبينت الدراسة وجود علاقة ارتباطية طردية بين التوجه الاستراتيجي وأبعاده (الرؤية، الرسالة، الأهداف، القيم) وجودة حياة العمل وأبعادها (بيئة العمل، الأمان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، العدالة والمساواة) في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية. كما بينت النتائج وجود أثر لأبعاد التوجه الاستراتيجي التالية (القيم، الرسالة) حسب الترتيب على جودة حياة العمل، حيث فسرت هذه الأبعاد 58% من التباين الكلي في جودة حياة العمل، وبينت الدراسة عدم وجود فروق في استجابات المبحوثين حول التوجه الاستراتيجي وجودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية وفقاً لخصائصهم الديموغرافية (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدرجة الوظيفية).

وأوصت الدراسة بالاستمرار في تطبيق التوجه الاستراتيجي باعتباره أداة إدارية تساعد على تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية، وتطوير التوجه الاستراتيجي لوزارة شؤون المرأة من خلال المراجعة المرنة للرؤية والرسالة والأهداف والقيم باشتراك جميع العاملين مما يحقق مزيداً من التميز، وزيادة فعالية المشاركة في اتخاذ القرارات من أجل الوصول للمناخ والبيئة التي تساعد الوزارة في تحسين جودة العمل، وتعزيز بيئة العمل وتطويرها لدى العاملين باعتبارها من أهم الركائز في تحسين التوجه الاستراتيجي.

الكلمات المفتاحية: التوجه الاستراتيجي - جودة حياة العمل - وزارة شؤون المرأة الفلسطينية

The Role Of Strategic Orientation In Quality Of Working Life In The Palestinian Ministry Of Women's Affairs In The Southern And Northern Governorates.

Prepared by: Ola Al Shawwa

Supervisor: Dr. Samia Abd-Almonem

Abstract

The Study aim to identify the role of strategic orientation in quality of working life in the Palestinian Ministry of Women's Affairs in the southern and northern governorates. The Study population (70), The researcher used the comprehensive inventory method, and the number of recovered questionnaires was (56), i.e. a response rate of (80.0%), and the researcher used the descriptive analytical approach in the study.

The study concluded that the level of responses of workers in the Ministry of Women's Affairs in Palestine about the strategic orientation was to a large degree with relative weight of (82.9%), and the level of answers of workers in the Ministry of Women's Affairs in Palestine about the quality of work life was to a large degree and a relative weight of (73.4%). The study showed that there is a direct correlation between the strategic orientation and its dimensions (vision, mission, goals, values) and the quality of work life and its dimensions (work environment, job security, participation in decision-making, justice and equality) in the Ministry of Women's Affairs in Palestine. The results also showed an impact of the following dimensions of strategic orientation (values, message) in order on the quality of work life, as these dimensions explained 58% of the total variance in the quality of work life, and the study showed that there were no differences in the respondents' responses about the strategic orientation and quality of work life in The Ministry of Women's Affairs in Palestine according to their demographic characteristics (gender, age, educational qualification, years of experience, Functional rank).

The study Recommended to continuing to applying the strategic orientation as an administrative tool that helps to achieve goals efficiently and effectively, and to develop the strategic direction of the Ministry of Women's Affairs through a flexible review of the vision, mission, goals and values by involving all workers, which will achieve more excellence, and increase the effectiveness of participation in decision-making in order to reach the climate And the environment that helps the ministry to improve the quality of work, and to enhance and develop the work environment for employees, as it is one of the most important pillars in improving the strategic orientation.

Key words: Strategic Orientation - Quality of Working Life - Palestinian Ministry of Women's Affairs

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة:

تواجه كافة المنظمات في عصرنا الراهن سواء كانت عامة أو خاصة، إنتاجية أو خدمية تحديات كثيرة نتيجة للتغيرات والتطورات العلمية والتقنية السريعة والمستمرة، وأمام تلك التحديات أضحت الإدارة التقليدية بعملياتها ووسائلها عاجزة عن جعل المنظمة قادرة على المنافسة، الأمر الذي يحتم على هذه المنظمات استخدام كل ما يتاح لها من أساليب إدارية معاصرة تمكنها من ذلك.

ويعد التوجه الاستراتيجي من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تهتم بها المنظمات الحديثة كإطار تنظيمي جديد، فالتوجه الاستراتيجي يسعى إلى تحقيق الأهداف المرسومة من قبل المنظمة من خلال تتبع المسار المحدد من طرفها، ولا يأتي ذلك إلا من خلال الإدراك ووعي المنظمات لواقعها، ويكون ذلك من خلال دراسة بيئتها الداخلية ومعرفة نقاط القوة والضعف، وبيئتها الخارجية ومعرفة الفرص والتهديدات، إذ أن المنظمات اليوم تعيش حالة من التفاعل بينها وبين بيئتها الداخلية والخارجية فهي تؤثر وتتأثر بها، كما أنها تحاول جاهدة باستغلال تلك الفرص وتجنب التهديدات من أجل تحقيق النجاح والحفاظ عليه باستمرار (بوزاد وشافعي، 2017م، ص24).

وتكمن فوائد التوجه الاستراتيجي في تحرير المنظمة من محددات التفكير التقليدي، ومساعدتها على وضع القيم والفلسفة الأساسية للمنظمة، وتحديد معايير الأداء، ودفعها نحو التخطيط، وتحفيزها للاتجاهات والتشجيع على بناء الثقة، ودفعها نحو التركيز على المستقبل، وزيادة درجة الإحساس

بالفعالية والإنتاجية، وجعل العاملين أكثر ولاءً للمنظمة، والمساعدة على اتخاذ القرارات التي تضمن بقاء المنظمة متوائمة مع بيئتها (الضلاعين، 2017م، ص272).

إن تفعيل التوجه الاستراتيجي يساعد في مواجهة التحديات المستقبلية من خلال وضع استراتيجيات فاعلة ومؤثرة، مما يستدعي القيادات العليا ومتخذي القرار في المنظمات بتخصيص جزء كبير من وقتهم للتفكير في الاوضاع المستقبلية، التي تتغلب على ما يواجه العاملين في المنظمات من مصاعب ومشكلات، وايجاد الحلول اللازمة لها ونتيجة لذلك جاء الاهتمام بجودة حياة العمل الداعمة لإيجاد بيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة تتوافر فيها أشكال مشاركة العاملين في عمليات الإدارة واتخاذ القرار كون جودة حياة العمل تنعكس في الأعمال والأفعال والممارسات التي تقوم بها الإدارة العليا من أجل إرضاء العاملين لديها وإسعادهم وشعورهم بالثقة والاطمئنان في حياتهم العملية، وفي هذا الإطار يعد التوجه الاستراتيجي أحد العوامل الرئيسية المطلوبة لتحقيق جودة حياة العمل (الحمداني والخولاني، 2018م، ص211).

وبناءً على ما سبق ازداد الاهتمام من قبل المنظمات بالتوجهات الاستراتيجية والتي تعتبر من الموضوعات المطروحة على مستوى المنظمات، وأصبحت من الركائز الأساسية التي يجب أن تقوم عليها المنظمات بشكل عام، وذلك بتطبيق مجموعة من الاستراتيجيات والتي من شأنها تعزيز الجودة والتميز في هذه المنظمات.

2.1 مشكلة الدراسة:

تتعاظم المشكلات والمعوقات التي تحدّ من كفاءة وفاعلية المنظمات، خاصة في ظل التطورات المتلاحقة والتغيرات السريعة التي يمرّ بها عالم اليوم والتي غالباً ما تؤثر على حياة العاملين وبالتالي تؤثر على أداء المنظمات، ممّا يستوجب التوجه للبحث عن استراتيجيات تمكن العاملين من مواجهة هذه المشكلات (الحمداني والخولاني، 2018م).

ويلعب التوجه الاستراتيجي دوراً مهماً في تحسين أداء المنظمات، لذلك تسعى المنظمات جاهدة لاختيار توجهات استراتيجية تحقق من خلالها أداء استراتيجي فاعل كي تستطيع مواجهة التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال واستغلال فرص تساعدها على ايجاد ميزة تنافسية لضمان بقائها واستمرارها، كما يعتبر التوجه الاستراتيجي أداة رئيسة تمكن المنظمات من رسم المسارات الصحيحة بغية تحقيق أهدافها.

ويكمن تأثير التوجه الاستراتيجي في التعامل مع بيئة شديدة الديناميكية مما يحثها على الأخذ بالأدوات اللازمة لتشخيص الفرص والتحديات الأكثر أهمية لضمان تحسين جودة حياة العمل والتي بدورها توفر فرص التكيف مع الظروف المتغيرة وتوسيع قاعدة المشاركة في عملية اتخاذ القرارات.

وعلاوة على ما سبق فقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية دور التوجه الاستراتيجي لدى المنظمات فقد أشارت دراسة (لغيصم والزعبي، 2020م) إلى وجود أثر للتوجه الاستراتيجي في تحقيق الميزة التنافسية، كما بينت دراسة (حمادي، 2020م) تأثير التوجه الاستراتيجي في تطوير المنتجات الجديدة، وأشارت دراسة (حسين وسلمان، 2020م) لوجود أثر للتوجه الاستراتيجي على القرارات الاستراتيجية، بينما بينت دراسة (Chevrollier, 2020) تأثير التوجه الاستراتيجي على الأداء البيئي والاجتماعي.

كما أكدت دراسة (Puji) بأن للاستراتيجية القائمة على القيادة تأثير كبير على جودة الحياة العملية والمشاركة الوظيفية، وأشارت دراسة انشاصي (2019م) لوجود علاقة بين التوجه الاستراتيجي لدى إدارة الجمعيات النسوية في المحافظات الجنوبية الفلسطينية والثقة التنظيمية، وأكدت دراسة الحمداني والخولاني (2018م) على تأثير التفكير الاستراتيجي على تحسين جودة الحياة الوظيفية، وبينت دراسة ماضي (2016م) بأن للتوجه الاستراتيجي تأثير في تحسين جودة الحياة الوظيفية.

ومن خلال ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

❖ ما دور التوجه الاستراتيجي في تعزيز جودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية؟

3.1 مبررات الدراسة

- الضعف العام في التركيز البحثي الذي حاول استكشاف الدور الذي يلعبه التوجه الاستراتيجي في جودة حياة العمل.
- توجيه نتائج الدراسة وتوصياتها لإدارات ومنتخذي القرار في وزارة شؤون المرأة لتصويب مسارات العمل، وتطوير أدائها لتحقيق أكبر فائدة ممكنة، والتوجه نحو الأهداف الحقيقية بكفاءة وفاعلية وصولاً إلى أعلى درجات النجاح.
- تعتبر هذه الدراسة وما سيتم التوصل إليه من نتائج يُساهم بناء القاعدة والمعرفة العامة وتحقيق فوائد مختلفة لوزارة شؤون المرأة وكذلك للباحثين في هذا المجال.

4.1 أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة من خلال ما يلي:

- الأهمية العلمية:
- تعتبر هذه الدراسة من الدراسات العلمية القليلة التي تناولت موضوع الدراسة على حد علم الباحثة.

- توفير مرجع في المكتبة العربية بشكل عام والفلسطينية بشكل خاص حول دور التوجه الاستراتيجي في تعزيز جودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.
- تساهم هذه الدراسة في توجيه صناع القرار في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية نحو اعادة تشكيل آليات واستراتيجيات ومنهجيات العمل بشكل أكثر كفاءة يخدم قضايا المرأة في فلسطين وجودة حياة العمل فيها.
- **الأهمية العملية:**
- تمكين وزارة شؤون المرأة الفلسطينية من الوقوف على جوانب الضعف في جودة حياة العمل وبالتالي وضع الخطط للإصلاحات ذات الأولوية.
- التوصل لنتائج تساعد صناع القرار في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية لتحديد استراتيجياتها التي تحقق أهدافها.

5.1 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الهدف العام التالي: التعرف على دور التوجه الاستراتيجي في تعزيز جودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.

وينبثق عن الهدف العام الأهداف الفرعية التالية:

1. تحديد واقع التوجه الاستراتيجي في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.
2. الكشف عن واقع جودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.
3. تحديد طبيعة العلاقة بين التوجه الاستراتيجي وجودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.
4. التعرف على أثر أبعاد التوجه الاستراتيجي على جودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.
5. التعرف على الفروق في استجابات المبحوثين حول التوجه الاستراتيجي في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية وفقاً لخصائصهم الديموغرافية (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدرجة الوظيفية).
6. التعرف على الفروق في استجابات المبحوثين حول جودة حياة العمل في شؤون المرأة الفلسطينية وفقاً لخصائصهم الديموغرافية (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدرجة الوظيفية).

6.1 تساؤلات الدراسة:

تسعى الدراسة إلى الاجابة عن التساؤل الرئيس التالي: ما دور التوجه الاستراتيجي في تعزيز جودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية؟

وينبثق عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما واقع التوجه الاستراتيجي في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية؟
2. ما واقع جودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية؟
3. ما مدى وجود علاقة بين التوجه الاستراتيجي وجودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية؟
4. ما مدى وجود أثر لأبعاد التوجه الاستراتيجي على جودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية؟
5. ما مدى وجود فروق في استجابات المبحوثين حول التوجه الاستراتيجي في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية وفقاً لخصائصهم الديموغرافية (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدرجة الوظيفية)؟
6. ما مدى وجود فروق في استجابات المبحوثين حول جودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية وفقاً لخصائصهم الديموغرافية (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدرجة الوظيفية)؟

7.1 متغيرات ونموذج الدراسة:

المتغير المستقل: التوجه الاستراتيجي: حدد الباحثين أبعاد التوجه الاستراتيجي وقد قامت الباحثة باختيار الأبعاد التي تتلاءم مع طبيعة الدراسة الحالية والتي تتمثل في الأبعاد التالية:

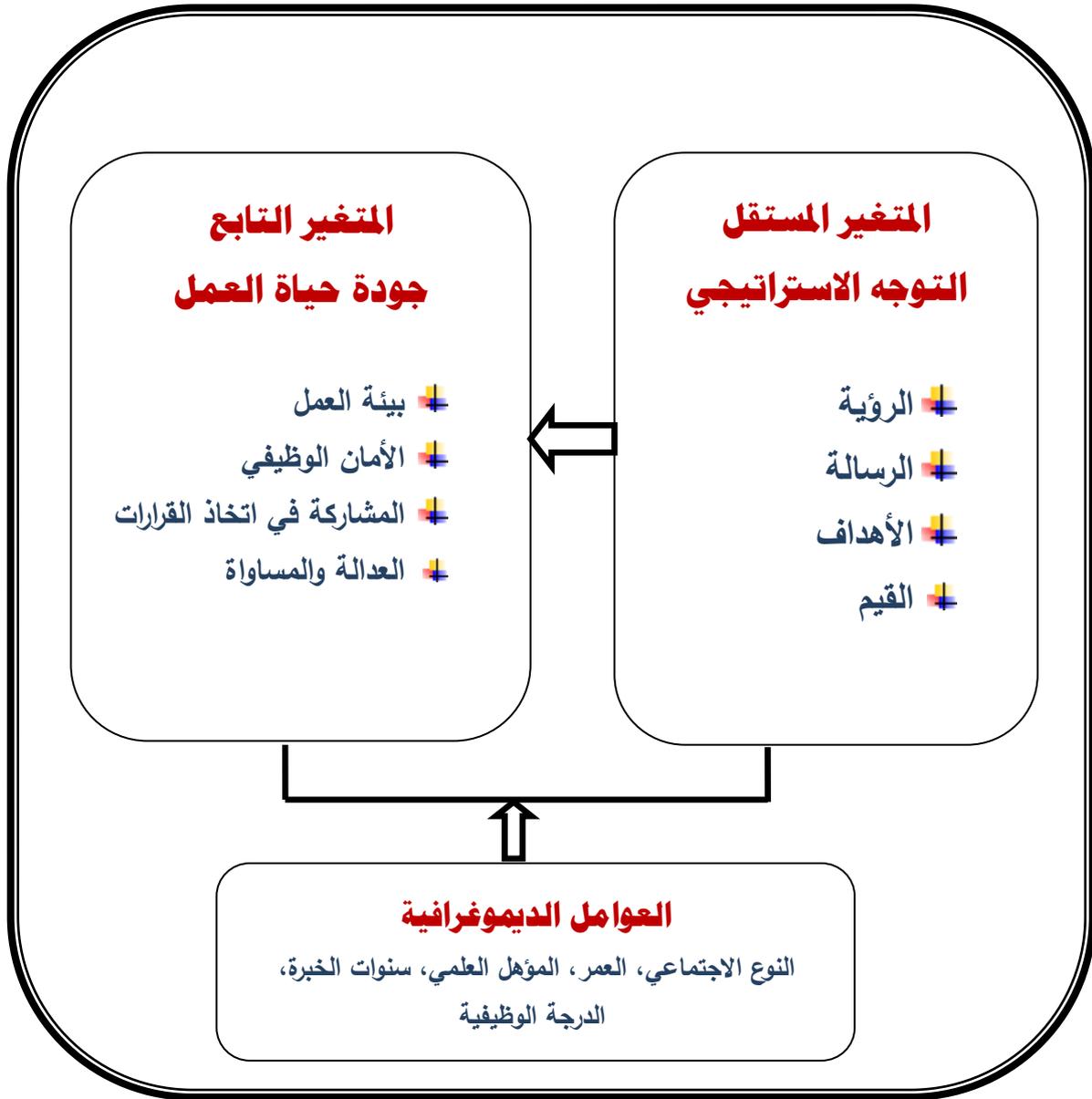
- الرؤية
- الرسالة
- الأهداف
- القيم

المتغير التابع: جودة حياة العمل: حدد الباحثين أبعاد جودة حياة العمل وقد قامت الباحثة باختيار الأبعاد التي تتلاءم مع طبيعة الدراسة الحالية والتي تتمثل في الأبعاد التالية:

- بيئة العمل
- الأمان الوظيفي
- المشاركة في اتخاذ القرارات
- العدالة والمساواة

العوامل الديموغرافية: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدرجة الوظيفية.

ويوضح شكل (1.1) نموذج الدراسة



شكل 1.1: نموذج الدراسة

المصدر: جرد بواسطة الباحثة بالاستعانة بالدراسات السابقة التالية

المتغير التابع: جودة حياة العمل	المتغير المستقل: التوجه الاستراتيجي
دراسة (اسماعيل، 2020م)، (Kim, 2020)، (Puji, 2019)، (الحمداني والخولاني، 2018م)، (القرشي والقحطاني، 2018).	دراسة (حسين وسلمان، 2020م)، (Arias-Pérez, 2021)، (Chevrollier, 2020)، (Lin, 2019)، (انشاصي، 2019م)، (الربيعي وعلي، 2018م)، (تالي، 2018م)، (الضلاعين، 2017م)،

8.1 حدود الدراسة:

1. الحد الموضوعي: تقتصر الدراسة على معرفة دور التوجه الاستراتيجي في تعزيز جودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.
2. الحد المكاني: تقتصر الدراسة على وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.
3. الحد الزمني: تم إجراء الدراسة خلال عام (2021م).
4. الحد البشري: طبقت الدراسة على العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.

الفصل الثاني

الاطار النظري والدراسات السابقة

يتكون هذا الفصل من مبحثين وهما المبحث الأول: الاطار النظري للدراسة ويتكون من ثلاثة محاور وهي: المحور الأول: التوجه الاستراتيجي، والمحور الثاني: جودة حياة العمل، والمحور الثالث: وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، ويتمثل المبحث الثاني في الدراسات السابقة وقد تم تقسيمها إلى دراسات عربية ودراسات أجنبية ومن ثم التعقيب عليها.

1.2 المبحث الأول: الاطار النظري للدراسة

1.1.2 المحور الأول: التوجه الاستراتيجي

1.1.1.2 مقدمة:

يعد التوجه الاستراتيجي بمعنياته سمة من سمات العصر الحديث وأداة رئيسية يُمكن المنظمات بشكل عام من رسم المسارات الصحيحة لتقدم حركتها ضمن البيئة التي تعيش فيها وتتفاعل معها بغية تحقيق الأهداف المنشودة في البناء والتقدم، ولقد تبنت العديد من المنظمات في العالم مضامين التوجه الاستراتيجي كعملية يتم من خلالها تشكيل وصياغة استراتيجيات لمجمل أنشطتها بغية الارتقاء بمستويات الأداء سواء على المستوى الداخلي للمنظمة بأنظمتها الفرعية المختلفة أو على المستوى الخارجي.

ولأن التوجه الاستراتيجي يُعد مدخل تقوم المنظمة بتطبيقه للوصول إلى الأداء المتفوق والمستمر في أنشطتها وأعمالها، والذي يعمل على إرساء نهج متبع لغايات تحسين الأداء على المدى البعيد، أصبحت المنظمات الآن تهدف الى تحقيق مستويات عالية من أدائها الاستراتيجي في ميدان أنشطتها بسبب أن تحسين الأداء وتطوير المنظمات لم يعد امراً اختيارياً بل شرطاً جوهرياً من أجل البقاء والاستمرار (الربيعي وعلي، 2018، ص286).

2.1.1.2 مفهوم التوجه الاستراتيجي:

انعكس التباين في آراء الباحثين والكتاب في دراسة التوجه الاستراتيجي على مفهومه، إذ لأن بعض الباحثين ركز على مداخل اتخاذ القرار في تفسيرهم للتوجه الاستراتيجي الذي يتم اختياره من مجموعة من البدائل الاستراتيجية والتي تمثل الطريق الأفضل نحو تحقيق أهداف المنظمة، فالتوجه الاستراتيجي هو مخرجات لعملية المفاضلة بين بدائل محددة ترافقها معايير معتمدة، لتنتهي بقرار معبر عن البديل المناسب للمنظمة والذي يحدد مجال المنظمة ومسارها الاستراتيجي (حمزة، 2015، ص29).

وتناولت الباحثة مجموعة من التعريفات لمفهوم التوجه الاستراتيجي حسب آراء الباحثين كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 1.2: وجهات نظر الباحثين في مفهوم التوجه الاستراتيجي

المصدر	تعريف التوجه الاستراتيجي
Avci, et,al, 2011	الطريقة التي يتم بها تحديد الأهداف الخاصة بالمنظمة والعمل على تحقيقها وتعظيم القيم الايجابية لبيئة العمل داخل المنظمة.
Ferraresi et al., 2012	طريق محددة تنفذها المنظمة لخلق السلوك السليم للقيام بالأداء المتفوق، وقد أصبحت المنظمات تهدف لتحقيق مستويات عالية من أدائها الاستراتيجي في ميدان أنشطتها بسبب أن تحسين وتطوير الأداء لم يعد امراً اختيارياً بل شرطاً جوهرياً للبقاء والاستمرار.
Reulink, 2012	الخطوط العريضة لاستراتيجية المنظمات وهذا السبب الرئيس في تباين مستويات الأداء بين منظمات الأعمال، حيث يركز على المنظمة ويجمع بشكل مستمر معلومات عن احتياجات الفئة المستهدفة.
جندب، 2013	مدخل محدد للمنظمة تقوم من خلاله بتنفيذ خططها لتحقيق مستويات أداء متفوقة بالمقارنة مع المنافسين، فهو يمثل المبادئ التي توجه وتؤثر على أنشطة المنظمة.

المصدر	تعريف التوجه الاستراتيجي
مقراش، 2015	المسار العام الذي اختارته المنظمة لتحقيق أهدافها العامة، وذلك مع الأخذ بعين الاعتبار ظروف البيئة الخارجية التي تنشط بها وكذلك مواردها المتاحة أي التقيد بالإمكانيات المتوفرة لديها.
الكناني، 2017	مجموعة من المبادئ والاتجاهات التي تضعها أو تتبناها المنظمة لتوجيه العمل بالوحدات التنظيمية المختلفة.
انشاصي، 2019	الأسلوب والطريقة التي تسير بها المنظمة للوصول إلى أفضل أداء تحقيقاً للأهداف الاستراتيجية من خلال ربط العاملين برؤية المنظمة ورسالتها وقيمتها وأهدافها.
بكر، 2019	أداة تنسيق جهود المنظمة من خلال رسم أساس لتحقيق الاتصال المؤثر بين جميع مستويات المنظمة.
حمادي، 2020	أحدى عمليات الإدارة الاستراتيجية الهادفة إلى رسم التوجه المستقبلي للمنظمة ويقود حركة المنظمة نحو هدفها المقصود لتحقيق مستويات أداء عالية حالياً ومستقبلاً.
Kornilov, 2020	تخطيط بعيد الأجل يأخذ في الحسبان المتغيرات الداخلية والخارجية ويخصص القطاعات والطبقات المستهدفة.

المصدر: جرد بواسطة الباحثة بالاعتماد على المصادر المذكورة في الجدول

ومن خلال التعريفات السابقة تستنتج الباحثة أن التوجه الاستراتيجي هو الكيفية التي يتم بها تحديد رؤية ورسالة وأهداف وقيم المنظمة مع الأخذ بالاعتبار ظروف البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة والعمل على تنفيذها للوصول إلى الأهداف الاستراتيجية في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.

3.1.1.2 أهمية التوجه الاستراتيجي:

- زادت أهمية التوجه الاستراتيجي من خلال عدة أمور تتمثل في التالي (بكر، 2019، ص13):
1. يستند التوجه الاستراتيجي على فهم وإدراك وتفسير البيئة الخارجية والموارد الداخلية، إذا أنه يمثل أولوية تخصيص الموارد لتنمية ثروة المساهمين في المنظمة على المدى الطويل.
 2. تطور التوجه في الفكر الاستراتيجي إذا شكل الاستثمارات المختلفة، وتوزيع الموارد المالية وكذلك رأس المال الفكري.

3. يمثل التوجه الاستراتيجي كيفية رغبة المنظمة المنافسة في الهدف وبالتالي كيفية الاستعداد لاكتشاف وتطوير الكفاءات والمنتجات والخدمات.

4. تشمل التوجهات الاستراتيجية الاستثمارات في الوقت المناسب وأضاف الكرخي (2014، ص 67) عدة عوامل تدل على أهمية التوجه الاستراتيجي وتتمثل في التالي:

1. تحديد الأهداف البعيدة للمنظمة وتحديد الاجراءات اللازمة لتحقيقها.
2. توضيح الأهداف والتوجيه اللازم لمستقبل المنظمة ككل.
3. توحيد وتنسيق جميع الجهود أو الادارات نحو الأهداف والغايات المحددة.
4. تحسين الأداء الكلي للمنظمة.
5. جعل المديرين أكثر استجابة ووعياً بظروف البيئة وتغييراتها.
6. تحديد التوجهات المستقبلية للمنظمة.
7. ضمان التعامل الفعال مع المتغيرات الداخلية والخارجية التي تؤثر على أداء المنظمة.
8. تنمية التفاعل بين العاملين من مختلف المستويات الادارية.
9. تحسين قدرة المنظمة على التعامل مع المشكلات.

ومن خلال ما سبق ترى الباحثة أن أهمية التوجه الاستراتيجي تكمن في مساعدة المنظمة على استخدام الاستراتيجية للتكيف مع تغير السمات البيئية لتكون أكثر ملائمة، كما يعكس التوجه الاستراتيجي تركيز المنظمة من حيث خلق السلوكيات التي تساعد على تحقيق وتحسين وتطوير الأداء المتفوق.

4.1.1.2 أنواع التوجه الاستراتيجي:

حدد أغلب الباحثين والكتاب أنواع وأنماط التوجه الاستراتيجي حيث أشار كلاً من أبو طه (2013) و Dobni (2014)، و Asikhia (2015) إلى أن أنواع التوجه الاستراتيجي تتمثل في التالي:

1. التوجه الاستراتيجي الدفاعي: يهدف إلى الدفاع عن الوضع التسويقي للمنظمة، حيث أنه يتم عن طريقه التركيز على فاعلية العمليات الانتاجية بجودة عالية وتكلفة منخفضة، ويخدم جزءاً من السوق بمنتجات ضيقة المجال.

إن التركيز على التكلفة المنخفضة والجودة العالية أمراً في غاية الصعوبة تحقيقه، وبذلك تقع المنظمة أمام خيارين، إما أن تختار التكلفة المنخفضة ومنتج ذات جودة مناسبة، واما أن تختار منتج ذات جودة عالية وتكلفة مرتفعة، وبذلك سوف تسعى المنظمة لتطوير منتجاتها أو إقامة علاقات مع الموردين من أجل خفض سعر المواد الأولية الداخلة في العملية الانتاجية، وأن توفر معايير جودة عالية وتخفض التكلفة، وهذا التوجه يدل على الأداء المتين ضمن السوق المختار، إذ يعمل هذا التوجه على تعظيم أداء المنظمة ضمن السوق الذي تعمل به.

2. **التوجه الاستراتيجي الاستباقي:** وهو السلوك الفعال للمنظمة والمكون الرئيس للابتكار والتجديد وهو المبادرة المتنبأة من قبل المنظمة، وفيه قد تكون المنظمة أكثر قوة واستعداد للدخول لأسواق جديدة وتطرح في هذه الأسواق منتجات وخدمات جديدة.

3. **التوجه الاستراتيجي الابداعي:** يتضمن مفهوم الابداع بشيء من الغموض لأنه يغطي حقلاً واسعاً فضلاً عن أنه يعد وعاء لمخرجات الأفراد المبدعين في المنظمة. وإن مصطلح الابداع يشير لثلاثة أمور وهي:

- إن الابداع توليد أمور جديدة وأدواته الخيال والتصور والمعرفة بأنواعها.
- الابداع عمل جاد وجهد دؤوب لا يأتي دون عناء.
- الابداع يحول العمل من حقائق غير معرفة لحقائق معرفة في الأصل.

ومن خلال ما سبق ترى الباحثة أن التوجه الاستراتيجي الدفاعي يقوم على حماية الأسواق الحالية من خلال التركيز على فعالية العمليات الانتاجية بجودة عالية وتكلفة منخفضة، بينما يهدف التوجه الاستراتيجي الاستباقي إلى التطوير والتقدم وذلك من خلال النظرة إلى خدمات جديدة أو فرص سوقية جديدة، في حين أن التوجه الاستراتيجي الابداعي يهدف للابتكار والابداع وايجاد أمور جديدة.

5.1.1.2 مستويات التوجه الاستراتيجي:

هنالك خمسة مستويات للتوجه الاستراتيجي يبني كل منها على سابقه، وهذا يشير إلى وجود علاقة الغاية والوسيلة بشكلٍ بارز في إطار المستويات الخمسة تلك، وتشير نتائج ذلك البناء إلى رسم خارطة الطريق ومقياس التقدم نحو تحديد التوجه الاستراتيجي، وهذه المستويات هي (تالي، 2018، ص3):

- الانشغال بالمحادثة (المحاورة الاستراتيجية).

- التخطيط الاستراتيجي.
- القياس الاستراتيجي.
- تطوير الاستراتيجية.
- تكامل المحادثة الاستراتيجية.

6.1.1.2 أبعاد التوجه الاستراتيجي:

1. الرؤية:

هي الفكرة العامة المجردة ذات المضمون الفلسفي وهي أيضا منظور مستقبلي للإدارة والعاملين ومصدر شعور بالولاء والانتماء المشترك، إذ أن الرؤية تمارس دوراً هاماً ليس فقط في مرحلة البداية بل في جميع مراحل دورة حياة المنظمة إذ تعبر عن أسلوب تفكير أو بحث بطريقة أشمل واستعداداً لاحتمالات أكثر، إذ أن نمط التفكير بشكل المستقبل مبنى على الرؤى التي غالباً ما تعبر عن صورة مثالية وفريدة للمستقبل، لأنها تثير انطباعات ذهنية وتوحي بتوجه مستقبلي (العيساوي وآخرون، 2012، ص244).

والرؤية بهذا المفهوم مثل النجم في الأفق لا يمكن الوصول إليه بل الاسترشاد به فهي بمثابة علامة تحدد الطريق لكل من يريد معرفة سبب وجود المنظمة واتجاهها، والرؤيا الاستراتيجية هي القوة التي تعطى المعنى وتضفي الغرض على عمل المنظمة كما أنها بناء ذهني يوجه سلوك الآخرين نحو المستقبل المرغوب (الطائي، 2014، ص91).

وحدد (تالي، 2018، ص7) خصائص الرؤية بالتالي:

- أن تكون واقعية ممكنة التطبيق وتوفر حالة من التحدي لكل العاملين في المنظمة، ومنبثقة من الإحساس بالتوجه.
- أن تعكس غايات ورسالة المنظمة كالمرآة وأن تكون بعيدة المدى ولكنها محددة النهاية وذلك من زاوية الأفق الزمني والالتزام التنظيمي.
- وهناك العديد من الخصائص التي يجب أن تتوافر في الرؤية وهي: الوضوح، الانسجام، التماسك، قوة الاتصال، المرونة.

وحدد (شين، 2017، ص74) إطار للرؤية يركز على العناصر التي تتكون منها أكثر من

تركيزها على صياغة بيان أو وصف للرؤية نفسها، وتتمثل هذه العناصر في التالي:

- **الايديولوجيا الجوهرية:** تمثل الايديولوجيا الجوهرية، أو كما يطلق عليها أحيانا الفلسفة المرشدة للهوية الذاتية للمنظمة وخاصيتها الثابتة التي لا تتغير بمرور الزمن رغم التغيرات التي تحصل في البيئة الخارجية للمنظمة، وان الصفة المميزة لأغلب المنظمات الناجحة هي امتلاكها ايديولوجيا جوهرية تتسم بالثبات والاستمرارية، في الوقت الذي تعمل فيه على تحقيق التقدم صوب الأغراض المنشودة لها، من خلال التغيير الذي تحدثه في كل شيء عدا ما يتعلق بتلك الايديولوجيا، فالتغيير هو حالة ثابتة في تلك المنظمات، إلا أنها تفرق بين ما يجب أن يكون عرضة للتغيير لتحقيق التقدم المنشود، وبين ما هو جوهرى يجب التمسك به والمحافظة عليه.
- **المستقبل المتصور:** يشير المستقبل المتصور إلى ما تطمح المنظمة أن تكون عليه في المستقبل، وإن تطلب ذلك إحداث تغيير كبير في سياقات العمل القائمة فيها، فالمستقبل المتصور يعكس زمناً لم يتحقق بعد، ويحمل معه أمل المنظمة وطموحاتها ولكنه مرئي وقابل للتحقيق من خلال التقدم الذي تحرزه باتجاهه.

ومن خلال ما سبق ترى الباحثة أن الرؤية تمثل المسار المستقبلي للمنظمة الذي يحدد الوجهة التي ترغب في الوصول إليها، والمركز السوقي الذي تنوي تحقيقه، ونوعية القدرات والإمكانات التي تخطط لتنميتها.

2. الرسالة:

هي الغرض الأساسي الذي وجدت من أجله المنظمة، مبرر وجودها واستمراريتها، وهى توصيف أكثر تفصيلاً لأنشطة ومنتجات ومصالح المنظمة وقيمتها الأساسية، حيث أن لكل منظمة رسالة خاصة بها تختلف هذه الرسالة باختلاف المنظمات، وفي ضوء رسالة المنظمة يتم تحديد الأهداف الاستراتيجية المطلوب تحقيقها، وتتميز الرسالة بالثبات النسبي، حيث تبدأ المنظمة برسالة محددة ولكن مع مرور الزمن ومع تنوع المنتجات والخدمات التي تقدمها وتغير الظروف المحيطة بها، فإن هذه الرسالة قد تتطلب بعض التعديلات لكي تتلاءم مع التغيرات والتحديات التي تواجهها المنظمة (محمد، 2014، ص143).

وتختلف الخصائص التي تتمثل بها الرسالة وسماتها من منظمة إلى أخرى، ولكن بصفة عامة، لا بد من خصائص أساسية للرسالة الناجحة، تعبر عن أسباب وجودها، تتمثل بالآتي (الكرخي، 2014، ص149):

- أن تعبر الرسالة عن فلسفة المنظمة، وما ترغب أن تكون عليه مستقبلاً بصورة شاملة وواقعية.

- إمكانية تحقيق أهداف المتعاملين مع المنظمة.
 - أن تأخذ بالحسبان طبيعة البيئتين الخارجية والداخلية التي تعمل فيهما المنظمة حالياً، وما تتوقعه مستقبلاً، لكي تتكيف مع تلك الظروف لتتوافق معها أو لتتفوقَ عليها.
 - انسجام الاستراتيجيات والسياسات مع الأهداف، على مستوى المنظمة، أو على مستوى وحدة الأعمال.
 - تتطلع إلى المستقبل وتأخذ الماضي بالحسبان.
 - التتابق مع غايات المنظمة وأهدافها: ينبغي أن تتطابق رسالة المنظمة مع غاياتها وأهدافها الاستراتيجية.
 - توصيف دقيق لكيفية تحقيق المنظمة أهدافها المرغوبة، عبر الأعمال والأنشطة التي تؤديها، سواء أكانت إنتاجية أم خدمية.
 - القدرة على تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة، عبر تحقيق المركز الأول من حيث الخدمات المقدمة للزبون، ومن حيث الأمان والبيئة.
 - القدرة على ترسيخ قيم المنظمة ومعتقداتها بما يتلاءم وقيم المجتمع وظروفه في زمان ومكان.
 - قدرتها على خلق حالة من التكامل بين أجزاء المنظمة ومكوناتها.
- ومن خلال ما سبق ترى الباحثة أن الرسالة تمثل التعريف بالهوية الخاصة بالمنظمة ووصف لإمكانياتها في الوقت الحالي، وتوضح الغرض من وجود المنظمة وتصيغ فلسفة المنشأة كما تركز على أنشطتها وعمالها وكيانها.**

3. الأهداف:

وهي وسيلة لتحقيق رؤية ورسالة المنظمة، كما أنها وسيلة لقياس أداء المنظمة من خلال فترة محددة، ويعرف الفريجي (2013، ص56) بالنتائج المستقبلية المرغوب فيها التي تطمح المنظمة إلى تحقيقها خلال فترة زمنية محددة تعمل المنظمة على إنجازها بأفضل صورة ضمن المدى الزمني.

وتعد عملية تحديد الأهداف من الأمور الأساسية في تحليل وصناعة واتخاذ القرارات السليمة، وتساعد عملية تحديد الأهداف في توجيه عملية صنع القرار واتخاذها بكاملها بدءاً من تحديد البدائل وتحليلها والتي تقود لتبرير الخيار النهائي (ابراهيم، 2012، ص212).

ويؤكد السكارنة (2015، ص234) بقوله أنها النتائج المطلوب تحقيقها لترجمة مهام المنظمة ورسالتها إلى واقع عمل، وتتسم بالتحديد الدقيق وامكانية القياس والميل إلى التفصيل، وتتميز الأهداف

بكونها تعكس حالة أو وضع مرغوب فيه ووسيلة لقياس التقدم المرغوب فيه، وهي نتيجة يمكن تحقيقها واطار زمني يمكن من خلاله تحقيق الأهداف المنشودة.

وتبرز أهمية الأهداف من خلال جوانب عديدة أهمها (تالي، 2018، ص8):

1. توفير صورة تفصيلية للتوجه المخطط له، فضلاً عن توفير أساس متين لعملية صنع القرار.
2. تساعد على تعريف المؤسسة للبيئة الذي يعمل فيها.
3. تساهم مع الإدارة العليا في وضع الاستراتيجيات على مستوى المؤسسة وعلى مستوى الوظائف، وتعدّ مرشداً لاتخاذ القرارات، حيث تكون دليلاً للإدارة العليا في اتخاذ القرارات الملائمة بما يتناسب والموقف الذي تواجهه.
4. تساهم في تفويض السلطة، إذ أن وجود الأهداف السليمة والواقعية يساعد في التفويض السليم للسلطة، كما يساعد في التنسيق بين النشاطات والمهام.
5. تساهم في بيان نوعية العلاقات السائدة في المؤسسة وعلاقتها ببيئتها وفي وضع المعايير والمقاييس التي تستعمل في الرقابة وتقييم الأداء.
6. تساهم في تقييم أداء الأفراد، ثمّ الإفادة من التقييم في وضع بعض السياسات مثل (ترقية الأفراد، والنقل، والتدريب، والحوافز وغيرها، كما تعدّ أداة تحفز الأفراد نحو المبادرة والإبداع.
7. تحدد الأهداف شرعية وجود البنك ونشاطاته وتساعد على التنبؤ باحتياجاته المستقبلية من الموارد المادية والمالية والبشرية والمعلوماتية واستعمالها استعمالاً أمثل. لذا فهي تعدّ مرتكزاً في عملية الصياغة الاستراتيجية.

ومن خلال ما سبق ترى الباحثة أن الأهداف تبذل المنظمة لكي تتجزها كل جهودها، وتعتبر الأهداف الوسيلة الوحيدة لتوضيح ماهية رسالة المنشأة والهوية الخاصة بها، وتوضح للعاملين بها الطريقة لبذل الجهد لتنفيذ المخرجات النهائية لكل منظمة، كما تعتبر الأهداف القاسم المشترك بين العاملين في المنظمة والذي يتم السعي لتنفيذها على أعلى مستوى من الإتقان والحرفية.

4. القيم:

تمثل القيم حقيقة جوهرية مهمة في حياة المنظمة وتشكل جزءاً أساسياً من الثقافة التنظيمية التي تعبر عن المكونات الأساسية لبيئة عمل المنظمة، ومورداً يبني خلال مراحل زمنية طويلة ويحتاج إلى جهود عظيمة، لذلك فإن قيم منظمة الأعمال تعد من المفاهيم الأساسية والمهمة ضمن التوجه

الاستراتيجي لها، إن القيم تعطى المنظمة هويتها وشخصيتها وتطبع سلوكها إزاء تعاملها مع مختلف الأطراف (الطائي، 2014، ص97).

وكذلك تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية، ومن هذه القيم المساواة بين العاملين، الاهتمام بإدارة الوقت، الاهتمام بالأداء، احترام الآخرين، ولقد ظهر مصطلح القيم التنظيمية كتعريف بمجموعة القيم التي تختصها المنظمات، وتقوم على تأكيدها وتحرص عليها كنوع من صيانة التماسك في البناء التنظيمي (شين، 2017، ص68).

وهناك أربعة مصادر للقيم تؤثر على سلوك الفرد في المنظمة المتمثلة في النقاط التالية (رماضنة، 2020، ص14):

1. المصدر الاجتماعي: باعتبار الفرد عنصر ينتمي إلى المجتمع الذي يعيش فيه، فإن قيم فرد ما في مجتمع ما تختلف عن قيم فرد آخر في مجتمع مختلف، ولذا فإن القيم المادية التي يؤمن بها المجتمع الرأسمالي تختلف عن القيم التي يؤمن بها المجتمع الشرقي كونه لا يزال يتصف بالتجاذب والتقارب الأسري والعائلي والاجتماعي.

2. المصدر الديني: ويمثل الدين مصدراً أساسياً لكثير من القيم ويعد أكثر المصادر أهمية وثباتاً، كمجتمع مسلم فإن القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة ومساهمات الصحابة لعبت دوراً أساسياً في ترسيخ القيم الاجتماعية والأخلاقية في بناء هذا المجتمع.

3. جماعة العمل: تتكون لدى جماعات العمل بمرور الزمن تقاليد وعادات وقيم خاصة بها، تفرضها على أعضائها فالفرد الذي يعيش في وسط جماعات العمل يتعرض لضغوط نفسية متعددة، مما يجعله اعتيادياً يتأثر بالقيم التي تؤمن بها الجماعة في ميدان عمله.

4. الخبرة المتراكمة: تستمد القيم سبل رسوخها وأهميتها ووزنها من خلال الخبرة المتراكمة لدى الفرد.

ومن خلال ما سبق ترى الباحثة أن القيم تمثل الأسس والمبادئ الأخلاقية والدينية والعملية التي تؤمن بها المنظمة وتعتبرها بمثابة الدليل والمرشد للسلوك ومن خلالها تحدد المنظمة عادة الصواب من الخطأ وتحكم العلاقة بين المنظمة والعاملين.

7.1.1.2 معوقات التوجه الاستراتيجي:

تواجه المنظمات العديد من المعوقات التي في إدارة عملياتها الاستراتيجية ويمكن اجمال هذه المعوقات في التالي (أبو نجم، 2017، ص19):

- الانفراد بالقرارات الاستراتيجية وضعف مشاركة العاملين فيها.
 - تركيز العمليات الرقابية على المدخلات بدلاً من الاهتمام بنفس الاتجاه على المخرجات.
 - التركيز على الأهداف القريبة المدى.
 - التركيز على الربحية والحصة من السوق وإهمال النتائج الأخرى لأداء المنظمات.
 - تعارض الأهداف الاستراتيجية مع الخاصة بالوظائف والأنشطة على مختلف المستويات الإدارية.
 - تعدد مصادر التمويل للمنظمة مما يؤدي إلى تعدد التوجهات الاستراتيجية وتعارضها أحياناً.
 - التعقيدات الروتينية وانتشار البيروقراطية واعتماد الاتجاهات التقليدية في الإدارة.
 - ضعف التنبؤ بالمتغيرات المستقبلية وعدم مرونة الخطة الاستراتيجية بحيث تكون قادرة على التكيف ومواكبة التطورات الحاصلة.
 - عدم توفر المعلومات الكافية، أو اختيار التوجه الاستراتيجي وفقاً لمعلومات منقوصة أو غير صحيحة.
 - عدم مراعاة العوامل والمتغيرات الداخلية والخارجية التي يمكن أن تؤثر على الخطة الاستراتيجية.
 - غموض الأهداف الاستراتيجية وعدم وضوحها وعدم تحديدها بشكل دقيق.
 - وجود بيئة تتصف بالتعقيد والتغير المستمرين بحيث يصبح التخطيط متقادماً قبل أن يكتمل.
 - وضع أهداف لا تتناسب مع الإمكانيات المادية والبشرية المتوفرة لدى المنظمة.
- ومن خلال ما سبق ترى الباحثة أن أهم المعوقات التي تواجه التوجه الاستراتيجي للمؤسسة تتمثل في عدم وجود مصادر دخل ثابتة للمنظمات وبالتالي صعوبة تحقيق رؤيتها وأهدافها ورسالتها، بالإضافة الى ذلك عدم مراعاة العوامل والمتغيرات الداخلية والخارجية التي يمكن أن تؤثر على الخطة الاستراتيجية للمنظمة.**

2.1.2 المحور الثاني: جودة حياة العمل

1.2.1.2 مقدمة:

تتوقف جودة الحياة وما يتبعها من شعور بالرضا والسعادة إلى حدّ كبير على مستوى انجازات الفرد في حياته ورغبته في العمل والإنتاجية والنجاح. كما يعكس قدرة الفرد على التغلب على ما يواجهه من عقبات، لبلوغ الهدف. فالحياة بدون هدف وإنجاز لا معنى لها. وتعمل المنظمات في بيئة المتغير فيها هو الثابت الوحيد؛ حيث أن هناك تغييرات سريعة لتقديم الخدمات المتطورة، الأمر الذي أدى إلى خلق تحديات جديدة لهذه المنظمات، ولذلك تحتاج المنظمات إلى استخدام جميع مواردها بالطريقة المثلى لتحقيق الكفاءة والفعالية والجودة والإنتاجية على كل مستويات تقديم الخدمة، وعليه فإنه يمكن القول بأن مدى النجاح الذي تستطيع المنظمات تحقيقه في الوقت الحالي يتوقف على مدى قدرتها على جذب وتحفيز وتطوير والاحتفاظ بالعاملين، وفي الآونة الأخيرة برز موضوع جودة حياة العمل باعتباره أحد الأدوات الهامة التي يمكن من خلالها الإبقاء على أفضل العاملين، وجذب أكبر عدد من العاملين الموهوبين إلى البيئة التنظيمية (Sushil, 2013).

2.2.1.2 مفهوم جودة حياة العمل:

جودة حياة العمل مفهوم متعدّد الأبعاد ونسبيّ، أيّ أنّه يختلف من شخص إلى آخر من الناحيتين النظرية والتطبيقية، وفق المعايير التي يعتمدها الأفراد لتقويم حياتهم العملية والتي غالباً ما تتأثر بعوامل عديدة كالقدرة على التفكير الإيجابي، واتخاذ القرار، والقدرة على التحكم بالنفس، وإدارة الظروف الضاغطة، ومدى الاعتقاد بالقيم التي من خلالها يحدّد الأفراد الأمور المهمّة في حياتهم العملية، والتي تحقّق لهم الشعور بالراحة والسعادة.

وتناولت الباحثة مجموعة من التعريفات لمفهوم جودة حياة العمل حسب آراء الباحثين كما هو

موضح في الجدول التالي:

جدول 2.2: وجهات نظر الباحثين في مفهوم جودة حياة العمل

المصدر	تعريف جودة حياة العمل
أبو حلاوة، 2010	مفهوم واسع يتأثر بشكل معقد بكل من الصحة الجسمية للفرد، والحالة النفسية، والعلاقات الاجتماعية، ومستوى التحكم بالذات.
Porkiani, 2011	استراتيجيات مكان العمل، وعملياته وتركيبية بيئة العمل المحفزة، كما أنها أيضاً تحقق الرضا الوظيفي وتعتمد أساساً على وضع المنظمة وحالتها وفعاليتها.
نوبيات، 2013	هي مؤشر على الرضا عن الحياة العملية أو السعادة في الحياة العملية.
ماضي، 2014	مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة، والتي من شأنها أن تؤثر على حياة العمل للأفراد وبيئتهم الاجتماعية.
Swamy, 2015	درجة رضا العاملين عن الاحتياجات العملية والشخصية من خلال العمل بشكل فعال على المشاركة في العمل لتحقيق الأهداف الخاصة بالمنظمة.
البربري، 2016	بيئة العمل التي تتوافر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد، مما يؤثر ذلك إيجاباً على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبدل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة.
القرشي والقحطاني، 2018	كافة الأنشطة والجهود التي تبذلها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بغرض توفير حياة وظيفية أفضل لعاملها لإشباع احتياجاتهم.
أبو شمالة، 2018	عملية توفير أفضل ظروف العمل للعاملين وذلك من خلال الاهتمام برأس المال البشري والتي تؤثر على حياة الأفراد العملية والشخصية وعلى رضاهم والتزامهم التنظيمي.
شميلان، 2019	مجموعة العمليات المترابطة، والتي من شأنها إكساب العمل الوظيفي درجة عالية من النجاح والإتقان، من خال عدة أبعاد، يعد أبرزها ما يتعلق بالرضا المهني، والمشاركة في العمل، والتحفيز، والسلامة والأمن في العمل والراحة والسعادة، وتطوير القدرات؛ من أجل الوصول إلى الاستفادة المثلى.
عقون وبوخدوني، 2020	عملية مستمرة وغير متقطعة تسعى المنظمة من خلالها إلى إرضاء وإشباع حاجات الموظفين المادية والمعنوية على ضوء إحداث توازن بين حياة العمل والحياة الشخصية.
زعر، 2020	بيئة ومناخ العمل المحيطة بالعاملين، فمنهم من يرى أن هذه البيئة أو المناخ مناسبة له ومنهم من يرى أنه غير مناسب، حيث يتوقف مستوى جودة الحياة لكل شخص وفقاً لمدى مطابقتها وملائمة بيئة العمل مع العادات والقيم والمعتقدات، والبيئة التي نشأ بها كل عامل من العاملين في المنظمة.

المصدر: جرد بواسطة الباحثة بالاعتماد على المصادر المذكورة في الجدول

ومن خلال التعريفات السابقة ترى الباحثة أن جودة حياة العمل تعبر عن العمليات التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على حياة العمل للعاملين وحياتهم الشخصية، والتي تسهم بدورها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لوزارة شؤون المرأة والعاملين فيها.

3.2.1.2 أهداف جودة حياة العمل:

يرى أبو حميد (2017، ص14) أن جودة حياة العمل تهدف إلي إضفاء الطابع الإنساني على مكان العمل وزيادة الثقة والانتماء لدى العاملين، وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمة، من خلال توفير قوة عمل أكثر مرونة وولاء ودافعية للعمل. وأشار الباحثان Lokanada.R & Mohan.R (2010) إلى أن أهداف جودة حياة العمل تعود للتالي:

1. تحسين رضا الموظفين.
 2. تحسين الصحة الجسدية والنفسية للموظفين مما يخلق مشاعر ايجابية.
 3. تعزيز إنتاجية الموظفين.
 4. تعزيز التعلم في مكان العمل.
 5. تحسين إدارة التغيير والانتقال.
 6. بناء صورة المنظمة على أنها الأفضل في التوظيف.
 7. والاحتفاظ بها وتحفيز الموظفين بشكل عام.
- وأشار الشنطي (2016، ص29) إلى أن الأهداف التي تسعى إليها المنظمة لتطوير جودة الحياة الوظيفية ما يلي:

1. إيجاد بيئة عمل تنسجم وأهمية الموارد البشرية ودورها التفوق النوعي على المنافسين.
2. جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين الجيدين والمساعدة على زيادة انتماء العاملين وولائهم وتحقيق التكامل والتفاعل بين الأهداف المنظمة وأهدافهم وتقليص عدد الحوادث وحجمها ونوعها إلي أدنى مستوى.
3. المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم والإبداع.

ومن خلال ما سبق ترى الباحثة أن منظمات الأعمال تسعى لتحقيق أهداف جودة حياة العمل وذلك لتنمية قدرات العاملين الابداعية بهدف تحسين أدائهم في العمل، مما يجعل المنظمة تتجز أعمالها بوقت وتكلفة أقل مما يزيد من انتاجيتهم بطرق ابداعية.

4.2.1.2 أهمية جودة حياة العمل:

تهدف المنظمات إلى تحقيق مزايا عديدة عند تبنيها لبرامج جودة حياة العمل، وتتمثل أهمية جودة حياة العمل من خلال النتائج التي تسعى إلى تحقيقها والتي تتمثل في أن أهمية تطبيق جودة حياة العمل يمكن أن ينظر لها من وجهة نظر المنظمات، حيث يرى أن العاملين السعداء هم الأكثر أداءً وظيفي والتزام تنظيمي ورغبة في البقاء في المنظمة وولاء للمنظمة وأكثر إنتاجية وبالتالي جودة إنتاج وخفض للتكاليف.

كما تبرز أهمية جودة حياة العمل من خلال أن أهمية تطبيق مفهوم جودة حياة العمل تتمثل فيما يلي (عقون وبوخدوني، 2020، ص82):

1. الاستقطاب والحفاظ على العاملين الأكفاء ورأس المال الفكري بالمنظمة.
2. تحفيز العاملين وزيادة إنتاجيتهم.
3. زيادة قدرة المنظمات على خلق ميزة تنافسية لها والحفاظ عليها لمدة طويلة.
4. زيادة الاستثمار طويل الأجل في المنظمات من خلال الاستثمار في رأس المال البشري.
5. التأثير الإيجابي على ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التدريب، انتقاء فريق العمل، واستقطاب الأفراد العاملين.

ومن خلال ما سبق ترى الباحثة أن الاهتمام بجودة حياة العمل يؤدي إلى جو من العلاقات الشخصية الجيدة والعاملين المتحمسين، ويزيد من الراحة النفسية مما يؤدي إلى الاستقرار الوظيفي وحب الفرد لعمله.

5.2.1.2 الاتجاهات المفسرة لجودة حياة العمل:

نظراً لتعدد تعاريف جودة حياة العمل من طرف العديد من الباحثين فهذا أدى إلى تعدد وظهور العديد من الاتجاهات المختلفة منها:

1. **الاتجاه النفسي:** إن الحياة بالنسبة للإنسان هي ما يدركه منها حتى أن تقييم الفرد للمؤشرات الموضوعية في حياته كالدخل، المسكن، العمل، والتعليم يمثل انعكاس مباشر لإدراك الفرد لجودة الحياة في وجود هذه المتغيرات بالنسبة لهذا الفرد، وذلك في وقت محدد وفي ظل ظروف معينة ويظهر ذلك في مستوى السعادة والشقاء الذي يكون عليه، ويرتبط بمفهوم جودة الحياة العديد من المفاهيم النفسية منها: القيم، الإدراك الذاتي، الحاجات، مفهوم الاتجاهات، مفهوم الطموح، مفهوم

التوقع إضافة إلى مفاهيم الرضا، التوافق، الصحة النفسية ويرى البعض أن جوهر جودة الحياة يكمن في إشباع الحاجات كمكون أساسي لجودة الحياة، وذلك وفقاً لمبدأ إشباع الحاجات في نظرية أبراهام ماسلو (الهمص، 2010، ص43)

2. **الاتجاه الاجتماعي:** إن الاهتمام بدراسات جودة الحياة قد بدأت منذ فترة طويلة وقد ركزت على المؤشرات الموضوعية في الحياة مثل معدلات المواليد، معدلات الوفيات، معدل ضحايا المرض، نوعية السكن، المستويات التعليمية لأفراد المجتمع، مستوى الدخل، وهذه المؤشرات تختلف من مجتمع إلى آخر، وترتبط جودة الحياة بطبيعة العمل الذي يقوم به الفرد وما يجنيه الفرد من عائد مادي من وراء عمله والمكانة المهنية للفرد وتأثيره على الحياة ويرى العديد من الباحثين أن علاقة الفرد مع الزملاء تعد من العوامل الفعالة في تحقيق جودة الحياة فهي تؤثر بدرجة ملحوظة على رضا أو عدم رضا العامل عن عمله (كريمة، 2014، ص15).

3. **الاتجاه الطبي:** ويهدف هذا الاتجاه إلى تحسين جودة الحياة للأفراد الذين يعانون من الأمراض الجسمية المختلفة أو النفسية أو العقلية وذلك عن طريق البرامج الإرشادية والعلاجية وتعتبر جودة الحياة من الموضوعات الشائعة للمحاضرات التي تتعلق بالوضع الصحي وفي تطوير الصحة فقد ازداد اهتمام أطباء ومتخصصين الشؤون الاجتماعية والباحثين في العلوم الاجتماعية لتعزيز ورفع جودة الحياة لدى المرضى من خلال توفير الدعم النفسي والسيكولوجي لهم (شيخي، 2014م، ص82).

ومن خلال ما سبق ترى الباحثة أن جودة حياة العمل حظيت باهتمام علمي ولها اتجاهات مفسرة لها تتمثل أبرزها في الاتجاه النفسي والاجتماعي والطبي.

2.1.1.6 أبعاد جودة حياة العمل:

1. بيئة العمل:

إن شعور الشخص بمستوى جيد عن جودة حياته سواء من حيث الناحية النفسية أو الجسمية أو العلاقات الاجتماعية وعلاقات المهنة والعلاقات العائلية، كل ذلك من شأنه أن يؤثر إيجاباً على مستوى أدائه في هذه المجالات المختلفة (القرشي والقحطاني، 2018، ص121).

ويمكن التعبير عن بيئة العمل من خلال توفير العوامل البيئية المرضية والمحبة والأمنة بمكان العمل بما يدعم رضا العاملين وفرص النمو المناسبة، وكذلك الاهتمام بالظروف المادية للعمل وتوفير

أدوات ومستلزمات العمل، حيث أن كل ذلك من شأنه أن يجعل العاملين في المنظمة يؤدون أعمالهم بارتياح نفسي مما يرفع من مستوى الرضا الوظيفي لديهم، وبالتالي رفع مستوى الأداء وانجاز العمل (أبو عودة، 2018، ص15)

2. الأمان الوظيفي:

يعبر مفهوم الأمان الوظيفي عن بقاء العامل موظفاً في نفس المؤسسة بدون انتقاص من الأقدمية أو الأجر أو المعاش، وهذا يعتبر الأمن الوظيفي من أهم أبعاد جودة حياة العمل فهو محدد مهم لصحة العاملين ورفاهيتهم الجسدية والنفسية فرفع درجة الطمأنينة لدى العامل على مستقبله الوظيفي وانهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل ينتج عنه شعور العامل بالراحة والاستقرار النفسي مما يرفع معنوياته وينعكس ايجاباً على أدائه (قريشي وباديسي، 2016، ص178).

ويعد الأمان الوظيفي أمر حيوي للعاملين في المنظمات كافة، فهو من أهم ركائز النجاح في أية منظمة؛ لأنه يخلق جو من الطمأنينة والانتماء مما يدفع العاملين إلى الابداع واتخاذ القرارات الفعالة بما يحقق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة (أبو حميد، 2017، ص16).

3. المشاركة في اتخاذ القرارات:

تتيح المشاركة في القرار فرصة إبداء الرأي وترشيد القرارات الأمر الذي يؤدي لرفع المعنويات للمؤوسين وتحقيق الانسجام في بيئة العمل (القرشي والقحطاني، 2018، ص121).

وتعتبر إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات، من العوامل المهمة التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم، وتعزيز انتمائهم للمؤسسة، من خلال شعورهم بأنهم شركاء حقيقيون في صنع القرار، مما يجعلهم يبذلون كل ما في وسعهم، لتطوير العمل والارتقاء بالمؤسسة إلى أفضل مستوى ممكن، كما تؤدي المشاركة في اتخاذ القرارات إلى تقليص الصراع داخل المؤسسة، والذي ينشأ نتيجة تضارب القرارات، والمركزية في اتخاذها، كما أن مشاركة أكثر من شخص يعني أن هناك أفكار واقتراحات عديدة مما يتيح الفرصة لتقديم حلول أفضل وأكثر فعالية لكثير من المشكلات (البياري، 2018، ص19).

4. العدالة والمساواة:

لقد أدرك الباحثون في العلوم الاجتماعية والإنسانية الأهمية التي تلعبها قيم ومبادئ العدالة داخل المنظمة، ويذكر بأن الجذور التاريخية لمفهوم العدالة التنظيمية تعود لنظرية العدالة والتي تقوم على فرض أساسي مفاده أن الأفراد العاملين يميلوا إلى الحكم على العدالة من خلال مقارنة مدخلاتهم

إلى المخرجات التي يتسلمونها ومقارنة نسبة المدخلات الخاصة بهم مع زملائهم الآخرين، ووفقاً لتلك النظرية يشعر الفرد بالرضا عندما يتساوى المعدلان، ويسود الشعور بالظلم والتوتر عندما لا يتساويان (البياري، 2018، ص20).

وتشير معظم الأدبيات التي تناولت موضوع العدالة لوجود عناصر رئيسية للعدالة والمساواة وهي (موسى، 2019، ص14):

- **العدالة التوزيعية:** وهي العدالة والمساواة في توزيع الموارد على العاملين والناس في وظائفهم يكونوا قلقين بحيث يرغبون بالحصول على نصيبهم العادل من الموارد، ونحن جميعاً نريد الحصول على نصيبنا العادل إلى حد ما عن العمل الذي نقوم به، ونحن نريد أيضاً أن يتم الاعتراف بجهودنا على نحو كافٍ أو عن أي مساهمات خاصة من قبلنا في العمل، فالعدالة التوزيعية هي شكل من أشكال العدالة التنظيمية التي تركز على إيمان الناس بأنهم قد تلقوا المبالغ العادلة مقابل النتائج المتعلقة بالعمل.

- **العدالة الإجرائية:** وتمثل العدالة الإجرائية الطرق والآليات والعمليات المستخدمة في تحديد المخرجات وهي الطرق المحددة والأساسية لإدراك الموظفين للعدالة الإجرائية ومدى احساسهم بأن الإجراءات المتبعة بواسطة المنظمة في تحديد من يستحق الكفاءة هي اجراءات عادلة وتعكس في الوقت ذاته التصور الذهني لعدالة الاجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي لها علاقة بالموظف وينظر لعدالة الإجراءات بأنها الطرق التي يتم تصميمها لتعزيز مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات لتقليل الانحياز والأخطاء في القرارات التي يتم اتخاذها وفق معايير معتمدة في أداء الموظفين.

- **العدالة التقييمية:** وهي تلك العدالة التي تتضمن عمليات واجراءات وأنظمة محددة تسمح بالتأكد من أن حقوق العاملين ومستويات أدائهم يتم تقييمها بطريقة عادلة ونزيهة تؤمن لهم الاستقرار والأمن الوظيفي.

ومن خلال ما سبق ترى الباحثة أن أبعاد جودة حياة العمل لها أهمية كبيرة من خلال تأثيرها المباشر وغير المباشر على الظواهر والسلوكيات الادارية داخل المنظمات، ومن خلال تأثيرها على مجمل أنشطة ومهام هذه المنظمات سواء في أدائها لمهامها أو علاقاتها بالبيئة الخارجية كأفراد أو منظمات وبالتالي تحقيق أهدافها.

7.2.1.2 أساليب قياس جودة حياة العمل:

اهتمت الدراسات والأبحاث بقياس جودة حياة العمل وهناك طرق لقياس جودة حياة العمل تتمثل في التالي (فرج وشعشوعة، 2019، ص11):

- معدلات الأداء الوظيفي.
- درجة الرضا الوظيفي للعاملين.
- سياسة الأجور.
- سياسة المنظمة.
- مدى نجاح نقابات واتحادات العاملين.
- معدل دوران العمل.
- معدل الغياب الطويل.
- إنتاجية العاملين.
- معدلات حوادث العمل.
- معدلات الشكاوي.
- معدلات الاضراب والتجمهر والامتناع عن العمل.

ومن خلال ما سبق ترى الباحثة أن الاهتمام بأساليب قياس جودة حياة العمل يرجع إلى تحقيق مستويات عالية من الرضا والولاء التنظيمي لدى العاملين والعملاء والبيئة الخارجية للمنظمة.

8.2.1.2 معوقات تطبيق جودة حياة العمل:

تتمثل أهم المعوقات الرئيسية لبرامج جودة حياة العمل في ما يلي (مصلح، 2020، ص28):

1. **موقف الإدارة:** تطبيق برامج جودة حياة العمل يتطلب اضعاف الديمقراطية في العمل فيجب أن يكون لدى الإدارة الرغبة في مشاركة اتخاذ القرارات مع العاملين واعطائهم فرص التعبير عن الرأي ومشاركتهم بفاعلية في جميع أنشطة المنظمة، إلا أن ذلك يبدو صعباً لأن كثير من المدراء يعتبرون ذلك تهديداً لوجودهم ومصالحهم.
2. **موقف الاتحادات والنقابات العمالية:** قد يتولد عن الاتحادات والنقابات العمالية شعوراً بأن تطبيق برامج جودة حياة العمل تسعى إلى تسريع أداء العمل وتحسين الانتاجية دون دفع العوائد الكافية

للعاملين، أي أن برامج جودة حياة العمل ما هي إلا وسيلة لاستخراج المزيد من الأداء والانتاجية من العاملين.

3. **التكلفة المالية:** ترى الإدارة بأن التكلفة والمصاريف اليومية والتشغيلية لبرامج جودة حياة العمل كبيرة وضخمة تفوق قدرة المنظمات مع عدم وجود ما يضمن فاعلية ونجاح تطبيق هذه البرامج، لذا يجب تطبيق هذه البرامج بعناية وحذر ضمن ميزانية محددة مسبقاً للوصول للنتائج المرجوة. كما أن هناك تحديات أخرى تواجه عملية تطبيق برامج جودة حياة العمل وتتمثل في (Garg,

:2012)

1. تحتاج المزيد من ضغط الوقت.

2. تعتمد على الكفاءة التكنولوجية.

3. تعتمد على المهارات الاجتماعية.

4. التعقيد الإدراكي.

5. تقوم على مبدأ الفريق والتعاون.

6. عملية أكثر تنقلاً ولا تعتمد على الحدود الجغرافية.

ومن خلال ما سبق ترى الباحثة ضرورة الاهتمام ببرامج تحسين جودة حياة العمل وادراك أن هذا الاهتمام يؤدي لزيادة انتاجية العاملين ورفع قدراتهم المعنوية ومشاركتهم في اتخاذ القرار، كذلك يؤدي لرفع الثقة والتعاون بين الرؤساء والمرؤوسين.

3.1.2 المحور الثالث: وزارة شؤون المرأة الفلسطينية:

1.3.1.2 مقدمة

جاء تأسيس وزارة شؤون المرأة في تشرين الثاني من العام 2003، استجابة لنضالات المرأة الفلسطينية لنيل حقوقها الوطنية في الاستقلال وإقامة الدولة الفلسطينية، ولنيل حقوقها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لبناء مجتمع فلسطيني يتمتع فيه الجميع بحقوق المواطنة والفرص المتساوية، ولتحقيق هذه الرؤية، اعتمدت الوزارة هدفاً عاماً وهو تطوير الالتزام الحكومي بقضايا النوع الاجتماعي للنهوض بالمرأة وتطوير دورها وضمان حقوقها السياسية والاقتصادية والاجتماعية. وعملت وزارة شؤون المرأة لتلبية الاحتياجات الحقيقية للمرأة الفلسطينية، وتعزيز المساواة بين الجنسين، بالتنسيق والشراكة الكاملة ما بين المؤسسات الحكومية وغير الحكومية والقطاع الخاص، كما أولت الوزارة اهتماماً خاصاً لمناهضة العنف ضد النساء، فشكلت اللجنة الوطنية لمناهضة العنف ضد النساء، وصاغت استراتيجية وطنية لمناهضة العنف ضدهن، للخروج بنتائج تضمن للمرأة حقها في الحياة والكرامة. وتعمل الوزارة على بناء شبكة علاقات مع المنظمات النسوية والحكومية والأهلية على المستويين الإقليمي والدولي، وتبادل الخبرات في مجال تطبيق الاتفاقيات الدولية الخاصة بالمرأة وحقوق الإنسان (الموقع الإلكتروني لوزارة المرأة، 2021).

وتعمل وزارة شؤون المرأة بشكل مباشر على تطوير الالتزام بالعمل على تعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين وتمكين المرأة بما يتوافق مع أجندة السياسات الوطنية والتوافقات الوطنية والتزامات دولة فلسطين نحو الاتفاقيات والمعاهدات الدولية واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بمنهاج عمل بيجين، وأهداف التنمية المستدامة.

2.3.1.2 رسالة وزارة شؤون المرأة الفلسطينية

تمكين وتعزيز قدرات المرأة الفلسطينية لتشارك وتساهم في بناء وتنمية الوطن الديمقراطي وفي ترسيخ مجتمع مدني فاعل تحكمه القيم الوطنية والحضارية، الانسانية والمساواة.

3.3.1.2 الهدف من انشاء وزارة شؤون المرأة الفلسطينية

استكمال مهمة إعادة دمج المرأة الفلسطينية في مجتمع مدني متحضر قادر على صقل وإطلاق قدرات المرأة الفلسطينية من خلال تحفيزها ودعمها وتمكينها للمشاركة في مرحلة البناء والاستقلال ضمن برامج تهدف الى تعزيز روح الانتماء الوطني والفردى لدى المرأة، والى تنمية الاعتماد على الذات، وترسيخ الثقة بالنفس، وإذكاء روح التكافؤ والعمل الجماعي جنباً الى جنب مع الرجل، في سبيل ترسيخ مفاهيم الديمقراطية والعدالة الاجتماعية، وتطوير الالتزام الحكومي بقضايا النوع الاجتماعي للنهوض بالمرأة وتطوير دورها وضمان حقوقها السياسية والاقتصادية والاجتماعية (الموقع الالكتروني لوزارة المرأة، 2021).

4.3.1.2 أولويات عمل وزارة شؤون المرأة الفلسطينية

هناك عدة أهداف إستراتيجية تبنتها وزارة شؤون المرأة لسنة 2017-2022 وهي تتضمن (ثابت وآخرون، 2018):

1. الهدف الاستراتيجي الأول ويشمل تخفيض نسبة العنف الموجه ضد المرأة الفلسطينية بكافة أشكاله إلى النصف من خلال كفالة وصول النساء للعدالة ومحاسبة الجناة، وتطوير الخدمات الاجتماعية والتعليمية والصحية والشرطية والقضائية المتخصصة بالنساء المعنفات، وتطوير وتعديل القوانين والتشريعات المحلية التي تحد من العنف.
2. الهدف الاستراتيجي الثاني ويشمل زيادة مشاركة النساء في مواقع صنع القرار في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية الأكثر تأثيراً على حياة الرجال والنساء بما لا يقل عن 10% من خلال وضع سياسات مؤسسية تمكن المرأة من الوصول إلى الهيئات القيادية الأولى في المؤسسات الرسمية، وبناء القدرات القيادية للنساء في المؤسسات، والتأثير على إرادة أصحاب القرار السياسي في المؤسسات نحو تمكين النساء من المناصب القيادية.
3. الهدف الاستراتيجي الثالث ويشمل مأسسة قضايا المساواة والعدالة بين الجنسين وتمكين المرأة في كافة المؤسسات الرسمية، وتعزيز دور الآليات الوطنية الرسمية وغير الرسمية المعنية بقضايا المرأة والنوع الاجتماعي، تطوير آليات المسائلة لقضايا المساواة في النوع.
4. الهدف الاستراتيجي الرابع ويشمل تعزيز مشاركة المرأة في القطاع الاقتصادي من خلا تعميم معايير العمل اللائق للنساء العاملات في القطاع العام والخاص والأهلي والمؤسسات الدولية العاملة في

فلسطين، وتبني تشريعات محفزة وحامية للمشاريع الصغيرة والنساء العاملات، وتمكين وصول النساء الرياديات والأشخاص ذوي الإعاقة للتمويل والخبرات اللازمين.

5. الهدف الاستراتيجي الخامس و يشمل تحسين نوعية الحياة للأسر الفقيرة والمهمشة من خلال تطوير تدخلات آنية للحد من التراجع في نسب الالتحاق ونوعية التعليم في مرحلة ما قبل المدرسة للذكور والإناث والأطفال ذوي الإعاقة والحد من التراجع في المستوى الأكاديمي ونسب الالتحاق للذكور في المرحلة الثانوية وتقديم الخدمات المعيشية اللائقة للمسنين والمسنات، والأسر التي تعاوني من الفقر الشديد، وتطوير خدمات ومرافق مناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة من الفتيان والفتيات والرجال والنساء وتدبير خاصة لوصول الفئات والمناطق المهمشة إلى الخدمات الصحية النوعية والوصول إلى خدمات ما بعد الولادة وخدمات الحماية الغذائية.

5.3.1.2 علاقة وزارة شؤون المرأة الفلسطينية مع المؤسسات الشريكة:

تعمل الوزارة وبالتنسيق والشراكة مع الوزارات الأخرى على تنفيذ خططها الاستراتيجية عبر القطاعية من خلال وحدات النوع الاجتماعي، وتعمل كذلك بالشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني على بلورة الخطط الوطنية للنهوض بأوضاع المرأة الفلسطينية من خلال تنفيذ استراتيجية مناهضة العنف ضد المرأة، وتعتبر مراكز تواصل في كافة المحافظات بمثابة أذرع الوزارة في المجتمع المحلي، كما وترتبط الوزارة علاقة شراكة فعالة مع مؤسسات المجتمع الدولي نفذت على أثرها العديد من المشاريع (الموقع الإلكتروني لوزارة المرأة، 2021).

2.2 المبحث الثاني: الدراسات السابقة:

1.2.2 مقدمة:

تعتبر الدراسات السابقة أحد أهم المحاور الرئيسية التي يقوم عليها موضوع البحث، لأنها تُستخدم في بلورة مشكلة الدراسة، وتحديد متغيرات وفروض الدراسة وأهدافها، وبعد استطلاع الباحثة لعدد من الدراسات السابقة التي تتعلق بموضوع الدراسة فقد تم حصرها في الدراسات التالية وتم تصنيفها ما بين دراسات عربية ودراسات أجنبية، مرتبة من الأحدث إلى الأقدم على النحو التالي:

2.2.2 الدراسات العربية

1. دراسة (لغصم والزعبي، 2020م) بعنوان: أثر التوجه الاستراتيجي في تحقيق الميزة التنافسية، الدور الوسيط لاستراتيجيات الريادة: دراسة ميدانية لجامعات المنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية.

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة أثر التوجه الاستراتيجي في تحقيق الميزة التنافسية، الدور الوسيط لاستراتيجيات الريادة. تم الاعتماد على المنهج التحليلي الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، وبلغت عينة الدراسة (466) موظف من موظفي الجامعات الشرقية في المملكة العربية السعودية. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر للتوجه الاستراتيجي بأبعاده على الميزة التنافسية، وأن البُعد الاستباقي والبُعد المستقبلي تعد من المتغيرات الأكثر إسهاماً في تحديد تأثير التوجه الاستراتيجي على الميزة التنافسية. وكذلك يوجد أثر للتوجه الاستراتيجي بأبعاده على استراتيجيات الريادة، عدا (الدفاعي). كما وأظهرت النتائج وجود أثر لاستراتيجيات الريادة بأبعاده على الميزة التنافسية، بالإضافة إلى وجود أثر للتوجه الاستراتيجي على الميزة التنافسية بوجود استراتيجيات الريادة كمتغير وسيط. وأوصت الدراسة بالعمل على تطوير إدارات التعليم لأداء الإدارات العليا في جامعات المنطقة الشرقية، وشرح المفاهيم الأساسية الخاصة بالإدارة الاستراتيجية للعاملين، والمحافظة على دعم الإدارة العليا لضمان نجاح تطبيق التخطيط الاستراتيجي.

2. دراسة (حمادي، 2020م) بعنوان: تأثير التوجه الاستراتيجي في تطوير المنتجات الجديدة.

هدفت الدراسة للكشف عن مدى تأثير التوجه الاستراتيجي (التوجه الاستراتيجي الاستباقي، التوجه الاستراتيجي الابداعي، والتوجه نحو المخاطرة) في تطوير المنتجات الجديدة لمنظمات

الاعمال. واعتمدت الدراسة الشركة العامة للصناعات النسيجية والجلدية، وهي احدى الشركات الكبرى التابعة الى وزارة الصناعة والمعادن العراقية. اما عينة البحث فتألفت من القيادات الإدارية في مستوى الإدارة العليا، والإدارة الوسطى. ولتحقيق أهداف البحث والتحقق من فرضياته تم استخدام الاسلوب الوصفي التحليلي.

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية احصائية بين التوجه الاستراتيجي وتطوير المنتجات الجديدة، كما بينت النتائج وجود أثر لأبعاد التوجه الاستراتيجي (التوجه الاستراتيجي الاستباقي، التوجه الاستراتيجي الابداعي، والتوجه نحو المخاطرة) على تطوير المنتجات الجديدة. وأوصت الدراسة بضرورة تبني التوجهات الاستراتيجية لما لها من آثار واضحة على تطوير المنتجات الجديدة، وضرورة البحث عن الحلول الابتكارية والابداعية للمشكلات المختلفة التي تؤدي في النهاية لتقديم عمليات وتكنولوجيا جديدة.

3. دراسة (حسين وسلمان، 2020م) بعنوان: أثر التوجه الاستراتيجي في اختيار المدخل الوصفي للقرار الاستراتيجي.

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر التوجه الاستراتيجي في اختيار المدخل الوصفي للقرار الاستراتيجي في ديوان وزارة التخطيط والجهاز المركزي للإحصاء في العراق، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

وتوصلت الدراسة إلى أن الأهداف الاستراتيجية احتلت الترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية، كما بينت الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التوجه الاستراتيجي متمثلاً في الأبعاد التالية (الرؤية، الرسالة، الأهداف، القيم) والقرار الاستراتيجي.

وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالأهداف والقيم الاستراتيجية لما تمثل من أهمية كبرى في عمل الادارة كما أنها تعبر بصورة واقعية عن قوى ومتغيرات البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة.

4. دراسة (اسماعيل، 2020م) بعنوان: تأثير جودة حياة العمل على الحد من مستوى الاغتراب الوظيفي: دراسة تطبيقية على المستشفيات التعليمية في جامعة اسيوط.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير جودة حياة العمل على الحد من مستوى الاغتراب الوظيفي في المستشفيات التعليمية في جامعة اسيوط، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المستشفيات.

وتوصلت الدراسة لوجود اختلاف بين الفئات المختلفة للعاملين في المستشفيات وذلك من حيث أبعاد جودة حياة العمل من ناحية، وأبعاد الاغتراب من ناحية أخرى، وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين أبعاد جودة حياة العمل والاعتراب الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة زيادة فعالية المشاركة في اتخاذ القرارات من أجل الوصول للمناخ والبيئة التي تساعد هذه المستشفيات في الحد من مستوى الاغتراب الوظيفي.

5.دراسة (انشاصي، 2019م) بعنوان: التوجه الاستراتيجي لدى إدارة الجمعيات النسوية في المحافظات الجنوبية وعلاقته بالثقة التنظيمية.

هدفت الدراسة التعرف إلى التوجه الاستراتيجي لدى إدارة الجمعيات النسوية بالمحافظات الجنوبية وعلاقته بالثقة التنظيمية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار مجتمع الدراسة من جميع موظفي الجمعيات النسوية بالمحافظات الجنوبية (قطاع غزة) حيث بلغ عددها (59) جمعية بعدد موظفين (257) موظفاً، وقد اختار الباحث المجتمع كله ليكون هو العينة، حيث تم توزيع (212) استبانة، وتم استرداد (178) استبانة بنسبة (83.9%)، واستخدم الباحث أداة الاستبانة لجمع البيانات.

وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى إجابات المبحوثين حول التوجه الاستراتيجي كانت بدرجة مرتفعة جداً، وبينت نتائج الدراسة أن مستوى إجابات المبحوثين حول الثقة التنظيمية كان بدرجة مرتفعة جداً، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين التوجه الاستراتيجي وجميع أبعاد (الرؤية، الرسالة، الأهداف، القيم) والثقة التنظيمية في الجمعيات النسوية في المحافظات الجنوبية، كما كشفت النتائج عن وجود أثر لأبعاد التوجه الاستراتيجي التالية (قيم الجمعية، رؤية الجمعية، أهداف الجمعية) حسب الترتيب على الثقة التنظيمية حيث أن هذه المحاور فسرت 68% من التباين الكلي في الثقة التنظيمية.

وأوصت الدراسة بالاستمرار في تطبيق التوجه الاستراتيجي في الجمعيات النسوية باعتباره أداة إدارية تساعد على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، وتطوير التوجه الاستراتيجي للجمعيات النسوية من خلال المراجعة المرنة للرؤية والرسالة والأهداف والقيم باشتراك جميع العاملين مما يحقق مزيداً من التميز.

6.دراسة (الحمداي والخولاني، 2018م) بعنوان: تأثير التفكير الاستراتيجي على تحسين جودة الحياة الوظيفية.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على تأثير التفكير الاستراتيجي على جودة الحياة الوظيفية، وشملت الدراسة (329) من موظفي الادارة العليا في شركة الاتصالات الأردنية والتي تعتبر وحدة التحليل الرئيسية الخاصة بالدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى التأثير الايجابي للتفكير الاستراتيجي على جودة الحياة الوظيفية، كما أن هناك أثر ذي دلالة احصائية لعناصر التفكير الاستراتيجي: النوايا الاستراتيجية، وقيادة الافتراضات، والفكر الشمولي، باستثناء التصور النظمي كمدخل في تحسين جودة الحياة الوظيفية، إضافة لذلك وجود فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات من شملتهم الدراسة باستثناء النوع الاجتماعي وأوصت الدراسة بضرورة تطوير الوعي لدى المدراء ليكونوا اكثر استعداداً لمواجهة السيناريوهات غير المتوقعة ولديهم القدرة على التصور النظمي والتكيف بسرعة مع التغيرات المفاجئة، وتحقيق كل ما هو جديد وتنمية الموارد الداخلية التي تمكنهم من معالجة المشكلات في المستقبل.

7.دراسة (القرشي والقحطاني، 2018) بعنوان: أثر جودة حياة العمل على ممارسات إدارة الموارد البشرية.

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر جودة حياة العمل على ممارسات إدارة الموارد البشرية في مستشفى القوات المسلحة بجنوب المملكة العربية السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (233) مفردة.

وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة في مستشفى القوات المسلحة بجنوب المملكة العربية السعودية كان بدرجة مرتفعة، وبينت الدراسة وجود تأثير إيجابي ومباشر في جودة حياة العمل بأبعادها، على ممارسات إدارة الموارد البشرية، وتعتبر التعويضات والمزايا الأكثر تأثيراً على إدارة الموارد البشرية.

وأوصت الدراسة بإتاحة الفرصة في مستشفى القوات المسلحة بحرية التصرف في الحالات الطارئة بما يتناسب مع الحالة وحث العاملين على العمل بروح الفريق الواحد وإبداء مشاعرهم ومقترحاتهم.

8.دراسة (أبو عودة، 2018) بعنوان: أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة.

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي من خلال دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة، وبلغت عينة الدراسة (255) مفردة من العاملين في منظمات المجتمع المدني، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت الدراسة لوجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية بجميع أبعادها والتميز المؤسسي، كما أشارت لوجود أثر لجودة الحياة الوظيفية على التميز المؤسسي في منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة.

وأوصت الدراسة بالعمل على تشكيل نقابة للعاملين في منظمات المجتمع المدني من للمساهمة في معالجة قضاياهم وخاصة الاستقرار الوظيفي وإشراك العاملين في اتخاذ القرارات.

9.دراسة (الربيعي وعلي، 2018م) بعنوان: التوجه الاستراتيجي الاستباقي واثره على الأداء الاستراتيجي.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر التوجه الاستراتيجي الاستباقي على الأداء الاستراتيجي (التشغيلي - التنافسي) في وزارة النقل العراقية والشركات التابعة لها، وتكونت عينة الدراسة من (190) مفردة من القيادات الادارية في مركز وزارة النقل العراقية والشركات التابعة لها، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت الدراسة الى وجود أثر مباشر ذي دلالة احصائية للتوجه الاستراتيجي الاستباقي على الأداء الاستراتيجي.

وأوصت الدراسة بضرورة قيام وزارة النقل العراقية بتعزيز دور الفحص البيئي للبيئة الخارجية والداخلية وبشكل مستمر لمواكبة التغيرات التكنولوجية، وكذلك شدة المنافسة في بيئة عملها، والسعي نحو خلق حالة الموائمة بين متغيرات البيئة الداخلية والخارجية كونها الوسيلة الأساسية في الاختيار الأمثل للتوجه الاستراتيجي.

10.دراسة (تالي، 2018م) بعنوان: أثر التوجه الاستراتيجي على تحسين الأداء التسويقي للبنك.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى أثر التوجه الاستراتيجي على الأداء التسويقي للبنك الوطني الجزائري وفروعه بولاية ورقلة، وتمثلت الدراسة الميدانية في عينة من الموظفين البنك مكونة من (50) موظف، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

وتوصلت الدراسة إلى أهمها أن البنك الوطني الجزائري بورقلة يملك أهم عناصر التوجه الاستراتيجي التوجه الاستراتيجي المتمثلة في الرسالة والأهداف إلا أن هناك ضعف في الاهتمام به وعدم وجود وعي لدى موظفين البنك بضرورة تطبيق التوجه الاستراتيجي بانضباط نظرا لعدم وجود رقابة وتتبع الإدارة العليا لذلك، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين التوجه الاستراتيجي و تحسين الأداء التسويقي.

وأوصت الدراسة بضرورة فعالية التوجه الاستراتيجي في البنوك الجزائرية لما له من أهمية في تحقيق الأداء الفعال والكفاء وسرعة الأهداف، واهتمام البنوك بتفعيل دور التوجه الاستراتيجي خاصة في ظل الظروف الاقتصادية التي يعيشها العالم والتي تتطلب وجود مثل التوجه لدى البنوك للمحافظة على وجودها وتأقلمها مع الظروف المحيطة.

11.دراسة (أبو نجم، 2017م) بعنوان: أثر التوجه الاستراتيجي للمنظمات على صناعة القرارات: دراسة على شركات الاتصالات في الجمهورية العربية السورية.

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر التوجه الاستراتيجي للمنظمات على صناعة القرارات من خلال دراسة على شركات الاتصالات في الجمهورية العربية السورية، وبلغت عينة الدراسة (111) مفردة من جميع الوظائف الادارية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيق التوجه نحو كل من العملاء والتكنولوجيا بدرجة مرتفع، بينما جاء التوجه نحو المنافسين بدرجة متوسط والتوجه نحو الابداع بدرجة منخفض، وجاءت المتوسطات الحسابية فيما يتعلق بواقع صناعة القرارات بدرجة متوسطة، وبينت النتائج وجود أثر دال احصائياً لجميع أبعاد التوجه الاستراتيجي على صناعة القرارات في شركات الاتصالات السورية.

وأوصت الدراسة بتبني فلسفة إدارية وأساليب تنظيمية تدعم التوجه الاستراتيجي من قبل الإدارة في مؤسسات الاتصالات وذلك عن طريق توفير المناخ الملائم الذي يحفز سلوكيات العاملين، ودعم فرق العمل الجماعي، وتبني نظم حديثة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل توفير بيانات ومعلومات كافية كمدخلات لعملية التوجه الاستراتيجي، والعمل على إنشاء نظم معلومات إدارية لتوفير المعلومات اللازمة في الوقت المناسب تساعد على اتخاذ القرار.

12.دراسة (الضلاعين، 2017م) بعنوان: أثر أبعاد التوجه الاستراتيجي في تحسين الأداء الاستراتيجي في خطوط الملكية الأردنية.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر أبعاد التوجه الاستراتيجي في تحسين الأداء الاستراتيجي في خطوط الملكية الأردنية، وتم سحب عينة عشوائية بسيطة بلغ تعدادها الصافي (248) موظفاً، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر لأبعاد التوجه الاستراتيجي في الأداء الاستراتيجي في خطوط الملكية الأردنية، وأن أبعاد التوجه الاستراتيجي تفسر ما مقداره (65.7%) من التباين في الأداء الاستراتيجي في خطوط الملكية الأردنية.

وأوصت الدراسة بضرورة العمل على إيجاد ثقافة تنظيمية تعزز استراتيجيات التوجه الاستراتيجي، والارتقاء بهذه الاستراتيجيات إلى المستويات العليا المرغوب بها، من خلال تطوير مهارات العاملين وتوفير رؤية استراتيجية واضحة المعالم لخطوط الملكية الأردنية وأهدافها، لما لها من أثر في تحسين الأداء الاستراتيجي. الكلمات الدالة: التوجه الاستراتيجي، الأداء الاستراتيجي، خطوط الملكية الأردني.

13.دراسة (ماضي، 2016م) بعنوان: الممارسات الاستراتيجية والمهارات الفكرية للقيادات الجامعية ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في الجامعة الإسلامية.

هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى الممارسات الاستراتيجية والمهارات الفكرية للقيادات الجامعية ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية في الجامعة الإسلامية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة الدراسة (59) مفردة.

وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد أثر وعلاقة ذات دلالة إحصائية بين الممارسات الاستراتيجية (التوجه الاستراتيجي، تنمية وتطوير رأس المال البشري، إدارة الصراع التنظيمي، دعم الثقافة التنظيمية، مساندة الممارسات الأخلاقية)، والمهارات الفكرية للقيادات الجامعية وتحسين جودة الحياة الوظيفية بالجامعة الإسلامية.

وأوصت الدراسة بضرورة استخدام إدارة الجامعة أساليب وسيناريوهات واضحة وقابلة للتطبيق في تحليل بيئة العمل الخارجية والداخلية للتعرف على الفرص والتهديدات ونقاط القوة والضعف التي من الممكن أن تؤثر على الجامعة واستراتيجيتها.

14.دراسة (وداي، 2016م) بعنوان: جودة حياة العمل كمدخل لإدارة الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية الحجار - عنابة.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى جودة حياة العمل بالمؤسسة الاستشفائية العمومية بالحجار - عنابة، ومستوى الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة بها، وكشف طبيعة علاقة جودة حياة العمل بمستوى الاحتراق النفسي، وتكونت عينة الدراسة من (60) عاملة (طبيبة، ممرضة، ادارية)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

وتوصلت الدراسة إلى أن المؤسسة الاستشفائية العمومية تتمتع بحياة عمل ذات جودة متوسطة، وإدراك المرأة العاملة للاحتراق النفسي متوسط، كما أنه توجد علاقة عكسية ذات دلالة احصائية بين جودة حياة العمل والاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة، ووجود فروق ذات دلالة احصائية بين العاملات مرتفعات جودة حياة العمل والعاملات منخفضات جودة حياة العمل في مستوى الاحتراق النفسي، لصالح العاملات منخفضات جودة حياة العمل.

وأوصت الدراسة بتحسين نام المكافئات وزيادة مشاركة المرأة العاملة في عمليات اتخاذ القرار والأخذ بأرائها فيما يتعلق بحلول مشاكل العمل.

15.دراسة (حمزة، 2015م) بعنوان: التوجه الاستراتيجي وأثره على أداء شركات الاتصالات أدارة المعرفة كمتغير وسيط.

هدفت الدراسة الي اختبار أثر التوجه الاستراتيجي علي أداء شركات الاتصالات واختبار الدور الوسيط لإدارة المعرفة بين التوجه الاستراتيجي والأداء في قطاع الاتصالات بالسودان ولاية الخرطوم، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة الدراسة (160) مفردة.

وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ايجابية معنوية بين التوجه الاستراتيجي والأداء، ووجود علاقة بين ادارة المعرفة والادارة، كما أن ادارة المعرفة تتوسط العلاقة بين التوجه الاستراتيجي والأداء بشركات الاتصالات، وأن شركات الاتصالات السودانية الخدمية بولاية الخرطوم تزداد كفاءتها وفعاليتها باتباع الاستراتيجيات الثلاثة (استراتيجية القيادة في التكلفة، استراتيجية التميز، واستراتيجية التركيز) اذ تتعزز تلك الاستراتيجيات بصورة كبري من خلال توافر البيانات والمعلومات، البنية التكنولوجية للشركة، ورأس المال البشري.

وأوصت الدراسة اعطاء الشركات الأهمية الأكبر لاستراتيجيتي التركيز والقيادة في التكلفة من خلال الاهتمام بتقديم خدمات غير مباشرة، وقيام الشركات بالبحث عن فرص جديدة من خلال مشروعات جديدة ورائدة في مجال الاتصالات لضمان النمو والبقاء في السوق.

3.2.2 الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (Arias-Pérez, 2021) بعنوان: التوجه الاستراتيجي نحو الرقمنة لتحسين القدرة على

الابتكار: لماذا يعد اكتساب المعرفة واستغلالها من خلال التضمين الخارجي أمراً مهماً.

Strategic orientation toward digitalization to improve innovation capability: why knowledge acquisition and exploitation through external embeddedness matter

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل التأثير الوسيط لعمليات الابتكار المفتوح لاكتساب المعرفة واستغلالها كاستراتيجية تضمين خارجي على العلاقات بين التوجه الاستراتيجي نحو الرقمنة والأبعاد الثلاثة لقدرة الابتكار: العميل والتسويق والتكنولوجيا، وتم اختبار نموذج البحث باستخدام تصميم نمذجة المعادلة الهيكلية استناداً إلى بيانات المسح من مؤسسة متعددة الجنسيات لقطاع المال والتأمين مع عمليات مباشرة في سبعة بلدان ناشئة.

وتوصلت الدراسة إلى أن التوجه الاستراتيجي نحو الرقمنة له تأثير على القدرة على الابتكار، مع تأثير أكبر على العميل وأبعاد التكنولوجيا أكثر من البعد التسويقي. ومع ذلك، فإن العلاقات مع العملاء والتكنولوجيا يتم التوسط فيها جزئياً عن طريق الاستحواذ، بينما يتم التوسط في العلاقات مع التسويق عن طريق الاستغلال.

2. دراسة (Chevrollier, 2020) بعنوان: القيمة التنبؤية للتوجه الاستراتيجي للأداء البيئي

والاجتماعي بمرور الوقت

The predictive value of strategic orientation for ESG performance over time

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التوجه الاستراتيجي للشركات على أدائها البيئي والاجتماعي وتأثير الاعتدال لثلاثة نماذج سياسية مختلفة للاقتصاد، وتم إجراء التحليل التجريبي الرئيسي من خلال نموذج التأثير الثابت مع مجموعة بيانات لوحة تغطي 179 شركة مدرجة في البورصة.

وتوصلت الدراسة إلى أن التوجه الأقوى للإشراف يرتبط بشكل إيجابي بالأداء البيئي والاجتماعي بالإضافة إلى ذلك فإن النموذج السياسي للاقتصاد يغير بشكل كبير العلاقة مما يشير إلى تأثير التوجه الاستراتيجي على الأداء البيئي والاجتماعي، وبينت النتائج أن العلاقة أقوى بشكل

ملحوظ في نموذج الراين وأضعف بشكل ملحوظ في النموذج البريطاني، عند مقارنتها بالنموذج الأمريكي.

3. دراسة (Kim, 2020) بعنوان: آثار المسؤولية الاجتماعية للشركات على الاحتفاظ بالموظفين من خلال جودة حياة العمل.

Effects of CSR on employee retention via identification and quality-of-work-life

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف الآثار المتسلسلة لتصورات الموظف للمسؤولية الاجتماعية للشركات، والتعرف التنظيمي، ونوعية الحياة في العمل ونية البقاء، وتم جمع إجابات الاستبيان من موظفي شركة فنادق كازينو في الولايات المتحدة الأمريكية. تم اختبار جميع الفرضيات من خلال نمذجة المعادلات الهيكلية.

أظهرت النتائج أن أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات الأخلاقية والخيرية كان لها تأثيرات مباشرة مهمة على التعرف التنظيمي وتأثيرات غير مباشرة على نوعية الحياة في العمل، وأن التعرف التنظيمي أثر إيجابي على نوعية الحياة في العمل، كما أثرت أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات الأخلاقية والخيرية بشكل غير مباشر على التعرف التنظيمي ونوعية الحياة في العمل ونية البقاء.

4. دراسة (Puji, 2019) بعنوان: الاستراتيجية القائمة على القيادة عبر العالمية لتحسين أداء المشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة وتنفيذ جودة الحياة العملية.

The trans global leadership-based strategy of MSMEs performance optimization of Malang Raya and the implementation of quality of work life

هدفت هذه الدراسة للتعرف على تأثير القيادة عبر العالمية على جودة الحياة العملية والمشاركة الوظيفية وتأثيرها على أداء موظفي الشركات الصغيرة والمتوسطة.

وتوصلت الدراسة إلى أنه للقيادة عبر العالمية تأثير كبير على جودة الحياة العملية والمشاركة الوظيفية، كما أن لها تأثيرًا كبيرًا على أداء الموظفين، وتؤثر جودة الحياة العملية بشكل كبير على المشاركة الوظيفية، كما تؤثر جودة الحياة العملية والمشاركة الوظيفية معًا تأثيرًا كبيرًا على أداء الموظف في جميع مواقع الدراسة.

5. دراسة (Shah, 2019) بعنوان: تعزيز الأداء الاستراتيجي من خلال التوجه الاستراتيجي والتجديد الاستراتيجي.

Promoting strategic performance through strategic orientation and strategic renewal

هدفت هذه الدراسة للكشف عن الطرق التي يمكن أن يخلق بها التوجه الاستراتيجي والتجديد الاستراتيجي إمكانية تحسين الأداء الاستراتيجي، وتم أيضًا اختبار التأثير غير المباشر للتوجه

الاستراتيجي في هذه الدراسة. علاوة على ذلك، باستخدام نموذج الوساطة الخاضعة للإشراف، وتستند نتائج هذه الدراسة المقطعية إلى دراسة استقصائية أجريت على 430 مدير من الشركات الصغيرة والمتوسطة لتحليل العلاقة بين المتغيرات، استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي والارتباط والانحدار المتعدد الهرمي.

وتوصلت الدراسة إلى أن التوجه الاستراتيجي يؤثر إيجابياً على التجديد الاستراتيجي والأداء الاستراتيجي في الشركات الصغيرة والمتوسطة. علاوة على ذلك تم التأكيد أيضاً على دور الوساطة للتوجه الاستراتيجي بين العلاقات للتجديد الاستراتيجي والأداء الاستراتيجي.

6. دراسة (Lin, 2019) بعنوان: التوجه الاستراتيجي للخدمة في شركات التصنيع وتأثيراتها على أداء الشركة

Strategic orientation of servitization in manufacturing firms and its impacts on firm performance

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم رؤى التنفيذ والآثار المتعلقة بالتوجهات الاستراتيجية للخدمة من خلال اختبار آثارها على أداء الشركة، بما في ذلك الأداء المالي وأداء خدمة العملاء. وتوصلت الدراسة إلى أن توجيه الخدمة له تأثيرات إيجابية مباشرة على أداء الشركة في قطاع التصنيع. ولا يوجد لتوجيه العملاء وتوجيه التعلم تأثير مباشر على أداء الشركة، على الرغم من أن لهما تأثيرات غير مباشرة عليه من خلال الدور الوسيط لقدرة التوجه الاستراتيجي، علاوة على ذلك فإن التوجه الاستراتيجي له تأثير غير مباشر مماثل على أداء الشركة عبر قدرة ابتكار الخدمة.

7. دراسة (Fernandes, 2017) بعنوان: التأثير الوسيط للتوجه الاستراتيجي والابتكارات على تأثير عدم اليقين البيئي على أداء الأعمال في صناعة الطيران الإندونيسية.

The mediating effect of strategic orientation and innovations on the effect of environmental uncertainties on the performance of business in the Indonesian aviation industry

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة التأثير الوسيط للتوجه الاستراتيجي على تأثير عدم اليقين البيئي على أداء الأعمال، ودراسة التأثير الوسيط للابتكارات على تأثير الشكوك البيئية على أداء الأعمال في صناعة الطيران في إندونيسيا، وتم إجراء تصميم البحث من خلال مسح، وتم إجراء نموذج الاختبار باستخدام "دراسات العلاقة السببية" أو دراسة لتحليل السببية بين عوامل عدم اليقين البيئية والتوجه الاستراتيجي والابتكارات وبلغ عدد العينة المستهدفة في هذه الدراسة 250 فرعاً.

وتوصلت الدراسة إلى أن الأنشطة الهادفة تلعب دورًا حيويًا في تشجيع أداء الأعمال في فروع شركات الطيران. علاوة على ذلك تظهر النتائج أنه كلما كان الفرع أكثر إبداعًا، كان أداء أعماله أفضل.

8. دراسة (Verma & Doharey, 2016) بعنوان: دراسة لتحديد العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية في الصناعات الصغيرة.

Study to Identify the Factors Affecting the Quality of Work Life in Small Scale Industries

هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية في الصناعات الصغيرة في الهند، حيث أصبحت الصناعات الصغيرة تمثل جزء مهم من اقتصاد الهند، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، وتم جمع البيانات من خلال توزيع استبانة على جميع العاملين في الصناعات الصغيرة في الهند.

وخلصت الدراسة إلى أنه يرغب العديد من الموظفين في الحصول على الرضا الوظيفي، والمكافأة، وظروف العمل الجيدة والمغادرة وفقا للموظف، وتوفير برامج تدريبية للموظفين، كذلك لوحظ أن الموظفون ذو الوظائف المنخفضة لا يشاركون في أي قرار تتخذه الإدارة، كذلك توفير الأمان الوظيفي والتكامل الاجتماعي لها تأثير إيجابي على جودة حياة العمل.

4.2.2 التعقيب على الدراسات السابقة:

تم في هذا الفصل استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة وتتنوعت الدراسات السابقة بين دراسات عربية وأجنبية، وكان أحدث هذه الدراسات عام (2021م)، وكان أقدمها عام (2015م)، وقد وجدت الباحثة بأن هذه الدراسات قد تعددت واختلفت باختلاف الأهداف والقطاعات والبيئات والمتغيرات التي تناولتها والمنهجيات التي اتبعتها، وقد غلب على تلك الدراسات استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

1.4.2.2 أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

أ. من حيث موضوع الدراسة وأغراضها وأهدافها:

تناولت الدراسات السابقة مجموعة من الأغراض والأهداف فبعضها تناول التوجه الاستراتيجي وهو ما يتشابه مع متغير الدراسة المستقل من حيث المضمون، وبعضها تناول جودة حياة العمل وهو ما يتشابه مع متغير الدراسة التابع من حيث المضمون.

ب. من حيث المنهج والأداة المستخدمة:

اتفقت جميع الدراسات السابقة في استخدامها المنهج الوصفي التحليلي منهجاً للدراسة، كما اتفقت معظم الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة.

ج. من حيث مجتمع الدراسة وعينتها:

اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في اختيار مجتمع وعينة الدراسة حيث أن الدراسات السابقة طبقت على المؤسسات الحكومية والخاصة ومؤسسات التعليم العالي والمؤسسات الخدمية والبنوك والشركات، بينما طبقت الدراسة الحالية على وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.

2.4.2.2 أوجه استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

- عرض الإطار النظري للدراسة.
- بناء أداة الدراسة.
- تحديد منهج الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة.
- عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها، وتقديم التوصيات والمقترحات.

3.4.4.2 ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- إن ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها تناولت دراسة متغير التوجه الاستراتيجي كمتغير مستقل ودوره في تعزيز جودة حياة العمل كمتغير تابع في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.
- تعتبر هذه الدراسة المحاولة الأولى لدراسة دور التوجه الاستراتيجي في تعزيز جودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية وذلك على حد علم الباحثة.
- تأمل الباحثة في أن تسهم هذه الدراسة بإضافة جديدة لمجال البحث العلمي وخاصة في موضوع التوجه الاستراتيجي ودوره في تعزيز جودة حياة العمل.

5.2.2 الفجوة البحثية:

جدول 3.2: الفجوة البحثية للدراسة

نوع الفجوة البحثية	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
الفجوة المكانية	من حيث المنطقة الجغرافية استهدفت الدراسات السابقة الدول العربية (فلسطين، السعودية، العراق، مصر، الأردن، سوريا، الجزائر)، والولايات المتحدة والهند.	استهدفت الدراسة الحالية وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، وتعد هذه الدراسة من أوائل الدراسات التي تناولت ذلك.
الفجوة النظرية	سردت الدراسات السابقة التوجه الاستراتيجي وجودة حياة العمل من خلال دراسة واقعهن ومن خلال علاقتهن بمتغيرات متعددة على اعتبارها مستقلة في بعض الدراسات وتابعة في أخرى.	اعتمد الجانب النظري في الدراسة الحالية على سرد مفاهيم وخائص وأساليب كل متغير من متغيرات الدراسة وهي: التوجه الاستراتيجي وجودة حياة العمل.
الفجوة المنهجية	اعتمدت معظم الدراسات السابقة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسات، واستخدمت المقابلة في بعض الدراسات.	اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة للدراسة.
الفجوة التحليلية	اعتمدت معظم الدراسات السابقة على برامج التحليل الاحصائي مثل (SPSS) كما استخدمت برنامج (Amos) في تحليل العلاقات بين المتغيرات.	استخدمت الدراسة الحالية برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) لمعرفة واقع متغيرات الدراسة، ولمعرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة.
الفجوة التطبيقية	طبقت الدراسات السابقة في المجالات التعليمية والصناعية والخدمية والمنظمات الربحية.	طبقت الدراسة الحالية على القطاع الحكومي ممثل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.
الفجوة المفاهيمية	تناولت الدراسات السابقة التأصيل العلمي للمفاهيم من المراجع والقواميس.	أضافت الدراسة الحالية بعض المفاهيم الاجرائية في الاطار النظري بعد استقرار المفاهيم المتصلة بالدراسة.

المصدر: إعداد الباحثة

الفصل الثالث

الطريقة والاجراءات

1.3 مقدمة

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محوراً رئيسياً يتم من خلاله إنجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة، وبالتالي تحقق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

وبناءً على ذلك تناول هذا الفصل وصفاً للمنهج المتبع ومجتمع وعينة الدراسة، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، ومدى صدقها وثباتها. كما يتضمن وصفاً للإجراءات التي قامت بها الباحثة في تصميم أداة الدراسة وتقنينها، والأدوات التي استخدمتها لجمع بيانات الدراسة، وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

2.3 منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

ويُعرف الحمداني (2006، ص100) المنهج الوصفي التحليلي بأنه: "المنهج الذي يسعى لوصف الظواهر أو الأحداث المعاصرة، أو الراهنة فهو أحد أشكال التحليل والتفسير المنظم لوصف

ظاهرة أو مشكلة، ويقدم بيانات عن خصائص معينة في الواقع، وتتطلب معرفة المشاركين في الدراسة والظواهر التي ندرسها والأوقات التي نستعملها لجمع البيانات".

3.3 مصادر جمع البيانات

استخدمت الباحثة مصدرين أساسيين للمعلومات:

1. **المصادر الأولية:** وذلك بالبحث في الجانب الميداني بتوزيع استبيانات لدراسة بعض مفردات الدراسة، وحصر وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع البحث، ومن ثم تفرغها وتحليلها الإحصائي واستخدام المعالجات الإحصائية بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

2. **المصادر الثانوية:** تم استخدام مصادر البيانات الثانوية من خلال الآتي:

- أ. الكتب والمراجع العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الدراسة.
- ب. الدوريات والمقالات والدراسات المنشورة ذات العلاقة.
- ج. التقارير والنشرات الصادرة عن المؤسسات والمراكز ذات العلاقة، وشبكة الانترنت.

4.3 مجتمع وعينة الدراسة

يُعرف مجتمع الدراسة بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإنَّ المجتمع المستهدف يتمثل في العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية في المحافظات الجنوبية والشمالية، والبالغ عددهم (70) موظفًا وموظفة، واستخدمت الباحثة أسلوب الحصر الشامل وقد تم توزيع الاستبيانات على مجتمع الدراسة، وبلغ عدد الاستبيانات المستردة (56) وبعد فحص الاستبيانات المستردة لم يستبعد أي منها نظراً لتحقيق الشروط المطلوبة، وبالتالي تم تحليل (56) استبانة أي بنسبة استجابة (80.0%).

5.3 وصف عينة الدراسة

توضح الجداول التالية الوصف الإحصائي لعينة الدراسة باختلاف متغيرات: النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدرجة الوظيفية.

1. توزيع عينة الدراسة حسب متغير النوع الاجتماعي:

جدول 1.3: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير النوع الاجتماعي

النسبة%	التكرار	النوع الاجتماعي
33.9	19	ذكر
66.1	37	أنثى
100.0	56	المجموع

تبين من خلال النتائج الموضحة في جدول (1.3) أن 33.9% من أفراد عينة الدراسة ذكور، بينما شكل الإناث ما نسبته 66.1% من عينة الدراسة. وترى الباحثة أن هذه النتيجة ترجع لطبيعة عمل وزارة شؤون المرأة التي تعتمد على العاملين الإناث أكثر من العاملين الذكور.

2. توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر:

جدول 2.3: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر

النسبة%	التكرار	العمر
5.4	3	أقل من 30 سنة
32.1	18	من 30 إلى أقل من 40 سنة
51.8	29	من 40 إلى أقل من 50 سنة
10.7	6	50 سنة فأكثر
100.0	56	المجموع

تبين من خلال النتائج الموضحة في جدول (2.3) أن 5.4% من أفراد عينة الدراسة أعمارهم (أقل من 30 سنة)، بينما 32.1% تتراوح أعمارهم بين (30 إلى أقل من 40 سنة)، و 51.8% تتراوح أعمارهم بين (40 إلى أقل من 50 سنة)، في حين أن 10.7% أعمارهم (50 سنة فأكثر). وترى الباحثة أن هذه النتيجة ترجع إلى نوعية العمل في وزارة شؤون المرأة التي تحتاج للعاملين الشباب والعاملين ذوي الخبرات العملية المرتفعة.

3. توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي:

جدول 3.3: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة%	التكرار	المؤهل العلمي
5.4	3	دبلوم
71.4	40	بكالوريوس
23.2	13	ماجستير
100.0	56	المجموع

تبين من خلال النتائج الموضحة في جدول (3.3) أن 5.4% من أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي دبلوم، بينما 71.4% مؤهلهم العلمي بكالوريوس، في حين أن 23.2% مؤهلهم العلمي ماجستير. وترى الباحثة أن هذه النتيجة ترجع إلى نوعية العمل في وزارة شؤون المرأة التي تحتاج لمؤهلات علمية عالية لتتمكنها من إنجاز أعمالها بكفاءة.

4. توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة:

جدول 4.3: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

النسبة%	التكرار	سنوات الخبرة
7.1	4	أقل من 5 سنوات
16.1	9	5 إلى أقل من 10 سنوات
42.9	24	10 إلى أقل من 15 سنة
33.9	19	15 سنة فأكثر
100.0	56	المجموع

تبين من خلال النتائج الموضحة في جدول (4.3) أن 7.1% من أفراد عينة الدراسة سنوات خدمتهم (أقل من 5 سنوات)، بينما 16.1% تتراوح سنوات خدمتهم بين (5 إلى أقل من 10 سنوات)، و42.9% تتراوح سنوات خدمتهم بين (10 إلى أقل من 15 سنة)، في حين أن 33.9% سنوات خدمتهم (15 سنة فأكثر). وترى الباحثة أن هذه النتيجة ترجع إلى تنوع الخبرات لدى العاملين في وزارة شؤون المرأة حيث تمتلك الوزارة العاملين ذوي الخبرات المتوسطة والخبرات المرتفعة.

5. توزيع عينة الدراسة حسب متغير الدرجة الوظيفية:

جدول 5.3: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الدرجة الوظيفية

النسبة %	التكرار	الدرجة الوظيفية
14.3	8	مدير
8.9	5	نائب مدير
25.0	14	رئيس قسم
51.8	29	موظف
100.0	56	المجموع

تبين من خلال النتائج الموضحة في جدول (5.3) أن 14.3% من أفراد عينة الدراسة درجتهم الوظيفية مدير، بينما 8.9% نائب مدير، و25% رئيس قسم، في حين أن 51.8% درجتهم الوظيفية موظفين إداريين. وترى الباحثة أن ارتفاع أعداد العاملين في الوظائف الإدارية يرجع إلى طبيعة عمل وزارة شؤون المرأة التي تحتاج إلى عدد كبير من الموظفين الإداريين لتنفيذ النشاطات الرئيسية في مجال عملهم.

6.3 أداة الدراسة

قامت الباحثة بإعداد استبانة تدور حول "دور التوجه الاستراتيجي في تعزيز جودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية" حيث تتكون استبانة الدراسة من ثلاثة أقسام وهما على النحو التالي:
القسم الأول: المعلومات الشخصية، ويتكون من 5 فقرات.

القسم الثاني: التوجه الاستراتيجي، ويتكون من 4 محاور مكونة من 28 فقرة وهي على النحو التالي:

- المحور الأول: الرؤية

- المحور الثاني: الرسالة

- المحور الثالث: الأهداف

- المحور الرابع: القيم

القسم الثالث: جودة حياة العمل، ويتكون من 4 محاور مكونة من 23 فقرة وهي على النحو التالي:

- المحور الأول: بيئة العمل

- المحور الثاني: الأمان الوظيفي

- المحور الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات

- المحور الرابع: العدالة والمساواة

وتمت الإجابة على كل فقرة من المحاور السابقة وفق مقياس (ليكرت) الخماسي متدرج الأهمية كما هو موضح في جدول رقم (6.3):

جدول 6.3: مقياس ليكرت الخماسي.

المقياس	درجة الموافقة	طول الفترة	الوزن النسبي المقابل للفترة
1	غير موافق بشدة	من 1 - 1.80	من 20% - 36%
2	غير موافق	أكبر من 1.80 - 2.60	أكبر 36% - 52%
3	محايد	أكبر من 2.60 - 3.40	أكبر 52% - 68%
4	موافق	أكبر من 3.40 - 4.20	أكبر 68% - 84%
5	موافق بشدة	أكبر من 4.20 - 5	أكبر 84% - 100%

7.3 صدق وثبات أداة الدراسة

يعبر صدق الاستبانة عن قياس فقرات الاستبانة ما أعدت لقياسه، وقد تم التحقق من صدق الاستبانة من خلال التالي:

1. صدق المحكمين "الصدق الظاهري":

قامت الباحثة بعرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من أساتذة الجامعات والمختصين (ملحق رقم 1)، وقد طلبت الباحثة من المحكمين إبداء آرائهم في مدى ملائمة العبارات لقياس ما وضعت لأجله، ومدى وضوح صياغة العبارات ومدى مناسبة كل عبارة للمحور الذي ينتمي إليه، ومدى كفاية العبارات لتغطية كل محور من محاور الدراسة، بالإضافة إلى اقتراح ما يروونه ضرورياً من تعديل صياغة العبارات أو حذفها، واستناداً إلى الملاحظات والتوجيهات التي أبداها المحكمون قامت الباحثة بإجراء التعديلات التي اتفق عليها المحكمون.

2. صدق الاتساق الداخلي:

يُقصد به مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة، مع المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد تم حسابه على عينة الدراسة الاستطلاعية والبالغة (30) استبانة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له.

1.7.3 نتائج صدق الاتساق الداخلي لمحاور التوجه الاستراتيجي:

- نتائج صدق الاتساق الداخلي لفقرات محور الرؤية:

يبين الجدول التالي معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "الرؤية" والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين معاملات الارتباط دالة احصائياً، حيث أن القيمة الاحتمالية (Sig) أقل من (0.05) وبذلك يتبين أن فقرات المحور صادقة.

جدول 7.3: معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "الرؤية" والدرجة الكلية للمحور.

م	الفقرات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	تمتلك الوزارة رؤية واضحة للأهداف الرئيسية التي تسعى لتحقيقها.	0.73	*0.000
2	تتصف رؤية الوزارة بالوضوح.	0.75	*0.000
3	تمتلك الوزارة رؤية ذات أبعاد شمولية تستطيع من خلالها تحديد اتجاه عملها.	0.81	*0.000
4	تستخدم الوزارة رؤيتها في توحيد جهود العاملين لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.	0.34	*0.000
5	تمتلك الوزارة رؤية قادرة على التعامل مع المتغيرات البيئية في ضوء رؤيتها الاستراتيجية.	0.80	*0.000
6	تتسم رؤية الوزارة بأنها هادفة للنمو.	0.75	*0.000
7	تمتلك الوزارة رؤية قادرة على تحفيز العاملين.	0.80	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$

- نتائج صدق الاتساق الداخلي لفقرات محور الرسالة:

يبين الجدول التالي معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "الرسالة" والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين معاملات الارتباط دالة إحصائياً، حيث أن القيمة الاحتمالية (Sig) أقل من (0.05) وبذلك يتبين أن فقرات المحور صادقة.

جدول 8.3: معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "الرسالة" والدرجة الكلية للمحور.

م	الفقرات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	تهتم الوزارة بتوجيه مواردها البشرية وفق أبعاد الرسالة المحددة.	0.78	*0.000
2	تتبنى رسالة الوزارة مع رؤيتها الواضحة.	0.63	*0.000
3	تحدد رسالة الوزارة طبيعة النشاطات التي تمارسها.	0.78	*0.000
4	تتصف رسالة الوزارة بالمرونة اللازمة للتكيف مع المستجدات.	0.81	*0.000
5	يمتلك العاملين المعرفة التامة حول رسالة الوزارة.	0.79	*0.000
6	تتسم رسالة الوزارة بالوضوح.	0.79	*0.000
7	تعمل الوزارة على تغيير رسالتها بشكل تدريجي يتوافق مع امكانياتها.	0.63	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$

- نتائج صدق الاتساق الداخلي لفقرات محور الأهداف:

يبين الجدول التالي معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "الأهداف" والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين معاملات الارتباط دالة إحصائياً، حيث أن القيمة الاحتمالية (Sig) أقل من (0.05) وبذلك يتبين أن فقرات المحور صادقة.

جدول 9.3: معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "الأهداف" والدرجة الكلية للمحور.

م	الفقرات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	تتبع أهداف الوزارة من رسالتها التي تؤمن بها.	0.74	*0.000
2	تسعى الوزارة لربط التغييرات الاستراتيجية بأهدافها.	0.72	*0.000
3	تعد أهداف الوزارة مصدراً لإشاعة روح المبادرة والابداع للعاملين.	0.82	*0.000
4	تحرص الوزارة على تعديل أهدافها كلما دعت الحاجة لذلك.	0.74	*0.000
5	تحرص الوزارة على تأدية دور المنسق للجهود والنشاطات لتحقيق الأهداف المنشودة.	0.72	*0.000
6	تعمل الوزارة على تقسم الأهداف العامة إلى أهداف تشغيلية تتحقق على المدى القصير.	0.51	*0.000
7	تقوم الوزارة بتقسيم وتجزئة الأهداف طويلة الأجل.	0.54	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$

- نتائج صدق الاتساق الداخلي لفقرات محور القيم:

يبين الجدول التالي معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "القيم" والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين معاملات الارتباط دالة إحصائياً، حيث أن القيمة الاحتمالية (Sig) أقل من (0.05) وبذلك يتبين أن فقرات المحور صادقة.

جدول 10.3: معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "القيم" والدرجة الكلية للمحور

م	الفقرات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	تتسجم قيم الوزارة مع المعايير الأخلاقية للمجتمع.	0.83	*0.000
2	تمتلك الوزارة العديد من القيم الإدارية والتنظيمية.	0.78	*0.000
3	تحرص الوزارة على دعم الأعراف والتقاليد السائدة منذ فترة طويلة.	0.67	*0.000
4	تتعامل الوزارة بمصداقية وشفافية مع المستفيدين.	0.92	*0.000
5	تتماشى القيم السائدة في الوزارة مع قيم المجتمع.	0.92	*0.000
6	تولي الوزارة اهتماماً كبيراً في تعزيز قيمها لدى العاملين.	0.80	*0.000
7	تسهم القيم السائدة في الوزارة في تحقيق أهدافها.	0.84	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$

2.7.3 نتائج صدق الاتساق الداخلي لمحاور جودة حياة العمل:

- نتائج صدق الاتساق الداخلي لفقرات محور بيئة العمل:

يبين الجدول التالي معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "بيئة العمل" والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين معاملات الارتباط دالة إحصائياً، حيث أن القيمة الاحتمالية (Sig) أقل من (0.05) وبذلك يتبين أن فقرات المحور صادقة.

جدول 11.3: معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "بيئة العمل" والدرجة الكلية للمحور.

م	الفقرات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	تقوم الوزارة بتوفير كافة الاحتياجات للعاملين لإنجاز أعمالهم.	0.77	*0.000
2	يشعر العاملون في الوزارة بالارتياح بخصوص مكان العمل.	0.69	*0.000
3	تقوم الوزارة بتدريب العاملين على كيفية العمل في بيئة آمنة.	0.84	*0.000
4	توفر الوزارة ظروف الأمن والسلامة لكافة العاملين.	0.74	*0.000
5	تهتم الوزارة بتوفير بيئة عمل صحية ومريحة لدى العاملين فيها.	0.89	*0.000
6	توفر الوزارة التجهيزات اللوجستية اللازمة لمكان العمل.	0.77	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$

- نتائج صدق الاتساق الداخلي لفقرات محور الأمان الوظيفي:

يبين الجدول التالي معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "الأمان الوظيفي" والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين معاملات الارتباط دالة إحصائياً، حيث أن القيمة الاحتمالية (Sig) أقل من (0.05) وبذلك يتبين أن فقرات المحور صادقة.

جدول 12.3: معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "الأمان الوظيفي" والدرجة الكلية للمحور.

م	الفقرات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	يشعر العاملون في الوزارة بالاستقرار والأمان الوظيفي.	0.59	*0.000
2	يشعر العاملون بالولاء في عملهم.	0.77	*0.000
3	يتوقع العاملون مستقبلاً أفضل في الوظيفة الحالية.	0.83	*0.000
4	تتبع الوزارة سياسة التحفيز للاحتفاظ بالعاملين المهرة.	0.87	*0.000
5	تتبع الوزارة سياسة التدريب من باب الاستثمار في العاملين.	0.65	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$

- نتائج صدق الاتساق الداخلي لفقرات محور المشاركة في اتخاذ القرارات:

يبين الجدول التالي معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "المشاركة في اتخاذ القرارات" والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين معاملات الارتباط دالة إحصائياً، حيث أن القيمة الاحتمالية (Sig) أقل من (0.05) وبذلك يتبين أن فقرات المحور صادقة.

جدول 13.3: معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "المشاركة في اتخاذ القرارات" والدرجة الكلية للمحور.

م	الفقرات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	تتيح الوزارة للعاملين فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات.	0.88	*0.000
2	تشجع الوزارة العاملين للتعبير عن آرائهم بمشكلات العمل.	0.83	*0.000
3	تصدر الوزارة قراراتها بعد مشورة العاملين.	0.93	*0.000
4	يوجد لدى الوزارة لجنة استشارية لاتخاذ القرارات.	0.74	*0.000
5	يتوفر لدى العاملين الحرية في انجاز أهداف الوزارة.	0.92	*0.000
6	يعمل العاملين في مناخ يتسم بالثقة المتبادلة.	0.83	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$

- نتائج صدق الاتساق الداخلي لفقرات محور العدالة والمساواة:

يبين الجدول التالي معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "العدالة والمساواة" والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين معاملات الارتباط دالة إحصائياً، حيث أن القيمة الاحتمالية (Sig) أقل من (0.05) وبذلك يتبين أن فقرات المحور صادقة.

جدول 14.3: معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "العدالة والمساواة" والدرجة الكلية للمحور

م	الفقرات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	يشعر العاملون بالمساواة في توزيع المهام الموكلة إليهم.	0.91	*0.000
2	يشعر العاملون بالعدالة في طريقة تقييم أدائهم السنوية.	0.92	*0.000
3	يشعر العاملون بعدالة الأجر الذي يتقاضونه.	0.64	*0.000
4	تعمل الوزارة على تعزيز مبادئ التعاون بين العاملين.	0.95	*0.000
5	يشعر العاملون بالمساواة في فرص التدريب.	0.67	*0.000
6	يشعر العاملون بالعدل والمساواة في المعاملة من قبل مديريهم.	0.90	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$

3. الصدق البنائي:

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة ويقاس مدى تحقق الأهداف، ويبين مدى ارتباط كل محور من محاور الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة. ويبين جدول (15.3) أن معاملات الارتباط لكل محور دالة إحصائياً، حيث أن القيمة الاحتمالية (Sig) أقل من (0.05)، وبذلك تعتبر محاور الدراسة صادقة في تمثيلها لما وضعت لقياسه.

جدول 15.3: معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للمحور التابعة له.

القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	المحور
التوجه الاستراتيجي		
*0.000	0.89	الرؤية
*0.000	0.87	الرسالة
*0.000	0.89	الأهداف
*0.000	0.82	القيم
جودة حياة العمل		
*0.000	0.79	بيئة العمل
*0.000	0.90	الأمان الوظيفي
*0.000	0.90	المشاركة في اتخاذ القرارات
*0.000	0.92	العدالة والمساواة

8.3 ثبات الاستبانة

يُقصد بثبات الاستبانة أن تعطي نفس النتيجة في حال تم إعادة تطبيقها أكثر من مرة تحت نفس الظروف، أو بعبارة أخرى إن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، وقد تم حساب ثبات الاستبانة بطريقتين:

1. الثبات بطريقة ألفا - كرونباخ:

يبين جدول (16.3) أن جميع معاملات ألفا كرونباخ أكبر من (0.6)، حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ لجميع فقرات الاستبانة (0.97)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بمعامل ثبات مرتفع.

جدول 16.3: طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة.

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	المحور
0.95	28	التوجه الاستراتيجي
0.88	7	الرؤية
0.86	7	الرسالة
0.80	7	الأهداف
0.91	7	القيم
0.96	23	جودة حياة العمل
0.87	6	بيئة العمل
0.80	5	الأمان الوظيفي
0.92	6	المشاركة في اتخاذ القرارات
0.91	6	العدالة والمساواة
0.97	51	جميع فقرات الاستبانة

2. الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

تم تجزئة فقرات الاختبار إلى جزأين وهما الأسئلة ذات الأرقام الفردية، والأسئلة ذات الأرقام الزوجية، ثم تم احتساب معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية، ودرجات الأسئلة الزوجية، وبعد ذلك تم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان براون Spearman Brown. معامل الارتباط المصحح = $\frac{2r}{1+r}$ حيث r معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية ودرجات الأسئلة الزوجية.

ويبين جدول (17.3) أن قيمة معامل الارتباط المصحح (Spearman Brown) مرتفع ودالة إحصائياً، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بمعامل ثبات مرتفع.

جدول 17.3: طريقة التجزئة النصفية لقياس ثبات الاستبانة

معامل الارتباط المصحح	معامل الارتباط	المحور
0.89	0.81	التوجه الاستراتيجي
0.87	0.79	الرؤية
0.84	0.73	الرسالة
0.72	0.56	الأهداف
0.91	0.84	القيم
0.95	0.90	جودة حياة العمل
0.89	0.81	بيئة العمل
0.86	0.76	الأمان الوظيفي
0.92	0.85	المشاركة في اتخاذ القرارات
0.89	0.81	العدالة والمساواة
0.82	0.69	جميع فقرات الاستبانة

9.3 اختبار التوزيع الطبيعي:

فيما يلي اختبار كولمجراف سمرنوف لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، ويوضح جدول (18.3) نتائج الاختبار حيث أن القيمة الاحتمالية لكل محور أكبر من 0.05، وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعلمية.

جدول 18.3: اختبار التوزيع الطبيعي

القيمة الاحتمالية	قيمة الاختبار	المحور
0.44	0.86	التوجه الاستراتيجي
0.87	0.59	الرؤية
0.18	1.08	الرسالة
0.64	0.73	الأهداف
0.88	0.58	القيم
0.34	0.93	جودة حياة العمل
0.51	0.81	بيئة العمل
0.80	0.64	الأمان الوظيفي
0.52	0.81	المشاركة في اتخاذ القرارات
0.77	0.66	العدالة والمساواة
0.73	0.68	جميع فقرات الاستبانة

10.3 الأساليب الإحصائية

- قامت الباحثة بتفريغ وتحليل الاستبانة، من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:
- إحصاءات وصفية منها: النسبة المئوية، والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والوزن النسبي.
 - معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient): لقياس صدق فقرات الاستبانة، ولمعرفة العلاقة بين المتغيرات.
 - معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة.
 - معامل ارتباط سبيرمان براون للتجزئة النصفية المتساوية لقياس ثبات الاستبانة.
 - اختبار التوزيع الطبيعي: اختبار كولمجروف-سمرنوف، لمعرفة ما اذا كانت البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا.
 - اختبار (T) لعينة واحدة (One Sample T Test) لمعرفة ما اذا كان متوسط درجة الاجابة يساوي قيمة معينة وهي الدرجة المتوسطة وتساوي (3).
 - اختبار تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة (Linear Stepwise Regression).
 - اختبار (Independent - Sample T-Test) لقياس الفروق بين مجموعتين.
 - اختبار (تحليل التباين الأحادي - one- Way ANOVA) لقياس الفروق بين ثلاث مجموعات أو أكثر.

الفصل الرابع

تحليل أسئلة الدراسة ومناقشتها

1.4 مقدمة

يهدف هذا الفصل إلى تحقيق أهداف الدراسة، حيث يتضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل واختبار تساؤلات الدراسة، وقد تم استعراض أبرز نتائج الاستبانة، والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

2.4 الإجابة على أسئلة الدراسة وتحليل محاور الاستبانة:

النتائج التالية توضح التحليل الإحصائي لجميع محاور الاستبانة، باستخدام اختبار (T) لعينة واحدة (One Sample T Test) لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الإجابة يساوي قيمة معينة وهي الدرجة المتوسطة وتساوي (3). وتكون العبارة ايجابية أي أن أفراد العينة يوافقون على محتواها عندما تكون القيمة الاحتمالية أقل من 0.05 والوزن النسبي أكبر من 60%، والعكس صحيح، وفيما يلي نتائج تحليل محاور الدراسة:

الإجابة عن السؤال الأول: وينص على ما واقع التوجه الاستراتيجي في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية؟

للإجابة على هذا التساؤل قامت الباحثة بتحليل محاور التوجه الاستراتيجي وهي كالتالي:

1.2.4 تحليل محاور التوجه الاستراتيجي:

استخدمت الباحثة الاختبارات الوصفية المناسبة: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية، والترتيب لمحاور التوجه الاستراتيجي والدرجة الكلية، ثم قامت الباحثة بتحليل بيانات كل محور من محاور التوجه الاستراتيجي على حده:

جدول 1.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والترتيب لكل محور من محاور التوجه الاستراتيجي والدرجة الكلية

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	قيمة اختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	الرؤية	4.19	0.60	83.7	14.692	0.000	1
2	الرسالة	4.07	0.51	81.3	15.636	0.000	4
3	الأهداف	4.17	0.46	83.4	18.975	0.000	2
4	القيم	4.16	0.63	83.1	13.759	0.000	3
	الدرجة الكلية	4.14	0.49	82.9	17.630	0.000	

يتبين من جدول (1.4) أن الوزن النسبي للدرجة الكلية لاستجابات المبحوثين على فقرات التوجه الاستراتيجي جاء بدرجة كبيرة وبلغ (82.9%)، حيث احتل محور الرؤية المرتبة الأولى بوزن نسبي (83.7%)، بينما جاء محور الأهداف بالمرتبة الثانية بوزن نسبي (83.4%)، ثم محور القيم في المرتبة الثالثة بوزن نسبي (83.1%)، في حين جاء محور الرسالة في المرتبة الرابعة بوزن نسبي (81.3%).

وترى الباحثة أن هذه النتيجة ترجع إلى امتلاك الوزارة رؤية واضحة للأهداف الرئيسية التي تسعى لتحقيقها، ووضوح رسالة الوزارة واتفاقها مع رؤيتها، وسعي الوزارة لربط التغييرات الاستراتيجية بأهدافها، وحرصها على تعديل أهدافها كلما دعت الحاجة لذلك، وانسجام قيم الوزارة مع المعايير الأخلاقية للمجتمع، وتماشيها مع قيم المجتمع، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Arias-Pérez, 2021) ودراسة (Chevrollier, 2020) ودراسة (حسين وسلمان، 2020)، ودراسة (انشاصي، 2019)، ودراسة (تالي، 2018)، ودراسة (الربيعي وعلي، 2018)، في أن مستوى التوجه الاستراتيجي كان بدرجة كبيرة.

وتوضح الجداول التالية تحليل كل محور من محاور التوجه الاستراتيجي:

1. تحليل فقرات محور: الرؤية:

جدول 2.4: تحليل فقرات محور الرؤية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	قيمة اختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	تمتلك الوزارة رؤية واضحة للأهداف الرئيسية التي تسعى لتحقيقها.	4.54	0.50	90.7	22.837	0.000	1
2	تتصف رؤية الوزارة بالوضوح.	4.48	0.57	89.6	19.397	0.000	2
3	تمتلك الوزارة رؤية ذات أبعاد شمولية تستطيع من خلالها تحديد اتجاه عملها.	4.29	0.89	85.7	10.828	0.000	3
4	تستخدم الوزارة رؤيتها في توحيد جهود العاملين لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.	4.00	0.81	80.0	9.250	0.000	5
5	تمتلك الوزارة رؤية قادرة على التعامل مع المتغيرات البيئية في ضوء رؤيتها الاستراتيجية.	4.00	0.76	80.0	9.811	0.000	5
6	تتسم رؤية الوزارة بأنها هادفة للنمو.	4.25	0.84	85.0	11.180	0.000	4
7	تمتلك الوزارة رؤية قادرة على تحفيز العاملين.	3.75	0.96	75.0	5.857	0.000	7
	الدرجة الكلية	4.19	0.60	83.7	14.692	0.000	

يتضح من خلال جدول (2.4) ما يلي:

- الفقرة التي تنص على "تمتلك الوزارة رؤية واضحة للأهداف الرئيسية التي تسعى لتحقيقها" حصلت على الترتيب الأول من بين باقي الفقرات بوزن نسبي (90.7%)، وقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يشير إلى وجود درجة كبيرة من الموافقة على هذه الفقرة.
- الفقرة التي تنص على "تمتلك الوزارة رؤية قادرة على تحفيز العاملين" حصلت على الترتيب الأخير من بين باقي الفقرات بوزن نسبي (75%)، وقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يشير إلى وجود درجة كبيرة من الموافقة على هذه الفقرة.
- وبشكل عام بلغ الوزن النسبي لمحور "الرؤية" (83.7%)، وقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن هذا المحور يحظى بدرجة كبيرة من الموافقة.

وترى الباحثة أن هذه النتيجة ترجع إلى امتلاك الوزارة رؤية واضحة للأهداف الرئيسية التي تسعى لتحقيقها، وامتلاكها لرؤية ذات أبعاد شمولية تستطيع من خلالها تحديد اتجاه عملها، ورؤية قادرة على التعامل مع المتغيرات البيئية في ضوء رؤيتها الاستراتيجية، كما أن الوزارة تستخدم هذه الرؤية في توحيد جهود العاملين لتحقيق الأهداف الاستراتيجية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (حسين وسلمان، 2020)، ودراسة (انشاصي، 2019)، في أن مستوى الرؤية كان بدرجة كبيرة.

2. تحليل فقرات محور: الرسالة:

جدول 3.4: تحليل فقرات محور الرسالة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	قيمة اختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	تهتم الوزارة بتوجيه مواردها البشرية وفق أبعاد الرسالة المحددة.	3.79	0.91	75.7	6.470	0.000	5
2	تتبنى رسالة الوزارة مع رؤيتها الواضحة.	4.32	0.54	86.4	18.213	0.000	2
3	تحدد رسالة الوزارة طبيعة النشاطات التي تمارسها.	4.21	0.62	84.3	14.558	0.000	3
4	تتصف رسالة الوزارة بالمرونة اللازمة للتكيف مع المستجدات.	4.18	0.61	83.6	14.548	0.000	4
5	يملك العاملون المعرفة التامة حول رسالة الوزارة.	3.75	0.84	75.0	6.708	0.000	7
6	تتسم رسالة الوزارة بالوضوح.	4.43	0.57	88.6	18.837	0.000	1
7	تعمل الوزارة على تغيير رسالتها بشكل تدريجي يتوافق مع إمكاناتها.	3.79	0.62	75.7	9.420	0.000	5
	الدرجة الكلية	4.07	0.51	81.3	15.636	0.000	

يتضح من خلال جدول (3.4) ما يلي:

- الفقرة التي تنص على "تتسم رسالة الوزارة بالوضوح" حصلت على الترتيب الأول من بين باقي الفقرات بوزن نسبي (88.6%)، وقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يشير إلى وجود درجة كبيرة من الموافقة على هذه الفقرة.
 - الفقرة التي تنص على "يملك العاملون المعرفة التامة حول رسالة الوزارة" حصلت على الترتيب الأخير من بين باقي الفقرات بوزن نسبي (75%)، وقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يشير إلى وجود درجة كبيرة من الموافقة على هذه الفقرة.
 - وبشكل عام بلغ الوزن النسبي لمحور "الرسالة" (81.3%)، وقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن هذا المحور يحظى بدرجة كبيرة من الموافقة.
- وترى الباحثة أن هذه النتيجة ترجع إلى وضوح رسالة الوزارة وانفاقها مع رؤيتها، كما أنها تتصف بالمرونة للتكيف مع المستجدات، كما تهتم رسالة الوزارة بتوجيه العاملين وفق أبعادها المحددة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (حسين وسلمان، 2020)، ودراسة (انشاصي، 2019)، ودراسة (تالي، 2018) في أن مستوى الرسالة كان بدرجة كبيرة.**

3. تحليل فقرات محور: الأهداف:

جدول 4.4: تحليل فقرات محور الأهداف

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	قيمة اختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	تتبنى أهداف الوزارة من رسالتها التي تؤمن بها.	4.39	0.56	87.9	18.554	0.000	1
2	تسعى الوزارة لربط التغيرات الاستراتيجية بأهدافها.	4.36	0.55	87.1	18.345	0.000	2
3	تعد أهداف الوزارة مصدراً لإشاعة روح المبادرة والابداع للعاملين.	3.75	1.00	75.0	5.638	0.000	7
4	تحرص الوزارة على تعديل أهدافها كلما دعت الحاجة لذلك.	4.18	0.61	83.6	14.548	0.000	3
5	تحرص الوزارة على تأدية دور المنسق للجهود والنشاطات لتحقيق الأهداف المنشودة.	4.14	0.64	82.9	13.266	0.000	6
6	تعمل الوزارة على تقسيم الأهداف العامة إلى أهداف تشغيلية تتحقق على المدى القصير.	4.18	0.66	83.6	13.292	0.000	3
7	تقوم الوزارة بتقسيم وتجزئة الأهداف طويلة الأجل.	4.18	0.61	83.6	14.548	0.000	3
	الدرجة الكلية	4.17	0.46	83.4	18.975	0.000	

يتضح من خلال جدول (4.4) ما يلي:

- الفقرة التي تنص على "تتبنى أهداف الوزارة من رسالتها التي تؤمن بها" حصلت على الترتيب الأول من بين باقي الفقرات بوزن نسبي (87.9%)، وقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يشير إلى وجود درجة كبيرة من الموافقة على هذه الفقرة.
 - الفقرة التي تنص على "تعد أهداف الوزارة مصدراً لإشاعة روح المبادرة والابداع للعاملين" حصلت على الترتيب الأخير من بين باقي الفقرات بوزن نسبي (75%)، وقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يشير إلى وجود درجة كبيرة من الموافقة على هذه الفقرة.
 - وبشكل عام بلغ الوزن النسبي لمحور "الأهداف" (83.4%)، وقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن هذا المحور يحظى بدرجة كبيرة من الموافقة.
- وترى الباحثة أن هذه النتيجة ترجع إلى سعي الوزارة لربط التغيرات الاستراتيجية بأهدافها، وحرصها على تعديل أهدافها كلما دعت الحاجة لذلك، وعملها على تقسيم الأهداف العامة إلى أهداف تشغيلية تتحقق على المدى القصير، وحرصها على تحقيق الأهداف المنشودة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (حسين وسلمان، 2020)، ودراسة (انشاصي، 2019)، ودراسة (تالي، 2018) في أن مستوى الأهداف كان بدرجة كبيرة.

4. تحليل فقرات محور: القيم:

جدول 5.4: تحليل فقرات محور القيم

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	قيمة اختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	تنسجم قيم الوزارة مع المعايير الأخلاقية للمجتمع.	4.43	0.57	88.6	18.837	0.000	1
2	تمتلك الوزارة العديد من القيم الإدارية والتنظيمية.	4.14	0.64	82.9	13.266	0.000	4
3	تحرص الوزارة على دعم الأعراف والتقاليد السائدة منذ فترة طويلة.	3.96	0.87	79.3	8.265	0.000	7
4	تتعامل الوزارة بمصادقية وشفافية مع المستفيدين.	4.07	0.97	81.4	8.269	0.000	5
5	تتماشى القيم السائدة في الوزارة مع قيم المجتمع.	4.25	0.74	85.0	12.561	0.000	2
6	تولي الوزارة اهتماماً كبيراً في تعزيز قيمها لدى العاملين.	4.05	0.84	81.1	9.382	0.000	6
7	تسهم القيم السائدة في الوزارة في تحقيق أهدافها.	4.18	0.86	83.6	10.314	0.000	3
	الدرجة الكلية	4.16	0.63	83.1	13.759	0.000	

يتضح من خلال جدول (5.4) ما يلي:

- الفقرة التي تنص على "تنسجم قيم الوزارة مع المعايير الأخلاقية للمجتمع" حصلت على الترتيب الأول من بين باقي الفقرات بوزن نسبي (88.6%)، وقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يشير إلى وجود درجة كبيرة من الموافقة على هذه الفقرة.
 - الفقرة التي تنص على "تحرص الوزارة على دعم الأعراف والتقاليد السائدة منذ فترة طويلة" حصلت على الترتيب الأخير من بين باقي الفقرات بوزن نسبي (79.3%)، وقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يشير إلى وجود درجة كبيرة من الموافقة على هذه الفقرة.
 - وبشكل عام بلغ الوزن النسبي لمحور "القيم" (83.1%)، وقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن هذا المحور يحظى بدرجة كبيرة من الموافقة.
- وترى الباحثة أن هذه النتيجة ترجع إلى انسجام قيم الوزارة مع المعايير الأخلاقية للمجتمع، وتماشيا مع قيم المجتمع، واسهام هذه القيم في تحقيق أهداف الوزارة، وحرص الوزارة على دعم الأعراف والتقاليد السائدة منذ فترة طويلة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (حسين وسلمان، 2020)، ودراسة (انشاصي، 2019) في أن مستوى القيم كان بدرجة كبيرة.

الإجابة عن السؤال الثاني: وينص على ما واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية؟

للإجابة على هذا التساؤل قامت الباحثة بتحليل محاور جودة الحياة الوظيفية وهي كالتالي:

2.2.4 تحليل محاور جودة حياة العمل:

استخدمت الباحثة الاختبارات الوصفية المناسبة: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية، والترتيب لمحاور جودة حياة العمل والدرجة الكلية، ثم قامت الباحثة بتحليل بيانات كل محور من محاور جودة حياة العمل على حده:

جدول 6.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والترتيب لكل محور من محاور جودة حياة العمل والدرجة الكلية

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	قيمة اختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	بيئة العمل	3.78	0.61	75.7	9.648	0.000	1
2	الأمان الوظيفي	3.75	0.69	75.0	8.086	0.000	2
3	المشاركة في اتخاذ القرارات	3.49	0.77	69.9	4.818	0.000	4
4	العدالة والمساواة	3.67	0.81	73.3	6.138	0.000	3
	الدرجة الكلية	3.67	0.63	73.4	7.906	0.000	

يتبين من جدول (6.4) أن الوزن النسبي للدرجة الكلية لاستجابات المبحوثين على فقرات جودة حياة العمل جاء بدرجة كبيرة وبلغ (73.4%)، حيث احتل محور بيئة العمل المرتبة الأولى بوزن نسبي (75.7%)، بينما جاء محور الأمان الوظيفي في المرتبة الثانية بوزن نسبي (75%)، ثم محور العدالة والمساواة في المرتبة الثالثة بوزن نسبي (73.3%)، في حين جاء محور المشاركة في اتخاذ القرارات في المرتبة الرابعة بوزن نسبي (69.9%).

وترى الباحثة أن هذه النتيجة ترجع إلى توفير الوزارة لكافة الاحتياجات للعاملين لإنجاز أعمالهم، وتوفيرها للتجهيزات اللوجستية اللازمة لمكان العمل، كما ترجع لشعور العاملين في الوزارة بالاستقرار والأمان الوظيفي، والولاء في عملهم، وتوقعهم لمستقبل أفضل لوظيفتهم الحالية، وتشجيع الوزارة للعاملين للتعبير عن آرائهم بمشكلات العمل، والعمل في مناخ يتسم بالثقة المتبادلة، وشعور العاملين بالمساواة في فرص التدريب وطرق تقييم الأداء السنوي، كما ترى الباحثة أن المشاركة في اتخاذ القرارات لا ترتقي للمستوى المطلوب ويجب على الوزارة توسيع مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (اسماعيل، 2020) ودراسة (Kim, 2020) ودراسة (الحمداي والخولاني، 2018) ودراسة (القرشي والقحطاني، 2018) ودراسة (أبو عودة، 2018) ودراسة (وداي، 2016) في أن مستوى جودة حياة العمل كان بدرجة كبيرة.

وتوضح الجداول التالية تحليل كل محور من محاور جودة حياة العمل:

1. تحليل فقرات محور: بيئة العمل:

جدول 7.4: تحليل فقرات محور بيئة العمل

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	قيمة اختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	تقوم الوزارة بتوفير كافة الاحتياجات للعاملين لإنجاز أعمالهم.	4.02	0.73	80.4	10.493	0.000	1
2	يشعر العاملون في الوزارة بالارتياح بخصوص مكان العمل.	3.50	0.87	70.0	4.282	0.000	6
3	تقوم الوزارة بتدريب العاملين على كيفية العمل في بيئة آمنة.	3.86	0.75	77.1	8.563	0.000	3
4	توفر الوزارة ظروف الأمن والسلامة لكافة العاملين.	3.79	0.78	75.7	7.542	0.000	4
5	تهتم الوزارة بتوفير بيئة عمل صحية ومريحة لدى العاملين فيها.	3.61	0.87	72.1	5.240	0.000	5
6	توفر الوزارة التجهيزات اللوجستية اللازمة لمكان العمل.	3.93	0.76	78.6	9.151	0.000	2
	الدرجة الكلية	3.78	0.61	75.7	9.648	0.000	

يتضح من خلال جدول (7.4) ما يلي:

- الفقرة التي تنص على "تقوم الوزارة بتوفير كافة الاحتياجات للعاملين لإنجاز أعمالهم" حصلت على الترتيب الأول من بين باقي الفقرات بوزن نسبي (80.4%)، وقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يشير إلى وجود درجة كبيرة من الموافقة على هذه الفقرة.
 - الفقرة التي تنص على "يشعر العاملون في الوزارة بالارتياح بخصوص مكان العمل" حصلت على الترتيب الأخير من بين باقي الفقرات بوزن نسبي (70%)، وقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يشير إلى وجود درجة كبيرة من الموافقة على هذه الفقرة.
 - وبشكل عام بلغ الوزن النسبي لمحور "بيئة العمل" (75.7%)، وقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن هذا المحور يحظى بدرجة كبيرة من الموافقة.
- وترى الباحثة أن هذه النتيجة ترجع إلى توفير الوزارة كافة الاحتياجات للعاملين لإنجاز أعمالهم، وتوفيرها للتجهيزات اللوجستية اللازمة لمكان العمل، وتدريبها للعاملين على كيفية العمل في بيئة آمنة، وتوفيرها لظروف الأمن والسلامة لكافة العاملين، واهتمامها بتوفير بيئة عمل صحية ومريحة لدى العاملين فيها يشعروهم بالارتياح بخصوص مكان العمل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (اسماعيل، 2020) ودراسة (الحمداني والخولاني، 2018) ودراسة (القرشي والقحطاني، 2018) ودراسة (أبو عودة، 2018) ودراسة (وداي، 2016) في أن مستوى بيئة العمل كان بدرجة كبيرة.

2. تحليل فقرات محور: الأمان الوظيفي:

جدول 8.4: تحليل فقرات محور الأمان الوظيفي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	قيمة اختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	يشعر العاملین في الوزارة بالاستقرار والأمان الوظيفي.	3.64	0.98	72.9	4.907	0.000	3
2	يشعر العاملین بالولاء في عملهم.	3.64	0.86	72.9	5.582	0.000	3
3	يتوقع العاملین مستقبلاً أفضل في الوظيفة الحالية.	3.71	1.04	74.3	5.142	0.000	2
4	تتبع الوزارة سياسة التحفيز للاحتفاظ بالعاملین المهرة.	3.57	1.06	71.4	4.037	0.000	5
5	تتبع الوزارة سياسة التدريب من باب الاستثمار في العاملین.	4.18	0.66	83.6	13.292	0.000	1
	الدرجة الكلية	3.75	0.69	75.0	8.086	0.000	

يتضح من خلال جدول (8.4) ما يلي:

- الفقرة التي تنص على "تتبع الوزارة سياسة التدريب من باب الاستثمار في العاملین" حصلت على الترتيب الأول من بين باقي الفقرات بوزن نسبي (83.6%)، وقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يشير إلى وجود درجة كبيرة من الموافقة على هذه الفقرة.
 - الفقرة التي تنص على "تتبع الوزارة سياسة التحفيز للاحتفاظ بالعاملین المهرة" حصلت على الترتيب الأخير من بين باقي الفقرات بوزن نسبي (71.4%)، وقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يشير إلى وجود درجة كبيرة من الموافقة على هذه الفقرة.
 - وبشكل عام بلغ الوزن النسبي لمحور "الأمان الوظيفي" (75%)، وقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن هذا المحور يحظى بدرجة كبيرة من الموافقة.
- وترى الباحثة أن هذه النتيجة ترجع إلى شعور العاملین في الوزارة بالاستقرار والأمان الوظيفي، والولاء في عملهم، وتوقعهم لمستقبل أفضل لوظيفتهم الحالية، كما أن الوزارة تتبع سياسة التدريب للاستثمار في العاملین، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الحمداي والخولاني، 2018) ودراسة (أبو عودة، 2018) في أن مستوى الأمان الوظيفي كان بدرجة كبيرة.

3. تحليل فقرات محور: المشاركة في اتخاذ القرارات:

جدول 9.4: تحليل فقرات محور المشاركة في اتخاذ القرارات

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	قيمة اختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	تتيح الوزارة للعاملين فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات.	3.50	0.83	70.0	4.501	0.000	4
2	تشجع الوزارة العاملين للتعبير عن آرائهم بمشكلات العمل.	3.71	0.89	74.3	6.015	0.000	1
3	تصدر الوزارة قراراتها بعد مشورة العاملين.	3.21	0.87	64.3	1.848	0.070	6
4	يوجد لدى الوزارة لجنة استشارية لاتخاذ القرارات.	3.64	0.90	72.9	5.327	0.000	2
5	يتوفر لدى العاملين الحرية في انجاز أهداف الوزارة.	3.32	0.94	66.4	2.569	0.013	5
6	يعمل العاملين في مناخ يتسم بالثقة المتبادلة.	3.57	0.95	71.4	4.498	0.000	3
	الدرجة الكلية	3.49	0.77	69.9	4.818	0.000	

يتضح من خلال جدول (9.4) ما يلي:

- الفقرة التي تنص على "تشجع الوزارة العاملين للتعبير عن آرائهم بمشكلات العمل" حصلت على الترتيب الأول من بين باقي الفقرات بوزن نسبي (74.3%)، وقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يشير إلى وجود درجة كبيرة من الموافقة على هذه الفقرة.
- الفقرة التي تنص على "تصدر الوزارة قراراتها بعد مشورة العاملين" حصلت على الترتيب الأخير من بين باقي الفقرات بوزن نسبي (64.3%)، وقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يشير إلى وجود درجة كبيرة من الموافقة على هذه الفقرة.
- وبشكل عام بلغ الوزن النسبي لمحور "المشاركة في اتخاذ القرارات" (69.9%)، وقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن هذا المحور يحظى بدرجة كبيرة من الموافقة.

وترى الباحثة أن هذه النتيجة ترجع إلى تشجيع الوزارة للعاملين للتعبير عن آرائهم بمشكلات العمل، والعمل في مناخ يتسم بالثقة المتبادلة، وتوفير الوزارة للجنة استشارية لاتخاذ القرارات، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (اسماعيل، 2020) ودراسة (الحمداوي والخولاني، 2018) ودراسة (القرشي والقحطاني، 2018) ودراسة (أبو عودة، 2018) ودراسة (وداي، 2016) في أن مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات كان بدرجة كبيرة.

4. تحليل فقرات محور: العدالة والمساواة:

جدول 10.4: تحليل فقرات محور العدالة والمساواة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	قيمة اختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	يشعر العاملین بالمساواة في توزيع المهام الموكلة إليهم.	3.54	0.95	70.7	4.208	0.000	6
2	يشعر العاملین بالعدالة في طريقة تقييم أدائهم السنوية.	3.71	1.00	74.3	5.325	0.000	2
3	يشعر العاملین بعدالة الأجر الذي يتقاضونه.	3.61	0.98	72.1	4.613	0.000	4
4	تعمل الوزارة على تعزيز مبادئ التعاون بين العاملین.	3.57	1.06	71.4	4.037	0.000	5
5	يشعر العاملین بالمساواة في فرص التدريب.	3.89	0.82	77.9	8.107	0.000	1
6	يشعر العاملین بالعدل والمساواة في المعاملة من قبل مديريهم.	3.68	0.97	73.6	5.212	0.000	3
	الدرجة الكلية	3.67	0.81	73.3	6.138	0.000	

يتضح من خلال جدول (10.4) ما يلي:

- الفقرة التي تنص على "يشعر العاملین بالمساواة في فرص التدريب" حصلت على الترتيب الأول من بين باقي الفقرات بوزن نسبي (77.9%)، وقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يشير إلى وجود درجة كبيرة من الموافقة على هذه الفقرة.
- الفقرة التي تنص على "يشعر العاملین بالمساواة في توزيع المهام الموكلة إليهم" حصلت على الترتيب الأخير من بين باقي الفقرات بوزن نسبي (70.7%)، وقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يشير إلى وجود درجة كبيرة من الموافقة على هذه الفقرة.
- وبشكل عام بلغ الوزن النسبي لمحور "العدالة والمساواة" (73.3%)، وقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن هذا المحور يحظى بدرجة كبيرة من الموافقة. وترى الباحثة أن هذه النتيجة ترجع إلى شعور العاملین بالمساواة في فرص التدريب وطرق تقييم الأداء السنوي، كما ترجع لشعورهم بعدالة الأجر الذي يتقاضونه وتوزيع المهام الموكلة إليهم، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبو عودة، 2018) في أن مستوى العدالة والمساواة كان بدرجة كبيرة.

الإجابة عن السؤال الثالث: ما مدى وجود علاقة بين التوجه الاستراتيجي وجودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية؟

لاختبار هذه التساؤل تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين التوجه الاستراتيجي وجودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية. والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول 11.4: معامل الارتباط بين التوجه الاستراتيجي وجودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية

المتغير	البيان	جودة حياة العمل	بيئة العمل	الأمان الوظيفي	المشاركة في اتخاذ القرارات	العدالة والمساواة
التوجه الاستراتيجي	معامل الارتباط	0.64	0.64	0.59	0.58	0.69
	القيمة الاحتمالية	*0.000	*0.000	*0.000	*0.000	*0.000

* الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تبين من النتائج الموضحة في جدول (11.4) أن القيمة الاحتمالية لمعامل الارتباط بيرسون أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على أنه: توجد علاقة ارتباطية طردية بين التوجه الاستراتيجي وجودة حياة العمل وأبعادها (بيئة العمل، الأمان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، العدالة والمساواة) في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.

وترى الباحثة أن هذه النتيجة ترجع إلى أن توافر أبعاد التوجه الاستراتيجي له أهمية في تعزيز جودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة، فضلاً عن أن التوجه الاستراتيجي له أهمية كبيرة للتكيف مع تغير السمات البيئية، كما يعكس تركيز الوزارة من حيث خلق السلوكيات التي تساعد على تحقيق وتحسين وتطوير الأداء وتحسين جودة حياة العمل، واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (حسين وسلمان، 2020) التي أثبتت وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوجه الاستراتيجي متمثلاً في الأبعاد التالية (الرؤية، الرسالة، الأهداف، القيم) والقرار الاستراتيجي، ودراسة (انشاصي، 2019) التي أثبتت وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين التوجه الاستراتيجي والثقة التنظيمية.

وينفرد من هذا التساؤل الأسئلة التالية:

1. ما مدى وجود علاقة بين الرؤية وجودة حياة العمل وأبعادها في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية. لاختبار هذا التساؤل تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين الرؤية وجودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية. والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول 12.4: معامل الارتباط بين الرؤية وجودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية

المتغير	البيان	جودة حياة العمل	بيئة العمل	الأمان الوظيفي	المشاركة في اتخاذ القرارات	العدالة والمساواة
الرؤية	معامل الارتباط	0.49	0.51	0.46	0.37	0.70
	القيمة الاحتمالية	*0.000	*0.000	*0.000	*0.000	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تبين من النتائج الموضحة في جدول (12.4) أن القيمة الاحتمالية لمعامل الارتباط بيرسون أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على أنه: توجد علاقة ارتباطية طردية بين الرؤية وجودة حياة العمل وأبعادها (بيئة العمل، الأمان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، العدالة والمساواة) في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.

2. ما مدى وجود علاقة بين الرسالة وجودة حياة العمل وأبعادها في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية. لاختبار هذا التساؤل تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين الرسالة وجودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية. والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول 13.4: معامل الارتباط بين الرسالة وجودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية

المتغير	البيان	جودة حياة العمل	بيئة العمل	الأمان الوظيفي	المشاركة في اتخاذ القرارات	العدالة والمساواة
الرسالة	معامل الارتباط	0.67	0.60	0.62	0.60	0.54
	القيمة الاحتمالية	*0.000	*0.000	*0.000	*0.000	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تبين من النتائج الموضحة في جدول (13.4) أن القيمة الاحتمالية لمعامل الارتباط بيرسون أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على أنه: توجد علاقة ارتباطية طردية بين الرسالة وجودة حياة العمل وأبعادها (بيئة العمل، الأمان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، العدالة والمساواة) في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.

3. ما مدى وجود علاقة بين الأهداف وجودة حياة العمل وأبعادها في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية. لاختبار هذا التساؤل تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين الأهداف وجودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية. والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول 14.4: معامل الارتباط بين الأهداف وجودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية

المتغير	البيان	جودة حياة العمل	بيئة العمل	الأمان الوظيفي	المشاركة في اتخاذ القرارات	العدالة والمساواة
الأهداف	معامل الارتباط	0.58	0.60	0.52	0.47	0.48
	القيمة الاحتمالية	*0.000	*0.000	*0.000	*0.000	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تبين من النتائج الموضحة في جدول (14.4) أن القيمة الاحتمالية لمعامل الارتباط بيرسون أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على أنه: توجد علاقة ارتباطية طردية بين الأهداف وجودة حياة العمل وأبعادها (بيئة العمل، الأمان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، العدالة والمساواة) في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.

4. ما مدى وجود علاقة بين القيم وجودة حياة العمل وأبعادها في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية. لاختبار هذا التساؤل تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين القيم وجودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية. والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول 15.4: معامل الارتباط بين القيم وجودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية

المتغير	البيان	جودة حياة العمل	بيئة العمل	الأمان الوظيفي	المشاركة في اتخاذ القرارات	العدالة والمساواة
القيم	معامل الارتباط	0.70	0.55	0.65	0.63	0.62
	القيمة الاحتمالية	*0.000	*0.000	*0.000	*0.000	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تبين من النتائج الموضحة في جدول (15.4) أن القيمة الاحتمالية لمعامل الارتباط بيرسون أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على أنه: توجد علاقة ارتباطية طردية بين القيم وجودة حياة العمل وأبعادها (بيئة العمل، الأمان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، العدالة والمساواة) في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.

الاجابة عن السؤال الرابع: ما مدى وجود أثر لأبعاد التوجه الاستراتيجي على جودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية؟

تم استخدام نموذج الانحدار المتعدد لاختبار أثر المتغيرات المستقلة (الرؤية، الرسالة، الأهداف، القيم) على المتغير التابع (جودة حياة العمل)، وايجاد معادلة تربط بينهما.

جدول 16.4: أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع

R ² للمنموذج	قيمة اختبار (F) للمنموذج	القيمة الاحتمالية	قيمة (T)	قيمة المعامل	المتغير
0.58	*37.061	*0.000	0.449	0.20	المقدار الثابت
		*0.000	4.094	0.46	القيم
		*0.000	3.372	0.47	الرسالة

* القيمة الاحتمالية دالة إحصائيًا عند $\alpha \leq 0.05$

// القيمة الاحتمالية غير دالة إحصائيًا عند $\alpha \leq 0.05$

من خلال جدول (16.4) تم استخدام طريقة "stepwise" لإيجاد أفضل معادلة لخط الانحدار المتعدد وقد تبين أن محاور (القيم، الرسالة) تؤثر بصورة جوهرية حسب الترتيب على (جودة حياة العمل) حسب طريقة "stepwise"، حيث لوحظ أن القيمة الاحتمالية أقل من مستوى الدلالة 0.05. بينما لم تؤثر محاور الرؤية والأهداف على (جودة حياة العمل) حيث كانت القيمة الاحتمالية أكبر من مستوى الدلالة 0.05.

ويوضح الجدول السابق قيمة (اختبار F) حيث يلاحظ أنها دالة إحصائيًا مما يدل على القوة التفسيرية لنموذج الانحدار الخطي المتعدد من الناحية الإحصائية.

كما أن معامل التحديد (R^2) يساوي 0.58 وهذا يعني أن محاور (القيم، الرسالة) فسرت 58% من التباين الكلي في (جودة حياة العمل) والباقي يرجع لعوامل أخرى، ويمكن صياغة معادلة الانحدار في الصورة التالية:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + e$$

$$\text{جودة حياة العمل} = 0.20 + (0.46 \times \text{القيم}) + (0.47 \times \text{الرسالة})$$

وترى الباحثة أن هذه النتيجة ترجع إلى الأهمية البالغة لأبعاد التوجه الاستراتيجي المتمثلة في القيم والرسالة، حيث أن توافر هذه الأبعاد له تأثير إيجابي على جودة حياة العمل، واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (حسين وسلمان، 2020) التي أثبتت وجود تأثير للتوجه الاستراتيجي على

القرار الاستراتيجي، ودراسة (انشاصي، 2019) التي أثبتت وجود أثر للتوجه الاستراتيجي على الثقة التنظيمية، ودراسة (الحمداني والخولاني، 2018) التي بينت التأثير الايجابي للتفكير الاستراتيجي على جودة الحياة الوظيفية.

الإجابة عن السؤال الخامس: ما مدى وجود فروق في استجابات المبحوثين حول التوجه الاستراتيجي في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية وفقاً لخصائصهم الديموغرافية (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدرجة الوظيفية)؟

للتحقق من هذا التساؤل تم استخدام اختبار (T) للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات استجابة عينتين مستقلتين، واختبار (تحليل التباين الأحادي، One Way Anova) للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات ثلاث مجموعات من أفراد العينة فأكثر.

أولاً: تحليل الفروقات المرتبطة بمتغير النوع الاجتماعي:

يوضح الجدول التالي نتائج تحليل اختبار (T) للتوجه الاستراتيجي وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي.

جدول 17.4: نتائج اختبار (T) لكشف الفروق في استجابات المبحوثين حول التوجه الاستراتيجي وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (T)	القيمة الاحتمالية
ذكر	4.04	0.59	0.995	//0.328
أنثى	4.20	0.41		

// القيمة الاحتمالية غير دالة إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$

تبين من النتائج الموضحة في جدول (17.4) أن القيمة الاحتمالية (sig) المقابلة لاختبار (T) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وهذا يدل على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول التوجه الاستراتيجي في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

وترى الباحثة أن هذه النتيجة ترجع إلى امتلاك العاملين مفهوم ونظرة متشابهة حول التوجه الاستراتيجي للوزارة بغض النظر عن النوع الاجتماعي للموظف سواء ذكر أو أنثى.

ثانياً: تحليل الفروقات المرتبطة بمتغير العمر:

يوضح الجدول التالي نتائج تحليل اختبار (تحليل التباين الأحادي One Way Anova) للتوجه الاستراتيجي وفقاً لمتغير العمر.

جدول 18.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لكشف الفروق في استجابات المبحوثين حول التوجه الاستراتيجي وفقاً لمتغير العمر

القيمة الاحتمالية	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
//0.672	0.518	0.126	3	0.377	بين المجموعات
		0.242	52	12.595	داخل المجموعات
			55	12.972	المجموع

// القيمة الاحتمالية غير دالة إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$

تبين من النتائج الموضحة في جدول (18.4) أن القيمة الاحتمالية (sig) المقابلة لاختبار تحليل التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يدل على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول التوجه الاستراتيجي في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير العمر.

وترى الباحثة أن هذه النتيجة ترجع إلى امتلاك العاملين مفهوم ونظرة متشابهة حول التوجه الاستراتيجي للوزارة بغض النظر عن أعمارهم.

ثالثاً: تحليل الفروقات المرتبطة بمتغير المؤهل العلمي:

يوضح الجدول التالي نتائج تحليل اختبار (تحليل التباين الأحادي One Way Anova) للتوجه الاستراتيجي وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

جدول 19.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لكشف الفروق في استجابات المبحوثين حول التوجه الاستراتيجي وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

القيمة الاحتمالية	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
//0.744	0.297	0.072	2	0.144	بين المجموعات
		0.242	53	12.828	داخل المجموعات
			55	12.972	المجموع

// القيمة الاحتمالية غير دالة إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$

تبين من النتائج الموضحة في جدول (19.4) أن القيمة الاحتمالية (sig) المقابلة لاختبار تحليل التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يدل على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول التوجه الاستراتيجي في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وترى الباحثة أن هذه النتيجة ترجع إلى امتلاك العاملين مفهوم ونظرة متشابهة حول التوجه الاستراتيجي للوزارة بغض النظر عن مؤهلهم العلمي.

رابعاً: تحليل الفروقات المرتبطة بمتغير سنوات الخبرة:

يوضح الجدول التالي نتائج تحليل اختبار (تحليل التباين الأحادي One Way Anova) للتوجه الاستراتيجي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

جدول 20.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لكشف الفروق في استجابات المبحوثين حول التوجه الاستراتيجي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

القيمة الاحتمالية	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
//0.642	0.563	0.136	3	0.408	بين المجموعات
		0.242	52	12.564	داخل المجموعات
			55	12.972	المجموع

// القيمة الاحتمالية غير دالة إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$

تبين من النتائج الموضحة في جدول (20.4) أن القيمة الاحتمالية (sig) المقابلة لاختبار تحليل التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يدل على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول التوجه الاستراتيجي في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وترى الباحثة أن هذه النتيجة ترجع إلى امتلاك العاملين مفهوم ونظرة متشابهة حول التوجه الاستراتيجي للوزارة بغض النظر عن سنوات خبرتهم.

خامساً: تحليل الفروقات المرتبطة بمتغير الدرجة الوظيفية:

يوضح الجدول التالي نتائج تحليل اختبار (تحليل التباين الأحادي One Way Anova) للتوجه الاستراتيجي وفقاً لمتغير الدرجة الوظيفية.

جدول 21.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لكشف الفروق في استجابات المبحوثين حول التوجه الاستراتيجي وفقاً لمتغير الدرجة الوظيفية

القيمة الاحتمالية	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
//0.574	0.670	0.161	3	0.483	بين المجموعات
		0.240	52	12.489	داخل المجموعات
			55	12.972	المجموع

// القيمة الاحتمالية غير دالة إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$

تبين من النتائج الموضحة في جدول (21.4) أن القيمة الاحتمالية (sig) المقابلة لاختبار تحليل التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يدل على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول التوجه الاستراتيجي في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية.

وترى الباحثة أن هذه النتيجة ترجع إلى امتلاك العاملين مفهوم ونظرة متشابهة حول التوجه الاستراتيجي للوزارة بغض النظر عن درجتهم الوظيفية.

الإجابة عن التساؤل السادس: ما مدى وجود فروق في استجابات المبحوثين حول جودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية وفقاً لخصائصهم الديموغرافية (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدرجة الوظيفية)؟

للتحقق من هذا التساؤل تم استخدام اختبار (T) للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات استجابة عينتين مستقلتين، واختبار (تحليل التباين الأحادي، One Way Anova) للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات ثلاث مجموعات من أفراد العينة فأكثر.

أولاً: تحليل الفروقات المرتبطة بمتغير النوع الاجتماعي:

يوضح الجدول التالي نتائج تحليل اختبار (T) لجودة حياة العمل وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي.

جدول 22.4: نتائج اختبار (T) لكشف الفروق في استجابات المبحوثين حول جودة حياة العمل وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (T)	القيمة الاحتمالية
ذكر	3.65	0.73	0.103	//0.918
أنثى	3.67	0.58		

// القيمة الاحتمالية غير دالة إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$

تبين من النتائج الموضحة في جدول (22.4) أن القيمة الاحتمالية (sig) المقابلة لاختبار (T) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وهذا يدل على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول جودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

وترى الباحثة أن هذه النتيجة ترجع إلى امتلاك العاملين مفهوم ونظرة متشابهة حول جودة حياة العمل بغض النظر عن النوع الاجتماعي للموظف سواء ذكر أو أنثى.

ثانياً: تحليل الفروقات المرتبطة بمتغير العمر:

يوضح الجدول التالي نتائج تحليل اختبار (تحليل التباين الأحادي One Way Anova) لجودة حياة العمل وفقاً لمتغير العمر.

جدول 23.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لكشف الفروق في استجابات الباحثين حول جودة حياة العمل وفقاً لمتغير العمر

القيمة الاحتمالية	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
//0.991	0.036	0.015	3	0.046	بين المجموعات
		0.425	52	22.078	داخل المجموعات
			55	22.124	المجموع

// القيمة الاحتمالية غير دالة إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$

تبين من النتائج الموضحة في جدول (23.4) أن القيمة الاحتمالية (sig) المقابلة لاختبار تحليل التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يدل على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الباحثين حول جودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير العمر.

وترى الباحثة أن هذه النتيجة ترجع إلى امتلاك العاملين مفهوم ونظرة متشابهة حول جودة حياة العمل في الوزارة بغض النظر عن أعمارهم.

ثالثاً: تحليل الفروقات المرتبطة بمتغير المؤهل العلمي:

يوضح الجدول التالي نتائج تحليل اختبار (تحليل التباين الأحادي One Way Anova) لجودة حياة العمل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

جدول 24.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لكشف الفروق في استجابات الباحثين حول جودة حياة العمل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

القيمة الاحتمالية	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
//0.594	0.526	0.215	2	0.430	بين المجموعات
		0.409	53	21.694	داخل المجموعات
			55	22.124	المجموع

// القيمة الاحتمالية غير دالة إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$

تبين من النتائج الموضحة في جدول (24.4) أن القيمة الاحتمالية (sig) المقابلة لاختبار تحليل التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يدل على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول جودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وترى الباحثة أن هذه النتيجة ترجع إلى امتلاك العاملين مفهوم ونظرة متشابهة حول جودة حياة العمل في الوزارة بغض النظر عن مؤهلهم العلمي.

رابعاً: تحليل الفروقات المرتبطة بمتغير سنوات الخبرة:

يوضح الجدول التالي نتائج تحليل اختبار (تحليل التباين الأحادي One Way Anova) لجودة حياة العمل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

جدول 25.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لكشف الفروق في استجابات المبحوثين حول جودة حياة العمل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

القيمة الاحتمالية	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
//0.233	1.472	0.577	3	1.732	بين المجموعات
		0.392	52	20.392	داخل المجموعات
			55	22.124	المجموع

// القيمة الاحتمالية غير دالة إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$

تبين من النتائج الموضحة في جدول (25.4) أن القيمة الاحتمالية (sig) المقابلة لاختبار تحليل التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يدل على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول جودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وترى الباحثة أن هذه النتيجة ترجع إلى امتلاك العاملين مفهوم ونظرة متشابهة حول جودة حياة العمل في الوزارة بغض النظر عن سنوات خبرتهم.

خامساً: تحليل الفروقات المرتبطة بمتغير الدرجة الوظيفية:

يوضح الجدول التالي نتائج تحليل اختبار (تحليل التباين الأحادي One Way Anova) لجودة حياة العمل وفقاً لمتغير الدرجة الوظيفية.

جدول 26.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لكشف الفروق في استجابات المبحوثين حول جودة حياة العمل وفقاً لمتغير الدرجة الوظيفية

القيمة الاحتمالية	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
//0.389	1.026	0.412	3	1.236	بين المجموعات
		0.402	52	20.888	داخل المجموعات
			55	22.124	المجموع

// القيمة الاحتمالية غير دالة إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$

تبين من النتائج الموضحة في جدول (26.4) أن القيمة الاحتمالية (sig) المقابلة لاختبار تحليل التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يدل على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول جودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية.

وترى الباحثة أن هذه النتيجة ترجع إلى امتلاك العاملين مفهوم ونظرة متشابهة حول جودة حياة العمل في الوزارة بغض النظر عن درجتهم الوظيفية.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

1.5 مقدمة

بناءً على الدراسة التي أجريت بالإضافة إلى ما تم جمعة من بيانات أولية من خلال الاستبانة، وبعد نتائج التحليل الإحصائي المناسب لمحاو الدراسة وأسئلتها سيتم عرض نتائج وتوصيات الدراسة كما يلي:

2.5 نتائج الدراسة

خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج تمثلت في التالي:

1. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى اجابات العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية حول التوجه الاستراتيجي كان بدرجة كبيرة وبوزن نسبي (82.9%)، وجاءت محاور التوجه الاستراتيجي على النحو التالي:
 - جاء محور الرؤية بالمرتبة الأولى بوزن نسبي (83.7%).
 - جاء محور الأهداف بالمرتبة الثانية بوزن نسبي (83.4%).
 - جاء محور القيم بالمرتبة الثالثة بوزن نسبي (83.1%).
 - جاء محور الرسالة بالمرتبة الرابعة بوزن نسبي (81.3%).
2. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى اجابات العاملين في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية حول جودة حياة العمل كان بدرجة كبيرة وبوزن نسبي (73.4%)، وجاءت محاور جودة حياة العمل على النحو التالي:
 - جاء محور بيئة العمل بالمرتبة الأولى بوزن نسبي (75.7%).

- جاء محور الأمان الوظيفي بالمرتبة الثانية بوزن نسبي (75%).
 - جاء محور العدالة والمساواة بالمرتبة الثالثة بوزن نسبي (73.3%).
 - جاء محور المشاركة في اتخاذ القرارات بالمرتبة الرابعة بوزن نسبي (69.9%).
3. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية طردية بين التوجه الاستراتيجي وجودة حياة العمل وأبعادها (بيئة العمل، الأمان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، العدالة والمساواة) في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.

بينما كانت الأسئلة الفرعية للسؤال الرئيس الأول على النحو التالي:

- توجد علاقة ارتباطية طردية بين الرؤية وجودة حياة العمل وأبعادها (بيئة العمل، الأمان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، العدالة والمساواة) في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.
 - توجد علاقة ارتباطية طردية بين الرسالة وجودة حياة العمل وأبعادها (بيئة العمل، الأمان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، العدالة والمساواة) في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.
 - توجد علاقة ارتباطية طردية بين الأهداف وجودة حياة العمل وأبعادها (بيئة العمل، الأمان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، العدالة والمساواة) في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.
 - توجد علاقة ارتباطية طردية بين القيم وجودة حياة العمل وأبعادها (بيئة العمل، الأمان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، العدالة والمساواة) في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.
4. أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لأبعاد التوجه الاستراتيجي التالية (القيم، الرسالة) حسب الترتيب على جودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، حيث فسرت هذه الأبعاد 58% من التباين الكلي في جودة حياة العمل.
5. أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق في استجابات المبحوثين حول التوجه الاستراتيجي في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية وفقاً لخصائصهم الديموغرافية (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدرجة الوظيفية).
6. أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق في استجابات المبحوثين حول جودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية وفقاً لخصائصهم الديموغرافية (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدرجة الوظيفية).

3.5 توصيات الدراسة:

- الاستمرار في تطبيق التوجه الاستراتيجي باعتباره أداة إدارية تساعد على تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية.
- تطوير التوجه الاستراتيجي لوزارة شؤون المرأة من خلال المراجعة المرنة للرؤية والرسالة والأهداف والقيم بإشراك جميع العاملين مما يحقق مزيداً من التميز.

- زيادة فعالية المشاركة في اتخاذ القرارات من أجل الوصول للمناخ والبيئة التي تساعد الوزارة في تحسين جودة العمل.
- تعزيز الرؤية والأهداف التي تسعى الوزارة لتحقيقها باعتبارها من أهم الركائز في تحسين التوجه الاستراتيجي.
- تبني فلسفة إدارية وأساليب تنظيمية تدعم التوجه الاستراتيجي من قبل الوزارة وذلك من خلال تحسين المناخ الملائم الذي يحفز سلوكيات العاملين، ودعم فرق العمل.
- تعزيز الثقافة التنظيمية التي تعزز استراتيجيات التوجه الاستراتيجي، والارتقاء بها إلى المستويات العليا المرغوب بها.

4.5 خطة عمل تنفيذ توصيات الدراسة:

جدول 1.5: خطة تنفيذ التوصيات

التوصية	متطلبات التنفيذ	جهة التنفيذ
تعزيز تطبيق التوجه الاستراتيجي باعتباره أداة إدارية تساعد على تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية.	استخدام الاستراتيجيات المناسبة للتكيف مع التغيرات لتكون أكثر ملائمة.	وزارة شؤون المرأة الفلسطينية
تطوير التوجه الاستراتيجي لوزارة شؤون المرأة من خلال المراجعة المرنة للرؤية والرسالة والأهداف والقيم باشتراك جميع العاملين مما يحقق مزيداً من التميز.	تطوير الرؤية والرسالة والأهداف والقيم بشكل دوري بما يتناسب مع متطلبات العمل المتغيرة.	وزارة شؤون المرأة الفلسطينية
زيادة فعالية المشاركة في اتخاذ القرارات من أجل الوصول للمناخ والبيئة التي تساعد الوزارة في تحسين جودة العمل.	وضع الاستراتيجيات على مستوى المؤسسة وعلى مستوى الوظائف، حيث تكون دليلاً للإدارة العليا في اتخاذ القرارات الملائمة بما يتناسب مع العاملين.	وزارة شؤون المرأة الفلسطينية
تعزيز الرؤية والأهداف التي تسعى الوزارة لتحقيقها باعتبارها من أهم الركائز في تحسين التوجه الاستراتيجي.	امتلاك الوزارة رؤية واضحة للأهداف الرئيسية التي تسعى لتحقيقها بحيث تتبثق أهداف الوزارة من رؤيتها التي تؤمن بها.	وزارة شؤون المرأة الفلسطينية
تبني فلسفة إدارية وأساليب تنظيمية تدعم التوجه الاستراتيجي من قبل الوزارة وذلك من خلال تحسين المناخ الملائم الذي يحفز سلوكيات العاملين، ودعم فرق العمل.	تحسين معدلات الأداء الوظيفي، ودرجة الرضا الوظيفي للعاملين.	مجلس الوزراء
تعزيز الثقافة التنظيمية التي تعزز استراتيجيات التوجه الاستراتيجي، والارتقاء بها إلى المستويات العليا المرغوب بها.	توفير برامج تدريبية للعاملين لتحسين الثقافة التنظيمية لديهم والتي بشأنها تعزز من التوجه الاستراتيجي.	مجلس الوزراء

5.5 دراسات مستقبلية:

ترى الباحثة ضرورة إجراء دراسات ذات علاقة بموضوع الدراسة الحالية وذلك من خلال إجراء

الدراسات المقترحة التالية:

- دور التوجه الاستراتيجي في تعزيز المسؤولية الاجتماعية.
- التوجه الاستراتيجي ودوره في تعزيز الأداء الاستراتيجي.
- تأثير التوجه الاستراتيجي على التميز المؤسسي.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ابراهيم، السعيد. (2012). المعلومات ودورها في دعم واتخاذ القرار الاستراتيجي، المجموعة العربية للتدريب والنشر، الطبعة الثانية، القاهرة، مصر.
- أبو حلاوة، محمد. (2010). جودة الحياة، المفهوم والأبعاد. دمنهور، مصر.
- أبو حميد، هاشم. (2017). أثر أبعاد جودة الحياة العمل على فعالية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.
- أبو شمالة، ناصر. (2018). واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.
- أبو طه، نهى. (2013). أثر الاضطراب البيئي على علاقة التوجه الاستراتيجي بالأداء التسويقي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- أبو عودة، محمود. (2018). أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.
- أبو نجم، ميرنا. (2017م). أثر التوجه الاستراتيجي للمنظمات على صناعة القرارات: دراسة على شركات الاتصالات في الجمهورية العربية السورية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الافتراضية السورية. سوريا.
- اسماعيل، سناء. (2020م). تأثير جودة حياة العمل على الحد من مستوى الاغتراب الوظيفي: دراسة تطبيقية على المستشفيات التعليمية في جامعة اسيوط. مجلة الدراسات والبحوث البيئية 10 (1).
- انشاصي، رامي. (2019م). التوجه الاستراتيجي لدى إدارة الجمعيات النسوية في المحافظات الجنوبية وعلاقته بالثقة التنظيمية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأقصى، غزة.

- البربري، مروان. (2016). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني، (رسالة ماجستير غير منشورة)، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى بغزة.
- بكر، عمر. (2019م). الدور المعدل للهيكلي التنظيمي للعلاقة بين التوجه الاستراتيجي والتميز المؤسسي، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة السودان، السودان.
- بوزاد، ليلي، شافعي، صباح. (2017م). دور أبعاد التوجه الاستراتيجي في تحقيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة بومرداس، الجزائر.
- البياري، سمر. (2018). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.
- تالي، هاجر. (2018م). أثر التوجه الاستراتيجي على تحسين الأداء التسويقي للبنك. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة قاصدي مريح ورقلة، الجزائر.
- ثابت، عبد العزيز وآخرون. (2018). أثر الأزمة الإنسانية الراهنة في قطاع غزة على المرأة، وزارة شؤون المرأة، مؤسسة الأمم المتحدة للنساء.
- جندب، عبد الوهاب. (2013م). أثر التوجهات الاستراتيجية الابداعية والاستباقية في تطوير المنتجات الجديدة والأداء التسويقي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- جويسم، مؤمل. (2018م). أثار أنماط التوجهات الاستراتيجية في الأداء التسويقي دراسة تطبيقية في شركة كوكاكولا للمشروبات الغازية/فرع بابل، المجلة العراقية للعلوم الادارية 14 (57).
- حسين، قيس، سلمان، آية. (2020م). أثر التوجه الاستراتيجي في اختيار المدخل الوصفي للقرار الاستراتيجي. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية
- حمادي، سعد. (2020م). تأثير التوجه الاستراتيجي في تطوير المنتجات الجديدة. المجلة الأكاديمية العالمية للاقتصاد والعلوم الادارية 2 (1).
- الحمداني، صبا، الخولاني، محمد. (2018م). تأثير التفكير الاستراتيجي على تحسين جودة الحياة الوظيفية. المجلة العربية للإدارة 38 (2).
- حمزة، تهاني. (2015م). التوجه الاستراتيجي وأثره على أداء شركات الاتصالات إدارة المعرفة كمتغير وسيط،، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.

- الربيعي، ميثاق، علي، صباح. (2018م). التوجه الاستراتيجي الاستباقي واثره على الأداء الاستراتيجي. مجلة الغربي للعلوم الاقتصادية والادارية 15 (2).
- رماضنة، خديجة. (2020م). أثر الاضطراب البيئي على التوجه الاستراتيجي، رسالة ماجستير جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- زعرب، حسن. (2020). أثر أبعاد التشارك في المعرفة على جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين في وزارة التربية والتعليم بقطاع غزة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الاسلامية، غزة.
- السكارنة، بلال. (2015). الاستراتيجية التخطيط الاستراتيجي، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- شميلان، عبد الوهاب. (2019). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين، المجلة العربية للإدارة 39 (2).
- الشنطي، نهاد. (2016). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل، (رسالة ماجستير غير منشورة)، أكاديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا، غزة.
- شين، نوال. (2017م). تأثير الاتجاه الاستراتيجي على أداء منظمات الاعمال دراسة حالة شركة نפטال لتوزيع وتسويق المنتجات البترولية الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- الضلاعين، علي. (2017م). أثر أبعاد التوجه الاستراتيجي في تحسين الأداء الاستراتيجي في خطوط الملكية الأردنية. المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة. 11 (2).
- الطائي، علي. (2014م). الادارة الاستراتيجية نظريات. مداخل. أمثلة وقضايا معاصرة، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان، الاردن.
- عقون، شراف، بوخدوني، لقمان. (2020). جودة الحياة الوظيفية ودورها في استدامة رأس المال البشري: نظرة عامة. مجلة الافاق للدراسات الاقتصادية 2 (5).
- العيساوي، محمد وآخرون. (2012م). الإدارة الاستراتيجية المستدامة، دار الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الاردن.
- فرج، أحمد، وشعشوعة، ياسين. (2019). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الجليلي، الجزائر.

- الفريجي، محسن. (2013م). التخطيط الاستراتيجي - مدخل صناعة القرار، الطبعة الأولى، دار الكتب والوثائق، العراق.
- القرشي، سوزان، القحطاني، سامية. (2018). أثر جودة حياة العمل على ممارسات إدارة الموارد البشرية، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث 5 (2).
- قريشي، هاجر، وباديسي، فهيمة. (2016). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي، مجلة الدراسات الاقتصادية 1 (3).
- الكرخي، مجيد. (2014). التخطيط الاستراتيجي المبني على النتائج، ط1، منشورات وزارة الثقافة والفنون، قطر.
- كريمة، لكل. (2014) جودة الحياة لدى المتقاعدين: دراسة استكشافية على عينة من المتقاعدين بمدينة ورقلة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية: الجزائر.
- الكناني، كامل. (2017). التخطيط الاستراتيجي، ط1، دار الدكتور للعلوم الادارية والاقتصادية، بغداد.
- لغيصم، سعود، والزعبي، خالد. (2020م). أثر التوجه الاستراتيجي في تحقيق الميزة التنافسية، الدور الوسيط لاستراتيجيات الريادة: دراسة ميدانية لجامعات المنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية. جامعة مؤتة.
- ماضي، خليل. (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة دكتوراه، جامعة قناة السويس، مصر.
- ماضي، خليل. (2016م). الممارسات الاستراتيجية والمهارات الفكرية للقيادات الجامعية ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في الجامعة الإسلامية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية. 2 (5).
- محمد، هاني. (2014م). الادارة الاستراتيجية الحديثة، دار المعتر للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان، الاردن.
- مريم، شيخي. (2014). طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية: الجزائر.
- مصلح، بلال. (2020). الإدارة بالتجوال وأثرها على تحسين جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين في بلدية غزة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، أكاديمية الادارة والسياسية. غزة.

- مقاش، فوزية. (2015م). أثر الادارة بالذكاءات على التوجه الاستراتيجي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- موسى، رامي. (2019). دور العدالة التنظيمية المدركة في تعزيز الالتزام بالعقد النفسي في المؤسسات الأهلية الأجنبية العاملة في قطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الاسلامية، غزة.
- الموقع الالكتروني لوزارة شؤون المرأة فلسطين www.mowa.gov.ps
- نوبيات، قدور. (2013) علاقة الكدر الزوجي بكل من الصحة النفسية والرضا عن الحياة لدى عينة من المتزوجين. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قاصدي مرياح: الجزائر.
- الهمص، صالح إسماعيل عبد الله. (2010). قلق الولادة لدى الأمهات في المحافظات لقطاع غزة وعلاقته بجودة الحياة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الاسلامية، غزة.
- وداي، لمين. (2016م). جودة حياة العمل كمدخل لإدارة الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية الحجار - عنابة.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Arias-Pérez, J., Velez-Ocampo, J., & Cepeda-Cardona, J. (2021). Strategic orientation toward digitalization to improve innovation capability: why knowledge acquisition and exploitation through external embeddedness matter. *Journal of Knowledge Management*.
- ASikhia, Olalekan, 2010, Strategic marketing orientation and performance; A case for Synergistic merger Effects of Nigeriam Banks" *European Jurnal of Scientific Research* , Vol 42, No2, 268- 289
- Avci, Madananoglu, Melih&Ookumus (2011) "Strategic Orientation and Performance of toyrysim firm Evidence developing country", *tourisimMangement*, Vol.32,NO.1.
- Chevrollier, N., Zhang, J., van Leeuwen, T., & Nijhof, A. (2020). The predictive value of strategic orientation for ESG performance over time. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*.
- Fernandes, A. A. R. (2017). The mediating effect of strategic orientation and innovations on the effect of environmental uncertainties on the performance of business in the Indonesian aviation industry. *International Journal of Law and Management*.

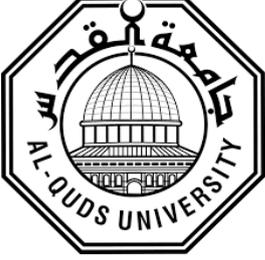
- Ferraresi, Carlos O. Quandt, Silvio A. dos Santos and Jose´ R. Frega ,(2012), Knowledge management and strategic orientation: leveraging innovativeness and performance, *journal of knowledge management* vol. 16 no. 5.
- Garg, M., Bansal, Si. (2012). Quality of work life: An Overview. *IJPSS*, 2 (3), 2249-5894.
- Hermawati, A., & Puji, R. (2019). The transglobal leadership-based strategy of MSMEs performance optimization of Malang Raya and the implementation of quality of work life. *Research Journal of Textile and Apparel*.
- Kim, J. S., Milliman, J., & Lucas, A. (2020). Effects of CSR on employee retention via identification and quality-of-work-life. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Kornilov, P. P., N Lapaev, D., & Lapaeva, O. N. (2020). Housing Innovation Management: Strategic Directions of Development. *International Journal of Management*, 11(5).
- Lin, Y., Luo, J., Ieromonachou, P., Rong, K., & Huang, L. (2019). Strategic orientation of servitization in manufacturing firms and its impacts on firm performance. *Industrial Management & Data Systems*.
- Lokanada.R & Mohan.R, Quality of Work Life of Employees emerging dimensions, *Asian Journal of Management Research*, 2010, p 832.
- Porkiani, Masoud, et al. (2011), Relationship between the Quality of Work Life and Employees , *Journal of American Science* , 7 (2).
- Reulink R.B.J,” strategic orientation and innovation performance at dach manufacturing SMES: the overrated role of market orientation and entrepreneurial orientation, “universiteitwente, 2012.
- Shah, H. A., Yasir, M., Majid, A., & Javed, A. (2019). Promoting strategic performance through strategic orientation and strategic renewal. *Management Decision*.
- Swamy, D. R., Nanjunde swaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281-300.
- Verma, D. S., & Doharey, A. K. (2016). A Study to Identify the Factors Affecting the Quality of Work Life in Small Scale Industries. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)*, 6(2), 636-639.

الملاحق

ملحق 1: أسماء السادة المحكمين

الرقم	اسم المحكم	مكان العمل
.1	د. رشاد حماد	الكلية الجامعية العربية للعلوم التطبيقية
.2	د. محمد الخطيب	الكلية الجامعية العربية للعلوم التطبيقية
.3	د. أحمد عواجة	الكلية الجامعية العربية للعلوم التطبيقية
.4	د. نادر أبو شرخ	جامعة فلسطين
.5	د. حسن السعدوني	جامعة القدس
.6	د. خلود الفليت	الجامعة الاسلامية
.7	د. منصور الأيوبي	كلية فلسطين التقنية
.8	د. نبيل اللوح	ديوان الموظفين

ملحق 2: كتاب تحكيم الاستبانة



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية
معهد التنمية المستدامة

طلب تحكيم استبانة

الدكتور المحترم.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة لنيل درجة الماجستير من جامعة القدس بعنوان "دور التوجه الاستراتيجي في تعزيز جودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية".

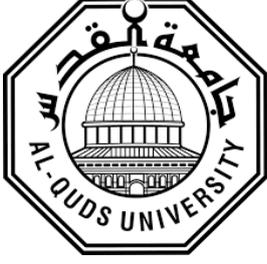
وتهدف هذه الدراسة للتعرف على دور التوجه الاستراتيجي في تعزيز جودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، ولتحقيق هذه الأهداف قامت الباحثة بإعداد الاستبانة وتأمل من سيادتكم التفضل بتحكيم هذه الاستبانة نظراً لما تتمتعون به من خبرة وعلم بإبداء رأيكم حول ما يلي:

- مدى انتماء العبارة لكل محور.
- مدى مناسبة العبارة لكل محور.
- اقتراح التعديلات المناسبة في صياغة العبارات.
- اضافة ما ترونه مناسباً من عبارات.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحثة: علا خضر الشوا

ملحق 3: الاستبانة



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية
معهد التنمية المستدامة

استبيان

الأخ/ ت الفاضل/ ة حفظكم الله ورعاكم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

تقوم الباحثة بدراسة حول "دور التوجه الاستراتيجي في تعزيز جودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية من جامعة القدس. لذا أرجو التفضل بمنحي جزءاً من وقتكم الثمين للإجابة بكل دقة وموضوعية عن بنود محاور الاستبانة التي أنتشرف بأن أضعها بين أيديكم، علماً بأن إجاباتكم لن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي وسيكون لها الأثر الكبير بإذن الله في التوصل إلى نتائج صادقة تخدم الهدف العلمي والعملية لهذه الدراسة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحثة

علا خضر الشوا

القسم الأول: الخصائص الشخصية

1- النوع الاجتماعي:

ذكر أنثى

2- العمر:

أقل من 30 سنة من 30- أقل من 40 سنة
 من 40- أقل من 50 سنة 50 سنة فأكثر

3- المؤهل العلمي:

دبلوم فأقل بكالوريوس
 ماجستير دكتوراه

4- سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنوات 5- أقل من 10 سنوات
 10- أقل من 15 سنوات 15 سنة فأكثر

5- الدرجة الوظيفية:

مدير نائب مدير
 رئيس قسم موظف

القسم الثاني: المتغير المستقل (التوجه الاستراتيجي)

م	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق
1	2	3	4	5	6	7
المحور الأول: الرؤية						
1.	تمتلك الوزارة رؤية واضحة للأهداف الرئيسية التي تسعى لتحقيقها.					
2.	تتصف رؤية الوزارة بالوضوح.					
3.	تمتلك الوزارة رؤية ذات أبعاد شمولية تستطيع من خلالها تحديد اتجاه عملها.					
4.	تستخدم الوزارة رؤيتها في توحيد جهود العاملين لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.					
5.	تمتلك الوزارة رؤية قادرة على التعامل مع المتغيرات البيئية في ضوء رؤيتها الإستراتيجية.					
6.	تتسم رؤية الوزارة بأنها هادفة للنمو.					
7.	تمتلك الوزارة رؤية قادرة على تحفيز العاملين.					
المحور الثاني: الرسالة						
1.	تهتم الوزارة بتوجيه مواردها البشرية وفق أبعاد الرسالة المحددة.					
2.	تتبنى رسالة الوزارة مع رؤيتها الواضحة.					
3.	تحدد رسالة الوزارة طبيعة النشاطات التي تمارسها.					

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	الفقرة	م
1	2	3	4	5		
					4. تتصف رسالة الوزارة بالمرونة اللازمة للتكيف مع المستجدات.	
					5. يمتلك العاملون المعرفة التامة حول رسالة الوزارة.	
					6. تتسم رسالة الوزارة بالوضوح.	
					7. تعمل الوزارة على تغيير رسالتها بشكل تدريجي يتوافق مع امكانياتها.	
المحور الثالث: الأهداف						
					1. تتبنى أهداف الوزارة من رسالتها التي تؤمن بها.	
					2. تسعى الوزارة لربط التغييرات الاستراتيجية بأهدافها.	
					3. تعد أهداف الوزارة مصدراً لإشاعة روح المبادرة والابداع للعاملين.	
					4. تحرص الوزارة على تعديل أهدافها كلما دعت الحاجة لذلك.	
					5. تحرص الوزارة على تأدية دور المنسق للجهود والنشاطات لتحقيق الأهداف المنشودة.	
					6. تعمل الوزارة على تقسيم الأهداف العامة إلى أهداف تشغيلية تتحقق على المدى القصير.	
					7. تقوم الوزارة بتقسيم وتجزئة الأهداف طويلة الأجل.	
المحور الرابع: القيم						
					1. تتسجم قيم الوزارة مع المعايير الأخلاقية للمجتمع.	
					2. تمتلك الوزارة العديد من القيم الإدارية والتنظيمية.	
					3. تحرص الوزارة على دعم الأعراف والتقاليد السائدة منذ فترة طويلة.	
					4. تتعامل الوزارة بمصداقية وشفافية مع المستفيدين.	
					5. تتماشى القيم السائدة في الوزارة مع قيم المجتمع.	
					6. تولي الوزارة اهتماماً كبيراً في تعزيز قيمها لدى العاملين.	
					7. تسهم القيم السائدة في الوزارة في تحقيق أهدافها.	

القسم الثالث: المتغير التابع (جودة حياة العمل).

م	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
		5	4	3	2	1
المحور الأول: بيئة العمل						
1.	تقوم الوزارة بتوفير كافة الاحتياجات للعاملين لإنجاز أعمالهم.					
2.	يشعر العاملون في الوزارة بالارتياح بخصوص مكان العمل.					
3.	تقوم الوزارة بتدريب العاملين على كيفية العمل في بيئة آمنة.					
4.	توفر الوزارة ظروف الأمن والسلامة لكافة العاملين.					
5.	تهتم الوزارة بتوفير بيئة عمل صحية ومريحة لدى العاملين فيها.					
6.	توفر الوزارة التجهيزات اللوجستية اللازمة لمكان العمل.					
المحور الثاني: الأمان الوظيفي						
1.	يشعر العاملون في الوزارة بالاستقرار والأمان الوظيفي.					
2.	يشعر العاملون بالولاء في عملهم.					
3.	يتوقع العاملون مستقبلاً أفضل في الوظيفة الحالية.					
4.	تتبع الوزارة سياسة التحفيز للاحتفاظ بالعاملين المهرة.					
5.	تتبع الوزارة سياسة التدريب من باب الاستثمار في العاملين.					
المحور الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات						
1.	تتيح الوزارة للعاملين فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات.					
2.	تشجع الوزارة العاملين للتعبير عن آرائهم بمشكلات العمل.					
3.	تصدر الوزارة قراراتها بعد مشورة العاملين.					
4.	يوجد لدى الوزارة لجنة استشارية لاتخاذ القرارات.					
5.	يتوفر لدى العاملين الحرية في إنجاز أهداف الوزارة.					
6.	يعمل العاملون في مناخ يتسم بالثقة المتبادلة.					
المحور الرابع: العدالة والمساواة						
1.	يشعر العاملون بالمساواة في توزيع المهام الموكلة إليهم.					
2.	يشعر العاملون بالعدالة في طريقة تقييم أدائهم السنوية.					
3.	يشعر العاملون بعدالة الأجر الذي يتقاضونه.					
4.	تعمل الوزارة على تعزيز مبادئ التعاون بين العاملين.					
5.	يشعر العاملون بالمساواة في فرص التدريب.					
6.	يشعر العاملون بالعدل والمساواة في المعاملة من قبل مديريهم.					

فهرس الجداول

- جدول 1.2: وجهات نظر الباحثين في مفهوم التوجه الاستراتيجي..... 9
- جدول 2.2: وجهات نظر الباحثين في مفهوم جودة حياة العمل..... 20
- جدول 3.2: الفجوة البحثية للدراسة..... 44
- جدول 1.3: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير النوع الاجتماعي..... 47
- جدول 2.3: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر..... 47
- جدول 3.3: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي..... 48
- جدول 4.3: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة..... 48
- جدول 5.3: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الدرجة الوظيفية..... 49
- جدول 6.3: مقياس ليكرت الخماسي..... 50
- جدول 7.3: معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "الرؤية" والدرجة الكلية للمحور..... 51
- جدول 8.3: معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "الرسالة" والدرجة الكلية للمحور..... 51
- جدول 9.3: معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "الأهداف" والدرجة الكلية للمحور..... 52
- جدول 10.3: معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "القيم" والدرجة الكلية للمحور..... 52
- جدول 11.3: معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "بيئة العمل" والدرجة الكلية للمحور..... 53
- جدول 12.3: معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "الأمان الوظيفي" والدرجة الكلية للمحور..... 53
- جدول 13.3: معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "المشاركة في اتخاذ القرارات" والدرجة الكلية للمحور..... 54
- جدول 14.3: معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "العدالة والمساواة" والدرجة الكلية للمحور..... 54
- جدول 15.3: معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للمحور التابعة له..... 55
- جدول 16.3: طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة..... 55
- جدول 17.3: طريقة التجزئة النصفية لقياس ثبات الاستبانة..... 56
- جدول 18.3: اختبار التوزيع الطبيعي..... 57
- جدول 1.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والترتيب لكل محور من محاور التوجه الاستراتيجي والدرجة الكلية..... 59
- جدول 2.4: تحليل فقرات محور الرؤية..... 60

- جدول 3.4: تحليل فقرات محور الرسالة.....61
- جدول 4.4: تحليل فقرات محور الأهداف.....62
- جدول 5.4: تحليل فقرات محور القيم.....63
- جدول 6.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والترتيب لكل محور من محاور جودة حياة العمل والدرجة الكلية.....64
- جدول 7.4: تحليل فقرات محور بيئة العمل.....65
- جدول 8.4: تحليل فقرات محور الأمان الوظيفي.....66
- جدول 9.4: تحليل فقرات محور المشاركة في اتخاذ القرارات.....67
- جدول 10.4: تحليل فقرات محور العدالة والمساواة.....68
- جدول 11.4: معامل الارتباط بين التوجه الاستراتيجي وجودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.....69
- جدول 12.4: معامل الارتباط بين الرؤية وجودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.....70
- جدول 13.4: معامل الارتباط بين الرسالة وجودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.....70
- جدول 14.4: معامل الارتباط بين الأهداف وجودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.....71
- جدول 15.4: معامل الارتباط بين القيم وجودة حياة العمل في وزارة شؤون المرأة الفلسطينية.....71
- جدول 16.4: أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.....72
- جدول 17.4: نتائج اختبار (T) لكشف الفروق في استجابات المبحوثين حول التوجه الاستراتيجي وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي.....73
- جدول 18.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لكشف الفروق في استجابات المبحوثين حول التوجه الاستراتيجي وفقاً لمتغير العمر.....74
- جدول 19.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لكشف الفروق في استجابات المبحوثين حول التوجه الاستراتيجي وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.....74
- جدول 20.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لكشف الفروق في استجابات المبحوثين حول التوجه الاستراتيجي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.....75
- جدول 21.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لكشف الفروق في استجابات المبحوثين حول التوجه الاستراتيجي وفقاً لمتغير الدرجة الوظيفية.....75
- جدول 22.4: نتائج اختبار (T) لكشف الفروق في استجابات المبحوثين حول جودة حياة العمل وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي.....76
- جدول 23.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لكشف الفروق في استجابات المبحوثين حول جودة حياة العمل وفقاً لمتغير العمر.....77

جدول 24.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لكشف الفروق في استجابات المبحوثين حول جودة حياة العمل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي	77
جدول 25.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لكشف الفروق في استجابات المبحوثين حول جودة حياة العمل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.....	78
جدول 26.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لكشف الفروق في استجابات المبحوثين حول جودة حياة العمل وفقاً لمتغير الدرجة الوظيفية.....	79
جدول 1.5: خطة تنفيذ التوصيات.....	82

فهرس الأشكال

شكل 1.1: نموذج الدراسة.....	6
-----------------------------	---

فهرس المحتويات

إهداء.....	ب
إقرار.....	أ
شكر وتقدير.....	ب
مصطلحات الدراسة.....	ج
ملخص الدراسة.....	د
Abstract.....	هـ
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	1
1.1 مقدمة:.....	1
2.1 مشكلة الدراسة:.....	2
3.1 مبررات الدراسة.....	3
4.1 أهمية الدراسة:.....	3
5.1 أهداف الدراسة:.....	4
6.1 تساؤلات الدراسة:.....	4
7.1 متغيرات ونموذج الدراسة:.....	5
8.1 حدود الدراسة:.....	7
الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة	8
1.2 المبحث الأول: الاطار النظري للدراسة.....	8
1.1.2 المحور الأول: التوجه الاستراتيجي.....	8
1.1.1.2 مقدمة:.....	8
2.1.1.2 مفهوم التوجه الاستراتيجي:.....	9
3.1.1.2 أهمية التوجه الاستراتيجي:.....	10
4.1.1.2 أنواع التوجه الاستراتيجي:.....	11
5.1.1.2 مستويات التوجه الاستراتيجي:.....	12
6.1.1.2 أبعاد التوجه الاستراتيجي:.....	13
7.1.1.2 معوقات التوجه الاستراتيجي:.....	17
2.1.2 المحور الثاني: جودة حياة العمل.....	19
1.2.1.2 مقدمة:.....	19
2.2.1.2 مفهوم جودة حياة العمل:.....	19

21	3.2.1.2 أهداف جودة حياة العمل:
22	4.2.1.2 أهمية جودة حياة العمل:
22	5.2.1.2 الاتجاهات المفسرة لجودة حياة العمل:
23	6.2.1.2 أبعاد جودة حياة العمل:
26	7.2.1.2 أساليب قياس جودة حياة العمل:
26	8.2.1.2 معوقات تطبيق جودة حياة العمل:
28	3.1.2 المحور الثالث: وزارة شؤون المرأة الفلسطينية:
28	1.3.1.2 مقدمة
28	2.3.1.2 رسالة وزارة شؤون المرأة الفلسطينية
29	3.3.1.2 الهدف من انشاء وزارة شؤون المرأة الفلسطينية
29	4.3.1.2 أولويات عمل وزارة شؤون المرأة الفلسطينية
30	5.3.1.2 علاقة وزارة شؤون المرأة الفلسطينية مع المؤسسات الشريكة:
31	2.2 المبحث الثاني: الدراسات السابقة:
31	1.2.2 مقدمة:
31	2.2.2 الدراسات العربية
39	3.2.2 الدراسات الأجنبية:
42	4.2.2 التعقيب على الدراسات السابقة:
44	5.2.2 الفجوة البحثية:
45	الفصل الثالث: الطريقة والاجراءات
45	1.3 مقدمة
45	2.3 منهج الدراسة
46	3.3 مصادر جمع البيانات
46	4.3 مجتمع وعينة الدراسة
46	5.3 وصف عينة الدراسة
49	6.3 أداة الدراسة
50	7.3 صدق وثبات أداة الدراسة
50	1.7.3 نتائج صدق الاتساق الداخلي لمحاور التوجه الاستراتيجي:
52	2.7.3 نتائج صدق الاتساق الداخلي لمحاور جودة حياة العمل:
55	8.3 ثبات الاستبانة
56	9.3 اختبار التوزيع الطبيعي:

57	10.3 الأساليب الإحصائية.....
58	الفصل الرابع: تحليل أسئلة الدراسة ومناقشتها.....
58	1.4 مقدمة.....
58	2.4 الاجابة على أسئلة الدراسة وتحليل محاور الاستبانة:.....
59	1.2.4 تحليل محاور التوجه الاستراتيجي:.....
64	2.2.4 تحليل محاور جودة حياة العمل:.....
80	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات
80	1.5 مقدمة.....
80	2.5 نتائج الدراسة.....
81	3.5 توصيات الدراسة:.....
82	4.5 خطة عمل تنفيذ توصيات الدراسة:.....
83	5.5 دراسات مستقبلية:.....
84	المراجع
90	الملاحق
90	ملحق 1: أسماء السادة المحكمين.....
91	ملحق 2: كتاب تحكيم الاستبانة.....
92	ملحق 3: الاستبانة.....
96	فهرس الجداول
98	فهرس الأشكال.....
99	فهرس المحتويات.....