

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur  
et de la Recherche Scientifique  
Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -  
Tasdawit Akli Muḥend Ulḥağ - Tubirett -  
Faculté des Sciences Sociales et Humaines



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة أكلي محمد أولحاج  
- البويرة -  
كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

قسم علم الاجتماع

الضغوطات المهنية في المجال التربوي وتأثيره على الأدوار الأسرية  
للمرأة العاملة  
دراسة ميدانية لعينة من النساء العاملات في المؤسسة التربوية  
متوسطة سليمان سميلي (البويرة)  
- فترة (ماي-جوان 2022) -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الدكتورة:

نيار نعيمة

إعداد الطالبتين:

- منصوري وردة

- قبيلي حسينة

السنة الجامعية

2022/2021

## شكر وتقدير

إلهي الذي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك.. ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك.. ولا تطيب الجنة إلا برويتك.

## فلك الحمد والشكر

في نهاية هذا المشوار نتقدم بشكر والعرفان إلى كهوف المعرفة ولواء العلم إلى من أشعل دروب عملنا وإلى من حقق على المنابر وأعطى فكره لينير دربنا إلى كل الأساتذة الكرام من الطور الابتدائي إلى الجامعة.

إنه لمن دواعي مبدأ الإخلاص والإمتنان أن نتقدم بشكرنا الجزيل و الإحترام الكبير إلى أستاذتنا التي غمرتنا بفضلها وأخلاقها " نيار نعيمة " على نصائحها وتوجيهاتها القيمة على هذا العمل فجزاها الله عنا كل خير.

إلى جميع من ساهم أو عمل أو شارك في إنجاز هذا العمل المتواضع لكم كل الشكر والتقدير.

## الإهداء

أهدي ثمرة جهودي المتواضع

إلى الشمعة التي أنارت دروب حياتي، إلى مصدر الحب والحنان التي الجنة تحت أقدامها

أمي الغالية الحنونة

أهدي هذا النجاح إلى أبي الغالي، رحمه الله وجعل مثواه الفردوس الأعلى وأسكنه فسيح

جنانه

إلى من كان سندا لي في الحياة، جوهر حياتي وبهجتي ونبض الحب في قلبي

أختي وإبنها "إسلام" الكتكوت الغالي، وإخواتي الغاليين وأبناءهم

إلى كل الأصدقاء والأحباب، إلى جميع الأهل و الأقارب من قريب أو من بعيد.

منصوري وردة

## الإهداء

الحمد لله والشكر على جزيل نعمه ووافر عطائه وله الفضل على أحاسينه ومنه أما بعد:

أهدي ثمرة عملي هذا إلى التي جعل الله الجنة تحت أقدامها والتي لا تسعها كل عبارات الحب والاحترام والتقدير أُمي ثم أُمي ثم أُمي، التي هيا شمس حياتي الدافئة التي احتضنتني أشعتها نطفة في أحشائها ورعتني وحنّت علي فكانت ينبوعا للحنان.

إلى سر وجودي ومصدر سعادتي ونجاحي إلى من أهداني الحرية وتركني على دربي العلم طليقة منحني الثقة وعلمني أن أضع مجدي وأقتحم العقبات فكان في مسيرتي الرفيق، بالصمت علمني وبالنظرات أفهمني.

إلى القمر الذي أنار دربي في الليالي الحالكات إلى أحلى وأروع أب في الدنيا إليك أبي الغالي.

إلى الروح الطاهرة إلى الحبيب والغالي جدي رحمه الله وأسأل الله أن يتغمد روحه الجنة. إلى الذي أحترمه وأقدره الذي كان خير السند أخي فاتح، شكرا لك سندي ومسندي وإتكائي والظهر الذي لا يميل، ممتنة أنا لوجودك في حياتي ومحظوظة فيك جدا.

إلى من تزرعت وكبرت معهم وتقاسمت معهم الحياة إخوتي الأعزاء عبد الرحيم ورايح، إلى أختي الكبيرة نعيمة وأبنائها صهيب، أسامة، محمد وإسحاق، إلى أختي سميرة التي دعمتني في مسيرتي الدراسية وبناتها صفاء وحنان، إلى أختي صبرينة وثمره زواجها أحمد ومهدي، إلى زوجة أخي وبراعم البيت وفرحته ريان ومريم الكتكوتة

إلى اليد التي أمسك بها عند ضعفي، إلى أروع وأرقى إنسانتين في الحياة أخواتي الويزة وسمية الغاليتين حفظكما الله ووفقكم في حياتكم ومشاركم الدراسي.

قبيلي حسينة

## فهرس المحتوى

	كلمة الشكر
	إهداء
	فهرس المحتوى
أ	مقدمة
<b>الباب الأول الإطار المنهجي والنظري للبحث</b> <b>الفصل الأول الإطار المنهجي</b>	
03	1_أسباب إختيار الموضوع
03	2- أهداف الدراسة
04	3- أهمية الدراسة
04	4- إشكالية الدراسة
08	5- فرضيات الدراسة
09	6_ تحديد المفاهيم
10	7_ منهج البحث وأدواته
12	8_ العينة
12	9_ الدراسات السابقة
15	10_ المقاربة النظرية

الفصل الثاني: تطور عمل المرأة وأثاره في الجزائر	
17	تمهيد
18	1- مفهوم العمل:
18	2_ التطور التاريخي لعمل المرأة
21	3- نظريات عمل المرأة
23	4_ أسباب إختيار المرأة للمجال التربوي
23	5_ دوافع خروج المرأة للعمل
26	6_ أثار عمل المرأة
27	خلاصة
الفصل الثالث: الضغوطات المهنية في المجال التربوي	
29	تمهيد
30	1_ تعريف ضغوط العمل
31	2_ أنواع ضغوط العمل
32	3_ مراحل ضغوط العمل
33	4_ عناصر ضغوط العمل
34	5_ مصادر ضغوط العمل
35	6_ الضغوطات التي تواجه المرأة

36	7_ الضغوطات التي تواجه الأساتذة والمعلمين
37	8_ تاريخ التعليم في الجزائر
39	9- أثار ضغوط العمل
41	خلاصة
	<b>الباب الثاني: الإطار الميداني</b> <b>الفصل الرابع: تحديد خصائص العينة</b>
43	تمهيد
44	مجالات الدراسة
50	إستنتاج
	<b>الفصل الخامس: ساعات العمل اليومية وتأثيرها على قيام المرأة بواجباتها</b> <b>الأسرية</b>
52	1 تحليل البيانات
63	الإستنتاج
	<b>الفصل السادس: التحضير اليومي وزيارات التفتيش وتأثيرها على أداء المرأة</b> <b>لواجباتها الأسرية</b>
65	1 تحليل البيانات
81	الأسنتنتاج

82	الأستنتاج العام
85	الخاتمة
87	المراجع
91	الملاحق



الرقم	الجدول	الصفحة
01	يمثل توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير السن	45
02	يمثل توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي	45
03	يمثل توزيع أفراد العينة لنوع منصب العمل	46
04	يمثل توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الأقدمية في العمل	46
05	يمثل توزيع أفراد العينة لمتغير عدد الأطفال	47
06	يمثل توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للزوج	47
07	يمثل توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير مهنة الزوج	48
08	يمثل توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير نوع السكن	48
09	يمثل توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير رعاية الأبناء	49
10	علاقة دوافع الخروج للعمل بالمستوى التعليمي	52
11	علاقة صعوبة رعاية الأبناء مع ساعات العمل اليومية	53
12	مواجهة صعوبات بالقيام بالأعمال المنزلية	54
13	توزيع أفراد العينة تبعاً للمشكلات التي تواجهها في العمل وتأثيره على عملهن.	55
14	علاقة الخلافات الأسرية بساعات العمل اليومية	56
15	توزيع أفراد العينة حسب استقرار حياتهم وعلاقته بضغط العمل	57
16	تنظيم الأمور الشخصية الأسرية ودورها في إنشاء الخلافات الأسرية	58
17	توزيع أفراد العينة حسب ضغوط العمل وتأثيره على المنصب	60
18	توزيع أفراد العينة حسب الضغوط في العمل وتأثيره على الأعمال المنزلية	61
19	توزيع أفراد العينة حسب تأثير تحضير الدروس على رعاية الأبناء	65
20	توزيع أفراد العينة حسب تناسب ساعات العمل بالتوفيق بين الأدوار	66
21	توزيع أفراد العينة حسب التوفيق بين الأدوار وتأثيره على المنصب	67
22	توزيع أفراد العينة حسب تحمل المسؤولية وتأثيره على استقرار حياتها	68

69	توزيع أفراد العينة حسب الصعوبات التي تواجهها في فترة الامتحانات وتأثيرها على أعمالها المنزلية	23
70	توزيع أفراد العينة حسب توفر وسائل المواصلات وعلاقتها بنوع السكن	24
71	توزيع أفراد العينة حسب تأثير الامتحانات على رعاية الأبناء	25
72	توزيع أفراد العينة حسب مشكلات المواصلات وعلاقته بتغيير المهنة	26
73	توزيع أفراد العينة حسب الضغوطات التي يواجهونها أثناء زيارات التفتيش وعلاقته بالصعوبات التي يواجهونها في العمل	27
75	مساعدة النظام التربوي ودوره في المنصب الذي تشغله	28
76	مدى مساعدة النظام التربوي على توفيق بين الأدوار	29
77	علاقة تغيير المهنة بالمنصب الذي تشغله	30
78	علاقة تحقيق الرضا الشخصي في العمل وتأثيره على استقرار الحياة	31
79	عدم تغيير المهنة ودورها في الرضا الشخصي	32
80	التوقف عن العمل وتأثيره على المنصب	33

مقدمة

## المقدمة:

أدى خروج المرأة للعمل إلى حدوث تغييرات بنيوية وطبقية في الأسرة وهذه التغييرات امتدت لتصل إلى العالم والمحيط الخاص بها، فخروجها إلى العمل ترتب عليه نتائج كثيرة تمثلت في إتساع نطاق أدوارها الأسرية منها وكذا الإجتماعية بعد إطلاعها على مسؤولياتها التي كانت من قبل مقتصرة على عمل الرجل بإعتباره عمود البيت، بالإضافة إلى ذلك تأثرت المرأة نفسيا وإجتماعيا، فكثيرا ما تجد نفسها أمام إختيارات في غاية الصعوبة فيما ترغب في تحقيقه لشخصها، مما يصعب عليها تحقيقه نظرا لوضعها الأسري، فأسرتها بحاجة لتواجدها ورعايتها، فنجد المرأة الأم نفسها في خيار صعب تحاول تحقيق التوازن بين واجباتها الأسرية ومتطلبات العمل الخارجي، لأن عملها القائم على الصراع بينة أدوارها نتج عنه ما يسمى بالضغوط المهنية بين ما هو أسري وتأدية دورها كمرربة أجيال أو مجال آخر، وهذه الضغوط أثرت بشكل كبير عليها وعلى أسرتها وكذا على عملها، وعليه فقد خصت الدراسة الموسومة بعنوان الضغوطات المهنية في المجال التربوي وتأثيره على الأدوار الأسرية للمرأة العاملة، وبدراسة تأثير الضغوطات المهنية التي تواجه المرأة العاملة على القيام بأدوارها الأسرية، حيث قسمنا هذا البحث إلى بابين الأول يشمل الإطار المنهجي والإطار النظري ويحتوي على ثلاثة فصول حاولنا من خلالها الإجابة على التساؤلات التي طرحناها، حيث يتضمن الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة ويتمحور حول أسباب إختيار الموضوع، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، إشكالية الدراسة وفرضيات الدراسة، تحديد المفاهيم، منهج البحث وأدواته، المقاربة النظرية و الدراسات السابقة.

وتضمن الفصل الثاني لمحة عن العمل، وعلى التطور التاريخي لعمل المرأة، النظريات المفسرة لعمل المرأة، وأسباب إختيارها للمجال التربوي، ودوافع خروجها للعمل، وأثار خروجها للعمل على الأطفال وعلى العلاقات الأسرية.

ثم الفصل الثالث كان مخصصا للإطلاع على مفهوم الضغوط المهنية، أنواع الضغوط المهنية، مراحل الضغوط المهنية، عناصر الضغوط المهنية، مصادر الضغوط المهنية، الضغوط المهنية التي تواجه المرأة العاملة، الضغوط المهنية التي تواجه الأساتذة والمعلمين، وتطور التعليم في الجزائر وأيضا آثار الضغوط المهنية.

في حين أن الباب الثاني يتناول الإطار الميداني لدراسة، حيث إفتتحنا هذا الباب بالفصل الرابع و الذي تناولنا فيه، مجالات الدراسة وخصائص العينة.

أما الفصل الخامس فعالجنا فيه معطيات الفرضية الأولى والمتمحورة حول تأثير الضغوطات المهنية التي تواجه المرأة العاملة على قيامها بأدوارها الأسرية.

حيث تصمن الفصل السادس معطيات الفرضية الثانية التي تتمحور حول التحضير اليومي وزيارات التفتيش يؤثرعلى أداء المرأة الأدوارها الأسرية.

# الباب الأول

الإطار المنهجي والنظري للدراسة

## الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1\_ أسباب إختيار الموضوع.

2- أهداف الدراسة.

3- أهمية الدراسة.

4- إشكالية الدراسة.

5- فرضيات الدراسة.

6\_ تحديد المفاهيم.

7\_ منهج البحث وأدواته

8\_ العينة.

9\_ الدراسات السابقة.

10\_ المقاربة النظرية.

## 1- أسباب إختيار الموضوع:

ككل بحث لا ينطلق من الصدفة بقدر ما تكون هناك أسباب تدفع الباحث لمعالجة أهم القضايا التي

يريد دراستها للكشف عن العلاقة الموجودة بينها، لهذا فإن هناك أسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

### 1-1 الأسباب الذاتية:

- الرغبة في المعرفة و البحث عن كل ماله علاقة بالمرأة وكل ما يعيق عمل المرأة.

- معاناة عدة نساء عاملات، فيما يخص التوفيق بين المنزل والعمل.

### 1-2 الأسباب الموضوعية:

- معرفة الضغوطات التي تواجه المرأة العاملة في المجال التربوي وتأثيره على الأدوار الأسرية.

- إلقاء الضوء على ضرورة الإهتمام بالمرأة كمورد بشري منتج نظرا لدورها في تحقيق التنمية داخل المجتمع.

- معرفة الإنعكاس السلبي لهذه الضغوطات التي تواجه المرأة في المؤسسة من جهة والمحيط الإجتماعي من جهة أخرى، وأهم من ذلك الإنعكاس السلبي على المرأة.

- تسليط الضوء على أكبر الضغوطات التي تؤثر على المرأة العاملة سواء على الأدوار الأسرية أو الإجتماعية.

## 2- أهداف الدراسة:

من منطلق الوقوف على واقع المرأة العاملة ومحاولة تفسير ما هو كائن فإن الهدف من دراستنا

هذه هو الإطلاع بشكل علمي على ظاهرة المرأة العاملة ومعرفة مختلف الضغوطات التي تؤثر على الأدوار الأسرية و الإجتماعية.

- حيث لا يوجد بحث أو دراسة بدون هدف أو غاية وهذه الدراسة تهدف لمعرفة نوع الضغوط التي تواجه المرأة في مجال العمل.



- أهم الصعوبات و المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل.
- الآثار التي تعود على المرأة العاملة نتيجة خروجها إلى العمل.
- الكشف على مدى أهمية المرأة في مجال العمل.
- الوقوف على أهم المعوقات والمشاكل التي تؤثر على الأدوار الأسرية للمرأة العاملة.

### 3- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في :

- \_ كون المرأة العاملة جزء لا يتجزأ من المجتمع فقد إستطاعت التوفيق وتحمل مسؤولياتها في مكان عملها و الإهتمام ببيتها وأسرتها.
- \_ تعتبر هذه الدراسة بمثابة تحليل سوسيولوجي لوضعية المرأة العاملة والظروف والمسؤوليات التي تتحملها في العمل والأسرة، محاولة إبراز مكانتها الإجتماعية كفاعلة إجتماعية تؤثر على المجتمع.
- \_ التعرف على الضغوط التي تعاني منها المرأة العاملة.
- \_ وتقيد هذه الدراسة في التعرف على أنواع الضغوطات التي تعاني منها المرأة العاملة وأخذ هذه الضغوطات بعين الإعتبار .

### 4- إشكالية الدراسة:

العمل هو الجهد الذي يبذله الفرد مقابل ممارسة نشاط أو وظيفة يتلقى من خلالها تكوين ويكتسب مهارات وخبرات، يقترن بأجر مقابل الجهد المبذول ويمارسه كلا الجنسين "العمل ظاهرة إجتماعية شاملة على عبارة عالم الاجتماع والأنثربولوجيا مارسال موس(1950-1972) ذات أبعاد متعددة منها بيولوجي المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل ومنها نفسي ذو الصلة الوثيقة بشبكة العلاقات الإجتماعية التي تنسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل، ويمثل العمل قاسما مشتركا بين جميع البشر فهو بمثابة عملية ديناميكية تتجز بين الإنسان والطبيعة، ويتم تحقيقها عبر إستخدام

تقنية، وهو يمثل بذلك جملة من النشاطات ذات الأهداف الإجرائية ينفذها الإنسان على المادة بواسطة عقله ويديه عبر استخدام الآلة، وتساهم تلك المجموعة من الأنشطة المنفذة بدورها في تطوير أوضاع الإنسان<sup>1</sup>. العمل ذو بعدين البيولوجي والنفسي يجمع بين جميع البشر داخله وينفذه بواسطة عقله ويديه عن طريق استخدام الآلة.

تاريخيا تطور العمل "مع بداية العهود الأولى للصناعة، فكانت هذه المرحلة في بدايتها ترتبط باستخدام الآلة ويضم ورشات العمل والذي عرف في البداية في بريطانيا فكانت بمثابة مؤسسة صناعية فالعمال في هذه المرحلة كان أغلبهم من النساء والأطفال، بينما كان الرجال يضطلعون في الغالب بمهام المراقبة والصناعة أما المرحلة الثانية تحولت نحو الإنتاج الكمي الكبير فظاهرة العمل لم تعد مقصورة على الآلة، فتميزت بظهور المصانع الكبرى و إنتشارها، وتعتبر المرحلة الثالثة مرحلة ما بعد الصناعة وهي التي اختلفت فيها طبيعة المؤسسة والعمل عن المرحلة السابقة تمتاز بالهيكلية والتوزيع وهو ما جعل المؤسسة تشهد تحولات جذرية بفعل الكمبيوتر والثورة المعلوماتية<sup>2</sup>. العمل في البداية كان مرتبط بالآلة وتطور وأصبح لا يقتصر فقط على الآلة، بل ظهرت مصانع كبرى وإنتشرت وفي المرحلة الأخيرة ظهرت الثورة المعلوماتية بفضل الكمبيوتر.

العمل يضم كلا الجنسين المرأة والرجل معا، ولكن عمل المرأة تطور تاريخيا "لقد ظهر عمل المرأة مع الثورة الصناعية حيث خرجت المرأة للعمل من أجل إعالة نفسها فلقد إشتغلت في المصانع لساعات طويلة وبأجر زهيد، أقل من الرجل وفي نهاية القرن الثامن عشر سنة 1789 جاءت الثورة الفرنسية تعلن عن حقوق الإنسان فأعطت للمرأة حقوقها وفتحت أمامها أبوابا للتعليم وبعد نهاية الحرب العالمية الثانية (1939-1946) ظهرت الثورة النسائية فإستخدمت المرأة في أوروبا وأمريكا حقها في الإضراب

<sup>1</sup> عائشة تايب. النوع وعلم إجتماع العمل والمؤسسة. ط1. منظمة المرأة العربية. مصر، القاهرة، 2011. ص 15 .

<sup>2</sup> نفس المرجع . ص 19 .

والتظاهرات والصحافة من أجل المطالبة بحقها، في الإنتخاب، حتى حققت بعض من مطالبها فكانت أول حركة نسائية لتحرير المرأة في إنجلترا سنة 1903، وكانت من بين مطالبها المساواة بينها وبين الرجل والسماح لها بالعمل الليلي، مع تخفيض ساعات العمل الطويلة.<sup>1</sup> لم تكن تملك أدنى الحقوق حتى ظهرت الثورة النسائية وأصبحت المرأة تستطيع المطالبة بجميع حقوقها.

تطور تاريخيا عمل المرأة في الجزائر حيث "كان المجتمع الجزائري في فترة الإستعمار مجتمعا زراعيا رعويا، مارست المرأة في ظل هذا النمط الإنتاجي أعمالا منزلية مختلفة وشاقة، فعملت إلى جانب عملها البيتي ورعاية أطفالها، في الرعي والزراعة، إن عمل المرأة المأجور في الريف كان يقتصر على الحرف التقليدية والزراعية وتنظيف البيوت بسبب ضعف مستواها التعليمي وقلة إمكانياتها ومهاراتها، أما عمل المرأة في المدينة كانت تحول بيتها إلى ورشة عمل لأنها كانت أسيرة العادات والتقاليد جعلتها لا تغادر المنزل كل هذه الأعمال التي كانت تقوم بها داخل المنزل لتتقاضى عليها أجر تساهم به في مصاريف البيت، ورغم هذا الدور الإقتصادي الذي كانت تقوم به إلا أن المجتمع لم يعترف به لأن الرجل هو الذي يملك القدرة الإقتصادية"<sup>2</sup>. كان للمرأة في فترة الإستعمار دورا هاما إلا أن المجتمع لم يعترف به. وبعد الإستقلال الجزائر "كان من أولويات السلطة الحاكمة إعادة بناء مؤسسات الدولة، وأعطت أهمية متميزة للمؤسسات التعليمية من أجل تمكين جميع المواطنين من التعلم من دون التمييز بين الذكور والإناث، ورغم ضعف التحاق الإناث بالمدارس في السنوات الأولى للإستقلال، بحكم العوامل الإجتماعية والثقافية، إلا أن زيادة وعي المجتمع بأهمية تعليم المرأة وتحسين الظروف الإجتماعية والإقتصادية، ساهمت في تزايد تدرس المرأة، هذا العامل لعب دورا رئيسيا في إكتساب المرأة مستوى تعليمي منحها

<sup>1</sup> الصادق عثمان، العقبي الأزهر. عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في علم الإجتماع، تخصص علم الإجتماع التنظيم. جامعة بسكرة. سنة 2013-2014. ص48.

<sup>2</sup> مناد لطيفة، صغيري فوزية. واقع العمل النسوي في الجزائر. كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية. جامعة تلمسان (الجزائر). العدد 29. 2017. ص258.

مكانة إجتماعية، خولتها تولي مناصب عمل مهمة<sup>1</sup>. بعد الإستقلال منحت للمرأة مكانة مثلها مثل الرجل فأصبحت تتولى مناصب مهمة.

لقد أوضح الباحثون أن هناك عدة أسباب أدت بالمرأة للخروج إلى العمل "وهناك من يرجعها إلى الدافع الإقتصادي وهو حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها أو حاجة الأسرة للإعتماد على دخل المرأة ولقد قلت قيمة هذا الدافع تدريجيا بإزدياد فرص التعليم وبتساع عدد المشتغلات وكذلك بالتغير الذي حدث في مفهوم دور المرأة، وللعمل أهمية كبيرة في حياة المرأة حيث أن الأسرة لا يمكنها أن تستغني عن عمل المرأة حيث أنه يساعد في رفع المستوى الإقتصادي والثقافي للأسرة، فقد يكون الدافع للعمل الوصول إلى أرقى من حيث التعليم أو تحقيق بعض الكماليات أو من أجل الوصول إلى مكانة إجتماعية أرقى، وهناك دوافع أخرى تدفع بالمرأة للخروج إلى العمل فهناك من يرجعها إلى النشاط الصناعي وهناك من يرجعها إلى دوافع التحصيل و الإستمتاع بالعمل مع الرغبة في تقدير الذات، هناك دافع الرغبة في صحة الآخرين وإشباع الحاجات الإجتماعية.<sup>2</sup> من الأسباب التي دفعت بالمرأة إلى الخروج لميدان العمل هي الحاجة المادية من أجل إعالة عائلتها وأيضاً الضجر من الروتين المنزلي والطموح من أجل إثبات ذاتها.

ومن نتائج خروج المرأة للعمل "أصبح صوتها مسموعاً وأيضاً ساهم عمل المرأة في التنوع الإقتصادي وزيادة الناتج المحلي، كما يساهم كذلك في تساوي الدخل بينها وبين الرجل"<sup>3</sup> حققت المرأة مكانة إجتماعية في المجتمع، ومن هذا المنطلق ظهرت عدة دراسات حول عمل المرأة تقوم على "أساس الاعتراف بالإختلاف وتعددية والتنوع بإعتباره نتائج التشكيل الثقافي لأدوار الأنوثة والذكورة، وأداة لتحليل الظاهرة الإجتماعية ويحتل فكر العمل النسوي مساحة تجمع بين التحليل الثقافي والفعل السياسي بحيث يميل

<sup>1</sup> مرجع سبق ذكره.

<sup>2</sup> محامدية إيمان، بوطوطن سليمة. المرأة العاملة والعلاقات الأسرية. كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية. ملتقى وطني حول الإتصال وجود الحياة الأسرية. قسم العلوم الإجتماعية. 2013. ص 2، ص 3.

<sup>3</sup> [https:// www .Annajah.net](https://www.Annajah.net).

لتأكيد خصوصية التجربة النسائية في إطار المواطنة والعمل على تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين النساء والرجال<sup>1</sup> هذه الدراسات تناولت المساواة بين كلا الجنسين في تكافؤ الفرص.

كما واجهت المرأة ضغوطات ومشاكل في ميدان العمل "وهي الضغوط الناتجة عن طبيعة الوظيفة التي يؤديها الفرد من حيث مسؤولياتها وأعبائها وأهميتها وعلاقتها بالوظائف الأخرى، والدور الذي يلعبه صاحب الوظيفة وخصائص هذا الدور"<sup>2</sup>. الإنسان منذ وجوده في الحياة وهو يعيش ضغوطات متعددة. وعمل المرأة خارج المنزل تترتب عنه ضغوطات تجعل المرأة دائماً تحاول التوفيق بين أدوارها الأسرية والمهنية وإنطلاقاً من كل ما تقدم نطرح التساؤلات التالية، هل تؤثر الضغوطات المهنية التي تواجهها المرأة في ميدان العمل على أدوارها الأسرية ؟

### الأسئلة الفرعية:

-هل تؤثر ساعات العمل الطويلة على أداء المرأة لواجباتها الأسرية؟

-هل يؤثر تحضير اليومي لدروس وزيارات التفتيش على قيام المرأة بواجباتها الأسرية؟

### 5- الفرضيات:

#### 5-1: الفرضية العامة:

تؤثر ضغوطات المهنية التي تواجهها المرأة العاملة على القيام بأدوارها الأسرية.

#### 5-2: الفرضية الجزئية:

- تؤثر ساعات العمل الطويلة على قيام المرأة بأدوارها الأسرية.

- التحضير اليومي وزيارات التفتيش ويؤثران على أداء المرأة لأدوارها الأسرية.

<sup>1</sup> هالة كمال . النوع الاجتماعي (الجندر) . التنوع والخصوصية الثقافية . سنة 2013 . ص 17 .

<sup>2</sup> فاروق عبده، فليه، محمد ، عبد المجيد. السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسة التعليمية. دار المسيرة للنشر والتوزيع. ط1. عمان- الأردن. 2008. ص305.

## 6- تحديد المفاهيم والمصطلحات:

## 6-1: الضغوط المهنية:

الضغوط المهنية تشير إلى " مجموعة من المتغيرات النفسية والجسمية التي تحدث لدى الفرد من خلال ردود فعله عند مواجهته للمواقف المحيطة به، والتي تمثل تهديدا له، وضغوط العمل تظهر بعد تفاعل العاملين مع بعضهم البعض متأثرين بصفاتهم الشخصية، وبالأعمال التي يقومون بها، مما يحدث تغيرات تقودهم للانحراف عن الإلتزام بواجباتهم اليومية"<sup>1</sup>.

## التعريف الإجرائي:

الضغوط المهنية هي كل المثيرات التي تؤثر على الفرد في عمله أو في حياته، وهي تلك الضغوط التي تتعرض لها المرأة العاملة في المجال التربوي من ساعات عمل طويلة وزيارات التفتيش مما يزيد من حجم العمل وعدم قدرتها على الموازنة بين أدوارها الأسرية والمهنية.

## 6-2: المرأة العاملة:

إن ظاهرة خروج المرأة للعمل هي "ظاهرة جديدة على مجتمعنا بدأت تدريجيا في عشرينيات القرن الحالي، إلا أن إشتغالها مقابل أجر ظهر مؤخرا وقامت به المرأة كعمل مستقل عن الرجل"<sup>2</sup>.

## التعريف الإجرائي:

هي المرأة التي تزاوّل عمل معين خارج نطاق البيت الأسري وبالخصوص السلك التربوي التعليمي بشكل رسمي ومنظم مقابل أجر تنقضاه.

<sup>1</sup> - فاروق، عبده فليہ. السيد محمد، عبد المجيد. السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسة التعليمية. كلية التربية بدمياط. جامعة المنصورة. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. 12 أبريل 2012. ص 305.

<sup>2</sup> - كاميليا، عبد الفتاح. سيكولوجية المرأة العاملة. دار النهضة العربية. بيروت لبنان. 1984. ص 3.

### 6-3: التعليم (المجال التربوي):

"التعليم هو عملية تسهيل تفاعل المتعلم مع بيئته بهدف تحقيق النمو المعرفي، وذلك من خلال ما يقوم

به من بحث وتحليل وتركيب وقياس و إكتشاف وتحقيق الهدف الأساسي المتمثل في نمو الذكاء"<sup>1</sup>.

#### التعريف الإجرائي:

التعليم هو عملية يقوم بها المعلم وفق مجموعة من الأنشطة والتي تسمح له باختيار التلاميذ في

مستواهم الفكري والمعرفي عبر معالجة المعلومات التي يلقيها أثناء تلقينهم الدروس والمعلومات.

### 6-4: الأدوار الإجتماعية:

ويشير لفظ "الدور الإجتماعي إلى مجموعة من أنماط السلوك المتعارف عليها، أي حدا أدنى من نمط

سلوكي متوقع ومطلوب من أي إنسان داخل الجماعة"<sup>2</sup>.

#### التعريف الإجرائي:

الدور الإجتماعي هو مجموعة من الأدوار التي تؤديها المرأة العاملة إما في المنزل أو في العمل.

### 6-5 الأدوار المهنية:

أما الأدوار المهنية فهي المهام المسندة للمرأة في العمل، التي يجب إنجازها بدقة وفي الوقت المحدد.

### 7\_ منهج البحث وأدواته:

#### 7\_1 المنهج:

المنهج بشكل عام هو "الطريقة التي يسلكها الباحث للإجابة على الأسئلة التي تثيرها مشكلة موضوع

البحث، فعندما يواجه الإنسان العادي مشكلة، فإنه يبدأ في التفكير كيف حدثت هذه المشكلة، والمنهج هو

<sup>1</sup> حيدر حاتم، فالخ العجرش. التعليم الإلكتروني في المؤسسة التعليمية. ط1. دار الصفاء للنشر والتوزيع. عمان. 2018. ص18.

<sup>2</sup> العقي، الأزهر. المركز والأدوار الإجتماعية ومحدداتها الثقافية في النظام الأسري العربي. مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية. جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر). العدد 08. جوان 2012. ص82.

طريقة الحل"<sup>1</sup>. ولقد استعنا في دراستنا بالمنهج الكمي حيث يعتمد هذا المنهج "على القياس الكمي، أي على المتغيرات الكمية، وإثبات العلاقة كميًا وكيفيًا أو إحصائيًا، إن الأبحاث الكمية توفر إمكانية تعميم أكبر لنتائج البحث من الأبحاث الكيفية، كما أن بعض المشكلات البحثية أو مواضيع التي يريد الباحث أن يدرسها، لا يمكن أن تبحث إلا ضمن المنهج الكمي، كما في المسوح الاجتماعية و إستطلاعات الرأي."<sup>2</sup> يقوم المنهج الكمي على تأكيد الصلة بين المتغيرات الكمية والكيفية والإحصائية، من أجل تعميم نتائج البحث على الموضوع الذي يريد دراسته.

## 7\_2 أدوات جمع المعطيات:

### 7\_2\_1 الاستبيان:

هي أحد "أدوات جمع البيانات الشاملة، وتتكون على العديد من الأسئلة يقوم بها كل مشارك في عينة الدراسة بالإجابة عليها بنفسه دون مساعدة أو إستشارة أحد"<sup>3</sup>، ولقد تم توزيعه على عينة من النساء العاملات في المؤسسة التربوية (سليمان سميلي).

### 7\_2\_2 محاور الاستبيان: تم تقسيم الاستبيان إلى عدة محاور وهي:

1 محور البيانات الشخصية عدد أسئلة المحور (11\_1).

2 المحور الثاني الخاص بتأثير الضغوطات المهنية التي تواجه المرأة في ميدان العمل على أدوارها الأسرية (12\_28).

3 المحور الثالث الخاص بالتحضير اليومي وتأثير زيارات التفطيش على أداء المرأة لواجباتها الأسرية (29\_58).

<sup>1</sup> إبراض إبراهيم. المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية. دار الشروق للنشر والتوزيع. ط1 عمان الأردن . 2008 . ص63.

<sup>2</sup> غريب، ميرزا. يوسف، فخر الدين. يوسف، سلامة. مقدمة في مناهج البحث العلمي الإجتماعي. ط1. 2016. ص91 .

<sup>3</sup> أحمد، بدر . أصول البحث العلمي ومناهجه. دار المعارف. ط5 . القاهرة، مصر. 1989 ص237 .



## 8\_ العينة:

تعرف العينة "بأنها نموذجاً يشمل جانباً أو جزءاً من وحدات المجتمع الأصلي المعنى بالبحث تكون له بحيث تحمل صفات المشتركة، وهذا نموذجاً أو الجزء يغني الباحث عن دراسة كل الوحدات ومفردات المجتمع الأصلي، خاصة في حالة صعوبة أو إستحالة دراسة كل تلك الوحدات."<sup>1</sup> وبالتالي كان لازماً إختيار عينة بحثية ممثلة لهذا المجتمع، ولهذا تم إختيار العينة القصدية تسمى أيضاً العينة(العمدية) بكونها العينة الأنسب في مثل هذه الدراسات وتعرف بأنها "العينة العمدية التي يتم إختيارها لغرض معين أو قصد معين كونها تحقق أغراض الدراسة التي يقوم بها الباحث ينتقي الباحث الأفراد الذين هم من بين مفردات العينة على أساس عمدي، طبقاً لما يراه من سمات تتوفر في هذه المفردات، فمن أراد دراسة واقعة معينة أو قضية معينة يقصد الأشخاص ذوي العلاقة بتلك الواقعة أو القضية دون غيرها"<sup>2</sup>

أما عن حجم العينة تم إختيارها 35 عينة من النساء العاملات المتزوجات اللواتي لديهن أطفال، التعرف على الصعوبات والمشاكل والتي تؤثر على الأدوار الأسرية للمرأة العاملة في متوسطة سليمة سليمان لولاية البويرة ومتوسطة مامش سعيد بلدية عمر (البويرة) قرية الماجن.

## 9- الدراسات السابقة:

9-1: دراسة كاميليا عبد الفتاح 1984<sup>3</sup>

\_ تناولت الدراسة سيكولوجية المرأة العاملة:

\_ خروج المرأة للعمل من أجل تحقيق حاجاتها النفسية والاجتماعية والإقتصادية.

<sup>1</sup> عامر إبراهيم، قنديلجي، البحث العلمي وإستخدام مصادر المعلومات. دار البازوري العلمية. ط1. 1999. عمان- الأردن. ص137.

<sup>2</sup> عدنان، أحمد مسلم وآخرون. دليل الباحث في البحث الإجتماعي. دار النشر العبيكان، الرياض، ط1. 2011. ص80.

<sup>3</sup> كاميليا عبد الفتاح. سيكولوجية المرأة العاملة. دار النهضة العربية. بيروت لبنان. ط1. 2008. ص3.

فقد استخدمت الباحثة المنهج التجريبي وذلك بواسطة مجموعة تجريبية من العاملات بإستخدام الإستمارة وذلك لمعرفة أثر خروج المرأة للعمل على الأطفال ومدى إستجابة المجتمع لإشتغال المرأة .

\_ النتائج التي توصلت إليها الباحثة من خلال الدراسة .

المرأة العاملة دخلت ميدان حيث أنها تعمل في جميع المجالات من أجل إشباع حاجات إجتماعية نفسية والعمل يحقق لها الأمن الإقتصادي ويخفف من إحساسها بالتبعية بالنسبة للرجل، حيث أن عمل المرأة يؤدي إلى تغيير في نمط العلاقات الإنسانية بين الرجل والمرأة، فلقد إرتبط بوضوح بفكرة التكامل الأسري فهو يساعد على الإستقرار والنضج الإنفعالي للأطفال.

## 9-2:دراسة مليكة الحاج يوسف<sup>1</sup>

أثر عمل المرأة على تربية الأطفال

نوع الدراسة:دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع .

سنة الدراسة: 2002-2003

مكان الدراسة: مدينة الشارقة الجزائر

إشكالية الدراسة: تتمحور حول إنعكاسات المترتبة على الأطفال جراء خروجها للعمل .

تساؤلات الدراسة: ما أثر عمل الأم خارج المنزل على تربية الأطفال .

ما هي العوامل التي تجعل الأم العاملة غير قادرة على التوفيق بين العمل الخارجي و رعاية أطفالها.

فرضيات الدراسة:

-غياب الأم لمدة بسبب عملها يؤثر سلبا على أطفالها.

-الأم العاملة غالبا لا تستطيع التوفيق بين العمل الخارجي و رعاية الأطفال.

<sup>1</sup> مليكة الحاج، يوسف. أثر عمل المرأة على تربية الأطفال. دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع، تخصص علم الإجتماع التنظيم. جامعة الجزائر. 2003-2002.ص،ص،ص، ص. 06، 10، 14، 15.

-المنهج المتبع: هو المنهج الوصفي لوصف حالة الأم وهي تحاول الموازنة بين البيت ودورها الأسري والمهني.

العينة: إتمدت على مئة وعشرين عينة من المبحوثات في قطاع الوظيفي والقطاع الخاص.

### نتائج الدراسة :

\_مدة العمل الطويلة تؤثر سلبا على تربية أطفالها.

\_ إن عدم توفيق الأم العاملة بين عملها الخارجي والداخلي يعود إلى الأسباب الإجتماعية وليس الذاتية.

\_ إن المرأة العاملة لا تستطيع التوفيق بين عملها المهني ورعاية أطفالها وذلك لأنها تواجه ضغوطات

مختلفة تمنعها من تأدية رسالتها الفطرية تجاه أبناءها.

### 9\_3 التعقيب على الدراسات:

بعد الإطلاع على المعلومات التي تحتويها الدراسات السابقة التي تخدم موضوعنا فكلها إهتمت بدراسة

المرأة العاملة.

\_ أوجه التشابه: نجد أن الدراسات السابقة والدراسة الحالية كلها درست أثر خروج المرأة للعمل على

أطفالها.

\_ أوجه الإختلاف: ركزت الدراسات السابقة على خروج المرأة للعمل وإهتمت بإنعكاسات خروجها للعمل

على تربية الأطفال وأهملت دور المرأة في الأسرة.

\_ أوجه التقاطع: أن الدراسات السابقة والدراسة الحالية كلها تشترك في تأثير خروج المرأة للعمل على

أبنائها وأسرتها.

\_ إستفدنا من خلال هذه الدراسات أن خروج المرأة للعمل من أجل إشباع حاجاتها النفسية و الإجتماعية

والشعور بالإستقلالية عن الرجل، وأهم الضغوطات التي أثرت على أدوارها الأسرية والمهنية مما اثر على

رعايتها لأطفالها.

## 10\_ المقاربة النظرية:

في هذه المقاربة سنتطرق إلى الأفكار التي بنيت عليها هذه النظرية من خلال توضيح مفهومها و إبراز أهم مفاهيمها، ويتضح لنا أن مفهوم النوع الإجتماعي يقوم "على أساس من الإعتراف والإختلاف والتعددية والتنوع بإعتباره نتاج التشكيل الثقافي لأدوار الأوثة والذكورة، وبينما يعتبر النوع الإجتماعي الجندر أداة التحليل الظاهرة الإجتماعية، ويحتل الفكر والعمل النسوي مساحة تجمع بين التحليل الثقافي والفعل السياسي، بحيث تميل النساء إلى تأكيد خصوصية التجربة النسائية في إطار التنوع والتعددية الثقافية ومن هنا كانت التشريعات من أدوات تمكين النساء وتغيير الأعراف والممارسات التي تميز ضد النساء فركزت النساء في نضالهن على ترسيخ مبدأ المواطنة والعمل على تحقيق المساواة أو تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين النساء والرجال، دون التمييز في الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة أو الثروة أو المكانة الإجتماعية أو الأراء السياسية أو الإعاقة في كافة نصوص الدستور والقوانين مع ضمان تطبيقها على أرض الواقع من خلال آليات التراقي، تطبيق القوانين وترصد الإنتهاكات وتتصدى لها"<sup>1</sup>. تقوم هذه النظرية على أساس المساواة بين كلا الجنسين.

"وقد تجمعت جهود النساء سعياً إلى تأمين الحقوق الإجتماعية والإقتصادية والثقافية لجميع المواطنات والمواطنين، بما يكفل تحقيق العدالة الإجتماعية والكرامة الإنسانية بما في ذلك الحق في التعلم والعمل والرعاية الصحية الجيدة وفي التأمين الإجتماعي وفي بيئة صحية نظيفة مع وضع آليات لضمان الحصول على تلك الحقوق"<sup>2</sup>. لقد عملت النساء من أجل تأمين جميع حقوقها بما في ذلك حقها في العمل والتعليم.

<sup>1</sup> هالة كمال . النوع الإجتماعي (الجندر): التنوع الثقافي والخصوصية الثقافية. مصر ، القاهرة. 2013. ص.2.

<sup>2</sup> نفس المرجع. ص 17 .

## الفصل الثاني: تطور عمل المرأة وأثره في الجزائر

تمهيد.

1 مفهوم العمل.

2 التطور التاريخي لعمل المرأة.

3 نظريات عمل المرأة.

4 أسباب إختيار المرأة للمجال التربوي.

5 دوافع خروج المرأة للعمل.

6 أثار عمل المرأة.

خلاصة.

تمهيد:

أصبح عمل المرأة في وقتنا الحالي ضرورة لا بد منها، ففي القديم كان عملها يقتصر على العمل في المنزل والعمل الزراعي، و بفضل الثورة الصناعية أصبحت المرأة تستطيع المطالبة بجميع حقوقها ومشاركتها للرجل في العمل من أجل إعالة أسرتها، وفي هذا الفصل سنتطرق إلى عمل المرأة من خلال التحدث عن التطور التاريخي لعمل المرأة وأهم النظريات التي فسرت عمل المرأة، وبيان أسباب إختيار المرأة للمجال التربوي، دوافع خروج المرأة للعمل، وأثار خروجها للعمل.

## 1- مفهوم العمل:

العمل هو عبارة "عن نشاط عضلي وفكري يبذله الإنسان بطريقة واعية وهادفة لتحقيق أهداف عاجلة أو أجلّة تكون ذات محتوى فردي أو إجتماعي"<sup>1</sup>. العمل هو أي نشاط يبذله الإنسان من أجل تحقيق أهداف معينة، ويعرف أيضا على أن "العمل سواء كان بأجر أو بدون أجر يعني تنفيذ مجموعة من المهام تتطلب بذل الجهد العضلي بغرض إنتاج سلعة أو خدمة لتلبية الإحتياجات."<sup>2</sup> يتطلب العمل القيام بمجهود عضلي لأجل الحصول على الخدمة والإنتاج المطلوب لتحقيق الإكتفاء سواء مقابل أجر أو بدون أجر.

## 2\_ التطور التاريخي لعمل المرأة:

## 2-1 عمل المرأة في أمريكا (الووم أ):

عرف عمل المرأة الأمريكية تطورا "حيث كان يقتصر على أمور التدبير المنزلي، حيث حدثت أمور هامة أدت إلى مشاركة النساء في الإقتصاد القومي وذلك بممارسة العمل المأجور، وهذا بدافع سد الإحتياجات المادية لأسرهن، ومع بداية الحرب العالمية الثانية وما أفرزته من مظاهر، بدأت نسبة العاملات الأجيرات في التزايد كما كان أيضا لنمو الصناعي والحضاري أثر في الزيادة من القوة العاملة النسوية، والواقع أنه عندما ظهرت المصانع لأول مرة في الأرض الأمريكية في نيوانجلاند في القرن 19، و العمل في قطاع النسيج سرعان ما إتسم في المصانع على أنه يلاءم بصفة خاصة النساء وهكذا بدأت تظهر مشاركة النساء في مجالات عديدة من المهن، بيدون أن التطورات في نسبة النساء العاملات مرتبطة بتطور الحياة الإجتماعية التي تعطي فرصا كثيرة لعمل النساء خارج بيوتهن، منها توفير

<sup>1</sup> باشيخ، أسماء. المرجعية الشعبية ودورها في تنظيم عمل الرقاة في المجتمع الجزائري. أطروحة لنيل شهادة اكتوراه علوم في علم الاجتماع. تخصص علم الاجتماع التنظيم. جامعة باتنة. 2016-2017. ص 47.

<sup>2</sup> نفس المرجع. ص 47.

مؤسسات تربية تساعد العاملات.<sup>1</sup> بعد أن كان عمل المرأة يقتصر على عملها المنزلي والعمل على سد إحتياجات أسرتها تطور بعد الحرب العالمية الثاني ليصبح لها الحق في المشاركة في جميع مجالات العمل .

## 2-2: عمل المرأة في أوروبا:

تطور عمل المرأة في أوروبا "أعتبر المحللون أن لثورة الصناعية ولظهور الرأسمالية الصناعية دورا أساسيا في خروج المرأة للعمل المأجور و من ثم باشرت النساء بقوة في العمل الصناعي، حين إندلعت الحرب العالمية الأولى ساهمت المرأة الفرنسية في العمل، وبهذا تولت معظم النساء أمور كسب عيشهن بأنفسهن وهذا ما حدث أيضا في ألمانيا، إلا أن هذه الأخيرة عرفت نقصا فيما بعد في نسبة اليد العاملة النسوية نتيجة ظهور الحركة النازية الألمانية بعودة النساء إلى المنزل، وترك الأعمال الخارجية مستندة في دعوتها إلى أن عمل المرأة أدى إلى نقص في عدد الأطفال، وفي هذا الصدد قال هيلترا أن عمل المرأة هو زوجها وبيتها.<sup>2</sup> لقد ظهر عمل المرأة مع الثورة الصناعية وأصبحت النساء تعمل من أجل كسب قوت عيشهم بأنفسهن ولكن في ألمانيا ومع ظهور الحركة النازية مكان على النساء سوى التخلي عن العمل والعود إلى منازلهن وتربية أطفالهن.

## 2\_3 تطور عمل المرأة في روسيا:

عرف عمل المرأة تطورا في روسيا، " كما إستطاعت المرأة الروسية هي الأخرى أن تتقلد بعض الوظائف بداية من سنة 1917، بحيث كان النظام الروسي يشجع النساء على مزاوله المهن المأجورة مع إعطائهن حق تقاضي الأجر في فترات الحمل والرضاعة، الأمر الذي أدى إلى إرتفاع نسبة النساء

<sup>1</sup> مليكة، الحاج يوسف. أثر عمل الأم على تربية أطفالها. رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع. تخصص علم الإحتتماع التنظيم. الشارقة. 2002-2003. ص36 .

<sup>2</sup> - نفس المرجع. ص37 .



العاملات خارج الإطار المنزلي.<sup>1</sup> إن تشجيع النظام الروسي للبيد العاملة أدى إلى إرتفاع نسبة النساء العاملات.

## 2\_4 - عمل المرأة في الجزائر:

### 2\_4\_1 عمل المرأة في الجزائر في فترة الإستعمار:

لعبت المرأة الجزائرية دورا كبيرا وهاما في فترة الإستعمار "حيث تمكنت من أن تحظى بمركز جيد بالنسبة لأخواتها في العديد من بلدان العالم العربي وخاصة بالنسبة للمرأة في دول الخليج العربي، وقد لعبت الحرب التحريرية المجيدة لأعوام 1954-1962 دورا هاما في كسر الطوق المفروض عليها، و الطبيعي أن السياسة الاستعمارية الفرنسية كانت عامل بالنسبة لدور المرأة فقد كان المعمرون الفرنسيون يميزون كبقية دول العالم الرأسمالي بين عمل المرأة وعمل الرجل ولهذا كانت تواجه صعوبات كثيرة، إن سجل البطولات في الجزائر زاخر ببطولات المرأة الجزائرية سواء في حمل السلاح أو تسهيل مهمة الثوار الجزائريين ، أو في مجال الصحة أو التعليم أو غيرها، وقد أثبتت أنها أهلة لكل عمل لا يتطلب مجهودات عضلية الصفة التي تميزت بها عن الرجل.<sup>2</sup> كانت للمرأة الجزائرية مكانة في ثورة التحرير في جميع المجالات بالرغم من الضغوطات التي واجهتها.

### 2\_4\_2 عمل المرأة في الجزائر بعد الإستقلال:

بعد الإستقلال مباشرة "دخلت المرأة الجزائرية في جميع ميادين العمل الذي تطلبتته ضرورة بناء جزائر متطورة تعتمد على سواعد أبنائها، وأخذت تشق طريقها من سنة إلى أخرى، وأخذت تتعاضد مكانتها في جميع الميادين الإقتصادية، الثقافية و الإجتماعية وحتى العسكرية وهنا لا نعني أن جميع القيود

<sup>1</sup> - نفس المرجع. ص38 .

<sup>2</sup> - أرزقي، عبد النور. المرأة والشغل. بدون طبعة دار سيرم. البويرة. الجزائر. 2014. ص43 .

الإجتماعية قد أزيلت بل العكس لا زال هذا النصف الرئيسي من المجتمع يعاني من المضايقات العائلية، ومسألة التقاليد والعادات التي تتباين النظرة إليها من مدينة إلى أخرى ومن مكان إلى آخر.<sup>1</sup> بعد الإستقلال أصبحت المرأة عضوا فعالا في المجتمع لمشاركتها لرجل في جميع ميادين العمل.

### 3- نظريات عمل المرأة:

#### 3-1 النظرية الماركسية :

إعتبر أصحاب النظرية الماركسية من دعاة حقوق المرأة، بسبب إنتقالهم من مناقشة العمل المنزلي إلى تحريرهم بإعتبارهم جيش من جيوش إحتياط العمل، وفي ظل المادية التاريخية والمادية الجدلية قدم كل من ماركس وإنجلز وبيير إهتمان خاص بقضية "إضطهاد المرأة و أكدوا على خضوعها وقهرها نتيجة لنمو الإقتصادي التي آلت إليه المجتمعات الإنسانية، ولقد فسر إنجلز تفسيراً واضحاً للعوامل التي ساعدت على التمييز بين الجنسين بإعتماده على فكرة الإستقلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة حيث فسر إنجلز أن أول تنافر وأول عداة طبقي ظهر في التاريخ كان مطابق مع تطور العداة بين الرجل والمرأة في ظل نظام الأزواج الأحادي، وأن أول ظلم طبقي كان مصاحب لظلم الذي تلقته المرأة من قبل الرجل، بالإضافة إلى الدور الحاسم للمرأة في العملية الإنتاجية في ظل النظام العشائري الذي أكسبها مكانة مميزة على الرجل، ولهذا سميت بالمجتمعات الأمومية في تلك الحقبة، تدنت مكانة المرأة و إنحصرت دورها في الحدود البيولوجية مع تطور قوى الإنتاج وظهور الرأسمالية ونشأة تقسيم العمل حيث أصبحت مجرد سلعة وأداة للمنفعة والمتعة، كانت الرأسمالية تعتمد على النظام الأبوي وتعتبر أن دور المرأة يقتصر

<sup>1</sup> - نفس المرجع. ص 43.

على إنجاب الأطفال حيث ركز ماركس وأجلز وبيير على قضية المرأة لما كانت تتعرض له من إضطهاد في ظل النظام الرأسمالي<sup>1</sup>.

### 2-3 النظرية الوظيفية:

يرى أصحاب النظرية الوظيفية أمثال بارسونز و مالينوفسكي و ميرتون أن الأفراد في المجتمع الواحد يؤديون وظائف مختلفة، أي أن كل فرد يقوم بوظيفة جد هامة داخل النسق الاجتماعي بهدف خدمة المصلحة العامة للمجتمع، ولهذه النظرية عدة أوجه مختلفة وتتباين حسب شكلها ومضمونها تتمثل فيمايلي:

\_ "المطلقة مثل دور الأم في مجال تربية الأطفال تربية إجتماعية صحيحة.

\_ النسبية مثل رعاية في المنزل.

بالإضافة إلى أن المنظور الوظيفي يقوم على إفتراض مجمله، أن دور المرأة في إطار الأسرة بإعتبارها ربة بيت فهو يؤكد على وضعها التبعية للرجل، ومن جهة أخرى فإن تبعية المرأة و إنحصار وظيفتها في إطار أسرتها لتحقيق الإستقرار وكذا النسق الإجتماعي المجتمع بأكمله<sup>2</sup>.

### 3-3 نظرية المساواة بين الجنسين:

ترى هذه النظرية "أن سيطرة الذكور تتجذر في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل فهي تبحث في أصل التفاوت الجنسي فاشتغال الرجل بالصيد و المرأة بالقطف أدى إلى سيطرة الرجل على زمام الأمور نظرا لما أسمنته بعض البحوث بالتعدد التكنولوجي لعملية الصيد وبساطة الأعمال التي تقوم بها المرأة، وإنطلاقا

<sup>1</sup> الصادق، عثمان. العقبي الأزهر. عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع . تخصص علم الاجتماع التنظيم. جامعة محمد خيضر . بسكرة . 2013-2014. ص44 .

<sup>2</sup> نفس المرجع. ص45 .

من نقد هذه النظرية الحتمية البيولوجية والنظرية الإجتماعية، ذات الطابع التطوري التي ترى في تقسيم الجنسي عنصر مركزي في هذا التمييز، و تمتد جذورها عبر مراحل التطور الإنساني، ولقد لقيت هذه النظرية رواجاً كبيراً في الغرب ممثلة بعدة حركات مثل حركة تحرير المرأة، الحركة النسوية، حركة ترقية المرأة، وهي حركات ذات طابع إجتماعي سياسي فنوي تطالب بتغيير عام وشامل لوضعية المرأة في المجتمع، وتبنت مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، لأنها تواجه الحياة الإجتماعية كالرجل وباستطاعتها الحصول على مواردها الإقتصادية ومشاركة الزوج في رعاية الأبناء والأعمال المنزلية، وإنقذت هذه النظرية من قبل المجتمعات الغربية والعربية الإسلامية.<sup>1</sup> ومما سبق نلاحظ أن هناك اختلافات في المجتمع حول أدوار المرأة داخل المجتمع وذلك الإختلاف راجع إلى أفكار ومعتقدات حول المرأة التي تختلف من مجتمع إلى آخر.

#### 4\_ أسباب إختيار المرأة للمجال التربوي:

من أسباب إختيار المرأة لمهنة التعليم "لأنها تتيح للمرأة تواجدها في أغلب الأوقات مع عائلتها، بالإضافة إلى راتبها المحترم ومكانتها الإجتماعية اللائقة، كما أن إشتغال المرأة في مهنة التدريس له إيجابياته على الصعيد المهني، بإعتبار أن العطل التي تتمتع بها المدرسة كثيرة وتخول لها الإعتناء بعائلتها، كذلك تكوينها البيداغوجي و العلمي له إمتداد على الصعيد الأسري.<sup>2</sup> يعود إختيار المرأة لمهنة التعليم لأنها تساعدها في القيام بمهامها الأسرية و يعطي لها مكانة إجتماعية لائقة.

#### 5\_ دوافع خروج المرأة للعمل:

بينت الدراسات الأولى في هذا المجال أن أهم دوافع خروج المرأة للعمل هو:

<sup>1</sup> الصادق، عثمان. العقبي الأزهر . نفي المرجع .ص46 .

<sup>2</sup> شيماء رحومة. نون النسوة متصلة بمهنة التعليم في عرف الرجل الشرقي. صحيفة العرب . متاح على الرابط، 01.alarab.co.uk، جوان،

## 5\_1 الدافع الإقتصادي:

يعد خروج المرأة للعمل "ضرورة إستلزمتهما الحاجات المتزايدة للمجتمع الصناعي الحديث، إذ أن الأعباء المعيشية وغلائها من جهة، والتطلع إلى مستوى أفضل للحياة من جهة أخرى، دفع بالمرأة إلى الخروج عن إطار التقليدي والمتمثل في دور المنجبة والمربية والراعية لشؤون أسرتها، ولقد كان خروج المرأة للعمل نتيجة الحاجة الإقتصادية، والمقصود بها حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها بنفسها أو حاجة أسرتها لدخلها بمعنى أنه لا يمكن للأسرة أن تستغني عن عملها، والعمل بالنسبة للمرأة هو ضرورة الحياة أو الحياة نفسها، وعليه نجد أنه لقد إرتبط خروج المرأة للعمل بالدافع الإقتصادي، حيث تحملت دورا إضافيا إلى جانب دورها الشاق في رعاية الأطفال وتدبير شؤون المنزل، سعيا وراء رفع المستوى المعيشي للأسرة وتلبية كل ما يحتاجه أطفالها والسهر على تحقيق راحتهم المادية الإجتماعية والنفسية.<sup>1</sup> إن سبب خروج المرأة للعمل هو الحاجة المادية من أجل مساعدة عائلتها رغم الأعباء المنزلية وذلك لتحسين ظروف أسرتها.

## 5\_2 الدافع التعليمي:

نجد أن الأسرة "قد أولت إهتماما كبيرا وجهودا معتبرة بالنسبة لتعليم المرأة وتكوينها، حيث أصبح تعليمها حتمية لا مفر منها لإخراجها من بؤرة الأمية، ولهذا كان لإنتشار التعليم على نطاق واسع أثر مباشر في قلب المعايير التي كانت سائدة من قبل، فإندفعت المرأة إلى المشاركة في مختلف الميادين جنبا إلى جنب الرجل، وقد أصبح عمل المرأة كتكملة للمشوار الذي قطعتة في سيرورة حياتها التعليمية، ومنه يبدو أن التعليم هو الذي يساهم في توفير فرص التوظيف، لأن مساهمتها في النشاط المهني يرتفع مع إرتفاع المؤهل العلمي الذي تحصل عليه بواسطة التعليم، إذ أنه بحصولها على الدرجات العلمية،

<sup>1</sup> مليكة، الحاج يوسف. مرجع سابق. ص. 50.

تستطيع تأكيد ذاتها بواسطة العمل الخارجي، إذن يعتبر التعليم من أهم العوامل التي ساعدت المرأة على حصولها على العمل، و استطاعت أن تحقق النجاح في الإلتحاق بالعمل خارج البيت الذي سمح لها أن تؤكد إنسانيتها بحصولها على شهادات تعليمية فتحت لها أبواب المهن الأساسية.<sup>1</sup> إن الدافع التعليمي له أهمية كبيرة في حياة المرأة فلقد ساعدها على التخلص من الأمية وساعدها الحصول على العمل والمساواة بينها وبين الرجل في جميع فرص العمل .

### 5\_3 الدافع الإجتماعي :

إن الدافع الإجتماعي هو الآخر من بين الدوافع الأساسية التي جعلت المرأة تخرج إلى ميدان العمل الخارجي فإنه يسمح لها بالمشاركة في إتخاذ القرارات الأسرية، وإبداء آرائها المختلفة ومن ثم فرض وجودها في المجتمع مما يسمح أن يكون لديها سلطة، كما أن الشعور بالمسؤولية لدى المرأة العاملة وفرض ذاتها إجتماعيا يظهر جليا في مشتريات البيت، وذلك حتى تثبت دورها في الحياة الأسرية، إن خروج المرأة للعمل وسع من دائرة واجباتها بحيث ساهم في نمو وعيها الثقافي وإرتفاع مستواها العلمي إلى التغيير في وجهة نظرها حول المسائل الأسرية إذ أصبحت تشارك في كل صغيرة وكبيرة تهم الحياة الإجتماعية لها ولأبنائها ويمكنها أن تأخذ قرارات قضاء العطل وتسيير ميزانية أسرتها في جزء من مرتبتها ومن تحسين ظروف الحياة الإجتماعية للأسرة.<sup>2</sup> إن الدافع الإجتماعي أعطى مكانة إجتماعية للمرأة.

<sup>1</sup> مليكة الحاج يوسف . نفس المرجع. ص54 .

<sup>2</sup> نفس المرجع ص56 .

## 6\_ أثار عمل المرأة:

### 6\_1 أثر خروج المرأة للعمل على رعاية الأطفال:

إن خروج المرأة للعمل يترتب عليه آثار على الأطفال "يتوقع البعض أن أطفال الأم التي تعمل خارج المنزل يختلفون عن أطفال الأم غير المشتغلة، وذلك بإقتران أن المشتغلة تختلف عن الأخرى في إتجاهاتها نحو تربية الطفل وفي تدريبها على ذلك، فالبحوث عموما التي إستخدمت فيها مقاييس الورقة والقلم على تربية الطفل والخبرة لم تجد عموما فروق في درجات الأمهات المشتغلات والأمهات المشتغلات من بين تلك بحث بيترسون إذا لم يجد فروقا في العلاقات بين الأم و الإبن بالنسبة لمجموعتين الأمهات المشتغلات وغير المشتغلات.<sup>1</sup> لا يوجد فرق بين الأم المشتغلة والغير المشتغلة في تربية الأبناء.

### 6\_2 أثر خروج المرأة للعمل على العلاقات الأسرية:

إن خروج المرأة للعمل يؤثر على علاقتها الأسرية بحيث " كان لخروجها للعمل أثر على عدة نواحي أهمها التغيير في حجم الأسرة وكذلك في العلاقات الزوجية هذا فضلا عن آثار إشتغال الأم على أطفالها، كما أن من نتيجة عمل المرأة حدوث بعض التغيير في القيم والإتجاهات المعروفة، أما بالنسبة لحجم الأسرة فإن العلاقة بين حجم الأسرة و عمل الأم ليست علاقات بسيطة بسبب الكثير من العلاقات المتشابكة و خاصة بالنسبة للوضع الإجتماعي والإقتصادي للمرأة المشتغلة.<sup>2</sup> كان لخروج المرأة للعمل أثر على علاقاتها الأسرية وعلاقاتها الزوجية.

<sup>1</sup> عبد النور، أرزقي. المرأة والتشغيل. دار سيرم البويرة. بدون طبعة. 2018. ص93.

<sup>2</sup> محامدية إيمان . بوطوطن سليمة. المرأة العاملة والعلاقات الأسرية . ملتقى وطني الثاني حول: الإتصال وجود الحياة في الأسرة. جامعة قاصدي مرباح ورقلة . كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية . قسم العلوم الإجتماعية . جامعة جيجل. أبريل 2013. ص4 ص5 .

خلاصة:

من خلال عرضنا لهذا الفصل النظري بعنوان تطور عمل المرأة وأثره في الجزائر، الدوافع التي أدت بها إلى الخروج للعمل، مما نتج عن ذلك عدة مشاكل وكذا العوامل التي تعيق من نشاطها وكذلك صراعها على الأدوار التي تلعبها كأم وربة بيت وزوجة مسؤولة، فعملها الأساسي يكمن في الإعتناء بالأبناء والقيام بالأعمال المنزلية... الخ، كل ذلك لم يحد من عزميتها وإصرارها للوصول إلى درجات الرقي والتطور في العمل.



## الفصل الثالث: تأثير الضغوط المهنية على الأدوار الأسرية للمرأة.

تمهيد .

1\_ تعريف ضغوط العمل.

2\_ أنواع ضغوط العمل.

3\_ مراحل ضغوط العمل.

4\_ عناصر ضغوط العمل .

5\_ مصادر ضغوط العمل .

6\_ آثار ضغوط العمل.

7\_ تاريخ التعليم في الجزائر.

8\_ الضغوطات التي تواجه الأساتذة والمعلمين.

9\_ ضغوطات العمل التي تواجه المرأة العاملة.

خلاصة.

## تمهيد:

يواجه معظم الناس في عصرنا الحالي ضغوطات كثيرة أثناء العمل وفي البيت، وفي الشارع، أدى ذلك إلى التأثير على بعضنا البعض حتى أصبحت الضغوط وكأنها مرض معدي يتأثر به كل من حولنا، وأصبح العاملين في حياتهم اليومية يعانون من ضغوط ومشكلات إجتماعية وأوضاع صعبة التي تؤثر على تكيف العامل وتأقلمه مع متطلبات وظروف العمل .

وفي هذا الفصل سيتم التطرق عن ضغوط العمل من خلال توضيح مفهوم ضغوط العمل، وتحديد أنواع ضغوط العمل وأهم خصائصه، وبيان أهم مراحله وعناصر ضغوط العمل ومصادره التحدث عن الضغوط التي تواجه المرأة العاملة وأيضا الضغوطات التي تواجه الأساتذة والمعلمين وأثار ضغوط العمل.

## 1 مفهوم ضغوط العمل:

يواجه الإنسان العديد من الضغوطات سواءا في مجال عمله أو في حياته اليومية، لقد أصبح مفهوم الضغوط يشغل كثير من المهتمين من المؤسسات والمنظمات الإنتاجية، وتعني كلمة الضغط السحب والشدة، ضغوط العمل هي حالة من الإجهاد النفسي والبدني التي تؤثر على سلوك الفرد الناتجة بسبب زيادة حجم متطلبات العمل فوق قدرات الفرد وإمكانياته وهي كل ما يتعرض له الفرد في عمله من منبهات ومثيرات ناتجة عن البيئة الخارجية أو البيئة الداخلية للعمل أو ناجمة عن الفرد نفسه تسبب له حالة من عدم القبول و الرضى والتكيف مع عمله، مما يؤثر على إنجاز الفرد وميوله لعمله.<sup>1</sup> ضغوط العمل هي كل المثيرات التي تؤثر على الفرد في عمله أو في حياته الإجتماعية .

لقد تعددت تعاريف ضغوط العمل من باحث إلى آخر فهناك من عرفه على أنه "إستجابة لمواقف أو ظروف خارجية ينتج عنها إنحراف جسمي أو نفسي لأفراد المنظمة."<sup>2</sup> إن ضغوط العمل تؤثر على الناحية الجسمية والنفسية للأفراد، وهناك من عرفها بأنها "تجربة ذاتية تحدث إختلالا نفسيا أو عضويا لدى الفرد وتنتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو في منظمة العمل نفسه أو مع الفرد نفسه."<sup>3</sup> بيئة العمل تخلق ضغوطات تؤثر على الفرد داخل العمل وخارجه.

<sup>1</sup> معن محمود، عياصرة. مروان محمد، بني أحمد . إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل. دار حامد للنشر والتوزيع. ط 1 . الأردن عمان . 2008 ص106 .

<sup>2</sup> مرجع نفسه. ص109 .

<sup>3</sup> مرجع نفسه. ص109.

## 2\_أنواع ضغوط العمل:

إن لضغوط العمل أنواع متعددة ومختلفة تتعدد باختلاف المعايير التي يتم الرجوع إليها في

التصنيف وأهم هذه المعايير:

### 2\_1 ضغوط العمل وفق معيار الشدة:

وفق هذا المعيار نجد عدة ضغوطات "منها الضغوطات البسيطة وهي تلك الضغوط التي تستمر لوقت قصير قد يبلغ دقائق أو ساعات، أو هي عبارة عن تلك الأحداث البسيطة التي يتعرض لها المورد البشري في العمل أو خارجه، أما الضغوط المتوسطة هي التي تستمر من ساعات إلى أيام مثل فترة العمل الإضافية، إن الضغوط الشديدة هي التي تستمر لوقت طويل فقد تصل إلى أشهر أو سنوات، من أمثلة ذلك الفصل من العمل، موت أحد الأقارب"<sup>1</sup>. يتعرض الفرد في حياته إلى ضغوطات قصيرة أي لا تستمر لفترة طويلة وأيضاً إلى ضغوطات متوسطة تستمر إلى ساعات، وهناك ضغوطات تؤثر على الأفراد و تدوم لفترة طويلة.

### 2\_2 ضغوط العمل وفق معيار الأثر:

حسب الآثار المترتبة عن تراكم الضغوط المهنية فإن تلك الضغوط "لديها إنعكاسات إيجابية، حيث يؤثر الفرد بالقدرة على الإنتاج وإنجاز المهام بسرعة وبكل حسم، كما تتسم بأنها ضغوط معتدلة تثير الحافز وتعطي الفرد إحساساً بالقدرة على الإنتاج وتؤدي إلى إرتفاع مستوى فعالية الأداء لدى العاملين من الناحية الكمية والنوعية، أما الضغوط السلبية فهي تؤدي إلى إنعكاسات سلبية على صحة و نفسية الفرد العامل مما ينعكس على أدائه وإنتاجيته في العمل، مثل الضغوط

<sup>1</sup> حاج علي، نورة. بن عبو، جيلالي. الضغوط المهنية بين النساء العاملات ( الصراع بين الحياة المهنية والحياة الخاصة). مجلة الدراسات والتجارية والإقتصادية. العدد3. المجلد3. 2020\_07\_15. ص، ص، 4، 5.

التي تولد الإحباط وعدم الرضا عن العمل بالإضافة إلى تكوين نظرة سلبية تجاه العمل.<sup>1</sup> إن الضغوط المهنية لديها آثار إيجابية تحفز الفرد على تحسين أداء عمله ورفع مستوى إنتاجيته، وأيضاً لديها أثر يعود بالسلب على صحة ونفسية العامل مما ينعكس على أدائه في مجال العمل.

### 2\_3 ضغوط العمل وفق معيار المصدر:

لقد اختلف الباحثين والكتاب حول ضغوط العمل "فهى الضغوط الناتجة عن عوامل تنظيمية وضغوط ناتجة عن عوامل تتعلق بالفرد فهنا يعتبر الضغط عنصراً متجدداً للطاقة وبدونه تفقد الحياة معناها كونه يجعل الفرد متحمساً و مندفعاً لقيام بمهام وظيفته، أما زيادة ضغوط عن المستوى المطلوب فإن ذلك يولد آثار وحالات خطيرة كافية للإعاقة في العمل.<sup>2</sup> الضغوط تحفز العامل وتدفعه للقيام بأعماله ولكن إذا ازدادت عن حدها فإنها تؤثر سلباً على أدائه لعمله.

### 3\_3 مراحل ضغوط العمل:

المراحل التي يتعرض لها الفرد لضغط ما:

#### 3\_1 الإنذار:

وفي هذه المرحلة "يواجه الفرد ضغطاً بفعل مثير خارجي ينشط نظام الضغط الداخلي ويتم استشارة وسائل الدفاع لدى الفرد مثل زيادة ضربات القلب و ارتفاع معدل النفس و ارتفاع ضغط الدم"<sup>3</sup>. عندما يواجه الفرد ضغوطات فذلك يؤثر عليه.

<sup>1</sup> نفس المرجع. ص5

<sup>2</sup> نفس المرجع. ص05.

<sup>3</sup> معن محمود، عياصرة، مروان، بني أحمد. إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل والتغيير. دار حامد للنشر والتوزيع. ط1. 2008. ص126.

### 2\_3 المقاومة:

المقاومة وهي "إذا استمر الضغط يستدعي الجسم العضو أو النظام الحاسب لمواجهة الضغط، التكيف."<sup>1</sup> إذا استمر الضغط فالجسم يقوم بمقاومته.

### 3\_3 الاستنزاف:

في هذه المرحلة "فإن الفرد لا يستطيع التعامل مع هذه الضغوطات ومواجهتها وبهذا تنقص طاقته ولا يستطيع الإستمرار في التكيف، وقد أشار هانس أن ضغط العمل ليس مجرد مؤثر عصبي، وليس بالضرورة أن يكون ضارا و إنما قد يكون له نتائج إيجابية، إن غياب التوتر كليا يعني الموت"<sup>2</sup>. إن الضغوط ليس بضرورة أن تكون سلبية قد يكون له أثر إيجابي على الفرد.

### 4\_ عناصر ضغوط العمل:

تحتوي الضغوطات المهنية على عناصر متعددة، تظهر في أشكال مختلفة من العلاقات بين الأفراد داخل المؤسسة مثل الجامعة، أو الكلية، أو القسم، أو الأكاديمي، ويوجد ثلاثة عناصر رئيسية للضغوط المهنية هي: المثير، والإستجابة، والتفاعل.

### 1\_4 عنصر المثير:

هو ما يواجهه الفرد من "مؤثرات من طرف الأفراد أو في مجال العمل، مما يؤدي به إلى الإحساس بنوع من الضغط، أما الإستجابة فتتكون من ردود فعل الفرد نفسيا وجسديا وسلوكيا إتجاه الضغط، وتتمثل في القلق أو التوتر أو التكيف، بينما يشير العنصر الثالث إلى التفاعل الذي يحدث بين مسببات الضغوط

<sup>1</sup> نفس المرجع. ص126

<sup>2</sup> نفس المرجع. ص126

سواء كانت عوامل تنظيمية في العمل أو علاقات الفرد مع أسرته أو داخل المجتمع، وبينما يحدث من إستجابات<sup>1</sup>.

ويمكن إضافة عنصرين آخرين للضغوط المهنية في ضوء تطور العمل وهما:

#### 4\_2 عنصر الإدراك وعنصر الفروق الفردية:

عنصر الإدراك العقلي " له دور فعال في مدى إحساس الفرد بالعوامل الضاغطة عليه، والفروق الفردية تفسر العلاقة بين قدرة الأفراد على التعامل مع مسببات الضغوط المهنية والسيطرة عليها والتأثر بها سلباً وإيجاباً<sup>2</sup>. ومن هنا يتضح أن عناصر ضغوط المهنية للعمل هي التي قد تؤثر سلباً أو إيجاباً على السلوك العملي للفرد وقدرته على الإنتاج، فقد تكون تنظيمية كالتفاعل الإجتماعي داخل المؤسسات بمعنى علاقة الرئيس بالمرؤوس وعملية سيرها أو علاقة شخصية ومشاعر إنسانية كروح التفاعل وتكافل بين أفراد المؤسسة الواحدة فكل فرد من أفرادها له سلوكياته ودوافعه و إحتياجاته يعبر من خلالها على سلوكه حول سيرورة العمل القائم داخل المؤسسة.

#### 5\_5 مصادر ضغوط العمل:

تعد مصادر ضغوط العمل عديدة يرجع بعضها إلى "المصادر التنظيمية وطبيعة العمل يتمثل ذلك في متطلبات العمل الزائدة التي تجعل الفرد غير قادر على القيام بأعباء العمل أو متطلبات وغموض الدور وعبء الدور وصراع الدور، وعدم الإستقرار الوظيفي وعدم الترقى المهني والإحباط الوظيفي وظروف العمل السيئة وسوء العلاقات في العمل وكذا الإختلاف المهني وتعدد المسؤولية وعدم وضوحها والمستقبل الوظيفي والإفتقار إلى المشاركة في إتخاذ القرارات وعدم وضوح الأهداف في بيئة العمل وغياب المساندة الإجتماعية، كما نجد أيضاً مصادر الضغوط المهنية ترجع إلى مجموعة من العوامل الأخرى

<sup>1</sup> محمد، عبد المجيد. فاروق، عبده فليح. السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسة التعليمية. كلية التربية بدمياط. جامعة المنصورة. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. 12 أبريل 2012، ص305.

<sup>2</sup> محمد، عبد المجيد. فاروق، عبده فليح. نفس المرجع. ص306.

التي تتمثل في نمط شخصية الفرد العامل، ومؤهلاته وإمكانياته على القيام بالمهام الواجب عليه القيام بها، وتحقيق التوافق المهني وكذا نجد أيضا الأحداث اليومية التي يتعرض لها وكذا المشكلات الأسرية التي يعانيتها، كما ترتبط أيضا مصادر الضغوط المهنية بالمخاطر التي قد يتعرض لها الفرد العامل والتي تؤثر على أمنه وسلامته المهنية والصحية، وغيرها من المصادر المادية لضغوط العمل<sup>1</sup>. ومن هنا يتضح أن مصادر ضغوط العمل التنظيمية لا تترك الإنسان يبذل مجهودات في العمل، بحيث يصبح غير قادر على قيام بعمله بسبب ظروف العمل السيئة وسوء العلاقة بين الأفراد في العمل وحب المشاركة في إتخاذ القرار، وأيضا نجد مصادر الضغوط المهنية التي ترجع إلى عوامل تتمثل في شخصية العامل وما يتعرض له من أحداث يومية ومشكلات أسرية والمخاطر المادية التي تؤثر على سلامة الفرد المهنية والصحية وغيرها.

## 6\_ الضغوطات التي تواجه المرأة العاملة في المجال التربوي:

بالرغم من دخول المرأة للمجال التربوي و إكتسابها مكانة إجتماعية، إلا أنها تتعرض لضغوطات ومشاكل كثيرة في العمل الذي في بعض الأحيان تفوق هذه المكانة التي وصلت إليها، بحيث أن المرأة تقوم بدورين دورها في العمل ودورها في المنزل وكل دور يتطلب جهد كبير، مما يؤدي بها إلى التعرض إلى ضغوطات ومشاكل نفسية جسدية وإجتماعية، فزيادة عن دورها الطبيعي كزوجة وأم تخضع لظروف عملها الخارجي، كما تواجه صراعا في الأدوار الأسرية، فيحاول الأبناء والزوج القيام ببعض الواجبات والأعمال المنزلية نيابة عن الأم لتفادي وقوع أي خلل للحفاظ على إستقرار الأسرة بإعتبار الأم العنصر الأساسي والفعال في الأسرة، ودورها يتمثل في تربية الأبناء وتعليمهم، وتلقينهم الأخلاق السليمة، ومختلف الفضائل الدينية، وتوجيههم وإرشادهم وتقديم النصائح اللازمة حتى يصبح لديهم مكانة في

<sup>1</sup> قويدر، بن أحمد. خيرة، حابي. الضغط المهني لدى عمال قطاع الصحة لولاية تيارت. مجلة العلوم النفسية والتربوية. جامعة مستغانم الجزائر.



المجتمع، ومع خروجها للعمل تغير دورها شيئاً فشيئاً بسبب تركيزها على عملها، وعدم تواجدها بجانب أطفالها لساعات طويلة، هذا بالإضافة إلى أن المجتمعات العربية عامة والمجتمع الجزائري خاصة يحمل المرأة وحدها مسؤولية الأعمال المنزلية وتربية الأطفال ورعايتهم، وبالتالي تصبح المرأة العاملة من صراع الأدوار دورها في تدبير شؤون المنزل ورغبتها في إثبات ذاتها في العمل وتحقيق مكانة عالية في المجتمع، مما يجعلها لا تستطيع التوفيق بين دورها الأسري ودورها المهني<sup>1</sup>.

## 6\_ الضغوط التي تواجه الأساتذة و المعلمين في المجال التربوي:

يتعرض المعلمين والأساتذة في أداء عملهم إلى "ضغوطات في بيئة العمل التي تفرض عليهم التعامل مع العديد من العناصر المدرسية منها التدريس والتلاميذ والزملاء والإدارة، الذي يخلق لدى المعلمين القلق والتوتر خاصة فئة النساء، وكشفت الدراسات عن ارتفاع الضغوط الواقعة على المعلمين بشكل كبير، فمعظم المعلمين يرون أن مهنة التدريس مهنة شاقة، وينظر إليها الباحثين بأنها مرض العص، نظرا للظروف المحيطة بالمعلم والمناخ المدرسي غير المحفز والصعوبات التي يتعرض لها المعلمين سواء من طرف التلاميذ أو في عملية التدريس نفسها أو خلافات في العمل سواء مع الزملاء أو الإدارة"<sup>2</sup>.

تؤثر "الضغوطات المهنية وبعض المؤثرات على مستوى أداء المعلمين والأساتذة، وفي تعاملهم مع الظروف المحيطة بهم، فهم يجدون أنفسهم في ظروف وقوانين لم يختاروها بل أجبروا على القيام بها من طرف المسؤولين، فهذا يشكل لديهم عدم الرضى والقناعة ويخلق نوعا من الضغوط التي قد تنعكس سلبا على تعاملهم في إطار العمل مع المدراء، الزملاء والتلاميذ ويؤثر أيضا على سلوكياتهم في حياتهم اليومية سواء داخل الأسرة أو في المجتمع، وهذه الضغوطات تؤدي إلى حالة من التعب والإجهاد الذي ينعكس

<sup>1</sup> بن عبو، جيلالي. حاج علي، نورة. الضغوط المهنية بين النساء العاملات (الصراع بين الحياة المهنية والحياة الخاصة) - الحلول وإستراتيجيات المواجهة. جامعة مصطفى إسطنبولي - معسكر، (الجزائر). مجلة الدراسات التجارية والإقتصادية المعاصرة. العدد 3. المجلد 3. 15\_07\_2020. ص20. بتصرف.

<sup>2</sup> جلاب، مصباح. بونيقة، نصيرة. درجة تأثير ضغوط مهنة التعليم في ظهور القلق لدى المعلمات. مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية. جامعة محمد لخضر، المسيلة. العدد 01، مجلد08. مارس 2020. ص. ص. 24، 28. بتصرف.

على أدائهم المهني، وإن لم يكن هناك دراسة لهذه الضغوط من طرف المسؤولين لمعرفة الأسباب والنتائج ومحاولة إيجاد حلول لها للتخفيف من معاناتهم في المجال التربوي، قد يتراجع أدائهم، وتنقص ثقتهم بأنفسهم، مما ينعكس على التعليم<sup>1</sup>.

## 7\_ تاريخ التعليم في الجزائر:

مثل كل الشعوب مر التعليم في الجزائر بمراحل أساسية وهي :

### 7\_1 التعليم أثناء الإستعمار :

مر التعليم في الجزائر بمراحل "حيث قام الإستعمار الفرنسي بتأسيس نظام تعليمي يتماشى مع أهدافه الإستعمارية، فهدف إلى غلق الكثير من المدارس التي كانت معروفة وأقام بديل وهي العمل على ترسيخ المفاهيم الفرنسية والتي ترسخ لبقاء فرنسا في الجزائر لمئات السنين، ففرنسا كانت على ثقة تامة على أنها ستخرج من الجزائر في يوم من الأيام وهذا شكل لها دافع قوي لبناء منظومة تعليمية تخدم مصالحها بعد خروجها مباشرة، إن الأبحاث التي نشرت جميعها تصب في نفس السياق وهو طمس الهوية الإسلامية والوطنية عند الجزائريين فعمدت إلى تجهيلهم تدريجيا بفرض سياستها التجهيلية والعدائية ولعل أبرز ما يمكننا أن نتكلم عنه هو خطة فرنسا لضرب التعليم الحر والوصال القومي عند الجزائريين وتفكيك روابطه من الجذور فلقد رأى الفرنسيون أن اللغة العربية هي إحدى مقومات الشخصية الجزائرية وأن إنتشار هذه اللغة أكثر وتطورها يعني ذهاب جهودهم سدى مقابل بقاء الشخصية القومية الوطنية عند الجزائريين، فهي تعرقل مشروعهم وهدفهم ولقد عرفوا جيدا أنهم بقضائهم على اللغة العربية ستصبح الجزائر مقاطعة فرنسية يسهل إبتلاعها لاحقا، إن نتائج السياسية الإستعمارية كانت جد وخيمة على التعليم في الجزائر فما ورثته الجزائر من الدولة العثمانية من مدارس قامت بهدمه وتهميشه مما أدى إلى إرتفاع نسبة الأمية

<sup>1</sup> صالح عطية، الجهني. الضغوط المهنية لدى المعلمين والمعلمات، متاح على الرابط eyoon/net. الأربعاء 05\_06\_2022. الساعة 04\_

بشكل رهيب، ولقد قامت الأهالي برفض تعليم أبناءهم بالمدارس الفرنسية والذي كان يرمي إلى إدماجهم وربطهم بمصير الأمة الأوروبية وهذا بعد إحتنائهم من أمتهم الإسلامية، ولقد قاوم الجزائريون ما كانت تقوم به فرنسا الإستعمارية عن طريق دفع أبناءهم إلى حفظ القرآن بزوايا والكتاتيب سواء المرخصة أو السرية فهذا قد ساعد على إنشاء جيل قادر على رؤية الأمور بشكل واضح وهذا قد شكل قوة كبيرة بين المحافظين والمدافعين عن الهوية الإسلامية.<sup>1</sup> فرنسا كانت متأكدة من خروجها لذلك حاولت على القضاء على اللغة العربية لأنها تعتبر من مقومات الشخصية الوطنية لكي يسهل عليهم التحكم في الجزائر بكل حرية ولذلك قام المجتمع الجزائري بتعليم أبنائهم حفظ القرآن ورفض التعليم في المدارس الفرنسية

## 7\_2 التعليم في الجزائر بعد الإستقلال:

بعد الإستقلال كان التعليم في الجزائر سنة 1962 "في حالة يرثى لها على غرار الميادين الأخرى، فقد كان أول دخول مدرسي في أكتوبر 1962 وإتخذت وزارة التربية قرار يقضي بإدخال اللغة العربية في جميع المدارس الابتدائية بنسبة 7 ساعات في الأسبوع، ورثت الجزائر هياكل قليلة ونقص في الإطارات ومشكلة سيطرة اللغة الفرنسية وإنحصار التعليم على المناطق دون أخرى، فقامت السلطة الجزائرية بتعديلات مختلفة منذ 1962، ومن الإجراءات الفورية التي إتخذتها اللجنة الوطنية التي عقدت إجتماعها الأول في 15 ديسمبر تطبيق قرار يعتمد على تدريس اللغة العربية وأن كل الأطفال لهم الحق في الإستفادة من تربية قاعدية ونظام تربوي يعتمد على اللغة العربية.<sup>2</sup> كان التعليم بعد الإستقلال في حالة متدهور فقامت وزارة التربية بتدريس اللغة العربية في كل المواد وكل الأطفال كان لهم الحق في الإستفادة منه .

<sup>1</sup> عدنان، مهدي. التعليم في الجزائر أصول وتحديات. دار المثقف للنشر والتوزيع. ط1. 2018. ص،ص، ص.19، 22، 26.

<sup>2</sup> نفس المرجع. ص30.

## 8\_ أثار ضغوط العمل:

يواجه الإنسان في حياته مجموعة من الآثار منها الإيجابية والسلبية وأيضاً آثار إجتماعية وتنظيمية.

### 8\_1 الآثار الإيجابية للضغوط المهنية:

يمكن تحديد أهم الآثار الإيجابية للضغوط المهنية فيمايلي:

"\_ تنمية المعرفة لدى الفرد، بالإضافة إلى إثارة الدوافع نحو القيام بالعمل وتحقيق الذات، وتدعيم العلاقات الإجتماعية بين العاملين داخل المؤسسة والمنظمات المختلفة ووجود إتصال بين العمال من أجل المساعدة في مواجهة الضغوط، والوقاية من حدوث مشكلات تؤثر على العاملين داخل المؤسسة.

\_رفع الروح المعنوية والثقة بين العاملين ورفع مستوى الشعور بالرضا، والإصرار على القيام بعمل له أهمية على الرغم من ضغوط العمل المرتبطة به و زيادة مهارات الفرد ورفع كفاءته في العمل والقدرة على مواجهة ضغوط العمل.

- معالجة المشكلات التي تواجه العمل من أجل إنجاز العمل المطلوب في الوقت المحدد وبالكفاءة المطلوبة، وذلك من خلال مواجهة المشكلات والصعوبات الإدارية لمواجهتها لتحقيق الأداء المطلوب، وبالتالي تصبح ضغوط العمل هي الدافع نحو معالجة المشكلات المرتبطة بالعمل، ونحو المزيد من العمل للتغلب على هذه المشكلات.

- إكتشاف القدرات والكفاءات المتميزة بين العاملين بالمؤسسات والمنظمات المختلفة من خلال مواجهة ضغوط العمل<sup>1</sup>. الآثار الإيجابية لضغوط المهنية تساهم في تحقيق أهداف المنظمة وتحفز العاملين على للعمل من أجل زيادة الكفاءة الإنتاجية.

<sup>1</sup> فاروق عبده، فليه. محمد عبد المجيد. السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسة التعليمية. دار المسيرة للنشر والطباعة. ط1. عمان الأردن. 2005. ص309.

### 8\_2 الآثار السلبية للضغوط المهنية:

وهي التي تؤثر على الأفراد "من الناحية السلوكية بحيث يصبح عدوانيا ويؤدي به إلى تخريب وتعطيل الأجهزة الخاصة بالعمل، الغياب والتأخر عن العمل، كثرة الشكاوى والتظلمات والإضرابات، التوقف عن العمل وترك المنصب، أما من الناحية النفسية فهو يؤدي إلى الحزن والإكتئاب وفقدان الثقة في النفس وتقدير الذات، ومن الناحية الجسدية فهو السبب في إرتفاع الضغط، زيادة نسبة الكولسترول، فمعظم الأمراض التي يتعرض لها الأفراد في حياتهم مرتبطة بالضغوط المهنية، وتؤثر أيضا على أداء العاملين وإنجازاتهم في تحقيق الأهداف المطلوبة في العمل.<sup>1</sup> من هنا يتضح أن الآثار السلبية لضغوط العمل فهي تؤثر على صحة الفرد النفسية والبدنية وأيضاً في مجال العمل مما يؤدي إلى إنخفاض مستوى أدائه.

### 8\_3 الآثار الإجتماعية لضغوط المهنية:

تؤدي ضغوط العمل الإجتماعية "إلى الكثير من الآثار السلبية منها الشعور بالإغتراب عن مجال العمل الذي ينتمي إليه، وأيضاً تؤثر سلباً على العلاقات العائلية و العلاقات الزوجية والعجز عن مواجهة المشكلات المترتبة على ضغوط العمل.<sup>2</sup> إن الآثار الإجتماعية للضغوط العمل تؤثر على الفرد في مجال عمله وأيضاً تؤثر على علاقته الأسرية.

### 8\_4 الآثار التنظيمية للضغوط المهنية:

تؤكد الدراسات "أن الضغوط المهنية لا تقتصر على الفرد وحده وإنما تنعكس على المنظمة التي ينتمي إليها، وطالما كان العنصر الإنساني هو أهم وأعلى عناصر الإنتاج في المنظمة، فإن الخلل الذي يصيب العامل ينعكس بشكل مباشر على أداء المنظمة وعلى قدراته على تكيف مع ظروف البيئة

<sup>1</sup> بن طالب، سامية. العلاقة بين ضغوط العمل وأداء العاملين في المنظمة. جامعة أحمد بوقرة، قسنطينة. 2018. ص 293.

<sup>2</sup> نفس المرجع. ص 312 .

المحيطة.<sup>1</sup> يعني أن الآثار التنظيمية للضغوط العمل تؤثر على الفرد وعلى طريقة عمله وتتعاكس على العملية الإنتاجية للمؤسسة.

### الخلاصة:

من خلال عرضنا لهذا الفصل بعنوان تأثير الضغوط المهنية على الأدوار الأسرية للمرأة، فإن عملها لا يعفيها من أدوارها داخل المنزل إتجاه زوجها وأبناءها، فهي تحاول التوفيق بين دورها المهني ودورها الأسري، بإعتبار أن عملها ولد لديها نوعا من الضغوط نتيجة الصعوبات الناتجة عن العادات والتقاليد الأسرية التي ترى المرأة على أنها ركيزة البيت والمسؤولة عليه هذا من جهة والضغوط التي تتعرض لها في ميدان العمل من جهة أخرى.

<sup>1</sup> نفس المرجع. 312

## الفصل الرابع: مجالات الدراسة وخصائص العينة

تمهيد.

مجالات الدراسة.

تحديد خصائص العينة.

إستنتاج.

**تمهيد:**

بعد تطرقنا في الفصول السابقة للمشكلة التي هي محل للدراسة وإطارها النظري والمنهجي الذي هو منطلق الباحث والمرجعية التي يستند عليها، سنتقل إلى جانب التحليل، وسنعرض في هذا الفصل النتائج تبعا لمتغيرات الدراسة وفقا لخصائص العينة لدراستنا.



## 1\_ مجالات الدراسة:

في كل دراسة ميدانية يقوم بها الباحث كان من الضروري تحديد مجال الدراسة، فهي خطوة أساسية وهامة في البحث الإجتماعي، وتتمثل مجالات دراستنا في ثلاث مجالات وهما:

### 1\_1 المجال المكاني:

وهو المكان الذي أجريت فيه الدراسة حيث تمت على مستوى المؤسسات التعليمية في ولاية البويرة، حيث قمنا بإجراء هذه الدراسة في متوسطة "سليمان سميلي" ومتوسطة "مامش سعيد" ببلدية عمر قرية الماين.

### 2\_1 المجال الزمني:

وهي المدة الزمنية التي إستغرقناها لإتمام الدراسة والتي دامت مدة 5 أشهر والمقسمة إلى مرحلتين

#### 1\_2\_1 المرحلة النظرية:

وهي الفترة الممتدة من فيفري إلى جوان، حيث تم خلال هذه الفترة جمع المعلومات التي تخدم الدراسة وتساعد على إنجاز البحث.

#### 2\_2\_1 المرحلة الميدانية:

بدأت هذه المرحلة من شهر ماي فقد قمنا بالذهاب للمؤسسة من أجل جمع معلومات والمعطيات اللازمة لجمع البيانات الخاصة بموضوع البحث.

### 3\_1 المجال البشري:

ويقصد به أفراد المجتمع المدرس، حيث شملت دراستنا النساء العاملات في متوسطة سليمان سميلي. وقد تم توزيع 40 إستمارة ولكن تم إسترجاع 22 وبالتالي فإن حجم العينة تمثل في 18 مبحوثة، واربعة ملغاة.

1\_ عرض نتائج تبعا لمتغيرات الدراسة:

1\_2 عرض خصائص العينة:

الجدول رقم (1) يمثل توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير السن

النسبة	التكرار	السن
%5.55	1	أقل من 30
%55.55	10	من 31_40
%38.88	7	50_41
%100	18	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن %55.55 من المبحوثات يتراوح سنهم من ( 31\_40 ) و %38.88 من المبحوثات يتراوح سنهم من ( 41\_50 ) . وتليها نسبة %5.55 للفئة الأقل من 30 سنة.

الجدول رقم(2): يمثل توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
%16.66	3	ثانوي
%83.88	15	جامعي
%100	18	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 83.88% من المبحوثات ذوي المستوى الجامعي. و16.66% من المبحوثات ذوي المستوى الثانوي.

الجدول رقم (3): يمثل توزيع أفراد العينة لنوع منصب العمل

النسبة	التكرار	منصب العمل
38.88%	7	أستاذة
38.88%	7	مشرفة تربوية
22.22%	4	إدارية
100%	18	مجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 38.88% من المبحوثات هم أستاذات وبنفس النسبة 38.88% من المبحوثات هم مشرفات تربويات. و 22.22% من المبحوثات يعملن في الإدارة.

الجدول رقم(4): يمثل توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير الأقدمية في العمل

النسبة	التكرار	أقدمية في العمل
16.66%	3	أقل من 5
16.66%	3	من 6_11
22.22%	4	من 11_15
11.11%	2	من 16_20
11.11%	2	من 21 فما أكثر
22.22%	4	بدون إجابة
100%	18	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 22.22% من المبحوثات أقدميتهن في العمل من (11\_15) سنة و تليها بنفس النسبة 22.22% من المبحوثات إمتنعوا عن الإجابة. و 16.66% من المبحوثات أقدميتهن في العمل أقل من 5 سنوات. و بنفس النسبة 16.66% من المبحوثات أقدميتهن في العمل من (6\_11) سنة. و 11.11% من المبحوثات أقدميتهن في العمل من (16\_20) سنة. و تليها بنفس النسبة 11.11% من المبحوثات أقدميتهن في العمل أكثر من 21 سنة.

جدول رقم (5): يمثل توزيع أفراد العينة لمتغير عدد الأطفال

عدد الأطفال	التكرار	النسبة
متدرسين	10	55.55%
غير متدرسين	3	44.45%
بدون إجابة	5	27.77%
المجموع	18	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن 55.55% من المبحوثات أطفالهن متدرسين. و 44.45% من المبحوثات أطفالهن غير متدرسين. و 27.77% إمتنعوا عن الإجابة.

الجدول رقم (6): يمثل توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير المستوى التعليمي للزوج

المستوى التعليمي للزوج	التكرار	النسبة
ثانوي	10	61.11%
جامعي	7	38.88%
بدون إجابة	1	5.55%
المجموع	18	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن 61.11% من المبحوثات المستوى تعليمي لأزواجهم ثانوي. و38.88% . و38.88% من المبحوثات المستوى التعليمي لأزواجهم جامعي. و5.55% من المبحوثات إمتنعوا عن الإجابة.

الجدول رقم(7): يمثل توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير مهنة الزوج

مهنة الزوج	التكرار	النسبة
الإدارة	12	66.66%
الأعمال الحرة	4	22.22%
بدون إجابة	2	11.11%
المجموع	18	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن 6.66% من المبحوثات أزواجهم يعملون في الإدارة. و22.22% من المبحوثات أزواجهم يعملون في الأعمال الحرة. و11.11% إمتنعوا عن الإجابة.

الجدول رقم(8): يمثل توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير نوع السكن

نوع السكن	التكرار	النسبة
مستقل	14	77.77%
مع أهل الزوج	3	16.66%
مع أهلك	1	5.55%
المجموع	18	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن 77.77% من المبحوثات يسكنون في سكن مستقل. و16.66% يسكنون مع أهل الزوج. و5.55% يسكنون مع أهل الأم العاملة.

الجدول رقم (9): يمثل توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير رعاية الأبناء

النسبة	التكرار	رعاية الأبناء
22.22%	4	أهل الزوج
16.66%	3	أهلك
55.55%	10	دور الحضانة
5.55%	1	بدون إجابة
100%	18	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 55.55% من المبحوثات يتركون أطفالهم في دور الحضانة. و 22.22% من المبحوثات يتركون أطفالهم عند أهل الزوج. و 16.66% من المبحوثات يتركون أطفالهم عند أهل الأم العاملة. و 5.55% من المبحوثات إمتنعوا عن الإجابة.

إستنتاج:

- \_ نستنتج من خلال دراستنا لخصائص العينة يتضح لنا معظم النساء العاملات أعمارهم من 31\_40 سنة وهذا يدل على شبّات في مرحلة الشباب، مرحلة العطاء.
- \_ نستنتج بأن أغلب العماملات ذو مستوى جامعي ويعملنا في سلك التعليم.
- \_ نستنتج أن معظم العماملات أقدميتهم في العمل من 11\_15 سنة وهذا يدل على أن المرأة لديها خبرة، وأن لديها مكانة إجتماعية لا يستهان بها .

## الفصل الخامس: ساعات العمل اليومية وتأثيرها قيام المرأة بواجباتها الأسرية

تمهيد.

1 تحليل البيانات.

الإستنتاج

.



المحور الخامس: ساعات العمل الطويلة وتأثيره على الدور الأسري. في هذا المحور سنحاول معرفة ما إذا كانت ساعات العمل الطويلة تؤثر على الدور الأسري للمرأة العاملة.

الجدول رقم 10: علاقة دوافع الخروج للعمل بالمستوى التعليمي.

المجموع		تقدير الذات		الحاجة الاجتماعية		الحاجة المادية		دوافع الخروج للعمل مستوى تعليمي
النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	
%100	2	%50	1	%50	1	0	0	ثانوي
%100	16	%43.75	7	%31.25	5	%25	4	جامعي
%100	18	%44.44	8	%33.33	6	%22.22	4	مجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المستوى التعليمي الثانوي وتتأكد بنسبة 44.44% لدى المبحوثات دوافع خروجهم للعمل تقدير الذات بنسبة 50%، وتقابلها نفس النسبة 50% مستواهم ثانوي ودوافع خروجهم للعمل هي الحاجة الاجتماعية، وتليها 43.75% مستواهم جامعي ودوافع خروجهم للعمل تقدير الذات، وتقابلها 31.25% مستوى جامعي ودوافع خروجهم للعمل الحاجة الاجتماعية، و25% مستواهم جامعي دوافع خروجهم للعمل الحاجة المادية.

تبين لنا النتائج أن دوافع خروج المرأة للعمل هي متعددة، وتعد الحاجة إلى تقدير الذات من بين أهم هذه الدوافع الحاجة التي اعتبرها ماسلو الحاجة رقم 4، فهي تزيد من خلاله إثبات قدراتها ووصول إلى أعلى مستوى من خلال تطوير نفسها وإثبات أنها تستطيع التوفيق بين أسرتها وعملها، أما الدافع الاجتماعي فهو من أجل اكتساب مكانة اجتماعية.

الجدول رقم 11: علاقة صعوبة رعاية الأبناء مع ساعات العمل اليومية.

مجموع		لا تواجهين		تواجهين		صعوبة رعاية الأبناء ساعات العمل اليومي
النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	
%100	12	%66.66	8	%33.33	4	طويلة 8 ساعات
%100	6	%50	3	%50	3	قصيرة 4 ساعات
%100	18	%61.11	11	%38.88	7	مجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 61.11% ساعات عملهن قصيرة (4 ساعات) وتتأكد بالنسبة 66.66% من المبحوثات اللواتي يواجهن صعوبات في تربية الأبناء، وتليها 50% (4 ساعات) لا تواجهن صعوبات في تربية أبنائهم وتقابلها، وتليها 33.33% من المبحوثات ساعات عملهن طويلة (8 ساعات) ويواجهن صعوبات في تربية أبنائهن.

يتبين من خلال الجدول أن نسبة معتبرة من المبحوثات لا يواجهن صعوبات في رعاية أبنائهن بسبب ساعات العمل وذلك راجع إلى ترتيب وتنظيم أوقاتهن بين العمل والمنزل، حيث صرحن البعض منهن أنهن يتلقون مساعدة من طرف أزواجهن وبذلك فإنهن يستطعن العمل بكل حرية فلا يواجهنا أي صعوبات من شأنها أن تؤثر أدوارهن الأسرية والمهنية سواء كانت ساعات العمل اليومية طويلة أو قصيرة، أما البعض الآخر يواجهنا صعوبات في رعاية أبنائهن بسبب ساعات العمل اليومية لا يستطعن التوفيق بين العمل والمنزل وكذلك برنامج الدراسة.

الجدول رقم 12: مواجهة صعوبات بالقيام بالأعمال المنزلية.

مجموع		لا تواجهين		تواجهين		مواجهة صعوبات الأعمال المنزلية
		النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	
%100	5	%60	3	%40	2	التنظيف
%100	8	%50	4	%50	4	الطبخ
%100	4	%75	3	%25	1	رعاية الأبناء وتدريبهم
%100	1	%100	1	0	0	عادي
%100	18	%61.11	11	%38.88	7	مجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن رعاية الأبناء وتدريبهم وتتأكد بالنسبة 75% من المبحوثات لا تواجهنا صعوبات في مجال العمل، وأنها تقوم بالتنظيف وتتأكد بنسبة 60% من المبحوثات لا تواجهنا أي صعوبات في مجال العمل، وأنها تقوم بأعمال الطبخ حيث تتأكد بنسبة 50% حيث أن المبحوثات لا تواجهنا أي صعوبات في العمل، وتليها أن القيام بأعمال الطبخ تتأكد بنسبة 50% لدى المبحوثات ويواجهنا صعوبات في مجال العمل، وأن القيام بأعمال التنظيف تتأكد بنسبة 40% لدى المبحوثات حيث أنهما يواجهنا صعوبات في المجال، وأن القيام برعاية الأطفال وتدريبهم تتأكد بنسبة 25% لدى المبحوثات اللواتي يواجهنا صعوبات في مجال العمل.

يتبين لنا من خلال الجدول أن أغلبية العاملات في المؤسسة التربوية لا تواجههم أي صعوبات في مجال العمل رغم قيامهم بالأعمال المنزلية من طبخ وتنظيف ورعاية وتنظيف ورعاية للأبناء وتدريبهم فإنهم لم يواجهنا أي صعوبات من شأنها أن تمنعهم على قيامها بواجباتهم الأسرية والمهنية في حين أن البعض واجهتهم صعوبات في العمل من شأنها أن تؤثر على قيامهم بأعمالهم المنزلية.

الجدول رقم 13: توزيع المبحوثات حسب المشكلات التي تواجهها في العمل وتأثيره على عملهن.

المجموع	مستشارة		إدارية		مشرفة		أستاذة		المنصب مشكلات في العمل	
	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار		
%100	2	0	0	%0	0	%0	0	%100	2	تواجهين
%100	16	%6.25	1	%18.75	3	%31.25	5	%43.75	7	لا تواجهين
%100	18	%5.55	1	%16.66	3	%27.77	5	%50.	3	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 50% لا يواجهون مشكلات في أدائهم لواجباتهم المهنية وتتأكد نسبة 43.75% لدى المبحوثات هم أستاذات، وتقابلها 31.25% لا يواجهونا مشكلات وهم مشرفات تربويان، و18.75% أيضا لا يواجهونا مشكلات وهم عاملات في الإدارة، و6.25% لا يواجهونا مشكلات في أدائهم لواجباتهم المهنية وهم مستشارات توجيه.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة معتبرة من المبحوثات صرحنا أنهن لا يواجهن مشكلات في أدائهن لواجباتهن المهنية، بحيث يستطعن التوفيق بين أدوارهم الأسرية والمهنية لأن العمل في المؤسسة التربوية يساعدهن على أداء جميع واجباتهن، حيث يشعرنا بالحرية مع زملائهن في العمل لأنه يتمشى مع متطلباتهن، أنهن يعتبرن أنفسهن مع عائلتهن.

الجدول رقم 14: علاقة الخلافات الأسرية بساعات العمل اليومية.

مجموع		قصيرة 4 ساعات		طويلة 8 ساعات		
النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	
%100	1	0	0	%100	1	نعم
%100	17	%47.05	8	%52.94	9	لا
%100	18	%44.44	8	%55.55	10	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول %55.55 لا يواجهن خلافات أسرية وتتأكد بنسبة %52.94 وذلك راجع إلى ساعات العمل اليومية الطويلة 8 ساعات وتقابلها %47.05 لا يواجهن خلافات أسرية بسبب ساعات العمل اليومية القصيرة (4 ساعات).

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة معتبرة من المبحوثات التي لا يواجهن خلافات أسرية بسبب ساعات العمل اليومية الطويلة أم القصيرة فهذا يدل على الثقة والتفاهم بينها وبين أفراد العائلة وأيضا التوفيق بين العمل والمنزل، حيث أن كل النساء في العائلة عاملات سواء أهل الزوج أو أهلها فهذا الشيء لا يخلق خلافات أسرية بحيث أن تقسيم المهام المنزلية بينها وبين عائلتها ساعدها في أداء واجباتها المهنية وبالتالي فإن ساعات العمل اليومية طويلة أو القصيرة لا تخلق نوعا من الخلافات داخل أسرتها.

الجدول رقم 15: توزيع أفراد العينة حسب استقرار حياتهم وعلاقته بضغط العمل.

مجموع		غير مستقرة		مستقرة		حياة غير مستقرة
النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	أنواع الضغوط
%100	6	%16.66	1	%83.33	5	لا توجد
%100	1	0	0	%100	1	جدول مكتظ
%100	4	0	0	%100	4	التعب
%100	1	0	0	%100	1	التحضير اليومي
%100	1	%100	1	0	0	المقرر الدراسي
%100	1	%100	1	0	0	ضعف التلاميذ
%100	1	0	0	%100	4	بدون إجابة
%100	18	%16.66	03	%83.33	15	مجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن المبحوثات لا يواجهن ضغوطات في العمل وتتأكد بنسبة 83.33% حياتهن مستقرة، وتليها 16.66% لا يواجهن ضغوطات في العمل وحياتهن مستقرة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة معتبرة من المبحوثات حياتهن مستقرة في العمل ولا تواجهن أي ضغوط لأنهن يستطعن التوفيق بين أدوارهن الأسرية والهنية حيث صرحنا المبحوثات أن العمل في المجال التربوي يشعرهم بالراحة والحرية في العمل وأداء واجباتهم المهنية بدون أي ضغوط من شأنه أن يؤثر أدوارها، أما البعض الآخر فإن حياتهم ليست مستقرة بسبب العمل حيث أنهم يواجهن عدة ضغوط تؤثر على أداء لأدوار تتعب وتحضير الدروس والاكتظاظ في العمل.

#### الجدول رقم 16: الصعوبة الشخصية الأسرية ودورها في إنشاء الخلافات الأسرية.

المجموع		لا		نعم		خلافات أسرية تنظيم الأمور الشخصية الاسرية
النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	
100%	4	100%	4	0	0	تجدين
100%	14	92.85%	13	7.14%	1	لا تجدين
100%	18	94.44%	17	5.55%	1	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 94.44% لا تجدن صعوبات في ترتيب وتنظيم أمورهن الشخصية الأسرية وتتأكد نسبة 92.85% من المبحوثات لم يسبب لهن ذلك أي خلافات أسرية، و7.14% لا تجدن صعوبات شخصية أسرية بحيث أن ذلك يسبب لهن خلافات أسرية.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة معتبرة من المبحوثات لا يواجهن صعوبات في ترتيب وتنظيم أمورهم الشخصية الأسرية لأن العمل في مجال التربوي يساعد المرأة على

أداء واجباتها الأسرية والمهنية دون خلق أي خلافات أسرية، لأن معظم العاملات في المجال التربوي هم نساء وهذا لا يسبب أي خلافات ويتناسب مع دوام الأطفال فيه عطل الراحة وساعات الفراغات بحيث تستطيع المرأة القيام بواجباتها المنزلية والزيارات العائلية.



الجدول رقم 17: توزيع أفراد العينة حسب ضغوط العمل وتأثيره على المنصب.

المجموع		بدون إجابة		ضعف التلاميذ		مقرر الدراسي		التحضير اليومي		التعب		جدول مكتظ		لا توجد ضغوط		ضغوط العمل المنصب
النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	
%100	8	%25	2	%12.5	1	%12.5	1	%12.5	1	%12.5	1	%12.5	1	%12.5	1	أستاذة
%100	5	0	0	0	0	0	0	0	0	%60	3	0	0	%40	2	مشرفة تربوية
%100	4	%25	1	0	0	0	0	0	0	%25	1	0	0	%50	2	إدارية
%100	1	%100	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	مستشار التوجيه
%100	18	%22.22	4	%5.55	1	%5.55	1	%5.55	1	%27.77	5	%5.55	1	%27.77	5	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 27.77% لا يواجهن ضغوط في العمل وتتأكد بنسبة 50% يعملون في الإدارة و25% يعملون في الإدارة يتعرضون للتعب وتقبلها بنفس النسبة 25% امتنعن عن الإجابة، و12.5% هم استاذات ولا يواجهن أي ضغوطات وتليها بنفس النسبة 12.5% من المبحوثات يتعرضون لمجموعة من الضغوطات جدول العمل المكتظ والتعب والتحضير اليومي والمقرر الدراسي وضعف التلاميذ.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة معتبرة من المبحوثات لا يواجهن نوعا من الضغوطات من شأنها أن تؤثر على عملها في المؤسسة التربوية لأن العمل فيها يشعرهم بالراحة والأمان، أما البعض الآخر فإن عمله في المؤسسات التربوية يولد لديهم نوعا من الضغوط من شأنه أن يؤثر على عملها في هذا المجال كتعب واكتظاظ جدول العمل وأيضا لضعف التلاميذ وأيضا تحضير الدروس كل هذا يخلق لهم نوعا من الضغوط يؤثر على أدائهم لواجباتهم المهنية والأسرية.

الجدول رقم 18: توزيع أفراد العينة حسب الضغوط في العمل وتأثيره على الأعمال المنزلية.

الأعمال المنزلية		التنظيف		الطبخ		رعاية الأبناء وتربيتهم		المجموع	
ضغوط في العمل	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار
نعم	1	33.33	1	33.33	1	33.33	3	100%	3
لا	5	33.33	7	46.66	3	20	15	100%	15
المجموع	6	33.33	8	44.44	4	22.22	18	100%	18

نلاحظ من خلال الجدول 44.44% من المبحوثات يقمن بالطبخ وتتأكد بنسبة 46.66% لدى المبحوثات التي لا يواجهن ضغوطات في العمل، تليها نسبة 33.33% من المبحوثات يقمن بعملية التنظيف وتتأكد بنسبة 33.33% لدى المبحوثات اللواتي يعانين من

الضغوطات المهنية وبنفس النسبة لدى المبحوثات اللواتي لا يعانين من الضغوطات في العمل وسجلت اصغر نسبة ب 22.22% من المبحوثات وقمن برعاية الابناء ورعايتهم وتتأكد ب 33.33% لدى المبحوثات اللواتي يواجهن ضغوط مهنية.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة معتبرة من المبحوثات لا تؤثر عليهن الضغوطات التي يواجهونها في العمل على قيامهن بالأعمال المنزلية من طبخ وتنظيف ورعاية لأبناء وتدريسهم بحيث أنهم يستطيعون القيام بواجباتهن في العمل دون أن يؤثر عليهن ذلك على أدوارهن في المنزل، أما البعض الآخر فقد صرحنا أنهم لا يستطيعون القيام بأعمالهن المنزلية اليومية رغم الضغوطات التي يتعرضن لها في العمل فهن يصعب عليهن الموازنة بين العمل في المنزل وخارجه.

### استنتاج الفرضية الأولى:

من خلال المعطيات الميدانية الخاصة بالجدول المركبة التي تهدف إلى الفرضية وتحقق من صحتها يمكننا التوصل إلى أن تأثير ساعات العمل الطويلة على الدور الأسري للمرأة العاملة.

- إن الدوافع وراء خروج المرأة للعمل هو إثبات قدراتها والوصول إلى مستوى الطموح وتطوير نفسها من أجل التوفيق بين أدوارها.
- لا يواجهن صعوبات في رعاية أبناءهن بسبب ساعات العمل اليومية الطويلة.
- عدم مواجهتهن أي صعوبات في العمل من شأنها أن تؤثر على قيامهن بأدوارهن المنزلية.
- لا يواجهن مشكلات في العمل قد تؤثر على المنصب الذي يشغلونه. العمل لا يسبب لهن خلافات أسرية.
- لا يواجهن ضغوط في العمل تؤثر عليهن.

## الفصل السادس: التحضير اليومي وزيارات التفتيش تؤثر على أداء المرأة لواجباتها

### الأسرية

تمهيد.

1 تحليل البيانات.

الاستنتاج.

الاستنتاج العام.

## الفصل السادس: التحضير اليومي وزيارات التفتيش تؤثر على أداء المرأة لواجباتها الأسرية

### المحور الثاني: التحضير اليومي وزيارات التفتيش تؤثر على أداء المرأة لواجباتها الأسرية.

نحاول في هذه الفرضية معرفة ما إذا كان التحضير اليومي وزيارات التفتيش تؤثر على أداء المرأة لواجباتها الأسرية.

#### الجدول 19: توزيع أفراد العينة حسب تأثير تحضير الدروس على رعاية الأبناء.

المجموع		لا		نعم		رعاية الأبناء تحضير الدروس
النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	
%100	3	%66.66	2	%33.33	1	يؤثر
%100	15	%73.33	11	%26.66	4	لا يؤثر
%100	18	%72.22	13	%27.77	5	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 72.22% من المبحوثات لا يؤثر تحضير الدروس عليهم وتتأكد بنسبة 73.33% لا يواجهون صعوبات في تربية أبنائهم، وتليها 66.66% يؤثر تحضير الدروس على قيامها بواجباتها الأسرية بحيث أنها لا تجد أي صعوبة في تربية ابنائهم وتقابلها 33.33% يؤثر تحضير الدروس على قيامها بواجباتها الأسرية حيث أنها تجد صعوبة في رعاية أبنائها و26.66% من المبحوثات لا يؤثر تحضير الدروس على قيام المرأة بواجباتها الأسرية وتجد صعوبة في تربية أبنائها.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة معتبرة من المبحوثات صر حنا أن تحضير الدروس لا يؤثر على رعايتهم لأطفالهم فهم يخصصن أوقاتا من أجل تحضير الدروس وينظمن أوقاتهم بين تحضيرهم لدروسهم ورعايتهم لأطفالهم فذلك يسهل عليهم الأمر، أما البعض الآخر فإنه تؤثر عليهم ذلك، أم بسبب كثرة الكتابة لا يهتمون لأبنائهم.

الفصل السادس: التحضير اليومي وزيارات التفتيش تؤثر على أداء المرأة لواجباتها  
الأسرية

الجدول رقم 20: توزيع أفراد العينة حسب تناسب ساعات العمل بتوفيق بين الأدوار.

المجموع		لا		نعم		التوفيق بين الأدوار تناسب ساعات العمل
النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	
%100	11	0	0	%100	11	تناسب
%100	7	%14.28	1	%85.71	6	لا تتناسب
%100	18	%5.55	1	%94.44	17	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 94.44% من المبحوثات توفقن بين أدوارهن الأسرية والمهنية وتتأكد بنسبة 100% لدى المبحوثات اللواتي ساعات عملهن متناسبة مقابل 5.55% من المبحوثات لا توفقن بين أدوارهن الأسرية والمهنية وتتأكد ب 14.28% لدى المبحوثات اللواتي ساعات عملهن غير متناسبة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة معتبرة من المبحوثات تتناسب ساعات العمل مع قدراتهن الجسدية لأن العمل في المؤسسات التربوية ليس متعبا وساعات العمل محددة وتتناسب مع قدراتهن لذلك فإنهن يستطعن التوفيق بين أدوارهن، أما البعض الآخر فقد صرحنا أن العمل في المؤسسة التربوية يسبب الإرهاق وساعات العمل اليومية..... خاصة في فصل الشتاء ولذلك فإنهن لا يستطعن التوفيق بين أدوارهن المهنية والأسرية.

الفصل السادس: التحضير اليومي وزيارات التفتيش تؤثر على أداء المرأة لواجباتها  
الأسرية

الجدول رقم 21: توزيع أفراد العينة حسب التوفيق بين الأدوار وتأثيره على المنصب.

المنصب	أستاذة		مشرفة		إدارية		مستشارة توجيه		المجموع	
	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار
نعم	47.05	8	29.41	5	17.64	3	5.88	1	100	17
لا	0	0	100	1	0	0	0	0	100	1
مجموع	44.44	8	33.33	6	16.66	3	5.55	1	100	18

نلاحظ من خلال الجدول أن 44.44% من المبحوثات يستطعن التوفيق بين أدوارهن وتتأكد نسبة 47.05% لدى الأستاذات، و 29.41% يستطعن التوفيق بين أدوارهن وهنا مشرفات تربويات، و 17.64% يستطعن التوفيق بين أدوارهن وهنا إداريات، وتقابلها 5.88% من المبحوثات يستطعن التوفيق بين أدوارهن وهنا مستشارات توجيه.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة معتبرة من المبحوثات يستطعن التوفيق بين أدوارهن المهنية والأسرية، حيث صرحنا أغلبية العاملات داخل المؤسسة التربوية أنهم يقمن بتنظيم أوقاتهم بين العمل والمنزل والبعض الآخر صرحنا أنهم يقومون بنهوض باكرا يقمن بالأعمال المنزلية وإنهاءها قبل الذهاب إلى العمل، في حين أن هناك من قالت أنها لا تستطعن التوفيق بين أدوارها لأن تربية الأبناء ليست مهمة سهلة وعملها يؤثر سلبا على أسرته.



## الفصل السادس: التحضير اليومي وزيارات التفتيش تؤثر على أداء المرأة لواجباتها الأسرية

الجدول رقم 22: توزيع أفراد العينة حسب تحمل المسؤولية وتأثير على استقرار حياتها.

المجموع		غير مستقرة		مستقرة		استقرار حياتهم تحمل المسؤولية
النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	
%100	9	%88.88	8	%11.11	1	نعم
%100	9	%100	9	%0	0	لا
%100	18	%94.44	17	%5.55	1	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 94.44% من المبحوثات يتحملن مسؤولية فوق طاقتهن وتتأكد بنسبة 88.88% حياتهم الأسرية غير مستقرة بسبب العمل و11.11% من المبحوثات يتحملن مسؤوليات فوق طاقتهن وحياتهن الأسرية مستقرة بسبب العمل.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة معتبرة من المبحوثات يتحملن مسؤوليات فوق طاقتهن وبهذا فإن حياتهن غير مستقرة بسبب العمل حيث يؤثر ذلك على أدائهن لواجباتهن الأسرية ويسبب لهم خلافات عائلية سواء مع أزواجهن أو عائلاتهن حيث تصبح حياتهن الأسرية غير مستقرة وهذا يولد لديهن ضغوطات عديدة من شأنها أن تؤثر عليهن.

الفصل السادس: التحضير اليومي وزيارات التفتيش تؤثر على أداء المرأة لواجباتها  
الأسرية

الجدول رقم 23: توزيع أفراد العينة حسب الصعوبات التي تواجهها في فترة الامتحانات وتأثيرها على أعمالها المنزلية.

المجموع		رعاية الأبناء		الطبخ		التنظيف		أعمال منزلية الصعوبات فترة الامتحانات
النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	
100%	5	40	2	40	2	20	1	التصحيح
100%	2	50	1	50	1	0	0	لا توجد صعوبات
100%	1	0	0	0	0	100	1	الضغط على الأولاد
100%	1	0	0	100	1	0	0	القلق
100%	2	50	1	50	1	0	0	التوفيق
100%	1	0	0	0	0	100	1	ساعات العمل الطويلة
100%	6	16.66	1	16.66	1	66.66	4	بدون إجابة
100%	18	27.77	5	33.33	6	38.88	7	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 66.66% من المبحوثات امتنعنا عن الإجابة ولم يؤثر على قيامهن بأعمالهن المنزلية (التنظيف)، و50% من المبحوثات لم يواجهن أي صعوبات في فترة الامتحانات بحيث أنهن استطعن التوفيق بين فترة الامتحانات وقيامهن بأعمال الطبخ، وتقابلها نفس النسبة 50% يوفقن بين أدوارهن المهنية والأسرية كرعاية الأطفال وتدريسهم، وتليها بنفس النسبة 50% لا توجد أي صعوبات تمنعها بقيامها بأعمالها المنزلية اليومية من طبخ ورعاية الأبناء وتدريسهم، وتليها 40% التصحيح الأوراق يؤثر على أعمالها المنزلية مثل الطبخ ورعاية الأبناء، و20% من المبحوثات تصحيح الأوراق يؤثر على قيامهن بأعمال التنظيف.

## الفصل السادس: التحضير اليومي وزيارات التفتيش تؤثر على أداء المرأة لواجباتها الأسرية

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة معتبرة من المبحوثات يواجهن صعوبات أثناء الامتحانات تؤثر على قيامهن بالأعمال المنزلية اليومية حيث صرحنا أغلبية العائلات أن كثرة التصحيح والضغط على الأولاد خلال هذه الفترة وأيضا ساعات العمل اليومية الطويلة تولد لديهن القلق والتعب الذي من شأنه أن يؤثر عليهن وعلى قيامهن بالأعمال اليومية.

الجدول رقم 24: توزيع أفراد العينة حسب توفر وسائل المواصلات وعلاقتها بنوع السكن.

المجموع		أهلك		مع أهل الزوج		مستقل		نوع السكن
النسبة%	تكرار	النسبة%	تكرار	النسبة%	تكرار	النسبة%	تكرار	توفر المواصلات
100%	16	12.5	2	18.75	3	68.75	11	تتوفر
100%	2	0	0	0	0	100	2	لا تتوفر
100%	18	11.11	2	16.66	3	72.22	13	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن وسائل المواصلات من المنزل إلى العمل متوفرة وتتأكد بنسبة 68.75% من المبحوثات نوع سكنهم مستقل، وتقابلها 18.71% من المبحوثات تتوفر لديهن وسائل مواصلات وهن يسكن مع أهل الزوج، و12.5% تتوفر لديهن وسائل مواصلات ويسكن عند أهلهن.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة معتبرة من المبحوثات يتوفر لديهن وسائل المواصلات حيث ينتقلون من المنزل إلى العمل بكل حرية ودون أي صعوبات تواجهن وبذلك يقومون بواجباتهم دون مشاكل من شأنها أن تؤثر على عملهم وخاصة في فصل الشتاء، أما البعض الآخر فلا تتوفر لديهم مواصلات وذلك من شأن أن يخلق لديهم مشكلات تؤثر على أدائهن لواجباتهن المهنية.

الفصل السادس: التحضير اليومي وزيارات التفتيش تؤثر على أداء المرأة لواجباتها الأسرية

الجدول رقم 25: توزيع أفراد العينة حسب تأثير الامتحانات على رعاية الأبناء.

المجموع		لا تجدين		تجدين		صعوبة رعاية الأبناء تأثير فترة الامتحانات
النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	
100%	5	20	1	80	4	نعم
100%	13	46.15	6	53.84	7	لا
100%	18	38.89	7	61.11	11	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن فترة الامتحانات تؤثر على قيام المرأة بأدوارها الأسرية وتتأكد بنسبة 80% من المبحوثات يجيدن صعوبة في رعاية أبنائهم و53.84% لا تؤثر عليهم فترة الامتحانات لكنهم يجدون صعوبة في رعاية أبناء، وتقابلها 46.15% لا تؤثر عليهن فترة الامتحانات بحيث أنهن لا يجيدن صعوبة في رعاية أبناءهن، وتليها 20% تؤثر عليهن فترة الامتحانات على قيامهن بأدوارهن ولا يجيدن صعوبات في رعاية أطفالهن.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة معتبرة من المبحوثات تؤثر فترة الامتحانات على رعايتهن لأبنائهن لأنهن خلال هذه الفترة يواجهن عدة ضغوط حيث صرحت المبحوثات أنه في الامتحانات يواجهن عدة صعوبات من شأنها أن تؤثر على أدوارهن الأسرية كتصحيح الأوراق والضغط على الأولاد وتحضير أسئلة الامتحانات، وصعوبة التوفيق بين أدوارهن المهنية والأسرية، أما البعض الآخر فقد صرحن أنهم لا يواجهن أي ضغوطات من شأنها أن تؤثر على رعايتهن لأبنائهن لأنهن ينظمن أوقاتهم.

الفصل السادس: التحضير اليومي وزيارات التفتيش تؤثر على أداء المرأة لواجباتها  
الأسرية

الجدول رقم 26: توزيع أفراد العينة حسب مشكلات المواصلات وعلاقته بتغيير المهنة.

المجموع		لا		نعم		تغيير المهنة مشكل المواصلات
النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	
%100	2	%100	2	0	0	التأخر
%100	8	%75	6	%25	2	لا توجد مشكلة
%100	1	%100	1	%0	0	نهوض باكرا
%100	1	%100	1	%0	0	المواصلات بطيئة
%100	1	%100	1	%0	0	السكن بالقرب من العمل
%100	5	%0	0	%100	5	بدون إجابة
%100	18	%61.12	11	%38.88	7	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 61.12% لا توجد لديهم مشكلات في المواصلات وتتأكد بنسبة 75% من المبحوثات لا يفكرن في المهنة، وتقابلها 25% من المبحوثات لا يواجهن مشكلة في المواصلات ويفكرن في تغيير المهنة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة معتبرة من المبحوثات يواجهن مشكلات في وسائل المواصلات تؤثر على أدائهن لواجباتهن المهنية، حيث صرحن العاملات في المؤسسة التربوية أن المشكلات التي تواجهن هي التأخر عن العمل والنهوض باكرا والوقوف لمدة طويلة في موقف الحافلات من أجل انتظار وسائل المواصلات وأيضا المواصلات البطيئة كل هذه المشكلات ولكنهن لا يفكرن في تغيير المهنة.

الفصل السادس: التحضير اليومي وزيارات التفتيش تؤثر على أداء المرأة لواجباتها الأسرية

جدول رقم 27: توزيع أفراد العينة حسب الضغوطات التي يواجهونها أثناء زيارات التفتيش وعلاقته بالصعوبات التي يواجهونها في العمل.

المجموع		بدون إجابة		صعوبات التوفيق بين الأدوار		تحضير الدروس		وسائل النقل		التميز في العمل		لا أواجه صعوبات		الصعوبات في العمل زيارات تفتيش
		النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	
%100	8	75	6	0	0	0	0	0	0	12.5	1	12.5	1	نعم
%100	10	10	1	10	1	10	1	30	3	0	0	40	4	لا
%100	18	38.88	7	5.55	1	5.55	1	16.66	3	5.55	1	27.77	5	المجموع

## الفصل السادس: التحضير اليومي وزيارات التفتيش تؤثر على أداء المرأة لواجباتها الأسرية

نلاحظ من خلال الجدول أن زيارات التفتيش تمثل نوعا من الضغوطات وتتأكد بنسبة 75% من المبحوثات امتنعنا عن الإجابة، وتليها 40% من المبحوثات زيارات التفتيش لا تمثل حيث أنهم لا يواجهون أي صعوبات في العمل، وتقابلها 30% لا يواجهون ضغوطات أثناء زيارات التفتيش ولكن الصعوبات التي يواجهونها في العمل هي وسائل النقل، و12.5% من المبحوثات يواجهون ضغوطات أثناء زيارات التفتيش وذلك لا يسبب لهم أي صعوبات داخل العمل، وتقابلها بنفس النسبة 12.5% من المبحوثات يواجهون ضغوطات أثناء زيارات التفتيش والصعوبات التي يواجهونها في العمل هي التمييز بين الجنسين، وتليها 10% لا يواجهون ضغوطات حيث أن الصعوبات التي يواجهونها هي تحضير الدروس، وبنفس النسبة 10% لا يواجهون ضغوطات ولكنهم يجدنا صعوبات في التوفيق بين أدوارهن وتليها 10% لا يواجهون ضغوطات أثناء زيارات التفتيش وامتنعوا عن الإجابة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة معتبرة من المبحوثات لا تؤثر عليهن زيارات التفتيش بحيث أنهن لا يواجهون صعوبات في العمل حيث صرحنا المبحوثات على أنهن يعتبرن المفتش على أنه مساعد ومرافق للأستاذ، ومتحكمة في أعمالهن ومنضبطون لهذا فإنهن لا يشعرن بأي ضغوطات أثناء زيارته والبعض الآخر يعتبرون زيارته هي زيارات توجيهية وهو مرافق للأستاذ وليس مراقب له، أما البعض الآخر فإن زيارات التفتيش تؤثر عليهن بحيث يواجهون صعوبات في العمل، لأن زيارات التفتيش تسبب لهن القلق وأيضا تغيير المنهج.

الفصل السادس: التحضير اليومي وزيارات التفتيش تؤثر على أداء المرأة لواجباتها  
الأسرية

الجدول رقم 28: مساعدة النظام التربوي ودوره في المنصب الذي تشغله.

المجموع		مستشار توجيه		إدارية		مشرفة		أستاذة		المنصب
النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	مساعد نظام العمل التربوي
100%	17	5.88	1	11.76	2	35.29	6	47.05	8	يساعد
100%	1	0	0	100	1	0	0	0	0	لا يساعد
100%	18	5.55	1	16.66	3	33.33	6	44.44	8	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 44.44% يساعدون نظام العمل التربوي وتتأكد بنسبة 47.05% لدى الأستاذات وتقابلها 35.29% يساعدون نظام العمل في المجال التربوي وهن مشرفات، و11.76% يساعدون العمل في المؤسسة التربوية وهم يعملون في الإدارة، و5.55% يساعدون نظام العمل التربوي وهن مستشارة توجيه.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة معتبرة من المبحوثات يساعدون النظام التربوي على العمل بكل حرية في كل المناصب لأنه يساعدون على التوفيق بين دوامهن ودوام أبنائهن فهو يعتبر أحسن قطاع يمكن أن تعمل فيه المرأة بكل حرية وراحة ومعظم العاملات في المؤسسة التربوية يستطعن الموازنة بين جميع أدوارهن المهنية والأسرية والقيام بأعمالهن المنزلية.



الفصل السادس: التحضير اليومي وزيارات التفتيش تؤثر على أداء المرأة لواجباتها الأسرية

الجدول رقم 29: مدى مساعدة النظام التربوي على توفيق بين الأدوار.

المجموع		لا		نعم		توفيق بين الأدوار
النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	
مساعدة نظام التربوي						
%100	4	%100	0	%100	4	العمل التربوي أحسن قطاع
%100	5	%20	1	%80	4	ساعات الفراغات والعطل
%100	2	%0	0	%100	2	التوفيق بين الأدوار
%100	7	%14.29	1	%85.71	6	بدون إجابة
%100	18	%11.11	2	%88.88	16	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 88.88% يساعدون العمل في المجال التربوي وتتأكد بنسبة 85.71% امتنعنا عن الإجابة ويستطيعون التوفيق بين العمل والمنزل، وتليها 80% يساعدون نظام العمل في المجال التربوي لأنه فيه ساعات الفراغات والعطل بحيث يستطيعون التوفيق بين أدوارهن، وتقابلها 20% نظام العمل في المجال التربوي فيه ساعات الراحة والعطل والفراغات فهو يساعد المرأة ولكنهن لا يستطيعن التوفيق بين أدوارهن، و14.29% امتنع عن الإجابة ولا يستطيعن التوفيق بين أدوارهن.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة معتبرة من المبحوثات نظام العمل التربوي يساعد المرأة في الجوانب بحيث تستطيع التوفيق أدوارها، فيه أوقات العطل وساعات الفراغات حيث أنها تستطيع القيام بواجباتها المنزلية فالمرأة تتواجد بجانب عائلتها في الأوقات والمناسبات.

الفصل السادس: التحضير اليومي وزيارات التفتيش تؤثر على أداء المرأة لواجباتها  
الأسرية

الجدول 30: علاقة تغيير المهنة بالمنصب الذي تشتغله.

المهنة	أستاذة		مشرفة		إدارية		مستشارة توجيه		المجموع	
	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار
نعم	0	0	1	1	50	1	0	0	2	100%
لا	8	50	5	31.25	2	12.5	1	6.25	16	100%
المجموع	8	44.44	6	33.33	3	16.66	1	5.55	18	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن 44.44% لا يفكرنا في تغيير المهنة وتتأكد بنسبة 50% لدى الأستاذات وتليها بنفس النسبة 50% لدى المبحوثات يفكرن في تغيير المهنة، وهن مشرفات تربويات، وتليها بنفس النسبة 50% يفكرن في تغيير المهنة وهن عاملات في الإدارة، و31.25% من المبحوثات لا يفكرن في تغيير المهنة وهن مشرفات تربويات، و12.5% لا يفكرن في تغيير المهنة ويعملنا في الإدارة، و6.25% لا يفكرن في تغيير المهنة ويعملن مستشارات توجيه.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة معتبرة من المبحوثات لا يفكرن في تغيير المهنة لأنهن يعتبرن أن العمل في المجال التربوي أحسن قطاع يمكن أن تعمل فيه المرأة، حيث صرح المبحوثات على أنهن اختاروا هذه المهنة عن حب وقناعة وكانت أمنيتهن منذ الصغر، فهي تساعدن في كل الجوانب، أما البعض الآخر فهن يفكرن في تغيير المهنة لأنهم يعملن بدون ترقية وراتب ضعيف والبعض الآخر لديهن طموحات أخرى.

الفصل السادس: التحضير اليومي وزيارات التفتيش تؤثر على أداء المرأة لواجباتها  
الأسرية

الجدول 31: علاقة تحقيق الرضا الشخصي في العمل وتأثيره على استقرار الحياة.

المجموع		غير مستقرة		مستقرة		استقرار الحياة تحقيق الرضا الشخصي
النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	
100%	10	90%	9	10%	1	نعم
100%	4	75%	3	25%	1	لا
100%	4	100%	4	0%	0	بدون إجابة
100%	18	88.88%	16	11.11%	2	المجموع

نلاحظ من خلا الجدول أن العمل في المجال التعليم حقق للمرأة الرضا الشخصي وتتأكد نسبة 90% لدى المبحوثات حياتهن ليست مستقرة بسبب العمل، وتليها 75% لم يحقق العمل في التحقيق الرضا الشخصي وحياتهن غير مستقرة، وتقابلها 25% لم يحقق العمل في مجال التعليم للمرأة الرضا الشخصي وحياتهن مستقرة بسبب العمل و10% حقق العمل في التعليم الرضا وحياتهن الأسرية مستقرة بسبب العمل.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة معتبرة حقق لهن نظام العمل في مجال التعليم الرضا الشخصي لأن المؤسسة حققت جو مناسب ومريح للعاملات، حيث أن العمل في مجال التعليم هو إثبات لوجودها وقدراتها، وتقدير الذات ويحترم خصوصيتها.

الفصل السادس: التحضير اليومي وزيارات التفتيش تؤثر على أداء المرأة لواجباتها  
الأسرية

الجدول 32: عدم تغيير المهنة ودورها في الرضا الشخصي

المجموع		بدون إجابة		لا		نعم		الرضا الشخصي عدم تفكير في تغيير المهنة
النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	
%100	3	0	0	66.66	2	33.33	1	أحبها
%100	3	0	0	0	0	100	3	مرتاحة
%100	3	0	0	33.33	1	66.66	2	تناسبني
%100	9	33.33	3	22.22	2	44.44	4	بدون إجابة
%100	10	16.66	3	27.77	5	55.55	10	إجابة

نلاحظ من الجدول أن عدم التفكير في تغيير المهنة لأنها تتناسب مع أدوارهن وتتأكد بنسبة 66.66% لدى المبحوثات يحقق التعليم لهم الرضا الشخصي، وتليها بنفس النسبة 66.66% لا يفكرن في تغيير المهنة لأنهن يحبونها والعمل في مجال التعليم لا يحقق لهن الرضا الشخصي، و44.44% امتنعنا عن الإجابة ومجال التعليم حقق لهم الرضا الشخصي، و33.33% لا يفكرن في تغيير المهنة لأنهن يحبونها والتعليم حقق لهم الرضا الشخصي، وتليها نفس النسبة 33.33% من المبحوثات لا يفكرن في تغيير المهنة لأننا تناسبهم والعمل في مجال التعليم لم يحقق الرضا الشخصي وبنفس النسبة 33.33% امتنعوا عن الإجابة، و22.22% امتنعوا عن الإجابة والعمل في مجال التعليم لم يحقق لهن الرضا الشخصي.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة معتبرة من المبحوثات لا يفكرن في تغيير المهنة لأنه اخترنها عن قناعة وحب فهي تحقق لهن الرضا الشخصي، فهن يشعرن داخل المؤسسة

## الفصل السادس: التحضير اليومي وزيارات التفتيش تؤثر على أداء المرأة لواجباتها الأسرية

التربوية بالأمان، والعمل يتناسب مع أدوارهن المهنية والأسرية وفيه عطل الراحة وساعات الفراغ حيث أن العمل في المجال التربوي يحمي خصوصية المرأة لأنها تتعامل مع الأطفال ومعظم العاملين داخل المؤسسة هن نساء.

### الجدول رقم 33: التوقف عن العمل وتأثيره على المنصب الذي تعمل فيه.

المنصب	أستاذة		مشرفة تربوية		إدارية		مستشارة توجيه		المجموع	
	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %
توقف عن العمل										
نعم	8	47.05	5	29.41	3	17.64	1	5.88	17	100%
لا	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100%
المجموع	8	44.44	6	33.33	3	16.66	1	5.55	18	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن 44.44% لا يفكرن في التوقف عن العمل وتتأكد بنسبة 47.05% لدى الأستاذات وتقابلها 29.41% لا يفكرن في التوقف عن العمل لدى المشرفات التربويات، و17.64% أيضا لا يفكرن في التوقف عن العمل وهن يعملن في الإدارة، و5.88% يفكرن في التوقف عن العمل وهن مشرفات تربويات.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة معتبرة من المبحوثات لا يفكرن في للتوقف عن العمل لأنهم يعتبرن أن العمل بالنسبة إليهن هو من ضروريات الحياة وإثبات لوجودهن وقدراتهن والهدف من تربية أجيال وهناك البعض الآخر لا يفكرن في التوقف عن العمل لأنهن يعملن من أجل الحاجة المادية لمساعدة عائلتهن في مصاريف البيت وإعالة أسرهن.

## الفصل السادس: التحضير اليومي وزيارات التفتيش تؤثر على أداء المرأة لواجباتها الأسرية

### استنتاج الفرضية الثانية:

- إن تحضير الدروس لا يؤثر على رعاية الأبناء
- تتناسب ساعات العمل مع القدرات الجسدية، حيث أنهن يستطعن التوفيق بين أدوارهن الأسرية والمهنية
- يستطعن التوفيق بين أدوارهن المهنية والأسرية
- يتحملن مسؤوليات فوق طاقتهن، وبهذا فإن حياتهن مستقرة بسبب العمل
- يواجهن صعوبات أثناء فترة الامتحانات من شأنها أن تؤثر على أعمالهن المنزلية
- تتوفر وسائل المواصلات
- زيارات التفتيش لا تسبب أي صعوبات في العمل
- النظام التربوي يساعدهن
- لا يفكرن في تغيير المهنة لأنهم يعتبرنها أنها أحسن قطاع.

## الفصل السادس: التحضير اليومي وزيارات التفتيش تؤثر على أداء المرأة لواجباتها الأسرية

### الاستنتاج العام:

اعتمدنا على الاستنتاجات المتحصل عليها من الجداول الإحصائية البسيطة والمركبة وتمكننا من التوصل إلى النتائج التالية:

بالنسبة للفرضية الأولى تأثير ساعات العمل الطويلة على الدور الأسري للمرأة

- الدافع وراء خروج المرأة للعمل إثبات قدراتها والوصول إلى مستوى الطموح وتطوير نفسها من أجل التوفيق بين أدوارها.
- لا يواجهنا صعوبات في رعاية أبناءهن بسبب ساعات العمل اليومية
- لا يواجهن صعوبات في العمل من شأنها أن تؤثر على أدوارهن الأسرية
- لا يواجهن مشكلات في العمل التي قد تؤثر على المنصب الذي يشغلنه
- العمل لا يسبب لهم خلافات أسرية
- لا يواجهن ضغوطات في العمل تؤثر عليهن.

أما بالنسبة للفرضية الثانية: التحضير اليومي وزيارات التفتيش تؤثر على أداء المرأة لواجباتها الأسرية.

- تتناسب ساعات العمل مع القدرات الجسدية.
- يستطعن التوفيق بين أدوارهن المهنية والأسرية
- يتحملنا مسؤوليات فوق طاقتهن، وبهذا فإن واجباتهن غير مستقرة.
- يواجهنا صعوبات أثناء فترة الامتحانات من شأنها أن تؤثر على أعمالهن المنزلية
- تتوفر وسائل المواصلات من المنزل إلى العمل
- معظم العاملات في المؤسسة التربوية لا يواجهنا أي ضغوط أثناء زيارات التفتيش

## الفصل السادس: التحضير اليومي وزيارات التفتيش تؤثر على أداء المرأة لواجباتها الأسرية

---

- العاملات في المؤسسة لا تفكرن في تغيير المهنة أو التوقف عن العمل لأنهن  
اخترنها عن حب وقناعة.



خاتمة

الخاتمة:

إن ظاهرة خروج المرأة للعمل، من أبرز الظواهر الإجتماعية في وقتنا الحالي، إلا أن عملها خارج المنزل لا يعيق مسؤولياتها داخل الأسرة بوصفها زوجة، رب بيت وأم، فأصبح لديها دور آخر وهو دورها المهني الذي كان من قبل يقتصر على الرجل، بإعتبار أن المرأة هي الركيزة الأساسية في الأسرة، ودورها يكمن في تربية الأطفال ورعايتهم و الإهتمام بشؤون أسرتها وزوجها.

وفي هذه الدراسة محاولة لدراسة الضغوط المهنية في المجال التربوي وتأثيرها على الأدوار الأسرية للمرأة العاملة وخصصنا بالدراسة متوسطة سميلي سليمان بالبويرة، ومتوسطة مامش السعيدة بقرية الماجن بلدية عمر، والضغوطات التي تتعرض لها العاملات داخل المؤسسة التربوية التي من شأنها أن تؤثر على قيام المرأة بواجباتها الأسرية، كون الضغوط المهنية هي تفاعلات الأفراد مع بعضهم في العمل، مما يحدث تغيرات وانحرافات عن أداءهم لواجباتهم اليومية.

ولقد تم التوصل في هذه الدراسة إلى أن المرأة في المجال التربوي لا تواجه بعض الضغوطات والمشكلات المهنية قد تؤثر على قيامها بواجباتها الأسرية ورعايتها لأبنائها، بذلك فإن العمل في هذا المجال لا يسبب أي خلافات أسرية لأن ساعات العمل تتناسب مع قدرات المرأة بحيث تستطيع التوفيق بين أدوارها المهنية والأسرية، معظم العاملات في المؤسسة التربوية لا يواجهنا ضغوطات أثناء الزيارات التفتيشية، وذلك بسبب أن نظام العمل التربوية يساعد المرأة في جميع الجوانب، ولقد تم التوصل أيضا لأن هناك بعض العاملات يتحملنا مسؤوليات فوق طاقتهن وذلك يسبب لهم خلافات أسرية، ويواجهنا صعوبات أثناء فترة الإمتحانات من شأنها أن تؤثر على واجباتها المنزلية.

# قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب

- 1- عائشة تايب. النوع وعلم إجتماع العمل والمؤسسة. ط1. منظمة المرأة العربية. مصر، القاهرة، 2011 .
- 2- فاروق عبده، فلييه. محمد ، عبد المجيد. السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسة التعليمية. دار المسيرة للنشر والتوزيع. ط1. عمان - الأردن. 2008.
- 3- كاميليا ، عبد الفتاح. سيكولوجية المرأة العاملة. دار النهضة العربية. بيروت لبنان. 1984 .
- 4- حيدر حاتم، فالح العجرش. التعليم الإلكتروني في المؤسسة التعليمية. ط1 دار الصفاء للنشر والتوزيع. عمان. 2018 .
- 5- إبراض إبراهيم. المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الإجتماعية. دار الشروق للنشر والتوزيع. ط1 عمان الأردن . 2008.
- 6- غريب، ميرزا. يوسف، فخر الدين. يوسف، سلامة. مقدمة في مناهج البحث العلمي الإجتماعي. ط1. 2016 .
- 7- عامر إبراهيم، قنديلجي، البحث العلمي وإستخدام مصادر المعلومات. دار البازوري العلمية. ط1. 1999. عمان - الأردن.
- 8- عدنان، أحمد مسلم وآخرون. دليل الباحث في البحث الإجتماعي. دار النشر العبيكان، الرياض، ط1. 2011.
- 9- أحمد، بدر . أصول البحث العلمي ومناهجه. دار المعارف. ط . القاهرة، مصر. 1989 .
- 10- أرزقي، عبد النور. المرأة والشغل. بدون طبعة دار سيرم. البويرة. الجزائر. 2014 .
- 11- معن محمود، عياصرة. مروان محمد، بني أحمد . إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل. دار حامد للنشر والتوزيع. ط1 . الأردن عمان . 2008.
- 12- محمد، عبد المجيد. فاروق، عبده فلييه. السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسة لتعليمية. كلية التربية بدمياط. جامعة المنصورة. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. 12 أبريل 2012.

13- عدنان، مهدي. التعليم في الجزائر أصول وتحديات. دار المثقف للنشر والتوزيع. ط1  
2018.

ثانيا : المذكرات الجامعية:

1- عوفي، مصطفى. باشيخ، أسماء. المرجعية الشعبية ودورها في تنظيم عمل الرقابة في المجتمع الجزائري. أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع. تخصص علم الاجتماع التنظيم. جامعة باتنة. 2016- 2017 .

2- الصادق عثمان، العقبي الأزهر . عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، مذكرة تخرج النيل شهادة ماجيستر في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التنظيم. جامعة بسكرة. سنة 2013- 2014 .

3- مليكة الحاج، يوسف. أثر عمل المرأة على تربية الأطفال. دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجيستر في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التنظيم. جامعة الجزائر 2002-2003.

ثالثا: المجلات

1-العقبي، الأزهر. المركز والأدوار الاجتماعية ومحدداتها الثقافية في النظام الأسري العربي. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر). العدد 08. جوان 2012 ص 82.

2- حاج علي، نورة. بن عبو، جيلالي. الضغوطات المهنية بين النساء العاملات (الصراع بين الحياة المهنية والحياة الخاصة). مجلة الدراسات والتجارية والإقتصادية. العدد 3. المجلد 3. 2020\_07\_15. ص، ص، 4، 5.

3- قويدر، بن أحمد. خيرة، حابي. الضغط المهني لدي عمال قطاع الصحة لولاية تيارت. مجلة العلوم النفسية والتربوية. جامعة مستغانم الجزائر. 2016\_ 09\_01. ص، ص. 81، 82.

4- جلاب، مصباح. بونيفة، نصيرة. درجة تأثير ضغوط مهنة التعليم في ظهور القلق لدى المعلمات. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية. جامعة محمد لخضر، المسيلة. العدد 01، مجلد 08. مارس 2020. ص، ص. 24، 28.

رابعاً: الندوات الملتقيات

- 1- مناد لطيفة، صغيري فوزية مواقع العمل النسوي في الجزائر. كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية. جامعة تلمسان (الجزائر). العدد 29. 2017. ص 258
- 2- محامدية إيمان، بوطوطن سليمة. المرأة العاملة والعلاقات الأسرية. كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية. ملتقى وطني حول الإتصال وجود الحياة الأسرية. قسم العلوم الإجتماعية. 2013. ص 2 ، ص 3.
- 3- هالة كمال . النوع الإجتماعي (الجندر). التنوع والخصوصية الثقافية سنة 2013 ، ص17.
- 4- محامدية إيمان . بوطوطن سليمة. المرأة العاملة والعلاقات الأسرية . ملتقى وطني الثاني حول: الإتصال وجود الحياة في الأسرة. جامعة قاصدي مرباح ورقلة . كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية . قسم العلوم الإجتماعية . جامعة جيجل. أفريل 2013. ص 4 ص 5.
- 5- بن طالب، سامية. العلاقة بين ضغوط العمل وأداء العاملين في المنظمة. جامعة محمد بوقرة، قسنطينة. 2018. ص 293.

خامساً: المواقع الإلكترونية

- 1- [https:// www .Annajah.net](https://www.Annajah.net).
- 2- شيماء رحومة. نون النسوة متصلة بمهنة التعليم في عرف الرجل الشرقي. صحيفة العرب . متاح على الرابط، 01 . alarab.co.uk ، جوان، 20.23 .
- 3- صالح عطية،، الجهني. الضغوط المهنية لدى المعلمين والمعلمات، متاح على الرابط eyoon/net . الأربعاء 05 \_06 \_2022 . الساعة 04 \_49 58.

الملاحق

## استبيان

البيانات الشخصية للمرأة العاملة:

- 1- السن: أقل من 30  31-35  من 36 إلى 40 سنة  41-45
- من 46 إلى 50  من 51 إلى 55 سنة  56-60
- 2- المستوى التعليمي: ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي
- 3- إذا كنت جامعية ما هو تخصصك: .....
- 4- الحالة المدنية: متزوجة  أرملة  مطلقة
- 5- المنصب الذي تشغليه: أستاذة  مشرفة تربوية  إدارية  عاملة نظافة
- أخرى: .....
- 6- أقدميتك في العمل: .....
- 7- كم عدد الأطفال: متدرسين  غير متدرسين
- 8- مستوى التعليمي للزوج: ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي
- 9- مهنة الزوج: التعليم  الإدارة  الصناعة  أعمال حرة
- أخرى: .....
- 10- نوع السكن: مستقل  مع أهل الزوج  مع أهلك
- أخرى: .....
- 11- من يقوم برعاية أبنائك: أهل الزوج  أهلك  ور حضانة
- أخرى: .....



المحور الثاني: تؤثر الضغوطات المهنية التي تواجه المرأة في ميدان العمل على أدوارها الأسرية.

12- ما هي دوافع خروجك للعمل؟ الحاجة المادية  تقدير الذات   
الحالة الاجتماعية

أخرى: .....

13- هل عملت في مكان آخر قبل انتقالك إلى العمل بالمؤسسة الحالية؟

نعم  لا

14- إذا كانت إجابتك نعم ما هي الأسباب التي جعلتك تغيرين عملك؟

.....

15- من خلال عملك هل تواجهين صعوبة في رعاية أبنائك؟ نعم  لا

16- إذا كانت إجابتك نعم ما هي تلك الصعوبات؟

.....

17- في حالة لا لماذا؟

.....

18- ما هي الصعوبات التي تواجهك كامرأة في مجال عملك؟

.....

19- هل تواجهين مشاكل في أداء واجباتك المهنية؟

نعم  لا

20- في حالة نعم ما هي المعاملات السيئة داخل العمل؟

كثرة الدروس

أخرى: .....

21- هل سبب لكي العمل خلافات أسرية: نعم  لا

22- في حالة نعم لماذا؟ .....

23- في حالة لا لماذا؟ .....

24- هل شعرتي أن حياتك الأسرية غير مستقرة بسبب العمل؟

نعم  لا

25 هل تجدين صعوبة في تنظيم وترتيب أمورك الشخصية الأسرية: نعم  لا

26- ما هي أنواع الضغوطات التي تواجهينها أثناء عملك في المجال التربوي:

.....

27- هل تؤثر الضغوطات التي تواجهينها في عملك على أدوارك الأسرية؟

نعم  لا

28- في حالة نعم ما هو تأثيرها؟ .....

المحور الثالث: التحضير اليومي وزيارة التفتيش تؤثر على أداء المرأة لواجباتها الأسرية.

29- هل تؤثر ساعات العمل الطويلة على أدوارك الأسرية؟ نعم  لا

30- إذا كانت نعم كيف ذلك؟ .....

31- هل يؤثر تحضير الدروس على قيامك بأدوارك الأسرية نعم  لا

32- في حالة نعم كيف ذلك؟ .....

33- في حالة لا كيف ذلك؟ .....

34- هل تتناسب ساعات العمل مع قدراتك الجسدية؟ نعم  لا

35- في حالة نعم لماذا؟ .....

36- في حالة لا لماذا؟ .....

37- هل أثر عملك على قيامك اليومية المنزلية؟

التنظيف  الطبخ  رعاية الأبناء وتدريبهم

أخرى: .....

38- هل تستطيعين التوفيق بين عملك ودورك الأسري؟ نعم  لا

39- في حالة نعم كيف ذلك؟ .....

40- في حالة لا لماذا؟ .....

41- هل تشعرين أنك تتحملين مسؤولية فوق طاقتك؟ نعم  لا

42- ما هي الصعوبات التي تواجهينها في فترة الامتحانات؟

.....

43- هل تتوفر وسائل المواصلات من المنزل على العمل؟ نعم  لا

44- إذا كانت إجابتك بنعم هل تواجهك مشاكل في وسائل المواصلات؟

.....

45- هل تؤثر فترة الامتحانات على القيام بأدوارك الأسرية؟ نعم  لا

47- في حالة نعم لماذا؟ .....

48- في حالة لا لماذا؟ .....

49- هل نظام العمل التربوي يساعد المرأة؟ نعم  لا

50- في حالة نعم لماذا؟ .....

51- في حالة لا لماذا؟ .....

52- هل عملك في مجال التعليم حقق لكي الرضا الشخصي؟ نعم  لا

53- هل تفكرين في تغيير المهنة: نعم  لا

54- في حالة نعم لماذا؟ .....

55- في حالة لا لماذا؟ .....

56- هل تفكرين في التوقف عن العمل: نعم  لا

57- في حالة نعم لماذا؟ .....

58- في حالة لا لماذا؟ .....