



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم علوم الإجتماعية

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر الأكاديمي في علم الاجتماع  
تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل  
بعنوان:

واقع الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة  
دراسة ميدانية على عينة من الملمات في الطور الابتدائي في ولاية الوادي

إعداد الطالبات:

الضاوية طليبة

شيماء جدير

نوقشت المذكرة علنا يوم 08./..06./2023

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي	أستاذ التعليم العالي	د . سالم يعقوب
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي	أستاذ التعليم العالي	أ.د. بلال بوترة
ممتحنا	جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي	أستاذ التعليم العالي	د . ابراهيم الذهبي

السنة الجامعية 2022/2023





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم علوم الإجتماعية

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر الأكاديمي في علم الاجتماع  
تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل  
بعنوان:

واقع الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة  
دراسة ميدانية على عينة من الملمات في الطور الابتدائي في ولاية الوادي

إعداد الطالبات:

الضاوية طليبة

شيماء جدير

نوقشت المذكرة علنا يوم 08../.06../2023

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي	أستاذ التعليم العالي	د. سالم يعقوب
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي	أستاذ التعليم العالي	أ.د. بلال بوترة
ممتحنا	جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي	أستاذ التعليم العالي	د. ابراهيم الذهبي

السنة الجامعية 2022/2023

# إهداء

الحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذا العمل  
الى ينبوع الصبر والتفؤل والامل والى كل من في الوجود بعد الله ورسوله  
امي الغالية  
ولى قيس النور والعطاء الرباني، والدي الغالي بفضل تشجيعهما الدائم ودعائهما  
المتواصل.  
والى من جعلهم الله اخوتي بالله..... ومن احببتهم بالله اصدقائي مع تمنياتي لهم بالنجاح  
والتوفيق.  
والى استاذي المشرف الدكتور " بوترعة بلال " مع عظيم امتنيتاتي وتقديري  
" طليبة الضاوية/جدير شيماء "

# شكر وتقدير

نحمد الله العلي القدير الذي وفقنا واعاننا على اتمام هذا العمل، فهو الذي له الفضل اولا

واخيرا.

كما نتوجه بجزيل الشكر الى من تكرم بقبول الاشراف على هذا العمل الدكتور

"بوترعة بلال" دون ان ننسى مدراء المدارس الابتدائية على المساعدات التي قدموها لنا

طيلة فترة الدراسة

وثناء كبير لكل من مد لنا يد العون والمساعدة في هذا العمل، ولو بكلمة طيبة بعثت فينا

الامل.

وشكرا.

## ملخص البحث

جاءت الدراسة بعنوان:

واقع الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة .

دراسة ميدانية على عينة من الملمات في الطور الابتدائي بولاية الوادي

وقد جاءت هذه الدراسة بعنوان واقع الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة وتمحورت اشكالية هذه الدراسة ماهو واقع الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة في قطاع التربية والتعليم بولاية الوادي، هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن واقع الضغوط المهنية وانعكاساتها على المرأة العاملة لدى ملمات التعليم الابتدائي، وكذا معرفة مدى تأثير الضغوط المهنية على المرأة العاملة في قطاع التربية، كما هدفت هذه الدراسة أيضا الى معرفة طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية وعدم الرضا الوظيفي لملمات المرحلة الابتدائية و ايضا الى معرفة اثر ضعف الراتب وقلة الحوافز على أداء المرأة العاملة في المؤسسة التربوية، كما أنها تهدف الى التعرف على العلاقة الموجودة بين السلطة الادارية وضغوط العمل لدى المرأة العاملة في المؤسسة التربوية.

واعتمدنا على المنهج الوصفي من أجل الاحاطة بجوانب موضوع الدراسة من خلال العينة القصدية والتي بلغ عددها (75معلمة) من مختلف الابتدائيات، واعتمدنا في هذه الدراسة على ادوات جمع البيانات الاستبيان والمقابلة في الجولة الاستكشافية للحصول على المعلومات والبيانات المتعلقة بالميدان، وتم تحليل البيانات وتفسيرها في جداول بسيطة، ثم مقارنة النتائج المتحصل عليها مع الدراسات السابقة ومناقشتها على ضوء التساؤلات. توصلت الدراسة الى جملة من النتائج.

- يرجع سبب الضغوط المهنية لدى النساء العاملات في قطاع التربية والتعليم الى عدم الرضا على الوظيفة.
- يرجع سبب الضغوط المهنية لدى النساء العاملات في قطاع التربية والتعليم الى ضعف الراتب وقلة الحوافز.
- يرجع سبب الضغوط المهنية لدى النساء العاملات في قطاع التربية والتعليم الى نمط السلطة الادارية في المؤسسة.

## فهرس الموضوعات

I.....	إهداء
II.....	شكر وتقدير
III.....	ملخص البحث
IV.....	فهرس الموضوعات
VI.....	قائمة الجداول
X.....	قائمة الملاحق
أ.....	مقدمة

### الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

2.....	تمهيد
3.....	المبحث الأول: الأدبيات النظرية (التعريف بمفاهيم الدراسة):
3.....	أولاً- مفهوم الضغط:
3.....	ثانياً- المهنة:
3.....	ثالثاً- الضغوط المهنية:
4.....	رابعاً- المرأة العاملة:
5.....	خامساً- المرأة العاملة في قطاع التعليم:
5.....	سادساً- المعلمة:
5.....	سابعاً- عدم الرضا الوظيفي:
6.....	ثامناً- الراتب
6.....	تاسعاً- الحوافز
6.....	عاشراً- السلطة الإدارية:
7.....	إحدى عشر- السلطة الإدارية:
9.....	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)
9.....	أولاً:
.....	ثانياً: خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
.....	ثالثاً: خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.

رابعاً: خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.	16
خامساً: خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.	
سادساً: خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.	
سابعاً: خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.	
خلاصة	16

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تمهيد :	18
المبحث الأول: الطريقة والأدوات:	19
أولاً: الطريقة (مجتمع وعينة الدراسة):	19
ثانياً: أدوات جمع البيانات	19
المبحث الثاني: النتائج والمناقشة	21
أولاً: عرض النتائج	21
ثانياً: مناقشة النتائج	51
خلاصة	55
خاتمة	56
قائمة المصادر والمراجع	58
الملاحق	62

## قائمة الجداول

- جدول رقم (01): يبين توزيع المعلمات حسب الفئة العمرية. .... 21
- جدول رقم (02): يبين توزيع المعلمات حسب الحالة الاجتماعية. .... 22
- جدول رقم (03): يبين توزيع المعلمات حسب الخبرة المهنية. .... 23
- جدول رقم (04): يوضح إذا ما كان يناسبهم جدول التوقيت الزمني للعمل. .... 24
- جدول رقم (05): يوضح إذا ما كانت المعلمة راضية على طبيعة عملها. .... 25
- جدول رقم (06): يوضح إذا ما كانت المعلمة راضية على نقص فرص الترقية في مهنتها. .... 26
- جدول رقم (07): يوضح إذا ما كانت المعلمة راضية على علاقتها مع زملائها. .... 27
- جدول رقم (08): يوضح إذا ما كن راضيات عن الوسائل البيداغوجية في المدرسة. .... 28
- جدول رقم (09): يوضح إذا ما كانت المعلمة راضيات على اسلوب المشرف التربوي. .... 29
- جدول رقم (10): يوضح إذا ما كانت المعلمة مرتاحة في عملها. .... 30
- جدول رقم (11): يوضح إذا ما كانت المعلمة متمسكة بمهنتها في ظل ضغوط العمل. .... 31
- جدول رقم (12): يوضح إذا ما كان يؤمن لك عمك مركز اجتماعي جيد. .... 32
- جدول رقم (13): يوضح إذا ما كانت تؤثر ضغوطاتك المهنية على ادائك في العمل. .... 33
- جدول رقم (14): يوضح إذا ما اعاني من كثرة الضوضاء في مكان عملي. .... 34
- جدول رقم (15): يوضح إذا ما كانت المعلمة تعاني من سوء الاضاءة والتهوية في مكان عملهم. .... 35
- جدول رقم (16): يوضح الاجر الذي اتلقاه يكفي احتياجاتي خلال شهر. .... 36
- جدول رقم (17): يوضح إذا ما كان الراتب الذي اتقاضاه يتوافق مع الجهد الذي ابذله. .... 37
- جدول رقم (18): يوضح ان اذا ما كانت المعلمة تحصل على اجازات. .... 38
- جدول رقم (19): يوضح إذا ما كانت توزيع النقاط في نهاية الشهر موزع حسب الكفاءة. .... 39
- جدول رقم (20): يبين اذا ما كانت الادارة تقدم امتيازات وحوافز. .... 40
- جدول رقم (21): يوضح إذا ما كانت تستفيد من التخفيضات في الرحلات الصيفية. .... 41
- جدول رقم (22): يوضح إذا ما كان يستفدنا من التخفيضات في القطاع الصحي. .... 42
- جدول رقم (23): يوضح إذا ما كان يستفدنا من التخفيضات في الاجهزة المنزلية. .... 43
- جدول رقم (24): يوضح إذا ما يتم تكرمك كل سنة من طرف مدير المدرسة. .... 44
- جدول رقم (25): يوضح إذا ما كانت هناك صعوبة في التواصل بينك وبين مدير العمل. .... 45

- 46 ..... جدول رقم(26): يوضح إذا ما كان يهتم المدير باحتياجات المعلمات.
- 47 ..... جدول رقم(27): يوضح إذا ما كان يهتم المفتشين باحتياجات المعلمات.
- 48 ..... جدول رقم(28): يوضح عدم تقدير المدير لمجهودى المبدول.
- 49 ..... جدول رقم(29): يوضح إذا ما كان النقد المتكرر من قبل المدير ينعكس على طريقة تدريس المعلمة.

## قائمة الاشكال

- شكل رقم (02): يبين نسب توزيع المعلمات حسب الحالة الاجتماعية..... 22
- شكل رقم (03): يبين نسب توزيع المعلمات حسب الخبرة المهنية. .... 23
- شكل رقم (04): يبين نسب إذا ما كان يناسبهم جدول التوقيت الزمني للعمل. .... 24
- شكل رقم (05): يبين نسب رضا المعلمة على طبيعة عملها. .... 25
- شكل رقم (06): يبين نسب رضا المعلمة على نقص فرص الترقية في مهنتها. .... 26
- شكل رقم (07): يبين نسب رضا المعلمة على علاقتها مع زملائها. .... 27
- شكل رقم (08): يبين نسب رضا المعلمات عن الوسائل البيداغوجية في المدرسة. .... 28
- شكل رقم (09): يبين نسب رضا المعلمات على اسلوب المشرف التربوي. .... 29
- شكل رقم (10): يبين نسب ارتياح المعلمة في عملها. .... 30
- شكل رقم (11): يبين نسب تمسك المعلمة بمهنتها في ظل ضغوط العمل. .... 31
- شكل رقم (12): يبين نسب تأمين العمل الاجتماعي الجيد للمعلمة. .... 32
- شكل رقم (13): يبين نسب تأثير الضغوط المهنية على اداء المعلمة. .... 33
- شكل رقم (14): يبين نسب معاناة المعلمة من كثرة الضوضاء في مكان عملها. .... 34
- شكل رقم (15): يبين نسب معاناة المعلمة من سوء الاضاءة والتهوية في مكان عملها. .... 35
- شكل رقم (16): يبين نسب سد حاجات المعلمة بالأجر الشهري. .... 36
- شكل رقم (17): يبين نسب توافق الراتب الذي تتقاضاه مع الجهد الذي تبذله. .... 37
- شكل رقم (18): يبين نسب حصول المعلمة على اجازات. .... 38
- شكل رقم (19): يبين نسب توزيع النقاط في نهاية الشهر موزع حسب الكفاءة. .... 39
- شكل رقم (20): يبين نسب تقديم الامتيازات والحوافز. .... 40
- شكل رقم (21): يبين نسب الاستفادة من التخفيضات في الرحلات الصيفية. .... 41
- شكل رقم (22): يبين نسب الاستفادة من التخفيضات في القطاع الصحي. .... 42
- شكل رقم (23): يبين نسب الاستفادة من التخفيضات في الاجهزة المنزلية. .... 43
- شكل رقم (24): يبين نسب تكريم المعلمة. .... 44
- شكل رقم (25): يبين نسب كانت هناك صعوبة في التواصل بين المعلمة والمدير. .... 45
- شكل رقم (26): يبين نسب اهتمام المدير باحتياجات المعلمة. .... 46

- شكل رقم (27): يبين نسب اهتمام المدير باحتياجات المعلمة ..... 47
- شكل رقم (28): يبين نسب عدم تقدير المدير لمجهود المعلمة ..... 48
- شكل رقم (29): يبين نسب النقد المتكرر من قبل المدير ينعكس على طريقة تدريس المعلمة ..... 49
- شكل رقم (30): يبين نسب عدل المدير في معاملته بين المعلمات ..... 50

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الملحق
23	الاستبيان	ملحق رقم 01
24	المقابلة	ملحق رقم 02

# مقدمة

إذا كان العصر الحديث بات يوسم بعصر الضغط والقلق، نظرا للتطور التكنولوجي الهائل والتسارع الحضاري والتغير الاجتماعي الذي أجهد الانسان عموما بمتطلباته التي لا تنتهي، فقد بات العمل محورا اساسيا في حياة الإنسان، حيث من خلاله يحقق الفرد مطالبه وحاجاته، وهذا ما جعله من أكثر المجالات المسببة للضغوط لتعقده وزيادة متطلباته.

فإن المرأة العاملة تعتبر شبكة من الضغوط ذلك انها تقوم بأدوار عديدة حيث ان المرأة العاملة هي نصف المجتمع حيث برزت اهمية حركة خروج المرأة للعمل خارج البيت بصورة كبيرة في العالم العربي بعد الثورة الصناعية، وقد اشارت معظم الدراسات الى تعقيدات الحياة الصناعية والاختراعات التكنولوجية، هي احد الاسباب الرئيسية التي اثرت على استخدام الايدي العاملة وعلى هذا الاساس يعتبر عمل المرأة ضرورة اجتماعية واقتصادية لما يوفر لها ولأسرتها دخلا ماديا، كما ينمي لها الشعور بالالتزام والاطمئنان الثقة بالنفس واثبات ذاتها داخل الاسرة وخارجها، كما اشارت الدراسات ان نسبة النساء العاملات في تزايد مستمر خاصة في قطاع التربوي فهي تعاني من مجموعة من الضغوطات او الظروف السيئة منها الاجتماعية والعائلية والمهنية مما تجعلها تقع فريسة للضغوط وتجهد نفسها مجبرة على مواجهة هذه الضغوط والتحديات المتداخلة والمواقف المجهدة بحكم عملها، ومهما كان موقع عملها ووظيفتها فهي معرضة لأشكال مختلفة من الضغوطات ولعلى مهنة التعليم والعمل في الادارة التي تزيد حدة شعور المرأة بالضغوط التي تعاني منها داخل المؤسسات التربوية، وكما ان الضغوط المهنية السبب المباشر في ضهور اغلب الاضطرابات المتعلقة بعدم الرضا الوظيفي، ضعف الراتب وقلة الحوافز، السلطة الادارية، وما يترتب على ذلك من مشاكل تنظيمية مثل حوادث العمل وغيرها، وما دامت المدرسة منظمة اجتماعية وجدت بإشباع بعض الاحتياجات من خلال الموارد المادية والبشرية وخاصة العنصر البشري كان من الضروري الاهتمام به وتحسين وضعيته المادية والمعنوية لأنه يبقى الاساس في تحقيق الاهداف التعليمية، والمرأة العاملة في قطاع التربوي كغيرها من الافراد الذين يعملون في المؤسسة تتعرض مثلها مثل زملاء المهنة من مختلف المواقف الضاغطة وضعف مقاومتها لها وعدم قدرتها على تطوير ردود فعل ايجابية صحية ايزاء هذه المواقف من شئنها اي يولد لها ما يعرف بالضغوط المهنية ولذلك جاءت هذه الدراسة للكشف عن واقع الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة واهم الاعراض والمصادر والاسباب التي من شأنها ان تؤدي الى ضغوطات مهنية داخل بيئة عملها

ما هو واقع الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة في قطاع التربية والتعليم بولاية الوادي؟

## ❖ تساؤلات الدراسة

## 1. التساؤل الرئيسي:

ما هو واقع الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة في قطاع التربية والتعليم بولاية الوادي؟

## . التساؤلات الفرعية:

- هل يرجع سبب الضغوط المهنية لدى النساء العاملات في قطاع التربية والتعليم الى عدم الرضا على الوظيفة؟
- هل يرجع سبب الضغوط المهنية لدى النساء العاملات في قطاع التربية والتعليم إلى ضعف الراتب وقلة الحوافز؟
- هل يرجع سبب الضغوط المهنية لدى النساء العاملات في قطاع التربية والتعليم الى نمط السلطة الإدارية في المؤسسة؟

## ❖ مبررات اختيار الموضوع

## أسباب ذاتية:

- الطموح في معرفة طرق التعامل مع الضغوط المهنية لمعلمة المرحلة الابتدائية.
- شعورنا بقيمة واهمية هذا الموضوع في الوقت الراهن وذلك من خلال تجربتنا الخاصة في مجال العمل.

## ❖ أسباب موضوعية:

- تسليط الضوء على الحالة المهنية التي تمر بها المعلمة أثناء تأديتها لمهنتها.
- اهتمام المسؤولين بالجانب الأكاديمي وإهمالهم للجانب المعنوي للمعلمات.
- الكشف عن الأسباب التي أدت إلى ظهور ضغوطات مهنية لدى المعلمة.

## ❖ أهداف الدراسة:

- لكل دراسة علمية أهداف تسعى إلى تحقيقها من خلال المعلومات والمعارف التي يتم التوصل إليها، وتكمن أهداف دراستنا الحالية فيما يلي:
- الكشف عن واقع الضغوط المهنية وانعكاساتها على المرأة العاملة لدى معلمات التعليم الابتدائي.
- معرفة مدى تأثير الضغوط المهنية على المرأة العاملة بالقطاع التربوي.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية وعدم الرضا الوظيفي لمعلمات المرحلة الابتدائية.
- معرفة ما مدى تأثير عدم الرضا الوظيفي على المرأة العاملة في قطاع والتعليم.

- معرفة أثر ضعف الراتب وقلة الحوافز على أداء المرأة العاملة في المؤسسة التربوية.
- التعرف على العلاقة الموجودة بين السلطة الإدارية وضغوط العمل لدى المرأة العاملة في القطاع التربوي.

#### ❖ أهمية الدراسة:

- تتوقف أهمية هذه الدراسة على ظاهرة التي يتم دراستها، وعلى قيمتها العلمية وما يمكن تحقيقه من نتائج يمكن الاستفادة منها، كما تتوقف على ما يمكن أن يحققه الدراسة من نفع للعلم وللباحث ولقراء البحث.
- محاولة الكشف عن واقع ضغوط العمل التي تعاني منها المعلمات في المؤسسات التربوية.
- تسليط الضوء على بعض الظواهر والمشكلات التي تعاني منها معلمات الطور الابتدائي، ولعل من أهمها مشكلة الضغط المهني وانعكاساته على الأداء الوظيفي.
- إلقاء الضوء على العلاقة بين كل من الضغوط المهنية وعدم الرضا الوظيفي عند معلمات التعليم الابتدائي.
- معرفة أهمية قلة الحوافز وضعف الراتب وتأثيرهم على أداء المعلمات في الطور الابتدائي.
- محاولة الكشف عن العلاقة بين السلطة الإدارية وضغوط المهنية التي تواجه استاذات التعليم الابتدائي.
- الكشف عن المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في أدائها المهني خاصة منها الضغوط المهنية.

#### ❖ حدود البحث:

- الحدود الزمانية:** انطلقت الدراسة الميدانية بعد ما تم الحصول على تصريح من إدارة القسم وبعد الموافقة من المؤسسات التي سنجري بها الدراسة وذلك بتاريخ 2023/04/26 حيث تم توزيع الاستمارات على أفراد العينة المبحوثة والمتكونة من 75 معلمة وتم استرجاع 56 استمارة وذلك بتاريخ 2023/04/30.
- الحدود المكاني:** لقد تم إجراء الدراسة على مقاطعة ببلدية وادي سوف حيث قمنا بزيارة ستة ابتدائيات (الشقوري محمد، غزال الهاشمي، مياصي عبد الواحد، سكار المولدي، ونيسي الهاشمي، خضير خليفة) حيث قامت الباحثتين بتوزيع استمارة البحث على مجتمع الدراسة.

#### ❖ منهج الدراسة:

- إن مناهج البحث تختلف في البحوث الاجتماعية لاختلاف مشكلة البحث وأهدافها، فالمنهج هو مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث العلمي، يعتمد الهدف من البحث، أو بغية اختبار والتحقيق من الفرضيات، ففي مجال اختيار المنهج السليم والصحيح.

ونظرا لطبيعة موضوع دراستنا هذه والمتمثلة في "واقع الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة في قطاع التربية فإن المنهج الوصفي هو الأنسب لها باعتباره يهدف الى وصف دراسة الظاهرة والحصول على معلومات كافية ودقيقة من أجل تقديم دراسة تحليلية وتعميمها موضوعية وتفسيرها وتحليل الخصائص المحددة لظاهرة موضوع الدراسة ووصفها كميا وتفسيرها وتحليل الخصائص المحددة لظاهرة موضوع الدراسة ووصفها كميا وكيفيا.

ويعرفه خالد حامد في كتابه منهج البحث العلمي كالآتي " المنهج الوصفي هو ذلك المنهج الذي يصف الظواهر وصفا موضوعيا من خلال البيانات التي يتحصل عليها باستخدام أدوات وتقنيات البحث العلمي. (المكي باهي، أثر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، 2015.2016 ص76)

ويقوم هذا المنهج على دراسة وتحليل الظاهرة من خلال تحديد خصائصها أعادها وتوظيف العلاقات بينها بهدف الوصول الى وصف علمي متكامل لها، ولا يقتصر المنهج الوصفي على معالم الظاهرة وتحديد أسباب وجودها وإنما يشمل تحليل البيانات وقياسها وتفسيرها والتوصل الى وصف دقيق للظاهرة ونتائجها.

#### ❖ صعوبات البحث:

. صعوبة في جمع نسخ الاستمارة.

. صعوبة في عدم تعامل المعلمات برسمية مع الاستمارة.

#### ❖ هيكلية البحث:

لقد جاءت هذه المذكرة مقسمة وفق الهيكلية التالية حيث قمنا بتقسيم البحث الى فصلين وذلك للتأكيد من صحة التساؤلات:

#### الفصل الأول: الادبيات النظرية .

المبحث الاول: نعرض فيه الادبيات النظرية (يتضمن المفاهيم الاساسية للدراسة الضغوط المهنية المرأة العاملة في قطاع التعليم . الطور التعليم الابتدائي . عدم الرضا الوظيفي . الراتب . الحوافز . السلطة الادارية)

المبحث الثاني: نعرض فيه الادبيات التطبيقية (يتضمن الدراسات السابقة والمقاربة النظرية)

#### الفصل الثاني: الدراسة الميدانية.

المبحث الأول: طريقة والادوات .

اولا : الطريقة .

مجتمع وعينة الدراسة

ثانيا : الادوات .

ادوات جمع البيانات .

- الادوات والاساليب الاحصائية المستخدمة .

المبحث الثاني : النتائج والمناقشة .

اولا : النتائج

عرض النتائج .

استخدام الوسائل التوضيحية (الجداول والاشكال )

ثانيا : المناقشة .

- تحليل وتفسير المعطيات .

- ربط النتائج بالتساؤل ومقارنتها .

- التوصل الى نتائج .

# الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

المبحث الأول: نعرض فيه الأدبيات النظرية (يتضمن المفاهيم الأساسية للدراسة).

المبحث الثاني: نعرض فيه الأدبيات التطبيقية (يتضمن الدراسات السابقة والمقاربة النظرية).

**تمهيد**

تعتبر عملية ضبط وتحديد المفاهيم من الخطوات الأساسية في البحث العلمي لما لها من دور كبير في توجيه مسار البحث العلمي وعليه استوجب توضيح بعض المفاهيم التي اشتملت عليه دراستنا وهي واقع الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة ولهذا يستلزم منا تحديد المفاهيم الأساسية التي تندرج ضمن إطار هذه الدراسة لتفادي أي غموض أو لبس.

## المبحث الأول: الأدبيات النظرية (التعريف بمفاهيم الدراسة):

## أولاً- مفهوم الضغط:

لغة: هو من الفعل ضغط، ضغطاً، أي عصره وضيق عليه.

اصطلاحاً: مصطلح يستخدم للدلالة على نطاق واسع من حالات الانسان الناشئة كارد فعل لتأثيرات مختلفة بالغة القوة، وتحدث الضغوط نتيجة العوامل الخارجية، مثل كثرة المعلومات التي تؤدي الى إجهاد انفعالي. وتظهر الضغوط نتيجة التهديد والخطر، وتؤدي الضغوط الى تغيرات في العمالية العقلية والتحويلات انفعالية وبينه دافعية متحولة الى نشاط وسلوك لفظي وحركي قاصر.

ويعرفه "كانون" في كتابه ان الضغط عبارة عن استجابة فيزيولوجية للتكيف والهروب أثناء التعرض للشدة وبذلك توصل الى دراسة الدور الفيزيولوجي للانفعال وكان يدرس هذه الظاهرة تحت مؤشرات معينة.<sup>1</sup>

## ❖ المفهوم الاجرائي:

وانطلاقاً من هذه المفاهيم يمكننا تعريف الضغط على انه حالة من انعدام التوازن بين المطالب الداخلية والخارجية لدى معلمات المرحلة الابتدائية على حد السواء وبين قدراتهم على إشباع هذه الحاجيات.

## ثانياً- المهنة:

لغة: الحدق بالخدمة والعمل ونحوه.

اصطلاحاً: هي مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية، وقد يتسع مدلول الكلمة ليشمل أوجه النشاط الإنساني، وقد يضيق ليدل على ما يقوم بعمل يدوي ويحتاج الى مهارة يدوية.

يعرفه البيوت بأنها ظاهرة اجتماعية يمكن ملاحظتها ووصفها وتحليل عناصرها وتبين العوامل المختلفة التي تؤثر فيها وتعمل على نموها أو ذوبها، ويرى بأنها عمل يحتاج إلى مهارة وقواعد خاصة به.<sup>2</sup>

## ❖ المفهوم الاجرائي:

هي عبارة عن نشاط تقوم به المعلمة ويتم عن طريق تحديد أدوارها ومهامها مقابل أجر معين.

## ثالثاً- الضغوط المهنية:

لقد نشأ مصطلح "الضغط المهني" في المؤسسات والمنظمات حيث يفترض ان يقوم العاملين بمهامه وواجباتهم المهنية بأسلوب يتسم بصرامة والفاعلية بتقديم الخدمات المنتظرة منهم على أكمل وجه، ولكن رغم توافق

1 سمية بيصار، الضغوط المهنية وعلاقتها بأداء معلمي المرحلة الثانوية، 2014، ص6.

2.أ.حميدة جرو، المهنة التراث السوسولوجي وعوامل تغير مكانتها، 2018، ص2.

العامل مع عمله وحببه له وتعلقه به الا ان هناك معيقات في بيئة العمل تحوله دون قيامه بعمله ومهامه على أحسن صورة، وهو ما أدى الى ظهور "مصطلح الضغط المهني".

ويشير الدكتور هارون توفيق الرشيدي " ان الضغوط المهنية " يكون منشئها مهنة الفرد وما يقوم به من عمل مثل الخلاف مع الزملاء، ضغوط قواعد العمل، عدم الرضاء عن مركز الوظيفي، المرتب الترقية، التمييز الغير مبرر من قبل الرؤساء، ويكون معنى الضغوط هو الشعور بالعبء والثقل الناشئ عن مهنة الفرد والصعوبات التي يواجهها.

ويعرف كوبر " الضغوط المهنية بأنها عبارة عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلبا على أداء الفرد والعمل ومنها، غموض الدور، صراع الدور، ظروف العمل البيئة عبء العمال العلاقات الشخصية في العمل هذه العناصر حسب الإجهاد الفيزيولوجي والنفسي للفرد.<sup>1</sup>

#### ❖ المفهوم الاجرائي:

وهنا نقصد بالضغوط المهنية على أنها عبارة عن مجموعة من العوامل التي تواجه المعلمة داخل المدرسة وتسبب لها تعب وارهاق أثناء ممارستها لمهنتها.

#### ❖ المفهوم الإجرائي:

مجموعة من العوامل والصعوبات التي تحيط ببيئة العمل داخل المدرسة الابتدائية والتي تؤثر على المعلمات اثناء التدريس وما تتعرض له من مشكلات في محيط عملهم وتتدخل في هذه الضغوط عدة ظروف منها عدم الرضا الوظيفي، ضعف الراتب وقلة الحوافز، السلطة الإدارية كل هذه العوامل قد ترهق أداء المرأة العاملة في الطور الابتدائي.

#### رابعا- المرأة العاملة:

**لغة:** مشتقة من فعل "مرا" ومصدرها " المرءة" وتعني كمال الرجولة والإنسانية ومن هنا كان المرء هو الانسان والمرأة وهي مؤنث الإنسان.

**اصطلاحا:** هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مادي مقابل عملها وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجة وأم الى جانب دورها كعاملة أو موظفة.

كما عرفها أحمد زكي بدوي " بأنها أي فرد يودي أعمالا يدوية أو غير يدوية وبذلك يشمل الأفراد العاملين على جميع المستويات".

1 علال دلال، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدرء الطور الابتدائي، 2016، ص3435.

**خامسا- المرأة العاملة في قطاع التعليم:**

**اصطلاحا:** هي المرأة التي تعمل خارج المنزل بشكل رسمي ومنتظم في القطاع الإداري وفي قطاع التعليم وتحصل على اجر مادي بغرض أداء مهام حسب ما تقوله لها وظيفتها من اختصاصات ومشاركة في تنفيذ السياسة العامة للمؤسسة ويتم ذلك في ظل مجموعة من القواعد والإجراءات التي تضم عملها وقد تكون المرأة العاملة متزوجة وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجة وأم الى جانب دورها كعاملة أو موظفة.<sup>1</sup>

**❖ . المفهوم الاجرائي:**

بناء على كل التعريفات السابقة يمكننا تحديد مفهوم المرأة العاملة بأنها" هي المرأة العاملة التي تشتغل في المؤسسات التعليمية من أجل توصيل رسالة هادفة وكذلك لإشباع حاجة معينة فهي تخرج من بيتها بإرادتها لكي تمارس عملا ما مأجورا عليه".

**سادسا- المعلمة:**

في هذه الدراسة يشير مصطلح معلمة التعليم الابتدائي اجرائيا الي: هي تلك الشخصية التي تتلقى تكويننا وإعداد أكاديميا ولها مؤهلات علمية وتربوية والتي لديها الكفاءة والقدرة على تقديم الأفضل للتلاميذ ولها علاقة مع المدير لأنه جزء من المدرسة.

**❖ الطور التعليم الابتدائي:**

يعد التعليم الابتدائي بمثابة المرحلة التي يدخل اليها الطالب للتعليم وهي مرحلة إلزامية حيث يجب على كافة الطلاب ومن مختلف الطبقات الاجتماعية والاقتصادية الالتحاق بها وتتكون من خمسة صفوف وتعتبر من أهم المراحل في حياة الطلاب.

**سابعا- عدم الرضا الوظيفي:**

يمكننا تعريف عدم الرضا الوظيفي على أنه هو عبارة عن شعور يسيطر على المعلمة، ويشعرها في تلك الحالة بأنها غير قادرة على القيام بمهام وظيفتها على أكمل وجه، وبالتالي تقوم المعلمة بمهامها دون اكتراث من أجل الحصول على مقابل.

1 بن بوزيد خولة نسرین، مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي، 2014، ص 11.

### ثامنا- الراتب

لغة: وهو ما يقدم مكافأة لمن هو في منصب أو خدمة.

اصطلاحا: الراتب هو المبلغ النقدي الذي يتحصل عليه الموظف بعد أدائه للعمل، ويمكن تعريفها على أنها

أموال عمومية تمنحها الوصية بواسطة وموافقة وزارة المالية طبقا لإجراءات إدارية صارمة ووضعية مالية محددة.<sup>1</sup>

### ❖ المفهوم الاجرائي:

ومنه يمكننا القول أن الراتب هو المقابل المالي الذي تتقاضاه المعلمة كل شهر نظرا لما تؤديه من عمل أثناء

مهنتها.

### تاسعا- الحوافز

. لغة: الحافز في اللغة من الفعل الثلاثي حفز، يقال حفزه حفزا أي دفعه من خلفه بالسوق أو غيره، ويقال

حفزه إلى الأمر حثه عليه.

. اصطلاحا: أما تعريف الحوافز اصطلاحا فهناك عدة تعاريف عديدة منها:

" الحوافز هي الإمكانيات المتاحة في البيئة المحيطة بالإنسان والتي يمكنه الحصول عليها أو استخدامها

لتحريك دوافعه نحو سلوك معين وأدائه لنشاط أو أنشطة محددة بالشكل والأسلوب الذي يشبع رغباته أو حاجاته

أو توقعاته ويحقق أهدافه".

ويعرفه "أحمد ماهر" الحوافز بأنها" العائد الذي يحصل عليه العامل كنتيجة للتميز في الأداء.

أما" علي السلمي" فيعرفها بأنها مجموعة من العوامل التي تعمل على إثارة القوة المركبة في الانسان والتي تؤثر

على سلوكه وتصرفاته".<sup>2</sup>

ويعرف "حسن إبراهيم بلوط" التحفيز أهم النشاطات والأساليب التي يستخدمها المدير لاستحالة الأفراد،

وكسب ولائهم وحثهم على تحقيق أهداف مؤسساته عدة".<sup>3</sup>

### ❖ المفهوم الاجرائي:

فيمكننا القول ان الحوافز هي التي تنمي الرغبة في تحسين مستوى أداء المعلمة من أجل بذل قصارى

جهدا وإعطائها كل ما لديها لوصول المدرسة إلى أهدافها وكذلك من أجل إشباع حاجاتها ورغباتها.

### عاشرا- السلطة الإدارية:

1 د. فيساح جلول، حق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدي، 2017، ص 76.

2 ليندة بن سهل، الحوافز وعلاقتها بالرضا الوظيفي، 2013، ص 14.

3 د. غفل نعيمة، أثر الحوافز في تحسين أداء العاملين، 2014، 2015، ص 16.

## ❖ السلطة

. لغة: يندرج مفهوم السلطة بصورة واضحة، ضمن تقاليد اللغة العربية التقليدية، ومحاولة ربطه بتجلياته المختلفة. فقد ورد في لسان العرب تحت مادة "سلط" سلط، السلاطة، القهر، وقد سلطه الله فتسلط عليهم، والاسم سلطة بالضم".

. اصطلاحاً: الحق في إصدار الأوامر والتعليمات من قبل المدير، والقدرة على فرض الطاعة للمرؤوسين، حملهم على الخضوع لإدارته. والامتثال لأوامره وتعليماته، ويفسر ذلك على أن سلطة المدير الرسمية تستند إلى قوة ذات صيغة قانونية لمرؤوسيه حملهم على القيام أو الكف عن القيام بأوجه النشاط التي يراها لازمة لتحقيق أهداف التنظيم.

وهناك من يعرف السلطة كذلك بأنها الحق القانوني والرسمي في التأثير في الآخرين من خلال القرارات وإصدار الأوامر والتوجيهات بما فيها الأوامر والجزاء والعقاب، بينما يتم التعامل مع السلطة بناء على الطاعة الاختيارية، فهي القوة الشرعية التي تجعل المرؤوسين يعتقدون بضرورة الامتثال لها رؤساء ومرؤوسين.

وعرفها الشنواني (1999) على أنها مقياس للقوة، والتي تصاحب مركزاً أو درجة في تنظيم معين، وهذه القوة التي تعطىها مشغل مركز معين أو درجة أو مستوى تنظيمي، تمنح الحق في قيام بتصرفات معينة، وتأخذ الحقوق والصلاحيات التي تتضمنها السلطة أشكالاً متعددة. فقد تكون في شكل اتخاذ قرارات بصرف مبالغ معينة، أو استخدام كميات معينة من الموارد، أو عل شكل نصائح وتوصيات وإرشادات دون الحق في فرضها على الآخرين.<sup>1</sup>

## إحدى عشر - السلطة الإدارية:

هي الإطار الذي يحيط بالإدارة ويمنحها الاتساق والتناسق والهدف، والغاية والحيوية إضافة إلى الفاعلية. والسلطة الإدارية بهذا المعنى هي المحور القانوني الذي يشع بالتصرفات القانونية، ويتلقى ويتحمل أثارها، ومن ثم فالوحدات الإدارية التي لا تتمتع بهذه السمة الأخيرة هي سلطة فعلية، وان بدت انها محاطة بإطار من الوحدة، هذا وسيتاح لنا اثبات ان السلطة الإدارية سلطة متميزة عن سلطات الدولة. بما في ذلك السلطة الحكومية، ولها وجود ذاتي وإدارة مستقلة وتملك أعمال إدارتها المستقلة في حدود السياسة العامة للدولة التي ترسمها الحكومة.<sup>2</sup>

1 زواري نوال، المداخل النظرية لتحليل مفهوم السلطة، 2021، ص 574.

2 د.برهان رزق، السلطة الإدارية، 2017، ص 5.

❖ المفهوم الاجرائي:

السلطة الإدارية هي الحق الذي يكتسبه المدير من خلال وظيفته والذي يستطيع من خلاله إصدار الأوامر وتنظيم المهام المتعلقة بالمدرسة والمعلمين وعلى المعلمين تطبيق هذه التعليمات دون أي اعتراض.

## المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)

تمثل الدراسات السابقة تراثا معرفيا مهما ومصدر غنيا لجميع الباحثين والدارسين، فمن خلالها يتمكن الباحث من إعداد دراسته واختيار موضوع البحث، وتكمن أهميتها في مساعدة الباحث في التعمق في بحثه من خلال توجيهه عند صياغة فرضيات الدراسة وفي اختيار المنهج المناسب وأدوات جمع المعطيات الأكثر ملاءمة ونستعرض فيما بعض الدراسات السابقة.

## اولا :

كرارجي فاطمة يخلف نورة 2022-2021 وجاءت هذه الدراسة بعنوان الضغوطات المهنية ومصادرها لدى معلمي الطور الابتدائي دراسة ميدانية بولاية تيارت.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أنواع الضغوطات التي يتعرض لها المعلمين في المدرسة الابتدائية. واعتمد الباحثين في الدراسة على المنهج الوصفي لوصف أنواع ومصادر الضغوطات المهنية التي يتعرض لها المعلمين في المدرسة الابتدائية، وقد تمثلت عينة الدراسة على مجموعة من أساتذة التعليم الابتدائي.<sup>1</sup>

وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج نوجزها في الآتي:

- إن معلمي المرحلة الابتدائية يعانون من ضغوط مهنية ولهذه الضغوط مصادر ومن بينها ضغوط نفسية وضغوط مادية وفيزيائية وضغوط اجتماعية ولعلائقية.
- معرفة أسباب هذه الضغوط وتسلية الضوء عليها ومحاولة وجود حلول لها أو التخفيف منها أو التغيير من الأفكار السلبية اتجاه هذه الوظيفة أو تغيير ردود الأفعال التي تسبب توتر وضغوط في العمل.
- الكشف عن المشاكل التي تواجه المدرس في محيط المدرسة وما يتعرض له من صراعات وخلافات تؤدي حتما إلى آثار نفسية تنعكس سلبا على أدائه ورضاه عن وظيفته وحبه لمهنته وضعف مردوده التربوي.
- الاهتمام بدور المعلمين الذين يعتبرون العاقد الأساسي لقطاع التربية والتعليم وإيجاد حلول مناسبة تؤدي إلى راحة المعلم وتساهم في تخفيفه من أجل إيصال الرسالة الكاملة للتلاميذ.

## ثانيا:

دراسة جبيلي نسمة ولوقادي رشيدة 2017 وجاءت هذه الدراسة بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء

الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية

1 كراجي فاطمة يخلف نورة، وجاءت هذه الدراسة بعنوان الضغوطات المهنية ومصادرها لدى معلمي الطور الابتدائي دراسة ميدانية بولاية، قسم العلوم الاجتماعية، علم النفس تنظيم والعمل، تيارت. 2020. 2021.

وقد هدفت هذه الدراسة الى معرفة مستويات وانواع الضغوط المهنية التي يتعرض لها معلمي المرحلة الابتدائية وكذلك التعرف على طبيعة العلاقة القائمة بين الضغوط المهنية والاداء الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية. واعتمد الباحثان في الدراسة على المنهج الوصفي لوصف الظاهرة المدروسة لدى معلمي المرحلة الابتدائية لتحليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة، اما عينة الدراسة فقد تمثلت في معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية ببلدية جيجل والتي تمثل عددها (46) مؤسسة تعليمية.<sup>1</sup>

وقد اسرفت هذه الدراسة على جملة من النتائج هي:

- تبين من خلال الدراسة وجدنا ان الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية قد تؤثر بشكل سلبى على الاداء المهني للمعلم، حيث تنقص من دافعيته لبذل مجهود في تحضير الدروس وتطوير وتحسين مستواه المهني.
- تبين من خلال دراسة الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية يستجيب من خلال شرحه المبسط للدرس دون التعمق فيه وعدم تنوعه في طرق التدريس هذا ما يؤدي الى انخفاض مستوى التلاميذ وتراجع مكانة المؤسسة.
- تبين من خلال دراسة الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية من المشاكل الاساسية التي يعاني منها المعلون داخل المؤسسات التعليمية وتتيح نتيجة ظروف واضحة او غير واضحة مما يؤثر بشكل كبير على حسن سير الاداء الوظيفي للمعلم، فالضغوط المهنية واقع مفروض داخل المؤسسات التعليمية لابد التقليل من حدتها
- تبين كذلك من خلال القراءة التحليلية التي اسرفت عنها الدراسة ان معلمي المرحلة الابتدائية يعانون من ضغوط مهنية لكن بدرجات ضعيفة.

ثالثا:

دراسة رحاب سمية وبوريطة فطيمة 2021 وهي دراسة بعنوان اثر الضغوط المهنية على اداء المرأة العاملة. وتهدف هذه الدراسة الى وضع حلول للحد من الاثار السلبية للضغوط المهنية، واعتمد الباحثان في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بهدف تحليل وتفسير الدراسة بشكل علمي كما يساعد على وصف الظاهرة كما هي في الواقع.<sup>2</sup>

1 جيبلي نسمة ولوقادي رشيدة ن ضغوط المهنية وعلاقتها بالاداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، مذكره ماستر في علوم التربية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، 2016. 2017.  
2 رحاب سمية وبوريطة فطيمة، اثر الضغوط المهنية على اداء المرأة العاملة، دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية قطب تاسوست جيجل، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، مذكره ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل، 2020. 2021.

- اما عينة الدراسة فقد تمثلت في جامعة مُجَد الصديق يحي جيجل القطب الجامعي تاسوست، تم اختيار عينة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية على عدد العاملين (47) عاملة.
- تبين ان توجد اسباب مختلفة المصدر للضغوط المهنية التي تواجه العاملات في كلية العلوم الاجتماعية والانسانية قطب تاسوست جيجل.
- تبين ان وجود علاقة حسنة مع زملاء في العمل الى جانب العلاقة الجيدة مع الرئيس والتي تساهم في انجاز المهام في وقت محدد.
- كذلك تأثير الضغوط على العاملات له وجه سلبي حيث ان هذا الضغط يعود عليهن صحيا ونفسيا مما يجعلهن يشعرن بالتعب وخاصة ان المؤسسة لا تملك إستراتيجية لتعامل مع هاته الضغوط مما يزيد رغبتهن في ترك وتغيير الوظيفة نهائيا.
- وطبيعة العلاقات الانسانية في المؤسسة تأثر على الاستقرار الوظيفي لدى المرأة العاملة.

#### رابعا:

- دراسة صليحة تومي 2019 جاءت هذه الدراسة بعنوان ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- وقد هدفت هذه الدراسة الى تحديد جوانب العلاقة بين الضغوط العمل والرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية.
- واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي بهدف معرفة العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.<sup>1</sup>
- اما عينة الدراسة فقد تمثلت على 112 معلما ومعلمة من الابتدائيات المقاطعة الثانية للبلدية (98) نسخة. وقد توصلت الدراسة الى نتائج تمثلت في:
- توجد علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالمقاطعة بالديبلة ولاية الوادي.

1 صليحة التومي، ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، دراسة ميدانية بالمقاطعة الثانية بالديبلة، مذكره ماستر في العلوم التربية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، قسم العلوم الاجتماعية، 2018. 2018

- تراجع درجات الضغوط لدى معلم في مرحلة الابتدائية يزداد احساسه بالرضا وهذا ما يؤدي بالاستمرار والبقاء في المهنة، اذا وجد العكس ذلك اي انه يعاني من عدم الرضا الوظيفي فهذا يعكس سلبا على مزاولته للمهنة بالتالي يمكن التنبؤ بترك العمل في اي وقت.
- وجود علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي ومستوى ضغوط العمل، كلما زادت درجة ضغوط العمل انخفض مستوى الرضا الوظيفي للمشرفات والاداريات والعكس بالعكس.
- توصل الى وجود علاقة عكسية ذات دلالة احصائية بين ضغط العمل والرضا الوظيفي.

#### خامسا:

دراسة المكّي باهي 2016 دراسة بعنوان أثر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية.

وقد هدفت هذه الدراسة معرفة وكشف الضغوط المهنية لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية كذلك تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي اساتذة التربية البدنية والرياضية وضغوط المهنية.

واعتمد الباحث في الدراسة على المنهج الوصفي قصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقة بين عناصرها يهدف وصف وتحليل وتفسير الدراسة.<sup>1</sup>

وقد اجريت الدراسة على اساتذة التربية البدنية والرياضية لولاية الوادي، كما اختار عينة ممثلة (43) استاذ ثانوية.

وقد خلصت الدراسة الى مجموعة من النتائج نوجزها ما يلي:

- معظم اساتذة يتعرضون للضغوط المهنية على مستوى مؤسسات التي يعملون بها، تكون متعلقة بالإمكانيات المادية بالمدرسة، بالراتب الشهري، بالعلاقة بين المعلم وادارة المدرسة من جهة وبين استاذ والزملاء من جهة اخرى، والإشراف التربوي.

- معظم الاساتذة لا يتمتعون بالرضا الوظيفي في ظل الضغوط المهنية التي يتعرض لها اثناء مزاوله مهامهم التربوية.

- تبين ان معظم الاساتذة لا يتمتعون بالرضا الوظيفي في ظل الضغوط المهنية التي يتعرضون لها اثناء مهامهم كذلك يرون ان هناك تأثير للضغوط المهنية على الرضا الوظيفي، وبذلك يبقى على القيادة الرشيدة والناجحة

1 المكّي باهي، اثر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية على اساتذة ثانويات ولاية الوادي، مذكّرة ماستر في علوم وتقنيات النشاطات البدنية الرياضية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016.

ممثلة سواء في المدير او مشرف التربوي ان تراعي ظروف اساتذة التربية البدنية والرياضية وبحث مشكلات العمل ومعالجتها ووضع الحلول الناجحة لها بروج جماعية موحدة.

- هناك علاقة ارتباطية عكسية وهذا يعني انه كلما زاد مستوى الضغوط المهنية لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية ينخفض مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

#### سادسا:

دراسة بدرين وداد وقمره عائشة 2017 قام الباحث بدراسة بعنوان الرقابة الادارية ودورها في تحسين الاداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم الثانوي.

كان الهدف منها تحديد ومعرفة العلاقة بين الرقابة الادارية والاداء الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي.

- استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في صدد البحث الذي يدور حول الرقابة الادارية وعلاقتها بالاداء الوظيفي لدى اساتذة الطور الثانوي لوصف الظاهرة والوصول الى نتائج وتعميمها تكونت عينة الدراسة من 42 استاذ وتم اختيارها بطريقة تقنية.<sup>1</sup>

- ووصلت الدراسة الى نتائج: يمكن القول بان الدراسة التي تنص على انه تؤدي الرقابة الادارية الى الرفع من كفاءة الاداء الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي قد تحققت الى حد ما باعتبار ان المدير يقوم بتوجيههم ويحرص على مراقبة اعمالهم في ظل وجود نظام رقابي وقوانين ولوائح تنظيمية.

- تعمل الادارة على تطبيقها ووجود تعاون بين الادارة والاستاذ اي وجود علاقة بين الرقابة الادارية والاداء الوظيفي لأساتذة.

- كما ان الدراسة حسب استجابات اساتذة التعليم الثانوي جاءت لصالح الاشراف الاداري بدرجة الاولى تليها الرقابة الصارمة في المرتبة الثانية واخيرا الرقابة المباشرة.

#### سابعا:

دراسة ابن خورور خير الدين 2011 وهي دراسة بعنوان علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية، للرفع من معنويات ورضا المدرسين وفعاليتهم في التدريس.

هدفت هذه الدراسة الوقوف على عوامل ضغوط العمل والرضا الوظيفي للمدرس، اعتمد الباحثان عن المنهج الوصفي لمعرفة طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي للعامل في المؤسسة.

1 بدرين وداد وقمره عائشة، الرقابة الادارية ودورها في تحسين الاداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم الثانوي، دراسة ميدانية بثنائية زين نجه بن رايح قاوس جيجل، ملكرة نخرج ادارة واشراف بيداغوجي، جامعة نجه الصديق بن يحي، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علوم التربية، 2017.

اما عينة الدراسة فقد تمثلت جميع المعلمين بالمدارس ببلدية العوينات للفصل الدراسي الثالث وقد بلغ عدد المدارس المختارة (12) وهي تضم (78) معلما.<sup>1</sup>

وقد توصلت الدراسة الى نتائج:

- حاولت هذه الدراسة الكشف عن طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي للمدرسين، على اعتبارها تبين الظاهرة من الظواهر الانسانية المعقدة، لديهم ابعاد نفسية واجتماعية تربوية تتفاعل بنائيا ووظيفيا بطريقة معقدة مشكلة لنا ظاهرة في الواقع.
- قد تبين لنا ان المدرس في هذه المؤسسة التربوية محل دراسة انه يعيش في ضغوط عمل وعدم الرضا الوظيفي فلم تكن اغلب تلك العوامل محل اشباع لحاجاته بل كانت محل ضغط عليه، وساهمت بالسلب على نسبة الرضا الوظيفي الكلي بل ونتجت عنه نسبة معتبرة من عدم الرضا الوظيفي الكلي.
- محور ضغط الاجر يأتي بالمرتبة الاولى بين محاور الثنائية في علاقته بمستوى الضغط العمل الكلي لأعضاء هيئات التدريس بمدارس بلدية العوينات يليه على الترتيب محور ضغط نمط الاشراف، ضغط متطلبات الدور، ضغط ظروف العمل المادية، ضغط جماعة العمل، ضغط محتوى العمل، وضغط متطلبات الترقية، واخيرا ضغط متطلبات الحياة.

#### ❖ التعليق على الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الضغوط المهنية نحاول توضيح اوجه التشابه والاختلاف فيما يلي:

1. ركزت كل الدراسات السابقة على الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة وعلاقتها بالأداء الوظيفي مثل دراسة جبيلي سمية ولوقادي رشيدة ودراسة كرا رجي فاطمة ودراسة رحاب سمية وبريطة فطيمة ودراسة صليحة التومي ودراسة ابن خورور خير الدين ماعدا دراسة مكى باهي التي ركزت على ضغوط العمل لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة ودراسة بدرين وداد وقمره عائشة كذلك ركزت على تحسين الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

1 ابن خورور خير الدين، علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية، مذكورة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، دراسة ميدانية بمدارس بلدية العوينات بلدية تبسة، جامعة محمد خيضر . بسكرة، قسم العلوم الاجتماعية، علم اجتماع التربية، 2010 2011.

2. تتشابه الدراسة الحالية مع دراسة جبيلي سمية، ولوقادي رشيدة، ودراسة كراجي فاطمة، ودراسة حليلة التومي وكذلك دراسة ابن خروزر الدين من حيث تناولهم لموضوعات الضغوط المهنية للمرأة العاملة في الطور الابتدائي.

وتسعى هذه الدراسة لتسليط الضوء على واقع الضغوط المهنية للمرأة العاملة في الطور التعليم الابتدائي. 3. استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في الجانب النظري والجانب الميداني في إعداد هذه الدراسة.

4. كما تختلف الدراسة الحالية مع دراسة بدرين وداد وقمرة عائشة ودراسة رحاب سمية وبريطة فطيمة من حيث هدف الدراسة حيث تتفق مع الدراسات الاخرى هدفها الاساسي معرفة طبيعة الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة في طور التعليم الابتدائي.

5. وايضا اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث طبيعة نشاط المؤسسة (المؤسسة تربية). 6. وقد اختلفت هذه الدراسات في النتائج وهناك دراسات تشابهت مع بعضها حسب بيئة العمل والوسائل المتوفرة في المدراس من وجهة نظر الأساتذة والتربويين في ميدان التعليم، حيث قامت هذه الدراسات بطرح مجموعة من الحلول والتوصيات لتفعيل مجموعة من البرامج والطرق من أجل تخفيف الضغوطات. 7. رغم التشابه والاختلاف القائم بين هذه الدراسة ومختلف الدراسات السابقة والمتشابهة، فإن هذه الدراسة ستكون مكتملة للرصيد المعرفي والعلمي.

#### ❖ نظريات ضغوط العمل: (مقاربة نظرية)

هناك عدت نماذج نظرية حول تقديم وتفسير لضغوط العمل لدى المرأة العاملة قصد إيجاد اساليب تعامل معها في ما يلي:

نقوم بعرض البعض من هذه النماذج المفسرة لهذه الدراسة نذكر منها النظرية الماركسية (كارل ماركس) والذي ركز على نظرية الصراع بين رب العمل والعامل والعلاقة التي تكون بينهم في بيئة العمل، ومن أسباب اختيارنا لهذه النظرية كونها نظرية مناسبة التي تقدم تفسير واضح لموضوع بحثنا، تفسر ظاهرة الصراع الواقع بين المدير والمدرس، تفسر استغلال الادارة للمدرس، شعور المدرس بالاغتراب اثناء اداء عمله، السعي الى فهم طبيعة الصراع بين المعلمة والمدير وزملاء العمل داخل المدرسة، وقد تم استخدام هذه النظرية في تحليل نتائج بيانات هذه الدراسة.

## خلاصة

تعرضنا في هذا الفصل لتوضيح الدراسة بتحديد الاشكالية وتساؤلات الدراسة ومعرفة اسباب اختيار موضوع الدراسة ومبررات اختيار الدراسة وصعوبات الدراسة ثم اهدافها واهدافها، كما أشرنا في هذا الفصل على اهم المفاهيم الاساسية للضغوط المهنية وتعقيب عليها حيث تطرقنا في هذا الفصل الى الإطار الزمني والمكاني لدراسة، ومنهج الدراسة والدراسات السابقة والمقاربة النظرية لهذه الدراسة.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المبحث الأول: طريقة والادوات .

اولا : الطريقة .

مجتمع وعينة الدراسة

ثانيا : الادوات.

ادوات جمع البيانات .

• الادوات والاساليب الاحصائية المستخدمة.

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة .

اولا : النتائج

عرض النتائج .

استخدام الوسائل التوضيحية (الجداول والاشكال )

ثانيا : المناقشة .

• تحليل وتفسير المعطيات .

• ربط النتائج بالتساؤل ومقارنتها .

• التوصل الى نتائج .

**تمهيد**

بعد الانتهاء من الإطار المنهجي والذي تم فيه وضع الإجراءات المنهجية التي من شأنها أن توصل مجموعة البحث إلى نتائج موثقة سيتم التطرق في هذا الفصل إلى تعميم المعطيات الكيفية التي تحصل عليها أصحاب البحث من خلال الاستمارة وبالتالي تحليلها وتفسيرها في ضوء ما تطرق إليه في الجانب النظري وأخيرا إلى نتائج حول الدراسة.

يتناول هذا الفصل وصفا للجانب التطبيقي للدراسة من خلال عرض ومناقشة نتائج تفريغ الاستبيان الموجهة إلى معلمات التعليم الابتدائي بهدف الإجابة على التساؤلات الدراسة ومن ثم تحقيق الهدف الرئيسي للدراسة الحالية ثم النتائج النهائية للدراسة، وصولا لخاتمته.

**المبحث الأول: الطريقة والأدوات:****أولاً: الطريقة (مجتمع وعينة الدراسة):****1-عينة الدراسة:**

تعتبر عملية اختيار العينة من أهم الخطوات المنهجية التي تقوم عليها الدراسة فقد قمنا باختيار عينة من المعلمات والذين يبلغ عددهم (100) معلمة وتم اختيارها بطريقة قصدية إذ اخذنا (75) معلمة.

**تعريف العينة القصدية:** يقصد بها اختيار عينتها بحيثية يتحقق من خلالها شروط معينة ويعتقد الباحث عند اختيار هذه العينة أنها تمثل المجتمع أفضل تمثيل، أي يختار الباحث الوحدات التي تكون مماثلة أو مشابهة لمقاييس المجتمع الأصلي

واختارنا في موضوع دراستنا العينة القصدية رغبة للوصول إلى العينة المرغوبة بسرعة ومعرفة آراء المجتمع المستهدف.

**2-مجتمع الدراسة:**

يتكون مجتمع الدراسة من مجموعة من المعلمات التعليم الابتدائي على مقاطعة (5) ولاية الوادي والتي تمثل عددها في (6) ابتدائيات تعليمية للعام الدراسي 2022. 2023، والبالغ عددهم (75) معلمة.

الهدف الرئيسي للدراسة الحالية هو معرفة الضغوط المهنية لدى معلمات الطور الابتدائي فقد اعتمدنا على الأدوات التالية:

**ثانياً: أدوات جمع البيانات****1. الاستبيان:**

واعتمدنا في هذه الدراسة على الاستبيانات وهو من أهم أدوات البحث وتستعمل في جمع البيانات والمعلومات، وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة سلفاً، ذات العلاقة المباشرة بالموضوع يتم ترتيبها ترتيباً منطقياً وتسلسلياً.<sup>1</sup>

وتسمى ب " الاستمارة" عند موريس أنجرس وتعرف في شكلها الأكثر شيوعاً بسير الأراء، وتقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد وبطريقة موجهة، وذلك لأن صيغ الإجابات تحدد مسبقاً، هذا ما يسمح بالقيام بمعالجة كمية بهدف اكتشاف علاقات رياضية، وقامة مقارنة كمية.<sup>2</sup>

1 عبد الناصر سويبي، أساليب جمع المعلومات وإعداد الإحصائيات، ص44.

2 د. مباركة خفقاني، أساليب وأدوات جمع البيانات، 2017، ص45.

واعتمدنا على الاستبيان في هذه الدراسة بسبب طبيعة الدراسة كونه يخدمنا أكثر من الأدوات الأخرى، وقد قمنا بإعداد الاستبيان لبحثنا هذا بالاعتماد على الأسئلة المغلقة وهذا من أجل الوصول إلى أدق النتائج حول الموضوع المدروس، حيث تم ضبط الأسئلة بطريقة تلمس كافة الجوانب الدراسة وتغطية كل المؤشرات والتساؤلات المقدمة في الدراسة وقد تضمنت (29) سؤالاً، أما من ناحية المضمون فقد تضمنت أسئلة خاصة بالمحاور المدروسة والتي جاءت كالتالي:

**المحور الأول:** يتضمن أسئلة تتعلق بالبيانات الشخصية وعددها (03) أسئلة:

**المحور الثاني:** يتضمن أسئلة تتعلق بعدم الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة في الطور الابتدائي وعددها (12).

**المحور الثالث:** يتضمن ضعف الراتب وقلة الحوافز لدى المرأة العاملة في طور التعليم وعددها (10).

**المحور الرابع:** يتضمن السلطة الإدارية وعدد بنود هذا المحور (9).

## 2. المقابلة:

تعد المقابلة أحد أدوات البحث التي يمكن بها قياس بعض الاتجاهات ومعرفة الأسباب الكامنة وراء سلوك إنساني معين قد يتعذر قياسها ومعرفتها بواسطة أداة أخرى. وتعرف أيضاً محادثة تقوم بين الباحث وشخص آخر أو شخصين أو أكثر بهدف الوصول إلى الحقيقة، وقد تكون إما فردية أو جماعية وهي حوار<sup>1</sup>. واعتمدنا في هذه الدراسة على المقابلة مع بعض المعلمات في الفترة الاستكشافية وكان عدد المعلمات 4 ولقد طرحنا عليهم بعض الأسئلة واستخدمنا دليل المقابلة من أجل استكشاف الميدان لا من أجل تحليل النتائج، وطرحنا بعض الأسئلة.

1 د. رواب عمار، أدوات جمع البيانات، 2020/2021، ص 4.

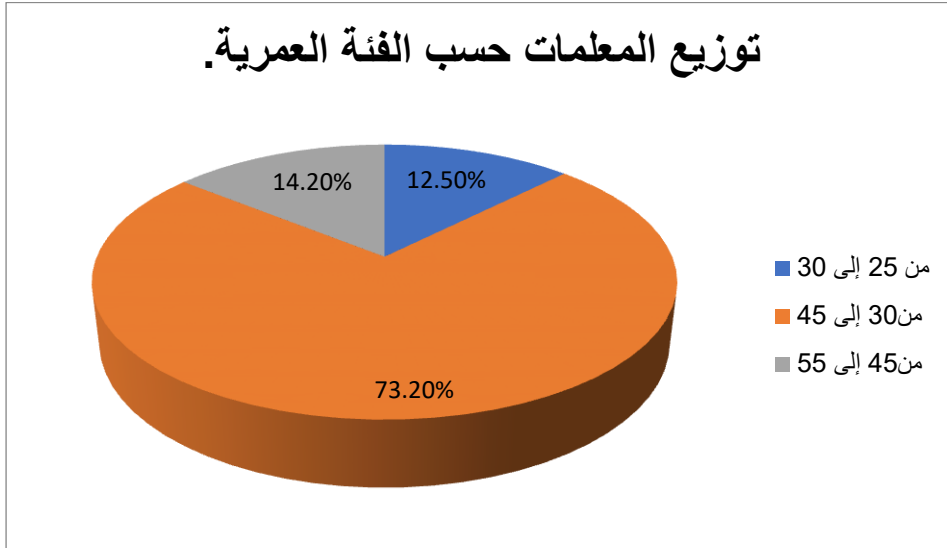
المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

أولاً: عرض النتائج

❖ المحور الأول: البيانات الشخصية.

جدول رقم (01): يبين توزيع المعلمات حسب الفئة العمرية.

النسبة المئوية	التكرار	السن
12.5%	7	من 25 إلى 30
73.2%	41	من 30 إلى 45
14.2%	8	من 45 إلى 55
100%	56	المجموع



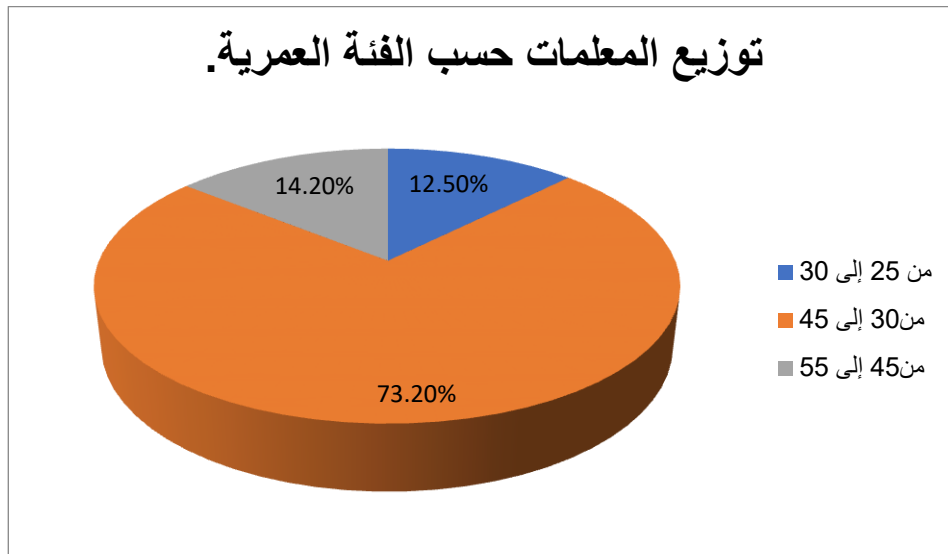
شكل رقم (01): يبين نسب توزيع المعلمات حسب الفئة العمرية.

من خلال الجدول رقم (01) أن الفئة العمرية من 30 إلى 45 تمثل أعلى نسبة من الأفراد تقدر ب 73,2% ثم تليها الفئة العمرية من 45 إلى 55 بنسبة تقدر ب 14,2% وتليها الفئة العمرية من 25 إلى 30 بنسبة 12,5%.

وما نستنتجه في توظيف المراحل العمرية ان نسبة متوسط العمر هي النسبة الغالبة مقارنة مع الفئات الأخرى وهذا ما يشير الى انه الفارق الكبير بين الفئات العمرية يمكن أن يؤثر على سير العملية الاتصالية داخل المدرسة.

جدول رقم (02): يبين توزيع المعلمات حسب الحالة الاجتماعية.

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
عزباء	8	14.2%
متزوجة	44	78.5%
مطلقة	2	3.5%
أرملة	2	3.5%
المجموع	56	100%



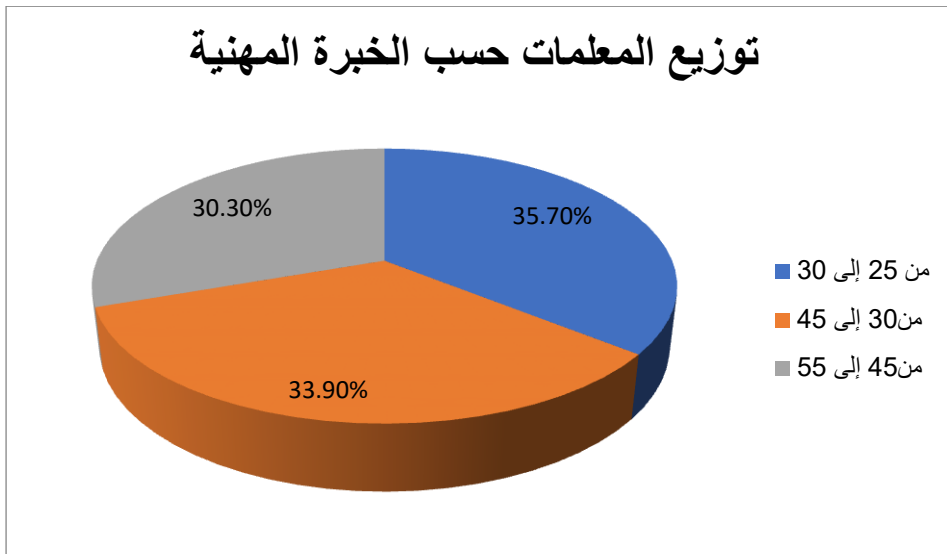
شكل رقم (02): يبين نسب توزيع المعلمات حسب الحالة الاجتماعية.

من خلال جدول (2) المتعلق بتوزيع المعلمات حسب الحالة الاجتماعية نلاحظ أن أغلب المعلمات متزوجات وهذا ما شكل بنسبة 78,5% ثم تليها فئة العازبات بنسبة 14,2% ثم نجد فئة المطلقات بنسبة 3,5%، والتي تتساوى مع نسبة الأراامل.

وما نستخلصه من هذه النسب أن نسبة المتزوجات هي الغالبة مقارنة مع الفئات الأخرى وهو ما يؤشر أن العمل في قطاع التربية والتعليم هو أكثر استقطاباً لفئة الإناث على اعتبار أنه من الوظائف التي تتناسب وطبيعة المرأة في المجتمع وادوارها.

جدول رقم (03): يبين توزيع المعلمات حسب الخبرة المهنية.

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
5 إلى 10	20	35.7%
11 إلى 15	19	33.9%
16 إلى 20	17	30.3%
المجموع	56	100%



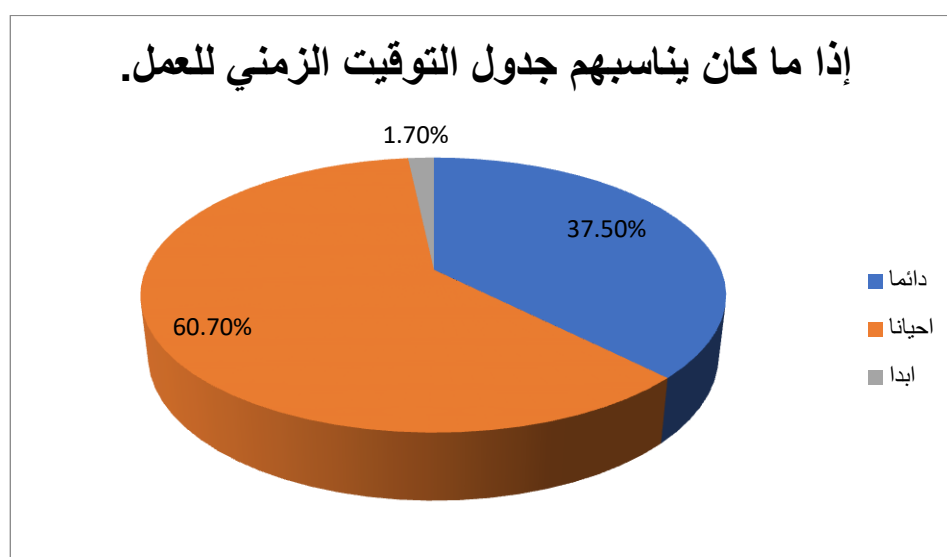
شكل رقم (03): يبين نسب توزيع المعلمات حسب الخبرة المهنية.

من خلال جدول رقم (03) نلاحظ أن فئة المعلمات الذين تتراوح مدة عملهم من 5 إلى 10 سنوات تقدر بنسبة 35,7% وهذا راجع لطبيعة العمل، ونسبة 33,9% مثلت الفئة هذه خبرتها من 11 إلى 15، وتليها نسبة 30,3% التي مدة خبرتها من 16 إلى 20 سنة.

ونستنتج من خلال سنوات الخبرة أن أغلب المعلمات مدة خبراتهم من 5 إلى 10 سنوات بغض النظر المعلمات الجدد والمتربصات مما يوضح أنه كلما تزيد عدد سنوات الخبرة كلما اكتسب خبرة تؤهلها أكثر للقيام بعملها على أتم وجه وفي أقل وقت ممكن.

جدول رقم (04): يوضح إذا ما كان يناسبهم جدول التوقيت الزمني للعمل.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	21	37,5%
احيانا	34	60,7 %
ابدا	1	1,7%
المجموع	56	100%



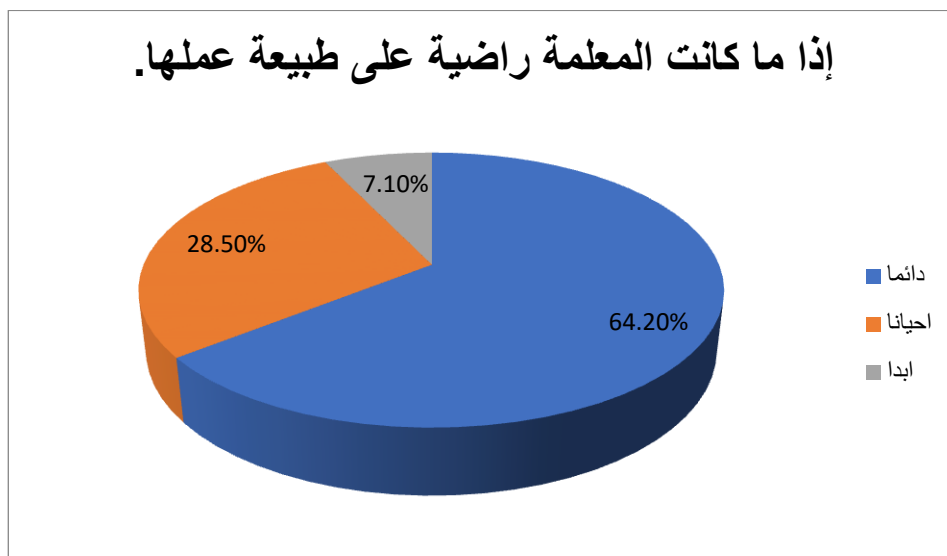
شكل رقم (04): يبين نسب إذا ما كان يناسبهم جدول التوقيت الزمني للعمل.

يتضح من خلال جدول رقم (04) المتعلق إذا ما كان جدول التوقيت الزمني يناسب المعلمة نجد النسبة الأكبر من المبحوثين أجابوا ب احيانا حيث قدرت ب: 60,7% وأما بنسبة التي تاليها فقد كانت 37,5% اجابوا ب دائما، وأما بنسبة 1,7% أجابوا ب ابدا.

نستنتج أن النسبة الأكبر من المعلمات أجابوا أن التوقيت الزمني للعمل احيانا ما يتناسب معهن وبالتالي عدم الرضا الكلي على جدول التوقيت الزمني للعمل.

جدول رقم(05): يوضح إذا ما كانت المعلمة راضية على طبيعة عملها.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	36	64,2%
احيانا	10	28,5 %
ابدا	4	7,1 %
المجموع	56	100%



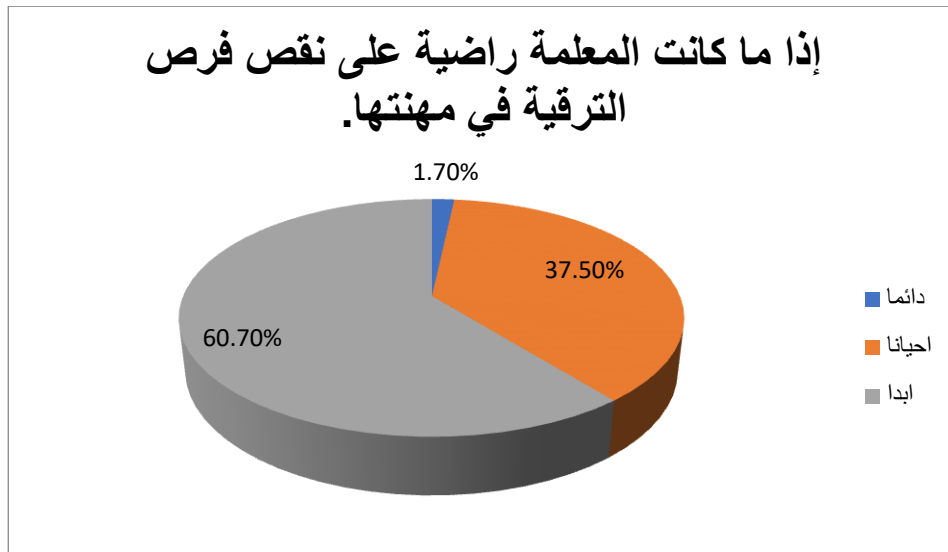
شكل رقم (05): يبين نسب رضا المعلمة على طبيعة عملها.

يتضح من خلال جدول رقم (05) المتعلق إذا ما كانت المعلمة راضية عن طبيعة عملها في نجد النسبة الأكبر من المبحوثين أجابوا ب دائما حيث قدرت ب: 64,2% وأما بنسبة التي تاليها فقد كانت 28,5 اجابوا باحيانا، وأما بنسبة 7,1 أجابوا ابدا.

نستنتج من خلال هذا الجدول أن النسبة الأكبر من المعلمات راضيات على طبيعة عملهن.

جدول رقم(06): يوضح إذا ما كانت المعلمة راضية على نقص فرص الترقية في مهنتها.

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
1,7%	1	دائما
37,5%	21	احيانا
60,7%	34	ابدا
100%	56	المجموع



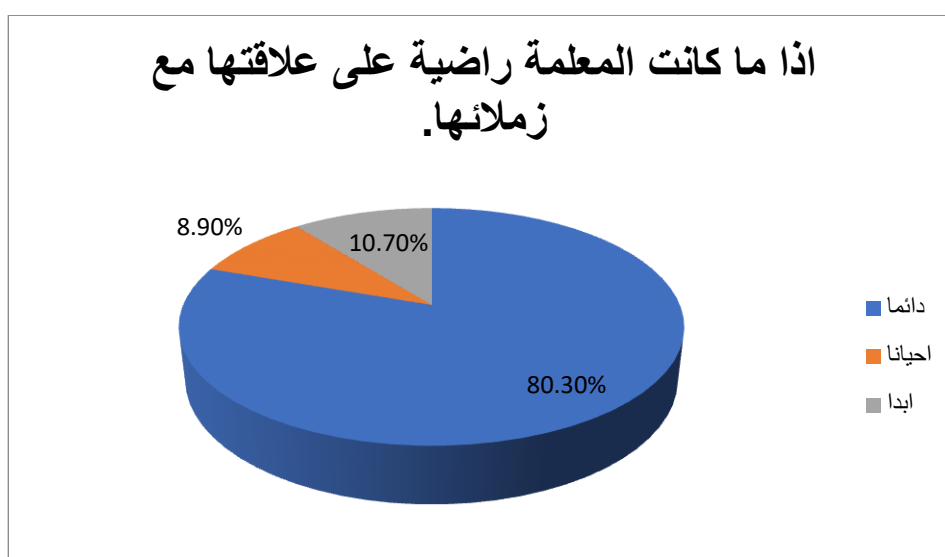
شكل رقم (06): يبين نسب رضا المعلمة على نقص فرص الترقية في مهنتها.

يتضح من خلال جدول رقم (06) المتعلق إذا ما كانت المعلمة راضية عن نقص فرص الترقية في مهنتها نجد النسبة الأكبر من المبحوثين أجابوا ب ابدا حيث قدرت ب: 60,7% وأما بنسبة التي تاليها فقد كانت 37,5% اجابوا باحيانا، وأما بنسبة 1,7% أجابوا بدائما.

نستنتج أن النسبة الأكبر من المعلمات صارحو بأنهن غير راضيات عن نقص فرص الترقية في مهنتهن وبالتالي يوضح عدم رضا المعلمات على نقص فرص الترقية في مهنتهن يؤدي الى نقص التنافس الإيجابي والابداع بين المعلمات.

جدول رقم(07): يوضح اذا ما كانت المعلمة راضية على علاقتها مع زملائها.

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
80,3%	45	دائما
8,9%	5	احيانا
10,7%	6	ابدا
100%	56	المجموع



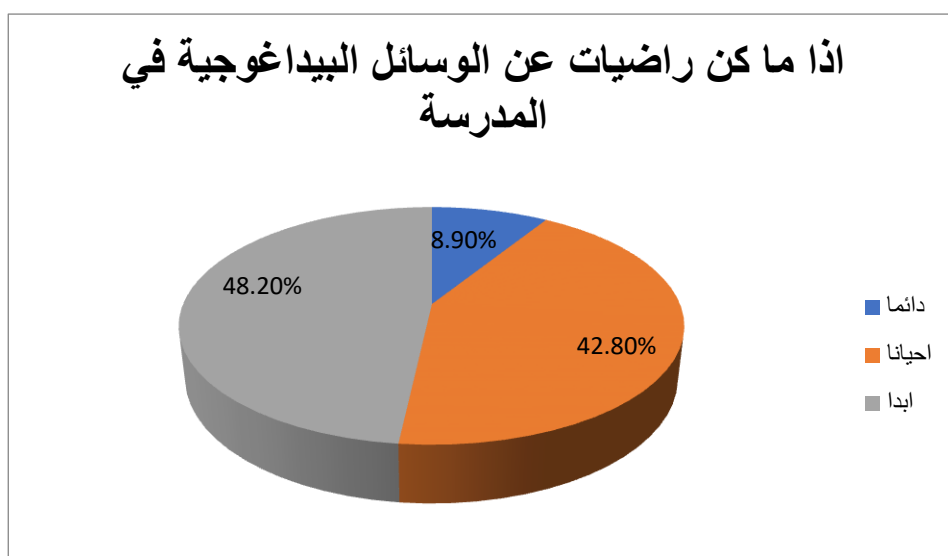
شكل رقم (07): يبين نسب رضا المعلمة على علاقتها مع زملائها.

يتضح من خلال جدول رقم (07) المتعلق إذا ما كانت المعلمة راضية على علاقتها مع زملائها نجد النسبة الأكبر من المبحوثين أجابوا ب دائما حيث قدرت ب: 80,3% وأما بنسبة التي تاليها فقد كانت 10,7% اجابوا ابدا، وأما بنسبة 8,9% أجابوا احيانا.

نستنتج من خلال الاجابات المصرح بها من طرف المعلمات أنهن راضيات على علاقتهم مع زملائهم، وبالتالي تكون نسبة الخلافات بين الزملاء ضئيلة جدا.

جدول رقم(08): يوضح اذا ما كن راضيات عن الوسائل البيداغوجية في المدرسة.

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
8,9%	5	دائما
42,8%	24	احيانا
48,2%	27	ابدا
100%	56	المجموع



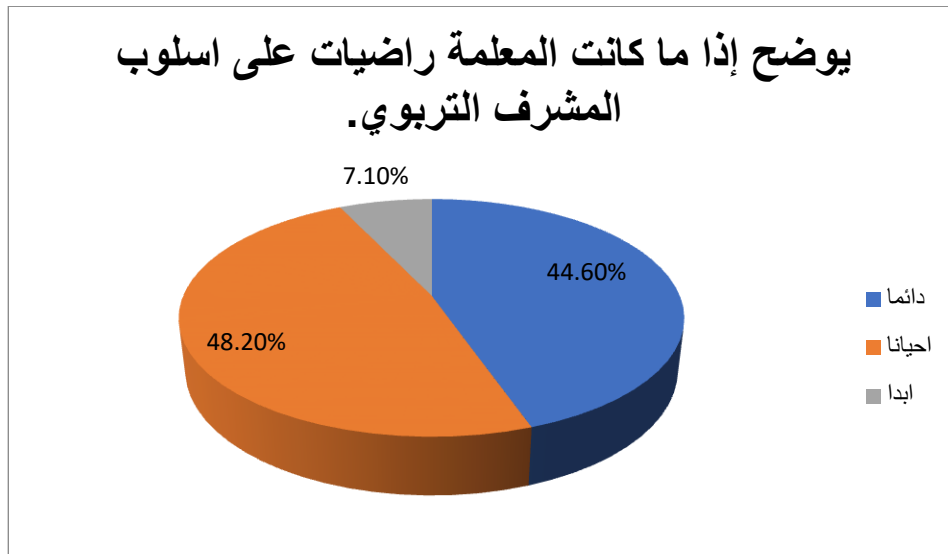
شكل رقم (08): يبين نسب رضا المعلمات عن الوسائل البيداغوجية في المدرسة.

يتضح من خلال جدول رقم (08) المتعلق إذا ما كانت المعلمة راضية عن الوسائل البيداغوجية في المدرسة نجد النسبة الأكبر من المبحوثين أجابوا ب ابدا حيث قدرت ب: %48,2 وأما بنسبة التي تاليها فقد كانت %42,8 اجابوا باحيانا، وأما بنسبة %8,9 أجابوا بدائما.

نستنتج أن نسبة المعلمات الغير راضيات عن الوسائل البيداغوجية هي أكبر نسبة وبالتالي عدم الرضاء عن الوسائل البيداغوجية تشكل ضغط مهني للمعلمات.

جدول رقم (09): يوضح إذا ما كانت المعلمة راضيات على أسلوب المشرف التربوي.

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
44,6%	25	دائما
48,2%	27	احيانا
7,1%	24	ابدا
100%	56	المجموع



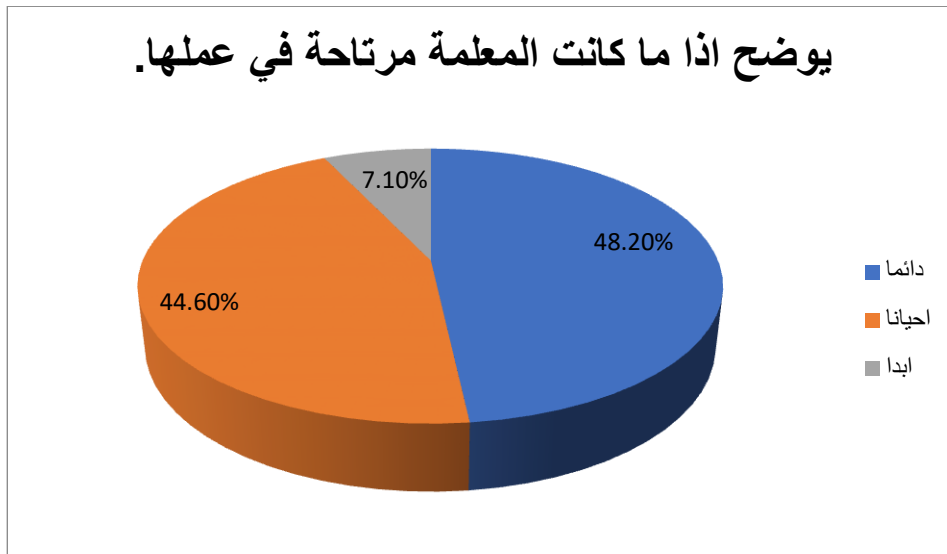
شكل رقم (09): يبين نسب رضا المعلمات على أسلوب المشرف التربوي.

يتضح من خلال جدول رقم (09) إذا ما كانت المعلمة راضية على أسلوب المشرف التربوي، نجد النسبة الأكبر من المبحوثين أجابوا ب احيانا حيث قدرت ب: 48,2% وأما بنسبة التي تاليها فقد كانت 44,6% اجابوا ب دائما، وأما بنسبة 7,1% أجابوا ابدا.

نستنتج أن نسبة كبيرة من المعلمات احيانا ما يكن راضيات عن أسلوب المشرف التربوي وهذا ما نلاحظه من خلال إجابات المعلمات أهن غير راضيات على أسلوب المشرف.

جدول رقم(10): يوضح اذا ما كانت المعلمة مرتاحة في عملها.

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
48,2%	27	دائما
44,6%	25	احيانا
7,1%	4	ابدا
100%	56	المجموع



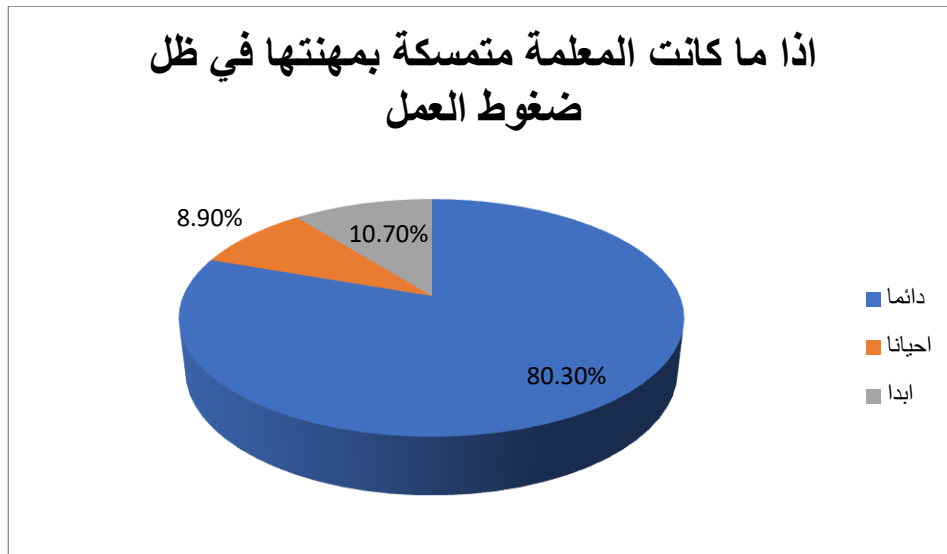
شكل رقم (10): يبين نسب ارتياح المعلمة في عملها.

يتضح من خلال جدول رقم (10) المتعلق إذا ما كانت المعلمة مرتاحة في عملها فنجد النسبة الأكبر من الباحثين أجابوا بـ دائما حيث قدرت بـ: 48,2% وأما بنسبة التي تاليها فقد كانت 44,6% اجابوا باحيانا، وأما بنسبة 7,1% أجابوا ابدا.

نستنتج أن رغم الضغط الذي تمر به المعلمة إلا أن الكثير من المعلمات اجابوا بأنهن مرتاحات في عملهن.

جدول رقم(11): يوضح اذا ما كانت المعلمة متمسكة بمهنتها في ظل ضغوط العمل.

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
80,3%	45	دائما
8,9%	5	احيانا
10,7%	6	ابدا
100%	56	المجموع



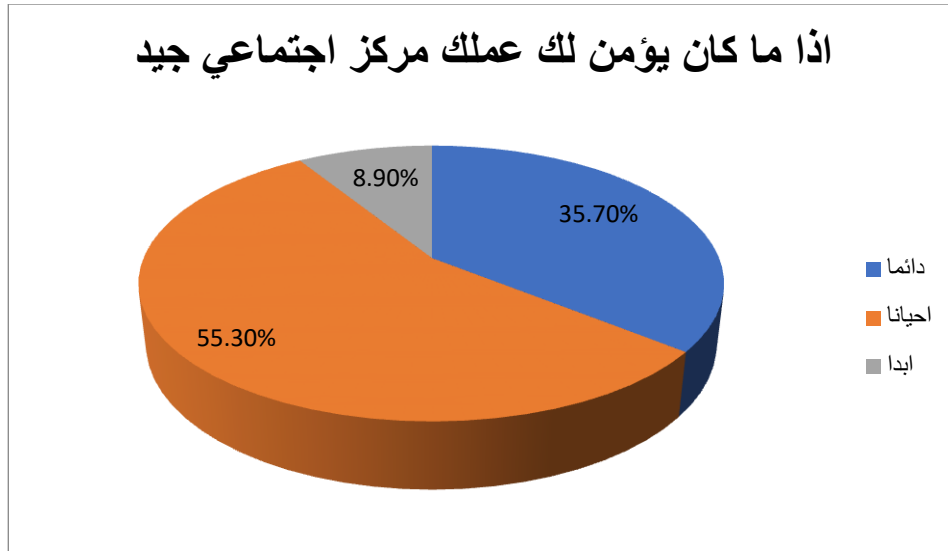
شكل رقم (11): يبين نسب تمسك المعلمة بمهنتها في ظل ضغوط العمل.

يتضح من خلال جدول رقم (11) المتعلق إذا ما كانت المعلمة متمسكة بمهنتها في ظل ضغوط العمل نجد النسبة الأكبر من المبحوثين أجابوا ب دائما حيث قدرت ب: %80,3 وأما بنسبة التي تاليها فقد كانت %10,7 اجابوا ب ابدا، وأما بنسبة %8,9 أجابوا احيانا.

نستنتج أن في ظل الضغوطات المهنية التي تمر بيها المعلمة إلا أن نسبة كبيرة من المعلمة صارحوا بأنهن متمسكين بمهنتهن رغم هذه الضغوط المهنية ويمكن أن يؤدي هذا الضغط الى تحدي المعلمة ضغوط مهنتها والابداع في مجال عملها.

جدول رقم(12): يوضح اذا ما كان يؤمن لك عملك مركز اجتماعي جيد.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	20	35,7%
احيانا	31	55,3%
ابدا	5	8,9%
المجموع	56	100%



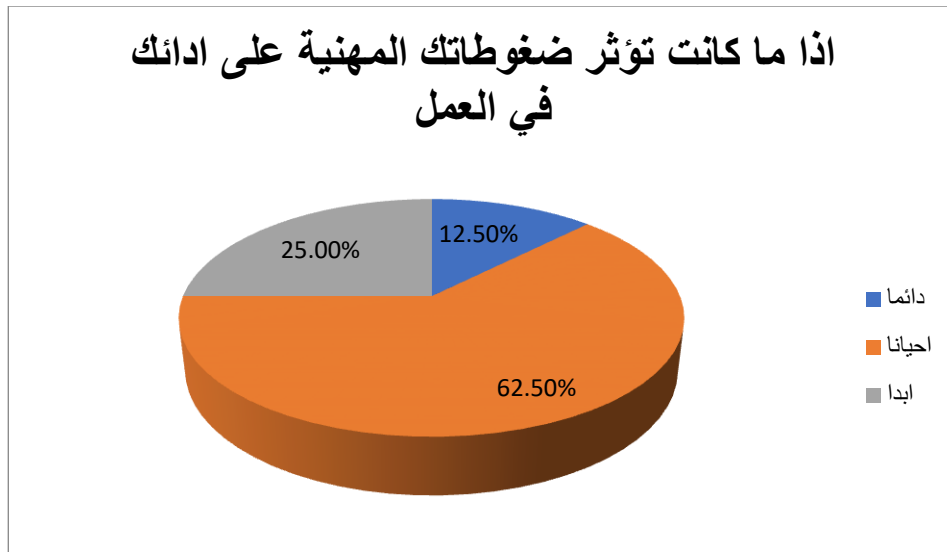
شكل رقم (12): يبين نسب تأمين العمل الاجتماعي الجيد للمعلمة

يتضح من خلال جدول رقم (12) المتعلق إذا ما كان يؤمن لك عملك مركز اجتماعي جيد نجد النسبة الأكبر من المبحوثين أجابوا ب احيانا حيث قدرت ب: 55,3% وأما بنسبة التي تاليها فقد كانت 35,7% اجابوا دائما، وأما بنسبة 8,9% أجابوا ابدا.

نستنتج من خلال اجابات المعلمات ان عمل المعلمة في المدرسة احيانا ما يؤمن لها مركز اجتماعي جيد أي أن المعلمات لا يستفدن من عملهن خارج الإطار المهني.

جدول رقم(13): يوضح اذا ما كانت تؤثر ضغوطاتك المهنية على ادائك في العمل

احتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	7	12,5%
احيانا	35	62,5%
ابدا	14	25%
مجموع	56	100%



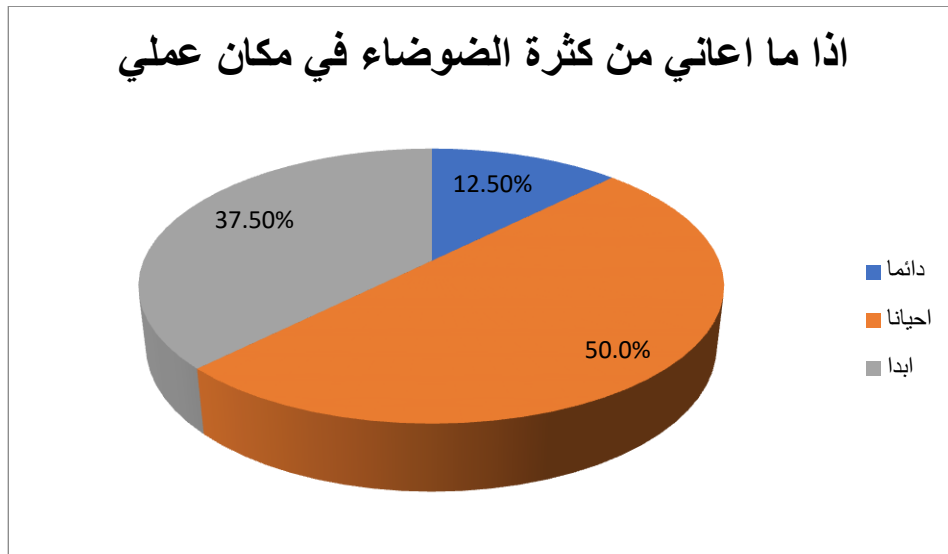
شكل رقم (13): يبين نسب تأثير الضغوط المهنية على اداء المعلمة

يتضح من خلال جدول رقم (13) إذا ما كانت تؤثر ضغوطاتك المهنية على ادائك في العمل نجد النسبة الاكبر من المبحوثين أجابوا ب احيانا حيث قدرت ب: 62,5% وأما بنسبة التي تاليها نجد 25% اجابوا ب ابدا، وأما بنسبة 12,5% أجابوا بدائما.

نستنتج ان عمل المعلمة يسبب لها الكثير من الضغوطات وتؤثر هذه الضغوطات المهنية على أداء المعلمة في العمل نجد أن كثير من المعلمات صارحو باحيانا ما تؤثر هذه الضغوطات على أداءهم لا عمالهم.

جدول رقم(14): يوضح اذا ما اعاني من كثرة الضوضاء في مكان عملي.

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
12,5%	7	دائما
50%	28	احيانا
37,5%	21	ابدا
100%	56	المجموع



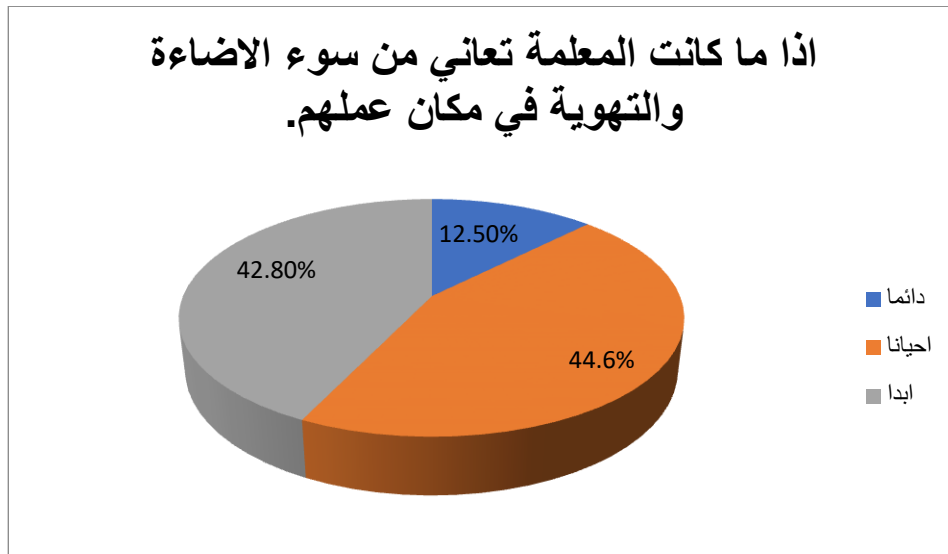
شكل رقم (14): يبين نسب معاناة المعلمة من كثرة الضوضاء في مكان عملها.

يتضح من خلال جدول رقم (14) المتعلق إذا ما كانت المعلمة تعاني من كثرة الضوضاء في مكان عملها نجد النسبة الأكبر من المبحوثين أجابوا ب احيانا حيث قدرت ب: 50% وأما بنسبة التي تاليها فقد كانت 37,5% اجابوا ب ابدا، وأما بنسبة 12,5% أجابوا بدائما.

نستنتج أن النسبة الأكبر من المعلمات احيانا ما يعانون من كثرة الضوضاء في مكان عملهم.

جدول رقم(15): يوضح اذا ما كانت المعلمة تعاني من سوء الاضاءة والتهوية في مكان عملهم.

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
12,5%	7	دائما
44,6%	25	احيانا
42,8%	24	ابدا
100%	56	المجموع



شكل رقم (15): يبين نسب معاناة المعلمة من سوء الاضاءة والتهوية في مكان عملها.

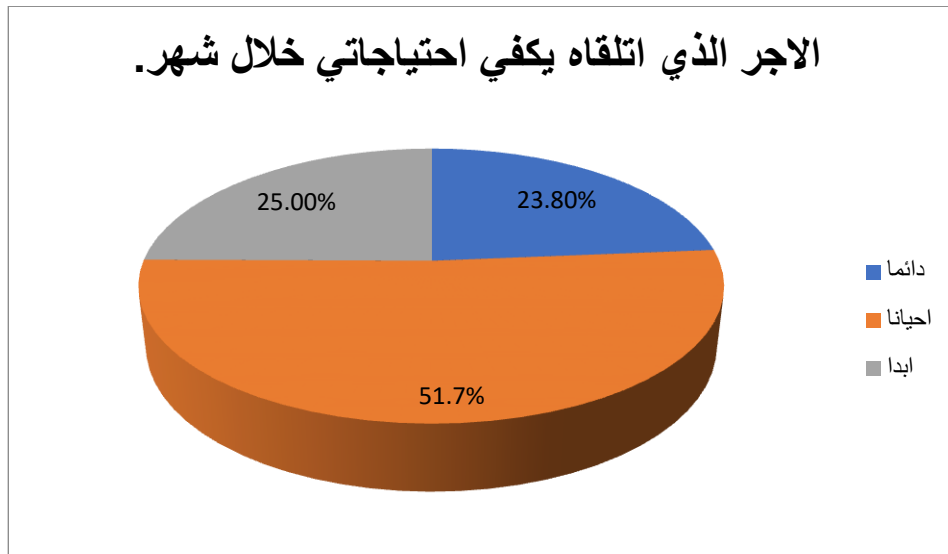
يتضح من خلال جدول رقم (15) المتعلق إذا ما كانت المعلمة تعاني من سوء الاضاءة والتهوية في مكان عملها نجد النسبة الاكبر من المبحوثين أجابوا ب احيانا حيث قدرت ب: %44,6 وأما بنسبة التي تاليها فقد كانت %42,8 اجابوا ب ابدا، وأما بنسبة %12,5 أجابوا بدائما.

نستنتج أن النسبة الاكبر من المعلمات صارحو باحيانا ما يعانون من سوء الاضاءة والتهوية في مكان

عملهم.

جدول رقم(16): يوضح الاجر الذي اتلقاه يكفي احتياجاتي خلال شهر.

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
23,2%	13	دائما
51,7%	29	احيانا
25%	14	ابدا
100%	56	المجموع



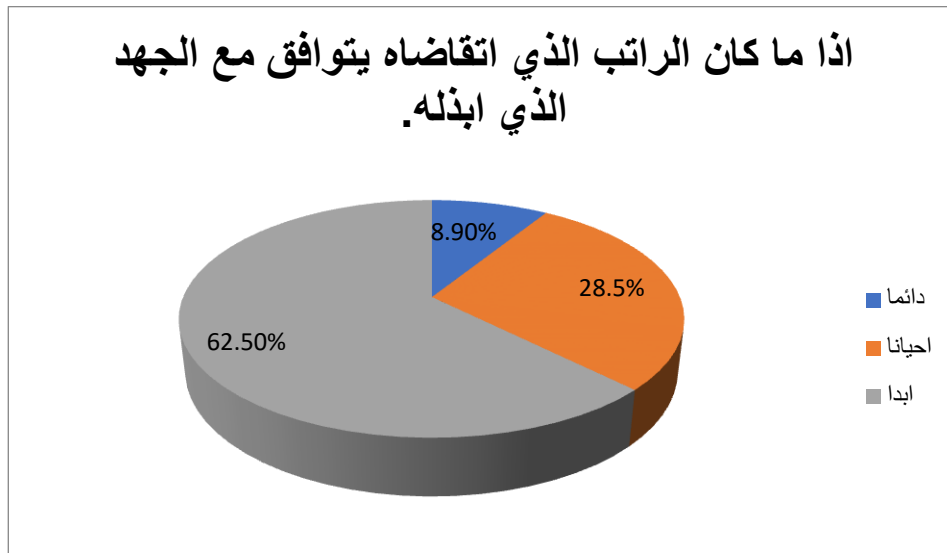
شكل رقم (16): يبين نسب سد حاجات المعلمة بالأجر الشهري

من خلال جدول رقم (16) يتضح إذا ما كان الاجر الذي تتلقاه يكفي احتياجاتها خلال الشهر نجد النسبة الاكبر من المبحوثين أجابوا ب احيانا حيث قدرت ب: 51,7% وأما بنسبة التي تاليها فقد كانت 25 %اجابوا ب ابدا، وأما بنسبة 23,2%أجابوا بدائما.

نستنتج أن الاجر الذي تتلقاه المعلمة احيانا ما يكفي احتياجاتها خلال الشهر وبالتالي تجد المعلمة نفسها تحاول تغطية حاجياتها خلال الشهر وهذه من أحد الاسباب التي تشكل ضغط للمعلمة.

جدول رقم(17): يوضح اذا ما كان الراتب الذي اتقاضاه يتوافق مع الجهد الذي ابذله.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	5	8,9%
احيانا	16	28,5%
ابدا	35	62,5%
المجموع	56	100%



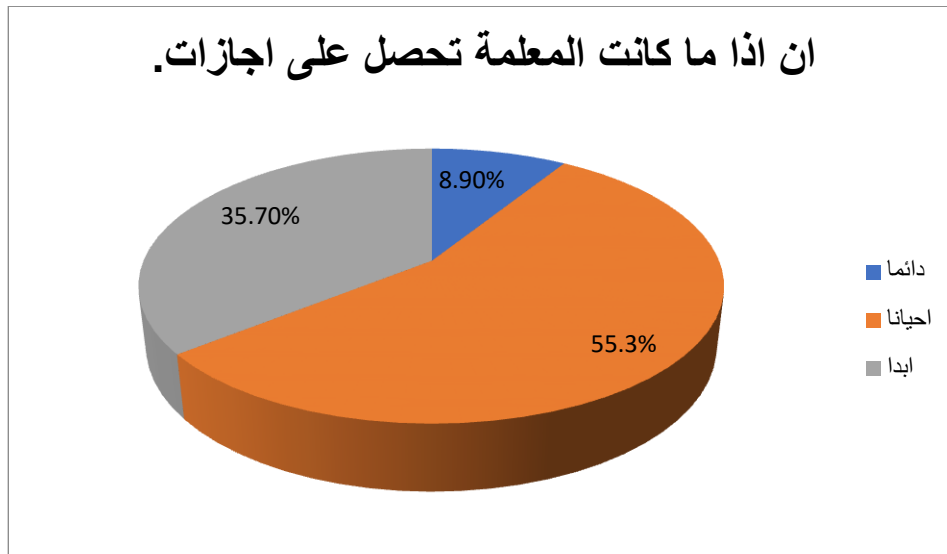
شكل رقم (17): يبين نسب توافق الراتب الذي تتقاضاه مع الجهد الذي تبذله.

يتضح من خلال جدول رقم (17) المتعلق إذا ما كانت الراتب الذي تتقاضاه المعلمة يتوافق مع الجهد الذي تبذله نجد النسبة الأكبر من المبحوثين أجابوا ب ابدا حيث قدرت ب: 62,5% وأما بنسبة التي تاليها فقد كانت 28,5% اجابوا بأحياننا، وأما بنسبة 8,9% أجابوا بدائما.

نستنتج أن الراتب الذي تتقاضاه المعلمة لا يتوافق مع الجهد الذي تبذله المعلمة فاهي تقوم بطاقة وجهد يفوق راتبها فنجد أغلب المعلمات صرحوا بأن الجهد الذي يبذلنه يفوق راتبهم.

جدول رقم(18): يوضح ان اذا ما كانت المعلمة تحصل على اجازات.

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
8,9%	5	دائما
55,3%	31	احيانا
35,7%	20	ابدا
100%	56	المجموع



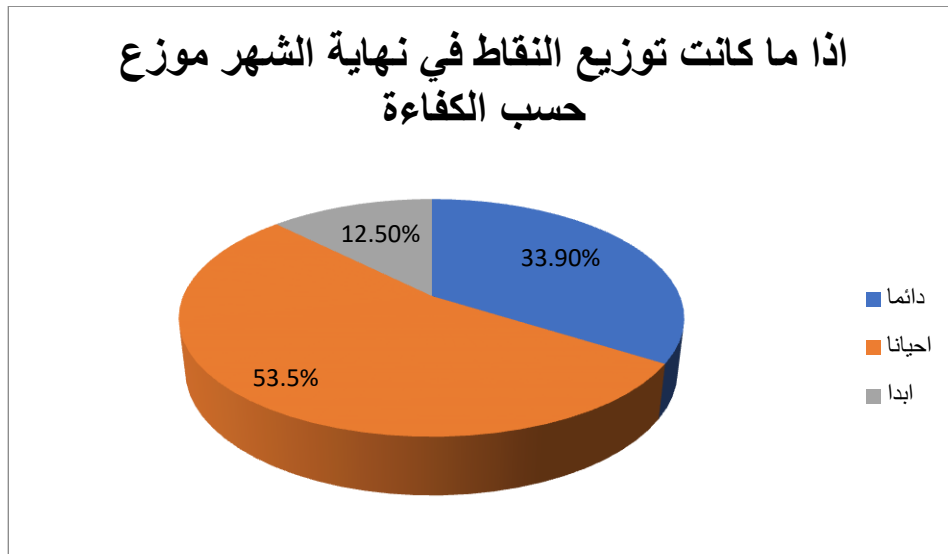
شكل رقم (18): يبين نسب حصول المعلمة على اجازات

يتضح من خلال جدول رقم (18) المتعلق إذا ما كانت المعلمة تحصل على اجازات نجد النسبة الاكبر من الباحثين أجابوا ب احيانا حيث قدرت ب: 55,3% وأما بنسبة التي تاليها فقد كانت 35,7% اجابوا ب ابدا، وأما بنسبة 8,9% أجابوا بدائما.

نستنتج أن احيانا ما تحصل المعلمة على اجازات وهذا ما يجعل المعلمة تعيش في ضغط دائم في مهنتها.

جدول رقم(19): يوضح اذا ما كانت توزيع النقاط في نهاية الشهر موزع حسب الكفاءة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	19	33,9%
احيانا	30	53,5%
ابدا	7	12,5%
المجموع	56	100%



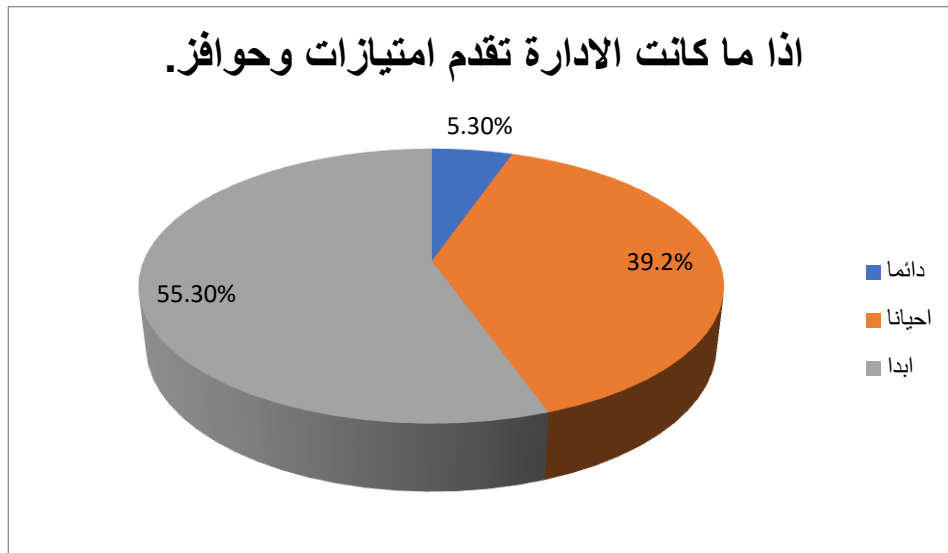
شكل رقم (19): يبين نسب توزيع النقاط في نهاية الشهر موزع حسب الكفاءة

يتضح من خلال جدول رقم (19) إذا ما كان توزيع النقاط في نهاية الشهر موزع حسب الكفاءة، نجد النسبة الأكبر من المبحوثين أجابوا ب احيانا حيث قدرت ب: %53,5 وأما بنسبة التي تاليها فقد كانت %33,9 اجابوا ب دائما، وأما بنسبة %12,5 أجابوا ابدا.

نستنتج ان المعلمات صارحوا باحيانا ما توزع النقاط في نهاية الشهر حسب الكفاءة مما يؤدي الى قلة تشجيع المعلمات على العمل بكفاءة أكبر.

جدول رقم(20): يبين اذا ما كانت الادارة تقدم امتيازات وحوافز.

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
5,3%	3	دائما
39,2%	22	احيانا
55,3%	31	ابدا
100%	56	المجموع



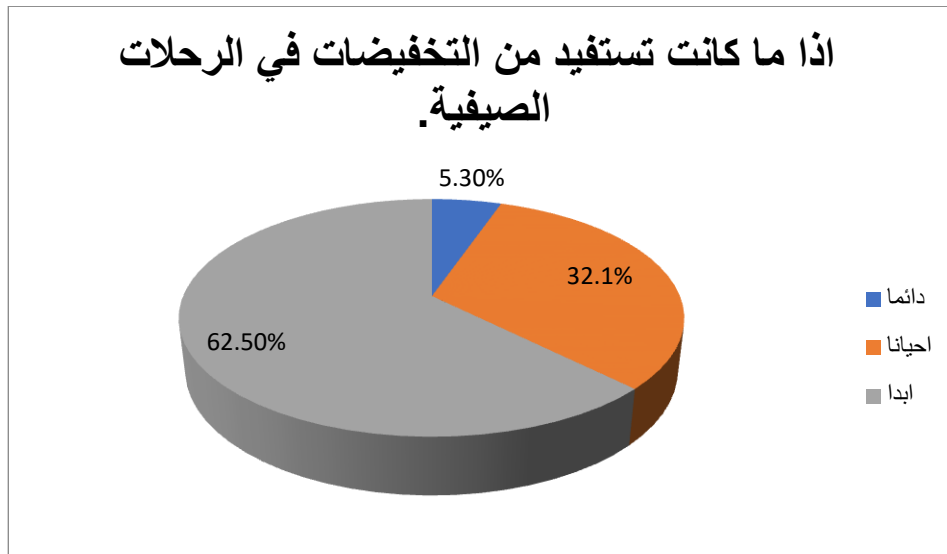
شكل رقم (20): يبين نسب تقديم الامتيازات والحوافز

يتضح من خلال جدول رقم (20): إذا ما كانت الادارة تقدم امتيازات وحوافز نجد النسبة الاكبر من المبحوثين أجابوا ب ابدا حيث قدرت ب 55,3% وأما بنسبة التي تاليها فقد كانت 39,2% أجابوا ب احيانا، وأما بنسبة 5,3% أجابوا ب دائما.

نستنتج ان الكثير من المعلمات صارحوا بأن الادارة لا تقدم لهم امتيازات وحوافز وهذا ما يجعل المعلمة تكون لديها أقل رغبة في العمل وعدم القدرة على الابداع.

جدول رقم(21): يوضح اذا ما كانت تستفيد من التخفيضات في الرحلات الصيفية.

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
5,3%	3	دائما
32,1%	18	احيانا
62,5%	35	ابدا
100%	56	المجموع



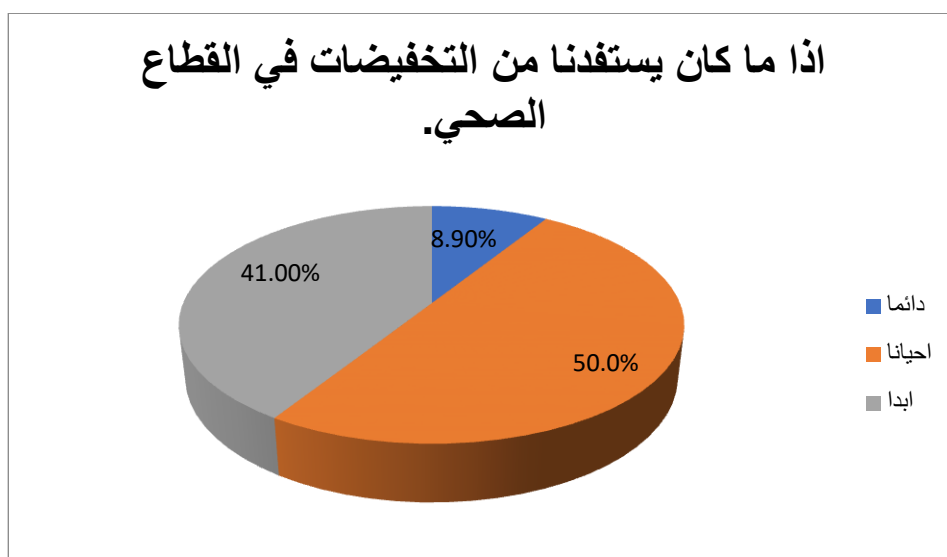
شكل رقم (21): يبين نسب الاستفادة من التخفيضات في الرحلات الصيفية

يتضح من خلال جدول رقم (21) المتعلق إذا ما كانت المعلمة تستفيد من التخفيضات في الرحلات الصيفية نجد النسبة الأكبر من المبحوثين أجابوا ب ابدا حيث قدرت ب:5، 62 % وأما بنسبة التي تاليها فقد كانت 32,1% اجابوا باحيانا، وأما بنسبة 5,3% أجابوا بدائما.

نستنتج أن أكبر نسبة من المعلمات صارحو بانهن لا يستفدن من التخفيضات في الرحلات الصيفية وبالتالي ترى المعلمة ان عملها لا تستفيد منه خارج اطار العمل.

جدول رقم(22): يوضح اذا ما كان يستفدنا من التخفيضات في القطاع الصحي.

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
8,9%	5	دائما
50%	28	احيانا
41%	23	ابدا
100%	56	المجموع



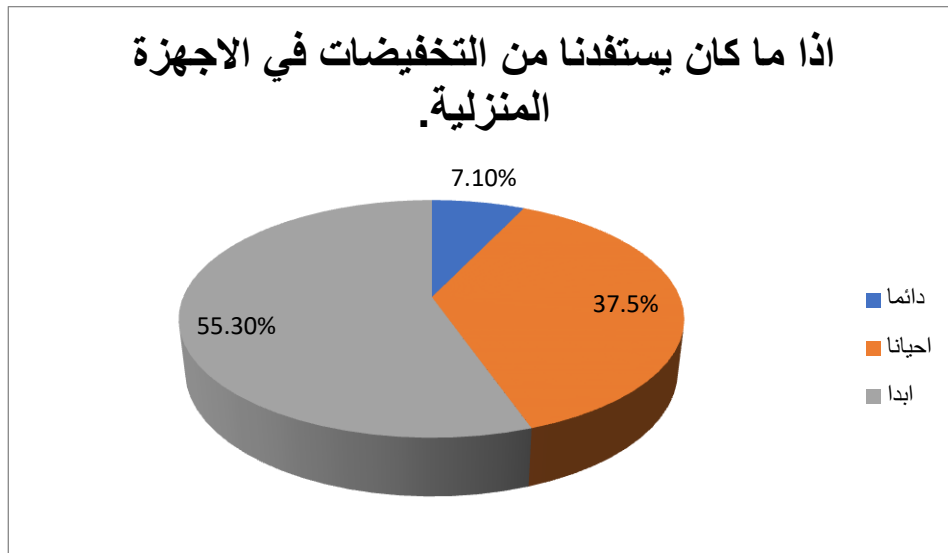
شكل رقم (22): يبين نسب الاستفادة من التخفيضات في القطاع الصحي

يتضح من خلال جدول رقم(22)المتعلق إذا ما كانت المعلمة تستفيد من التخفيضات في القطاع الصحي نجد النسبة الأكبر من المبحوثين أجابوا ب احيانا حيث قدرت ب: 50% وأما بنسبة التي تاليها فقد كانت 41% اجابوا ب ابدا، وأما بنسبة 8,9% أجابوا ب دائما.

نستنتج أن أكبر نسبة من المعلمات صارحو بأنهن لا يستفدن من التخفيضات في القطاع الصحي وبالتالي ترى المعلمة ان عملها لا تستفيد منه خارج اطار العمل.

جدول رقم(23): يوضح اذا ما كان يستفدنا من التخفيضات في الاجهزة المنزلية.

ت	الاحتمالا	التكرار	النسبة المئوية
دائما	4	7,1%	
احيانا	21	37,5%	
ابدا	31	55,3%	
المجموع	56	100%	



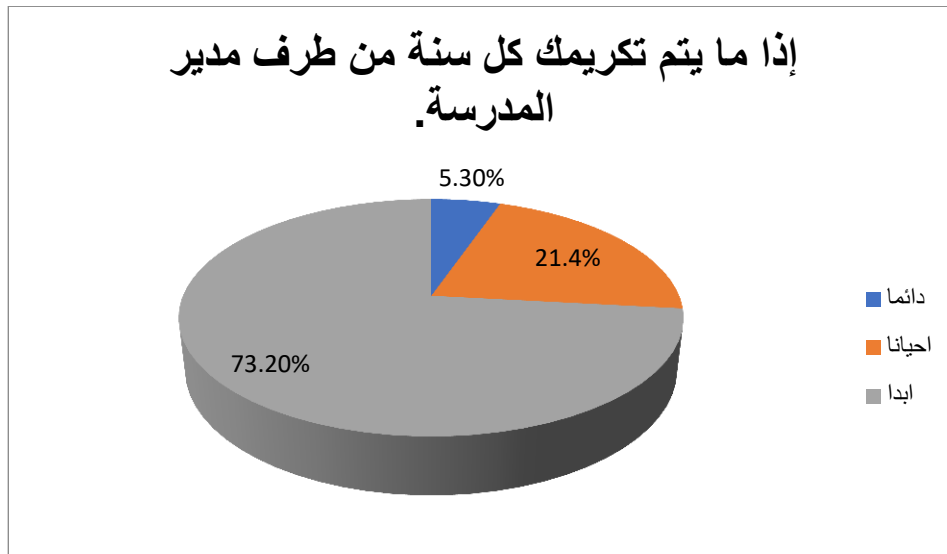
شكل رقم (23): يبين نسب الاستفادة من التخفيضات في الاجهزة المنزلية

يتضح من خلال جدول رقم (23) إذا ما كانت المعلمة تستفيد من التخفيضات في الاجهزة المنزلية نجد النسبة الاكبر من المبحوثين أجابوا ب ابدا حيث قدرت ب: 55,3% وأما بنسبة التي تاليها فقد كانت 37,5% اجابوا باحيانا، وأما بنسبة 7,1% أجابوا بدائما.

نستنتج أن أكبر نسبة من المعلمات صارحوا بأنهن لا يستفدن من التخفيضات في الاجهزة المنزلية، وبالتالي ترى المعلمة ان عملها لا تستفيد منه خارج اطار العمل.

جدول رقم(24): يوضح إذا ما يتم تكريمك كل سنة من طرف مدير المدرسة.

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
5,3%	3	دائما
21,4%	12	احيانا
73,2%	41	ابدا
100%	56	المجموع



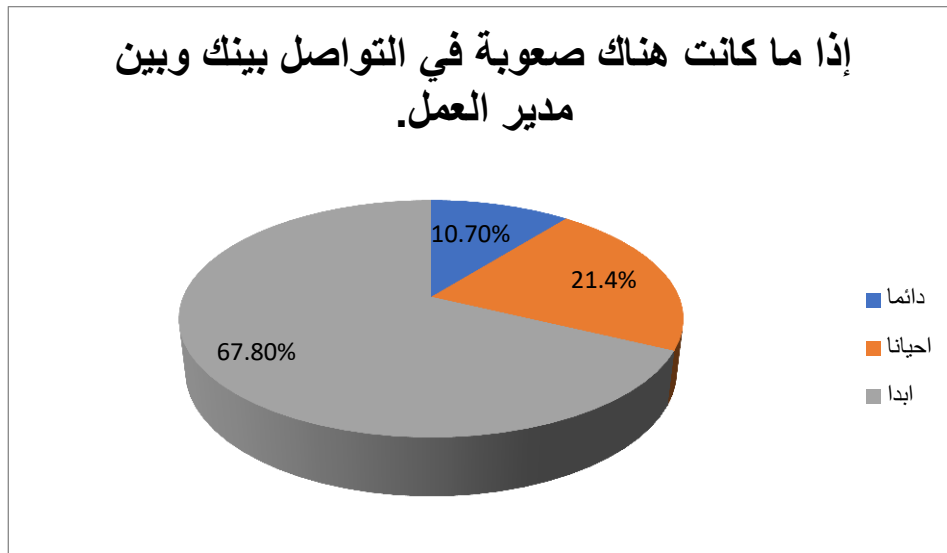
شكل رقم (24): يبين نسب تكريم المعلمة

يتضح من خلال جدول رقم(24) اذا ما كانت المعلمة يتم تكريمها كل سنة من طرف مدير المدرسة نجد النسبة الاكبر من المبحوثين اجابوا ب ابدا حيث قدرت ب: %73,2 وأما بنسبة التي تاليها فقد كانت %21,4 اجابوا باحيانا، وأما بنسبة %5,3 أجابوا بدائما.

نستنتج أن النسبة الاكبر من المعلمات لا يتم تكريمهن كل سنة من طرف المدير من خلال هذا السؤال نلاحظ بأن المعلمة تشعر بأنها يتم استغلالها من قبل الادارة حيث تقدم كل ما لديها دون أي تكريم او تقدير لمجهوداتها.

جدول رقم(25): يوضح إذا ما كانت هناك صعوبة في التواصل بينك وبين مدير العمل.

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
10,7%	6	دائما
21,4%	12	احيانا
67,8%	38	ابدا
100%	56	المجموع

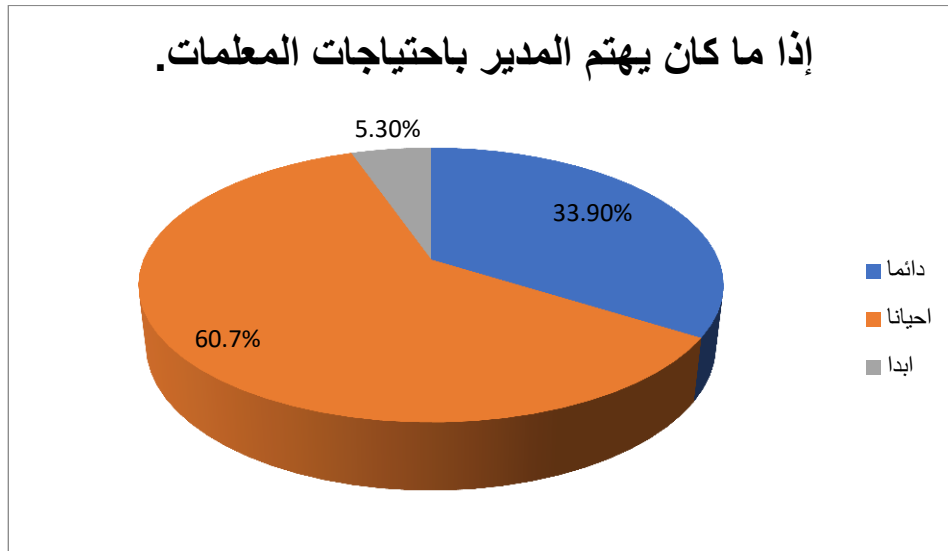


شكل رقم (25): يبين نسب كانت هناك صعوبة في التواصل بين المعلمة والمدير

يتضح من خلال جدول رقم (25) إذا ما كان هناك صعوبة في التواصل بين المعلمة ومدير العمل نجد النسبة الأكبر من المبحوثين أجابوا ب ابدأ حيث قدرت ب: 67,8% وأما بنسبة التي تاليها فقد كانت 21,4% أجابوا باحياناً، وأما بنسبة 10,7% أجابوا بدائماً. نستنتج أن هناك علاقة جيدة بين المعلمة والمدير حيث أن المعلمة لا تجد صعوبة في التواصل مع مدير العمل هذا ما يجعل ضغط المعلمة في العمل يكون أقل.

جدول رقم (26): يوضح إذا ما كان يهتم المدير باحتياجات المعلمات.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	19	33,9%
احيانا	34	60,7%
ابدا	3	5,3%
المجموع	56	100%



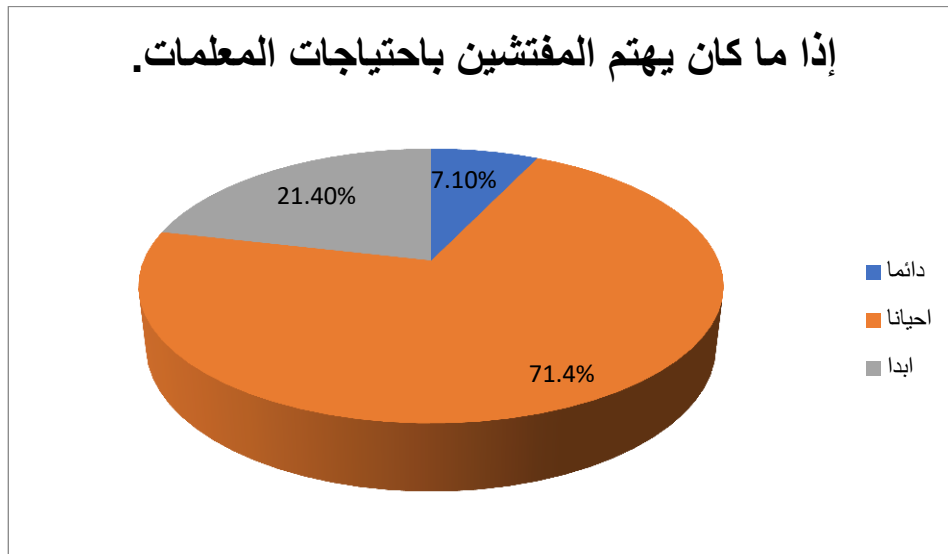
شكل رقم (26): يبين نسب اهتمام المدير باحتياجات المعلمة

يتضح من خلال جدول رقم (26) إذا ما كان يهتم المدير باحتياجات المعلمة نجد النسبة الأكبر من الباحثين أجابوا ب احيانا حيث قدرت ب: 60,7% وأما بنسبة التي تاليها فقد كانت 33,9% اجابوا ب دائما، وأما بنسبة 5,3% أجابوا ب ابدا.

نستنتج أن أكبر نسبة من المعلمات صارحو بأنه احيانا ما يهتم المدير باحتياجاتهم المهنية وهذا ما يشعر المعلمة بقلّة اهتمام الإدارة لشؤونها المهنية مما يولد صراع بين المعلمة والمدير.

جدول رقم(27): يوضح إذا ما كان يهتم المفتشين باحتياجات المعلمات.

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
7,1%	4	دائما
71,4 %	40	احيانا
21,4%	12	ابدا
100%	56	المجموع



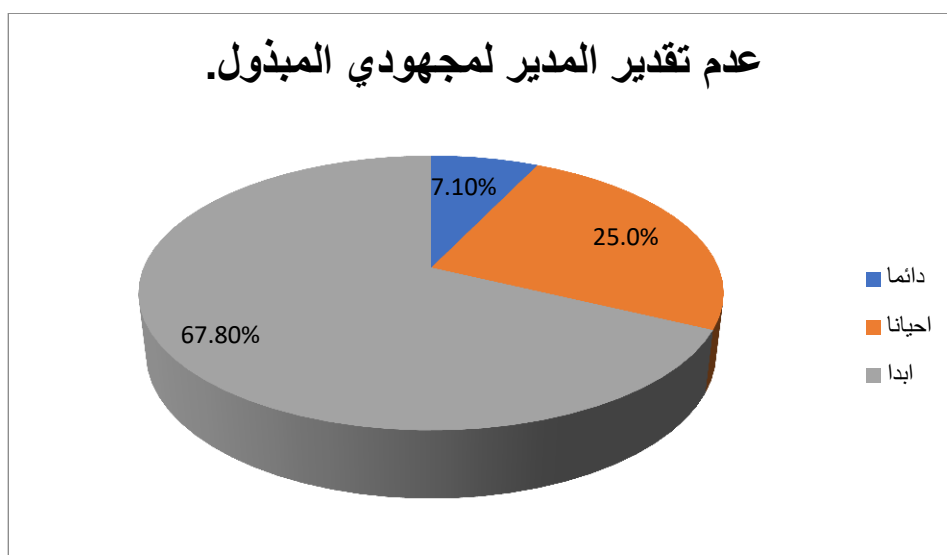
شكل رقم (27): يبين نسب اهتمام المدير باحتياجات المعلمة

يتضح من خلال جدول رقم (27) إذا ما كان المفتشين يهتمون باحتياجات المعلمة نجد النسبة الأكبر من المبحوثين أجابوا ب احيانا حيث قدرت ب: %71,4 وأما بنسبة التي تاليها فقد كانت %21,4 اجابوا ب ابدا، وأما بنسبة %7,1 أجابوا بدائما.

نستنتج أن أكبر نسبة من المعلمات صارحوا بأنه احيانا ما يهتم المفتشين باحتياجاتهم المهنية وهذا ما يشكل ضغط مهني للمعلمة.

جدول رقم (28): يوضح عدم تقدير المدير لمجهودي المبذول.

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
7,1%	4	دائما
25%	14	احيانا
67,8%	38	ابدا
100%	56	المجموع



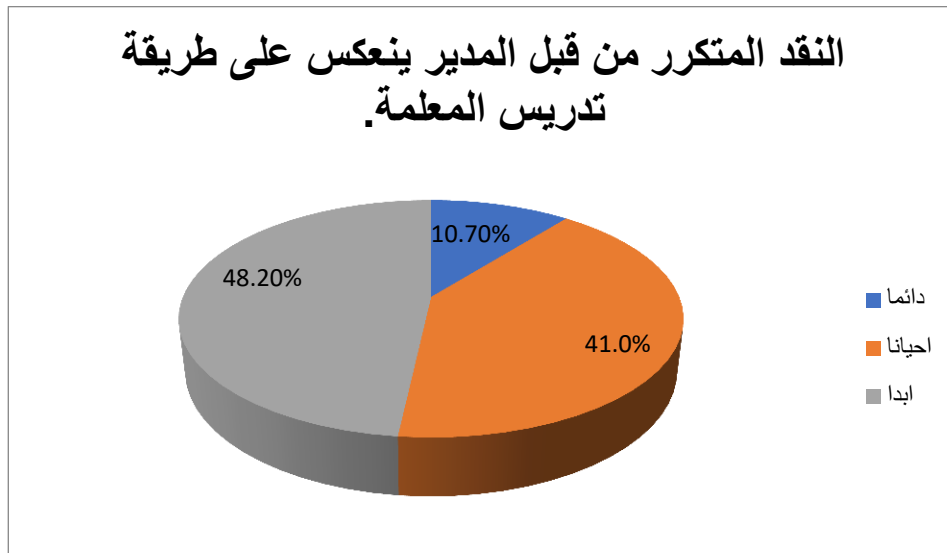
شكل رقم (28): يبين نسب عدم تقدير المدير لمجهود المعلمة

يتضح من خلال جدول رقم (28) إذا عدم تقدر المدير لمجهود المبذول نجد النسبة الاكبر من المبحوثين أجابوا ب ابدا حيث قدرت ب: 67,8% وأما بنسبة التي تاليها فقد كانت 25% اجابوا باحيانا، وأما بنسبة 7,1% أجابوا بدائما.

نستنتج عدم تقدير المدير للجهد الذي تبذله المعلمة يجعل هناك علاقة صراع بين المعلمة والادارة حيث ترى المعلمة انها يتم استغلالها من قبل الادارة.

جدول رقم(29): يوضح إذا ما كان النقد المتكرر من قبل المدير ينعكس على طريقة تدريس المعلمة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	6	10,7%
احيانا	23	41%
ابدا	27	48,2%
المجموع	56	100%



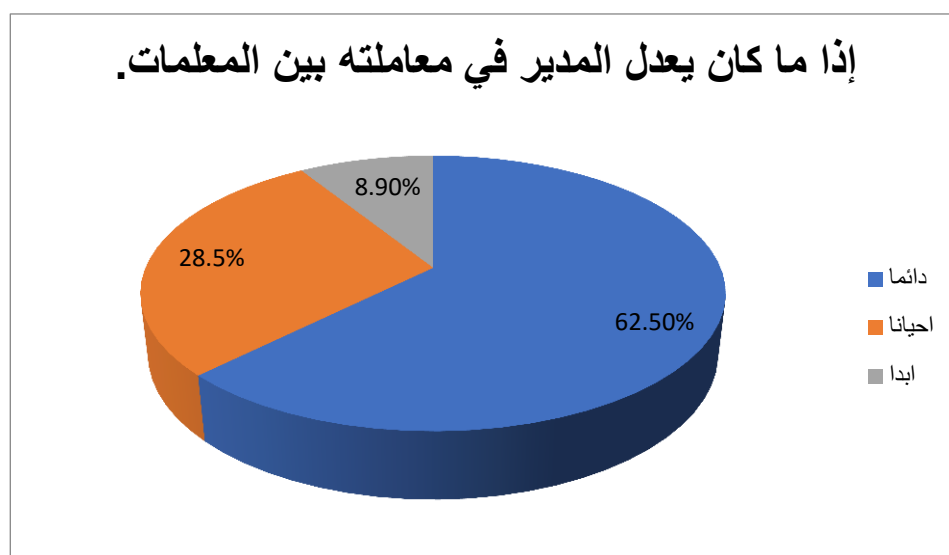
شكل رقم (29): يبين نسب النقد المتكرر من قبل المدير ينعكس على طريقة تدريس المعلمة

يتضح من خلال جدول رقم (29) يوضح إذا ما كان النقد المتكرر من قبل المدير ينعكس على طريقة تدريس المعلمة نجد النسبة الأكبر من المبحوثين أجابوا ب ابدا حيث قدرت ب: 48,2% وأما بنسبة التي تاليها فقد كانت 41% أجابوا باحيانا، وأما بنسبة 10,7% أجابوا بدائما.

نستنتج أن النسبة الأكبر من المعلمات صارحوا أن النقد المتكرر من المدير لا ينعكس على طريقة تدريسهن لكن هذا النقد يولد نوع من الصراع بين المعلمة والادارة.

جدول رقم(30): يوضح إذا ما كان يعدل المدير في معاملته بين المعلمات.

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
62,5%	35	دائما
28,5%	16	احيانا
8,9 %	5	ابدا
100%	56	المجموع



شكل رقم (30): يبين نسب عدل المدير في معاملته بين المعلمات

يتضح من خلال جدول رقم (30) إذا ما كان المدير يعدل في معاملته بين المعلمات نجد النسبة الأكبر من المبحوثين أجابوا ب دائما حيث قدرت ب: 62,5% وأما بنسبة التي تاليها فقد كانت 28,5% اجابوا باحيانا، وأما بنسبة 8,9% أجابوا ب ابدا.

نستنتج ان عدل المدير بين المعلمات يجعل المعلمة تعمل بمسئولية وحرص على عملها حيث لا يكون هناك جو من الصراع والتنافس بين المعلمات أو نقص من قيمة المعلمة أو شعورها بتفضيل الادارة معلمة على أخرى.

## ثانيا: مناقشة النتائج

## ❖ مناقشة نتائج التساؤل الاول:

من خلال النتائج المتوصل اليها بعد تحليل الجداول الخاصة بالتساؤل الاول هل يرجع سبب الضغوط المهنية لدى النساء العاملات في قطاع التربية والتعليم الى عدم الرضا على الوظيفة وذلك من خلال 12 بند كما هو موضح في الجداول الخاصة بمحور عدم الرضا الوظيفي كشفت نتائج الجدول ان بنسبة %7، 60 التوقيت الزمني للعمل أحيانا ما يتناسب مع المعلمة، في حين بنسبة %64,2 أنهن راضيات على طبيعة عملهن، نجد نسبة %60,7 عدم رضا المعلمة على نقص فرص الترقية في مهنتها، نجد نسبة %80,3 من المعلمات راضيات على علاقتهم مع زملائهم، وفي %48,2 غير راضيات على الوسائل البيداغوجية في المدرسة، نجد نسبة %48,2 من المعلمات أحيانا ما يكن راضيات على اسلوب المشرف التربوي، وفي حين نسبة %48,2 مرتاحات في عملهم، اما بنسبة %80,3 يؤكد تمسك المعلمة بمهنتها في ظل ضغوط العمل، ونجد في رقم نسبة %55,3 غالبا ما يؤمن لها عملها مركز اجتماعي جيدا، نجد نسبة %62,5 غالبا ما تؤثر ضغوطاتهم المهنية على أدائهم في العمل، وفي نسبة %50 تبرهن أن أحيانا ماتعاني المعلمة من كثرة الضوضاء في مكان عملها، وفي تبرهن أن أحيانا ماتعاني المعلمة من سوء الاضاءة والتهوية في عملها، ويتضح من خلال التساؤلات المطروح مساهمة عدم الرضا الوظيفي في الضغوط المهنية للمعلمة.

وقد جاءت هذه النتائج موافقة مع دراسة صليحة التومي 2019 وأكدت على أن الضغوط التي تتعرض لها المعلمة لها علاقة بعدم الرضا الوظيفي، وكذلك اتفقت مع دراسة أبن خورور خير الدين 2011 أن المدرس يعيش في ضغوط عمل وأن أغلب العوامل المتواجدة في مكان مهنته لم تكن محل اشباع رغبات المعلم مما يؤدي الى عدم رضا الوظيفي على مهنته، وهذا ما اثبتته النظرية الماركسية عندما اشارت الى هذه المسألة وخاصة عندما تكلم كارل ماركس على الاغتراب في قوله ان العامل عندما يكون غير راضي على طبيعة عمله فانه يصبح كالألة وبتالي عندما لا تجد المعلمة قيمة لجهدا المبذول من اجل تحقيق هدفها وايصال رسالة هادفة الى التلاميذ وأنها لا تستفيد من منتوجها فتصبح المعلمة غير راغبة او غير راضية على طبيعة عملها فإنها تشعر بالاغتراب في مكان عملها.

## ❖ مناقشة نتائج التساؤل الثاني:

من خلال النتائج المتوصل اليها بعد تحليل الجداول الخاصة بالتساؤل الثاني هل

يراجع سبب الضغوط المهنية لدى النساء العاملات في قطاع التربية والتعليم الى ضعف الراتب وقلة الحوافز وذلك من خلال (9) بنود كما هو موضح في الجداول بمحور خاصة في ضعف الراتب وقلة الحوافز كشفت نتائج الجدول ان نسبة %7,5، 51 اجابوا باحيانا ما يكفي الاجر احتياجا لهم خلال الشهر، في حين نجد بنسبة %62,5 تؤكد ان الراتب الذي تتقاضاه المعلمة مع الجهد الذي تبذله ، في حين نجد ان نسبة %55,3 اجابوا باحيانا ما تحصل المعلمة على اجازات في عملها وبنسبة %53,5 غالبا ما يكون جدول توزيع النقاط في نهاية الشهر موزع حسب الكفاءة ، في حين ان نسبة %55,3 تؤكد ان الادارة لا تقدم امتيازات وحوافز للمعلمة ، ونجد نسبة %62,5 من المعلمات لا يستفدن من التخفيضات في الرحلات الصيفية ، ونجد نسبة %50 احيانا ما يستفدن من التخفيضات في القطاع الصحي ، اما بنسبة %55,3 لا يتسفن المعلمات من التخفيضات في الاجهزة المنزلية ، في حين نجد نسبة %53,2 لا يتم تكريمهم كل سنة من طرف مدير المدرسة .

وقد جاءت هذه النتائج موافقة مع دراسة المكسي باهي في سبب ضعف الراتب التي اكدت على ان الضغوط المهنية التي تتعرض لها المعلمة ناتجة على علاقة الضغوط المهنية للمعلمات الذين يتعرضون للضغط على مستوى المؤسسة التي يعملون بها تكون متعلقة بضعف الراتب والامكانيات المادية بالمدرسة ، كما اتفقت كذلك مع دراسة ابن خور خير الدين في تأثير ضعف الراتب يساهم بشكل كبير على نسبة ضغط العمل للمعلمة داخل المدرسة كما انها كذلك اتفقت مع دراسة جيبيلى نسمة ولوقادي رشيدة في قلة الحوافز وهذا راجع الضغوط للمعلمة ونقص من دافعية لبذل مجهود وتطوير وتحسين من مستواها المهني وهذا ما اثبتته النظرية الماركسية ومن خلال النظرية الماركسية اكد ماركس على استغلال العامل فهم يعملون بجهد كبير مقابل اجر ضئيل جدا واكد ان رغم المجهود الذي يقدمه العامل لا يقدم له مقابل مجهوداته وان هذه المجهودات يستفيد منها رب العمل في تحقيق ربحه وهذا ما نجده في واقع المؤسسات التعليمية وخاصة في المدرسة الابتدائية فالمعلمة تبذل جهد كبير مقابل اجر لا يتناسب مع جهدها المبذول فهي ليست تؤدي في دور المعلمة فقط او تؤدي في مهنتها بل هي الصانع الاساسي للتلاميذ وهي مربية لأخلاق ومبادئ التلاميذ رغما كل هذا الجهد من قبل المعلمة لا تحظى بقيمة كبيرة من قبل الادارة على رغم من مجهود المبذول لا تقدم لها تحفيزات من الناحية المادية ولا المعنوية وهذا ما يجعل المعلمة تعمل بدون شغف في مهنتها وان الاستفادة من مجهودها تستفيد منه الادارة في تحقيق اهدافها.

## ❖ مناقشة نتائج التساؤل الثالث:

من خلال النتائج المتوصل اليها بعد تحليل الجداول الخاصة بالتساؤل الثالث يرجع سبب الضغوط المهنية لدى النساء العاملات في قطاع التربية والتعليم الى نمط السلطة الادارية في المؤسسة وذلك من خلال (6) بنود كما هو موضح في الجداول الخاصة بالمحور السلطة الادارية كشفت نتائج الجداول اثبتت ان نسبة 67,8% لا توجد صعوبة في التواصل بين المعلمة والمدير في حين 60,7% احيانا ما يهتم المدير باحتياجاتهم كما نجد نسبة 71,4% احيانا ما يهتم المفتشين باحتياجات المعلمة وان نسبة 67,8% لا يقدر المدير مجهود المعلمة المبذول، في حين نجد 48,2% لا ينعكس النقد المتكرر من قبل المدير على طريقة تدريس المعلمة ، ونجد بنسبة 62,5% دائما يعدل المدير في معاملته بين المعلمات

وقد جاءت هذه النتائج موافقة مع دراسة المكّي باهي والذي اكد على ان الضغوط المهنية التي تتعرض لها المعلمة لها على ان هناك تأثير على السلطة الادارية في ظل الضغوط التي يتعرضون لها اثناء مزاوله مهامهم التربوية ويبقى على القيادة الرشيدة والناجحة ممثلة سواء في المدير او المشرف التربوي ان تراعي ظروف المعلمات وهذا ما اثبتته النظرية الماركسية (كارل ماركس) في نظريته على الصراع القائم بين رب العمل والعامل واستغلال العامل من اجل تحقيق الارباح وزيادة الانتاج وهذا ما نجده في واقع العمل داخل المؤسسات التعليمية فهي عبارة على صراع قائم بين المدير والمعلمة فالإدارة لا تهتم بالمعلمة كونها بشر لها ظروف ومشاكل بقدر ما تهتم بما تنتجه المعلمة من اجل تحقيق اهداف المدرسة وبالتالي تصبح المعلمة كآلة لكي يتم استغلالها من اجل مصالح المدرسة.

## استنتاج عام للدراسة:

تعتبر مهنة التدريس كثيرا ما تشكل ضغطا على المعلمة، نظرا لما تنطوي عليه من اعباء ومتطلبات ومسؤوليات بشكل مستمر من جانب المعلمة، حيث انها كغيرها تتأثر بما يجري حولها من مشاكل وضغوطات مختلفة يمكن ان يؤدي الى تراجع مستواها المهني ونظرا لأهمية موضوع واقع الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة جاءت هذه الدراسة الوصفية التي تحاول معرفة الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة في الطور الابتدائي وبعد عرض نتائج الدراسة ومناقشتها تم التوصل الى نتائج التالية:

- يرجع سبب الضغوط المهنية لدى النساء العاملات في قطاع التربية والتعليم الى عدم الرضا على الوظيفة.
- يرجع سبب الضغوط المهنية لدى النساء العاملات في قطاع التربية والتعليم الى ضعف الراتب وقلة الحوافز.
- يرجع سبب الضغوط المهنية لدى النساء العاملات في قطاع التربية والتعليم الى نمط السلطة الادارية في المؤسسة.

### خلاصة

لقد تطرقنا في هذا الفصل الى مرحلة عرض وتحليل ومناقشة النتائج والتي تتمحور حول واقع الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة، كما تم التطرق الى الدراسة الاستكشافية ثم ادوات الدراسة المستعملة لجمع المعلومات والبيانات الاحصائية المعتمدة عليها في هذه الدراسة.

خاتمة

وكخلاصة لدراستنا فقد استهدفت دراستنا الى التعرف على واقع الضغوطات المهنية لدى المرأة العاملة في قطاع التربية والتعليم باعتباره من المهن التي تسبب ضغط للمرأة العاملة وتسليط الضوء على المشاكل التي تعيشها المعلمة داخل المدرسة بحيث تطرقنا في دراستنا هذه الى تناول فصلين فصل خاص بالجانب النظري وفيه ماهية المفاهيم للضغوط المهنية وما يتعلق بها وفصل خاص بالجانب التطبيقي وفيه الاجراءات الميدانية وعرض ومناقشة النتائج التي توصلنا اليها في تحقيق التساؤلات التي تنص على ان المعلمة في قطاع التربية والتعليم تعاني من الضغوطات المهنية وهذا راجع الى عدة اسباب منها عدم الرضا على الوظيفية وكذلك الى ضعف الراتب وقلة الحوافز ويرجع الى نمط السلطة الادارية داخل المؤسسة وهنا قد ننهي دراستنا بقائمة من المراجع والملاحق .

## قائمة المصادر والمراجع

1. ابن خورور خير الدين، علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، دراسة ميدانية بمدارس بلدية العوينات بلدية تبسة، جامعة مُجّد خيضر . بسكرة . قسم العلوم الاجتماعية، علم اجتماع التربية، 2011.
2. بدرين و داد وقمره عائشة، الرقابة الادارية ودورها في تحسين الاداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم الثانوي، دراسة ميدانية بثانوية زين مُجّد بن رايح قاوس جيغل، مذكرة لنيل شهادة الماستر ادارة و اشراف بيداغوجي، جامعة مُجّد الصديق بن يحي، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علوم التربية، 2017.
3. برهان رزيق، السلطة الادارية، ط 1، سوريا، 2016.
4. بن بوزيد خولة نسرين، شهادة ماستر، تخصص علم اجتماع، تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهدي، ام البواقي 2015.
5. جبيلي نسمة ولوقادي رشيدة ن ضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، مذكرة ماستر في علوم التربية، جامعة مُجّد الصديق بن يحي جيغل، 2017.
6. حميدة جرو، المهنة في التراث السوسيولوجي وعوامل تغير مكانتها، مخبر المسألة التربوية في الجزائر، جامعة بسكرة، 2018.
7. رحاب سمية وبوريطة فطيمة، أثر الضغوط المهنية على اداء المرأة العاملة، دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية قطب تاسوست جيغل، جامعة مُجّد الصديق بن يحي جيغل، مذكرة ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل، 2021.
8. زواري نوال، المدخل النظرية للتحليل مفهوم السلطة، اطروحة دكتوراه، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة مُجّد بوضياف المسيلة، 2015.
9. سمية بيبصار، الضغوط المهنية وعلاقتها بأداء معلمي المرحلة الثانوية، شهادة ماستر، تخصص علم اجتماع التربوي، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة مُجّد بوضياف المسيلة، 2015.
10. صليحة التومي، ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، دراسة ميدانية بالمقاطعة الثانية بالديبيلة، مذكرة ماستر في العلوم التربية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، قسم العلوم الاجتماعية، 2018.

11. عبد الله مُجَّد عبد الرحمن، النظرية الكلاسيكية في علم اجتماع، دار المعرفة الجامعية، كلية الادب، جامعة الاسكندرية، 2007.
12. علال دلال، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدراء الطور الابتدائي، شهادة ماستر، تخصص ادارة وتسيير في التربية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي، 2016.
13. غفل نعيمة، أثر الحوافز في تحسين اداء العاملين، شهادة ماستر، تخصص ادارة وحكامه محلية ن قسم العلوم السياسية، جامعة مسيلة، 2015.
14. فيساح جلول، حق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدي، مجلة افاق للعلوم، جامعة خميس مليانة . الجلفة، 2017.
15. كراجي فاطمة يخلف نورة، وجاءت هذه الدراسة بعنوان الضغوطات المهنية ومصادرها لدى معلمي الطور الابتدائي دراسة ميدانية بولاية، قسم العلوم الاجتماعية، علم النفس تنظيم والعمل، تيارت. 2021.
16. ليندة بن سهل، الحوافز وعلاقتها بالرضا الوظيفي، شهادة ماستر، تخصص علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ، جامعة مُجَّد خيضر . بسكرة ، 2014.
17. المكي باهي، أثر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية، شهادة ماستر، تخصص تربية حركية عند الطفل والمراهق، معهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة مُجَّد خيضر، بسكرة، 2016.

الملاحق

الملحق الأول: الاستبيان

جامعة الشهيد حمزة لخضر - الوادي -

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الاجتماعية

استمارة البحث الميداني

السلام عليكم:

يشرفني أن أضع بين أيديكم استمارة البحث الميداني ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر في علم اجتماع العمل والتنظيم والموسومة بواقع الضغوطات المهنية لدى المرأة العاملة في ولاية الوادي نرجو منكم التفضل بالإجابة عليها وذلك بوضع علامة (√) في الخانة المناسبة. نأمل أن تكون إجاباتكم إسهاما منكم في خدمة البحث العلمي. وأحيطكم علما أن المعلومات المدونة في الاستمارة لا تستعمل إلا في أغراض البحث العلمي.

شكرا على حسن تعاونكم

من إعداد الطالبتان: جدير شيماء، الضاوية طليبة

تحت إشراف الأستاذ: بلال بوترة

البيانات الشخصية:

العمر: من 25 إلى 30  30 إلى 45  من 45 إلى 55

الحالة الاجتماعية: عازب  متزوجة  طالقة  أرملة

الخبرة المهنية: من 05 إلى 10 سنوات  من 11 إلى 15 سنة

من 16 إلى 20 سنة

أبدا	أحيانا	دائما	السؤال	اقيم
			هل يناسبك جدول التوقيت الزمني للعمل؟	01
			راضية على طبيعة عملك.	02
			هل أنت راضية عن نقص فرص الترقية في مهنتك؟	03
			هل أنت راضية على علاقتك مع زملائك؟	04
			هل أنت راضية عن لوسائل البيداغوجية في المدرسة؟	05
			هل أنت راضية على أسلوب المشرف التربوي؟	06

			هل أنت مرتاحة في عملك؟	07
			هل انت متمسكة بمهنتك في ظل ضغوط العمل؟	08
			يؤمن لك عملك مركز اجتماعي جيد.	09
			هل تؤثر ضغوطاتك المهنية على اداك في العمل؟	10
			أعاني من كثرة الضوضاء في مكان عملي.	11
			أعاني من سوء الإضاءة والتهوية في مكان عملي.	12
			الأجر الذي أتلقيه يكفي احتياجي خلال الشهر.	13
			الراتب الذي أتقاضاه يتوافق مع الجهد الذي أبذله.	14
			احصل على اجازات.	15
			نظام توزيع النقاط في نهاية الشهر موزع حسب الكفاءة.	16
			الإدارة تقدم امتيازات وحوافز.	17
			تستفيد من التخفيضات في الرحلات الصيفية.	18
			تستفيد من التخفيضات في القطاع الصحي.	19
			تستفيد من التخفيضات في الأجهزة المنزلية.	20
			يتم تكريمك كل سنة من طرف مدير المدرسة؟ إذا كان الجواب دائما هل تشجعك هذه التكريمات على الرغبة في العمل؟ .....	21
			هل هناك صعوبة في التواصل بينك وبين مدير العمل؟	22
			هل يهتم المدير باحتياجاتك.	23
			هل يهتم المفتشين باحتياجاتك.	24
			عدم تقدير المدير لمجهودي المبذول.	25
			النقد المتكرر من قبل المدير ينعكس على طريقة تدريسي.	26
			يعدل المدير في معاملته بين المعلمات.	27
			يتيح لك مديرك الفرصة على التعبير على مشاكلك المهنية.	28
			يعجبني أسلوب الإدارة في التعامل مع العمال.	29

الملحق الثاني: المقابلة (دراسة استكشافية)

السؤال	لرقم
ماهي الصعوبات التي تواجهينها في التفاهم مع زملائك في العمل.	.
برايك التميز بينك وبين العاملات الاخريات في مجل العمل يؤثر على أداءك في مهنتك.	.
تجدين أوقات العمل مناسبة لك كونك امرأة ولديك مسؤوليات اخرى.	.
كيف تتعاملين مع القوانين واللوائح الادارية المتعلقة بالعمل.	.
ما رأيك بالخطط والبرامج التي تضعها الدارة.	.
برأيك ادارة المدرسة تتطلب منك جهد أكبر من طاقتك.	.
تتدخل ادارة المدرسة في عملك بسبب لك صعوبة في التواصل مع التلاميذ.	.
تحمك الادارة المسؤولية الكاملة في تراجع وضعف مستوى التلاميذ.	.
كيف يتعامل معك مدير العمل.	.
كيف تستطيعين الحفاظ على تركيزك أثناء الشرح مع ضوضاء التلاميذ.	0
كون بيئة مختلطة يزورها أشخاص من كافة المجتمع كلمينا على الصعوبات التي تتلقينها اثناء ممارسة المهنة.	1

