



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع تربية



عنوان المذكرة:

## عوامل التقاعد المسبق لدى الملمات -دراسة ميدانية بولاية بسكرة-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تربية

إشراف الأستاذة:

د / سليمان صباح

إعداد الطالبة:

زرنوح حياة

السنة الجامعية: 2014/2013 م

# كلمة شكر

أحمد لله عزَّ وجلَّ وأشكره على أن وفَّقني لإتمام هذا البحث والذي أرجو أن يكون  
سراجاً لطلبة العلم وخدمةً لهذا الوطن الحبيب.  
وأتوجّه بالشكر الجزيل إلى الأستاذة "سليمانى صباح المشرقة على هذا البحث، التي لم  
تبخل عليَّ بالنصائح والإرشادات القيّمة طيلة فترة إجراء البحث.  
والى كل الأساتذة الكرام أعضاء اللجنة المناقشة، والى كل من ساهم ولو بالدعاء. من  
قريب أو من بعيد. لإنجاح هذا العمل المتواضع الذي أبتغي به مرضاة الله تعالى.

## فهرس المحتويات

شكر وعرفان

..... فهرس الجداول

..... فهرس الأشكال

..... مقدمة

### الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

4..... تحديد إشكالية الدراسة

5..... أهمية الدراسة وأهدافها

5..... أسباب اختيار الموضوع

6..... تحديد المفاهيم

7..... مجالات الدراسة

8..... منهج الدراسة

8..... أدوات البحث

9..... عينة البحث

### الفصل الثاني: مفهوم التقاعد المسبق وأهميته

11..... تعريف التقاعد ونشأته

17..... أنواع التقاعد في القانون الجزائري

19..... تعريف التقاعد المسبق

19..... شروط الاستفادة من التقاعد المسبق

20..... إيجابيات وسلبيات التقاعد المسبق

### الفصل الثالث: عمل المرأة المتزوجة وأبعاده الاجتماعية

23..... تعريف الأسرة، خصائصها و أنواعها

27..... واقع عمل المرأة في الجزائر

28..... الأبعاد الاج والثقافية التي تحد من عمل المرأة

33..... أنواع المشكلات الأسرية والاجتماعية للأم العاملة

37..... تأثير ضغط العمل على وظيفة التنشئة الاجتماعية للأبناء والرعاية الزوجية

إشكالية التوفيق بين العمل وتربية الأولاد ..... 38

### الفصل الرابع: أهمية مهنة التعليم وصعوباتها

تعريف التعليم ومقوماته ..... 43

أهمية المعلم ودوره في العملية التدريسية ..... 46

حقوق ومسؤوليات المعلم ..... 52

العوامل التي تعيق نمو مهنة التعليم ..... 53

الصعوبات التي يواجهها المعلم داخل الفصل ..... 59

ضغط العمل لدى المعلمة ..... 62

مصادر الضغوط المهنة ..... 62

أعراض الضغوط المهنية لدى المعلمين ..... 64

### الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

عرض وتحليل بيانات الدراسة ..... 68

مناقشة نتائج الدراسة ..... 98

منحنى بياني يبين تصاعد عدد المتقاعدين تقاعدا مسبقا في السنوات الاخيرة بولاية بسكرة. 103

خاتمة ..... 105

المراجع

الملاحق

## فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
68	يوضح: سن المبحوثات	01
69	يوضح: الحالة الإجتماعية للمبحوثات	02
69	يوضح: المستوى التعليمي للمبحوثات	03
70	يوضح: مدة الخبرة في مهنة التعليم	04
71	يوضح: عدد أفراد أسر المبحوثات	05
72	يوضح: نوع الأسرة التي تعيش فيها المبحوثات	06
72	يوضح: وجود إعتراض الأسرة عن العمل	07
73	يوضح: أسباب إعتراض أسر المبحوثات لعملهن	08
75	يوضح: إمكانية حدوث شجار بين الزوجين بسبب العمل	09
76	يوضح: فيه إحتمال طلب الزوج من زوجته التوقف عن العمل	10
76	يوضح: نسبة تشجيع الزوج وتحفيزه للعمل	11
77	يوضح: مشاكل التوفيق بين متطلبات العمل ووجبات المنزل	12
78	يوضح: مكان إيداع الأولاد أثناء عمل المبحوثات	13
79	يوضح: الصعوبات التي تتعرض لها المبحوثات بسبب إلتزاماتهن نحو الأولاد	14
80	يوضح: إمكانية التعرض الأولاد لأي خطر أثناء العمل	15
81	يوضح: نظرة المجتمع لعمل المرأة	16
81	يوضح: بوضوح موقف العائلة من إتخاذ قرار التقاعد	17
82	يوضح: بوضوح بداية التفكير في القرار	18
82	يوضح: رغبة المبحوثات في إختيارهن لمهنة التعليم	19
84	يوضح: علاقة المعلمة بزملائها	20
85	يوضح: علاقة المبحوثة بالمدراء الذين إشتغلت معهم	21
86	يوضح: بيانات الحجم الساعي الذي تدرسه المبحوثة أسبوعيا	22
87	يوضح: إحتمال إرتفاع الساعات عن سنوات السابقة	23
88	يوضح: إحتمال التعرض المعلمة للصعوبات	24

89	يوضح: الصعوبات التي واجهتها المبحوثات في مهنتها في حالة الإجابة بنعم	25
90	يوضح: كيفية تنقل المبحوثات للمدرسة	26
90	يوضح: بيانات إكتظاظ الأقسام التي درست فيها المبحوثات	27
91	يوضح: بيانات الاكتظاظ بسبب ضغط العمل	28
92	يوضح: دفع الاكتظاظ المبحوثات في التفكير و التقاعد المسبق	29
93	يوضح: ملاحظة المبحوثات للتلاميذ في التغيير السلبي	30
93	يوضح: مواجهة المبحوثات للسلوكات الغير التربوية من قبل بعض التلاميذ	31
94	يوضح: بعض أمثلة السلوك الغير تربوي التي تواجهها بعض المبحوثات	32
95	يوضح: مساهمة سلوكات الغير تربوية في دفع المبحوثات نحو التقاعد المسبق	33
95	يوضح: صعوبات العمل للمبحوثة و تسبب لها مشاكل صحية تؤدي بها للتقاعد المسبق	34
96	يوضح: المشاكل الصحية التي عانت منها المبحوثة في حالة الإجابة بـ"نعم"	35
97	يوضح: العوامل الحقيقية التي دفعت المعلمات للتقاعد المسبق	36

مقدمة

## مقدمة:

يعد نظام التقاعد أحد الأنظمة الاجتماعية الحديثة في المجتمعات المعاصرة، فعند بداية الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر لم يكن يصل العامل الى سن التقاعد في الدول الغربية إلا أقلية من السكان، ولهذا كان العامل يظل في عمله حتى وفاته، وكان ذلك هو التقليد السائد عبر العصور السابقة فقبل عصر التصنيع لم يكن هناك تقاعد بالمعنى المتعارف عليه اليوم، فالمرء كان يظل يعمل مادام أنه حي وقادر على العمل، فكان الفرد في هذه المجتمعات القديمة يعمل حتى يتوقف من تلقاء نفسه لأن الأعمال كانت يسيرة وغير رسمية وكان العاملين في المهن الخاصة لا يتقاعدون إلا إذا شعروا انهم غير قادرين على العمل، ومع مواكبة العصر الحديث ومتطلباته تظهر العديد من الأنظمة ومنها نظام التقاعد الذي يحقق للفرد حياة كريمة، بحيث يعتبر هذا الأخير مرحلة من المراحل التي يعيشها الإنسان إذا أمد الله في عمره، بحيث يستقبلها بعض الأفراد في مسرة ورضى وتقع على البعض الآخر بشكل مفاجئ جراء دخوله مشكلات اجتماعية وصحية ومهنية لم تكن موجودة من قبل وهذا ما يسمى بالتقاعد المسبق.

حيث بدأ هذا الأخير يطرح نفسه كظاهرة على ساحة الاهتمام بشكل كبير في الآونة الأخيرة، فالتقاعد في الجزائر لم يكن معروفا من قبل وغير مألوف في مختلف القطاعات، بحيث أصبحت ظاهرة تستحق الاهتمام، خاصة في قطاع التعليم أين أصبحت قضية التقاعد المسبق للمعلمات جزء من الواقع التربوي حيث أصبحت ظاهرة التقاعد المسبق تعتبر مظهرا من مظاهر العزوف عن مهنة التعليم واللجوء إليها كحل، والركون إلى الراحة خاصة عند المعلمات اللاتي طالبن بالتقاعد المسبق واللاتي تزيد نسبتهم عاما تلو الآخر، يعد التقاعد الذي انقطعت فيه المعلمات عن تأدية عملهن الذي ظلت تمارسه لفترة طويلة وبعد مواجهة المعلمات لظروف اجتماعية متغيرة نتيجة العمل، فهن يواجهن تغيرا في الظروف العملية والتغيرات الصحية.

- إن الوصول لتحديد أسباب هذه الظاهرة بشكل صحيح يمكن الجهة المسؤولة عن المعلمين ووزارة التربية في الجزائر مراقبة تطور هذه الظاهرة والعوامل التي تؤدي للزيادة فيها، والعوامل الحقيقية التي تؤدي بالمعلمات للتقاعد المسبق، من هنا جاءت هذه الدراسة لتحاول تحديد العوامل الحقيقية للتقاعد المسبق لدى المعلمات في الجزائر. وقد جاءت دراستنا هذه في ثلاثة فصول كالتالي:



- الفصل الأول: وجاء بعنوان: الإطار المنهجي للدراسة، حيث تم فيه تحديد إشكالية البحث وأهميته، ثم الهدف من هذا البحث وأسباب اختياره. وقد قسم البحث إلى أربعة فصول أخرى طرحنا في الفصل الثاني: تعريف التقاعد ونشأته وأنواع التقاعد وتعريف التقاعد المسبق و ايجابيات وسلبيات التقاعد المسبق.
- أما الفصل ثالث فقد شمل الحديث عن الأسرة من حيث تعريفها، خصائصها، أنواعها، واقع عمل المرأة في الجزائر وأنواع المشكلات الأسرية التي تعاني منها وضغط العمل عليها.
- ليتناول الفصل الرابع العناصر المرتبطة بالتعليم، ومقوماته ومشكلاته، تعريف المعلم وواجباته وحقوقه، أهمية المعلم ودوره في العملية التدريسية، العوامل التي تعيق نمو المهنة، وضغط العمل عليها.
- فيما تضمن الفصل الخامس عرض وتحليل بنات الدراسة وكذا مناقشة نتائجها. ليم بعد ذلك عرض خاتمة البحث.

# الفصل الأول

## الاطار المنهجي للدراسة

## أولاً- تحديد إشكالية الدراسة:

لم يكن نظام التقاعد المعمول به في العصر الحاضر بمواده ومصادره، تمويله وطرق صرفه معروفاً في المجتمع الإسلامي العربي، حتى منتصف القرن العاشر الهجري، حيث ظهرت أول إشارة إلى هذا النظام من الرعاية والاهتمام من السلطة، فالتقاعد مرحلة مهمة جداً لكل موظف في القطاع العام أو الخاص ألا وهي حمل العامل لصفة المتقاعد والارتكان للراحة الاختيارية أو القصرية للموظف، فالتقاعد هو الذي تركه وظيفته سواء إجبارياً أو بسبب بلوغه سن التقاعد، أو تركه العمل اختيارياً بسبب العديد من الظروف والعوامل التي تخص الفرد، خاصة عند إصابته بالمرض، ففي كل الأحوال فإن التقاعد من أقسى الأحداث الذي يتعرض لها الإنسان.

حيث نجد ظاهرة التقاعد المسبق قد عرفت انتشاراً واسعاً في القرن الماضي في العديد من الدول الأوروبية، كنظام يساعد فئة مهمة من العمال التي ترغب في الاستفادة من تقديم سن التقاعد للذين لم يبلغوا منهم سن التقاعد القانونية بعد. وفي الجزائر يطبق هذا النظام بعد الاستقلال حيث يلجأ إليه بعض الموظفين نظراً لظروفهم الخاصة في معظم القطاعات. وهذا النوع من التقاعد قد يكون اختيارياً بطلب من العامل في المؤسسة، مثل التقاعد في قطاع التعليم أو الصحة مثلاً، كما قد يكون إجبارياً تفرضه المؤسسات -عمومية أو خاصة- على العاملين فيها لأسباب عديدة.

إن التقاعد المسبق في قطاع التعليم بالجزائر أصبح يشكل ظاهرة اجتماعية بارزة، بناءً عن الزيادة المضطردة التي يسجلها من سنة إلى أخرى. ولعل هذا ما أثار تساؤلات عدة على مستوى الصحافة وحتى على مستوى وزارة التربية، للبحث في الأسباب الحقيقية الكامنة وراء ازدياد طلب المعلمين والمعلمات للتقاعد المسبق، فلا يخلو عام من مجموعة من المعلمين وخاصة من المعلمات وغالبيتهم من الأكفاء يطالبون بالتقاعد قبل بلوغ السن القانونية، حتى أصبحت ظاهرة تحتاج بالفعل إلى وقفة لمعرفة أسبابها والوقوف على الدوافع التي تجعل هذه الشريحة الهامة في المجتمع الجزائري تترك المهنة وتزهد فيها. وتشير العديد من الإحصائيات إلى أن المعلمات أثر توجهاً للتقاعد المسبق من نظرائهم المعلمين.

وانطلاقاً مما سبق جاءت دراستنا هذه للبحث عن العوامل الحقيقية التي تؤدي إلى التقاعد المسبق

لدى المعلمات، منطلقين من التساؤل الرئيسي التالي: ما هي عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات؟

يتفرع هذا التساؤل إلى جملة تساؤلات فرعية هي كالتالي:

- ما هي العوامل الأسرية التي تؤدي بالمعلمات إلى التقاعد المسبق؟
- ما هي العوامل المدرسية التي تؤدي بالمعلمات إلى التقاعد المسبق؟

### أهمية الدراسة

تتضح أهمية البحث في أنه يتناول شريحة هامة في المجتمع وهي المعلومات التي قدمها كثيرا من التضحيات والوقت والجهد لبناء وتنمية المجتمع من خلال أدوارهن كربات أسر ومربيات أجيال ويمكن أن نبرز أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:

- ✓ تقديم بيانات واحصاءات علمية مبنية حول عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات يمكن
- ✓ الاستفادة من النتائج التي يتوصل إليها من خلال هذا البحث.
- ✓ الكشف عن معاناة المعلم التي قد تؤدي إلى التقاعد المسبق.
- ✓ السعي للوصول لحقائق علمية للموضوع.

### أهداف الدراسة

ترمي هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- ✓ معرفة الأسباب التي تؤدي بالمعلمة للتقاعد المسبق.
- ✓ الكشف عن أهم العوامل التي جعلت المعلمة تختار التقاعد المسبق.
- ✓ توجيه أنظار الباحثين للقيام بدراسات وأبحاث حول موضوع التقاعد المسبق لدى المعلمات.

### أسباب اختيار الموضوع

تسعى الدراسة العلمية الأكاديمية بفضل النظرة التحليلية النافذة للظاهرة السوسولوجية إلى محاولة إبراز ما وراء الظاهرة من أمور لا تظهر بالعين المجردة. بفضل التحليل والتأويل السوسولوجي ولكل باحث دوافعه التي تجعله يهتم بموضوعه، ويمكن أن أحصر الأسباب التي دفعتني لاختيار هذا الموضوع فيما يلي:

- ✓ الرغبة في دراسة الموضوع لمعرفة المصاعب والعراقيل التي تواجه المعلمة "اجتماعيا ومهنيا".
- ✓ حداثة الموضوع على بساط البحث العلمي وما تثيره من قضايا تربوية جديدة.

## ثانيا - تحديد مفاهيم الدراسة

## 1. مفهوم التعليم

هو عملية معالجة مدخلات التدريس (غرفة الدراسة والتجهيزات والوقت والمتعلمين والمادة المنهجية ...) بواسطة أسلوب تعليمي محدد ينتج في النهاية التغيير السلوكي المطلوب لدى التلاميذ.<sup>1</sup> والمعلم (ة) هو القائد التربوي الذي يتصدر لعملية توصيل الخبرات والمعلومات التربوية وتوجيه السلوك لدى المتعلمين الذين يقوم بتعليمهم.<sup>2</sup>

2. مفهوم التقاعد: التقاعد هو انتقال من مرحلة العمل المتواصل إلى مرحلة تتسم بالراحة والهدوء.<sup>3</sup>

3. مفهوم التقاعد المسبق: وهو اختيار المعلم إنهاء خدمته قبل بلوغ السن النظامية ستون عاما أو قبل بلوغ سنوات الخدمة.<sup>3</sup>

4. مفهوم المتقاعد (ة): انه الفرد الذي يعمل في عمل حكومي ويخضع لنظام التقاعد حيث يقطع من راتبه الشهري نسبة معينة أثناء الخدمة على أنه يحق له بعد سنوات محددة من الخدمة راتب تقاعدي وفق نسب محددة لهذا الغرض سواء كان الانفكاك من العمل بالاختيار او الاجبار او حدث له ما يمنعه من العمل كعجز كلي او جزئي.<sup>4</sup>

- تحديد التعريف الاجرائي للمعلمة المتقاعدة تقاعدا مسبقا: هي المرأة المتروجة التي لها تجربة سابقة في مجال التعليم بولاية بسكرة، لمدة تتراوح ما بين (18 و 20) سنة التي تركت عملها اختياريا لأسباب و ظروف خاصة كالمشاكل الأسرية أو الصحية أو المدرسية.

<sup>1</sup> نواف أحمد سمارة، مفاهيم و مصطلحات في العلوم التربوية، دار المسيرة، عمان 2002، ص 55.

<sup>2</sup> وليد رفيق العياصرة، التربية الاسلامية، دار المسيرة، عمان 2010، ص 485.

<sup>3</sup> سلامة ممدوحة، العمل و التقاعد في مجلة النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1911، ص 91.

<sup>4</sup> طحیح و آخرون، ظاهرة التقاعد الارادي المبكر، مجلة التعاون، الرياض 1993 ص 149 .

## ثالثا - مجالات الدراسة

للقيام بدراسة ميدانية أو بحث ميداني في مجال العلوم الاجتماعية وخاصة منها علم الاجتماع فان ذلك يتطلب تحديدا دقيقا لمجالاتها .بمعنى توضيح أين تجري ومتى وعلى من البشر ؟ لأن الدراسات والبحوث في العلوم الاجتماعية تتعامل مع عناصر تتغير باستمرار وتحديد مجالاتها يضيء عليها أكثر مصداقية لتكون معبرة ومقبولة ذات مرجعية تاريخية وذلك لإزالة أي لبس أو تأويل من شأنه التشكيك في الحقائق المتوصل إليها وتتحصر مجالات الدراسة في ثلاث مجالات هي

أ-المجال الجغرافي: يتمثل المجال المكاني لهذه الدراسة في ولاية بسكرة، وقد تم تحديدا في مدينة بسكرة ودائرة أولاد جلال.

ب- المجال الزمني: وفيما يتعلق بالفترة الزمنية التي استغرقتها الدراسة أو البحث وذلك منذ طرح موضوع الدراسة والبحث حتى الانتهاء منه بشكل نهائي، وقد جرت العادة عند تحديد المجال الزمني للبحث الاقتصار على الدراسة الميدانية تحديدا ابتداء من النزول إلى الميدان لإجراء الدراسة الاستطلاعية ثم النزول لتطبيق الاستمارة التجريبية وقد دامت دراستها الميدانية قرابة ثلاثة أشهر وكانت البداية في منتصف شهر مارس من سنة 2014 حتى شهر ماي في السنة ذاتها.

ج- المجال البشري: يمثل المجال البشري المجتمع الأصلي الذي تطبق على أفراداه مختلف الوسائل لجمع البيانات الموضوعية والواقعية "يعتبر مجتمع البحث جميع مفردات أو الوحدات التي تتوفر على الخصائص المطلوب دراستها أما العينية فهي انقضاء مجموعة فرعية حاملة لنفس صفات مجتمع البحث"<sup>1</sup> وقد تناولت دراستنا هذه عددا من المعلمات قدر ب 25 معلمة متقاعدة تقاعدا مسبقا، حيث كن يدرسن في مدارس مختلفة بمدينة بسكرة ومدينة أولاد جلال، وقد تم في الأسبوع الأول زيارة المكلفة بمكتب التقاعد بمدرية التربية وإجراء حوار معها حول موضوع المعلمات المتقاعدات تقاعدا مسبقا، حيث طلبنا منها منحنا إحصائيات عن هاته الفئة، والتي -الإحصائيات\* - أكدت لنا بأن هناك ارتفاعا ملحوظا في نسبة المعلمات المتقاعدات تقاعدا مسبقا في السنوات الأخيرة، وتحديدا من سنة 2010 إلى سنة 2013.

وتم البدء في صياغة أسئلة الاستمارة بداية شهر مارس لتعرض على التحكيم وتصحح مع نهاية الشهر، وفي الأسبوع الأول من شهر أفريل تم البدء في البحث عن المبحوثات وحاولنا جمع البيانات

<sup>1</sup> علي غربيا، إبداعات في كتابة الرسائل الاجتماعية، مطبعة سيرتا، قسنطينة، 2006، ص131.

\* أنظر الملحق رقم اثنين.

الإحصائية عنهن، أما في الأسبوع الأخير من شهر أفريل توزيع الاستمارة المعلمات المبحوثات. ودامت مدة التوزيع وجمع الاستمارة قرابة 10 أيام وقد واجهتنا صعوبات كبيرة فيما يتعلق بالاتصال بهن.

## 2- منهج البحث:

لم يعد البحث الاجتماعي أمراً متروكاً للباحث ولا لاجتهاد ولا يعتمد فقط على موهبته العلمية وقدراته الواسعة على الاطلاع رغم أهمية ذلك وإنما أصبح اصطلاح البحث العلمي يعني في حد ذاته التزام منهج معين، وقد اعتمد نافي دراستنا على المنهج الوصفي الذي يعتبر طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج المتوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها فهو وصفي لأنه يجمع الحقائق والمعلومات عن موضوع الدراسة وفي هذا الصدد يعرف محمد عبيدات المنهج الوصفي باعتباره منهج يعتمد عليه الباحث قصد جمع الحقائق عن موضوع البحث وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالتها ووضع مؤشرات وبناء تنبؤات مستقبلية ومن ثم الوصول إلى تعميم شأن موضوع البحث ويعتمد الباحث في ذلك عن مختلف الطرق لجمع البيانات كالمقابلات الشخصية والملاحظة والاستبيان.<sup>1</sup>

بما أن موضوع هذه الدراسة يتعلق بوصف ظاهرة التقاعد المسبق لدى المعلمات والتي كان الهدف منها هو التعرف على ما هي العوامل الفعلية التي أدت بالمعلمات للتقاعد المسبق، بحيث تكشف لنا الدراسة الوصفية الحقائق العلمية والأسباب التي تدفع لهذه الظاهرة والنتائج المترتبة عليها من خلال العينة المدروسة.

## - أدوات جمع البيانات :

يحتاج كل منهج إلى أدوات لجمع البيانات فالقيام بالدراسة الميدانية يتطلب اختيار السليم للأدوات التي تجعل من شأنها اختيار الأدوات المناسبة لعملية لا تقل أهمية عن باقي العمليات الأخرى ولا يمكن تحت أي ظرف أن تتجزأ دراسة علمية من دون توفر أدوات مناسبة لطبيعة الموضوع من أجل الوقوف على كل جوانب الظاهرة ونوع المنهج المختار تطبيقه في الدراسة، أما الأداة التي تم استخدامها في جمع بيانات الدراسة فتمثلت في الاستمارة.

<sup>1</sup> محمد عبيدات أبو نصار وآخرون، منهجية البحث العلمي، القواعد ومراحل التطبيقات، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، (د.ت)، ص1.

**الاستمارة:** وهي عبارة عن أسئلة معدة بطريقة منهجية يقدمها الباحث للمبحوثين، إذا تمثل الإطار الكمي لبيانات البحث وتعتبر أداة التحليل والإحصاء وقد استخدمنا استمارة تحتوي على خمسة وثلاثين سؤالاً منها أربع أسئلة لبيانات شخصية المبحوثات وخمسة عشر سؤالاً يخص أسئلة العوامل الأسرية، وستة عشر سؤالاً يخص العوامل المدرسية، وقد جاءت الاستمارة الذي تم وضعها بعد محاولات عدة لصيغته حيث وضعت استمارة تجريبية أول كانت موجهة لعدد محدود من الأساتذة، والغرض منها معرفة مواقع الضعف والخلل فيها، وبواسطة هذه الاستمارة تم حذف بعض من الأسئلة ودمج بعضها في احتمالات إضافة إلى لجنة المحكمين وهم أربع أساتذة من جامعتنا ليكون بعدها إجراء سلسلة من التعديلات خاصة من الناحية اللغوية وترتيب الأسئلة من لسهل المعقد لتخرج في صورتها النهائية.

### نوع العينة: العينة القصدية

تستخدم هذه الطريقة عندما يريد الباحث دراسة مجتمع ما تم تحديده، ويقوم الباحث هنا باختيار العينة التي يرى أنها تحقق أغراض الدراسة اختياراً حراً يبني على مسلمات أو معلومات مسبقة كافية ودقيقة تمكنه الحصول على نتائج دقيقة يمكن تعميمها.<sup>1</sup>

**طريقة اختيار العينة:** تشتمل عينة دراستنا هذه على كل المعلمات اللواتي تقاعدن تقاعداً مسبقاً في ولاية بسكرة، والتي قدر عددها بـ 131 معلمة متقاعدة حسب الإحصائيات التي قدمتها لنا مديرية التربية بولاية بسكرة، وتجدر الإشارة هنا إلى أننا حاولنا الاتصال بأكبر عدد ممكن من مفردات عينة الدراسة إلا أنه ولصوبة الحصول على عناوينهن وكذا ضيق الوقت المقرر لإنجاز هذه المذكرة كان من الصعب علينا الوصول إلى كامل المبحوثات، لذلك اكتفينا بمن استطعنا الوصول إليهن، واللواتي قدر عددهن بـ 25 مفردة. وقد اعتمدنا في الوصول إليهن العديد من الطرق، منها الاعتماد على مدراء بعض المدارس، وكذا الاعتماد على بعض المعلمات من أفراد العينة.

<sup>1</sup> وائل عبد الرحمان النل وآخرون، البحث العلمي في العلوم الانسانية، دار حامد، 2007، ص44.



## الفصل الثاني

مفهوم التقاعد المسبق وأهميته

## تمهيد

لم يحظ نظام التقاعد بشكل عام بدراسات وأبحاث مستفيضة تعالج كافة الجوانب والأبعاد، بحكم كونها دولة نامية، بحيث نرى أن مصطلح التقاعد لم يكن معروفاً قبل ثلاثين سنة تقريباً، وكان غير مألوف قبل عشرين سنة وظاهرة تستحق في السنوات الأخيرة بحيث أن السنوات الخمس الأخيرة جعلت قضية التقاعد المبكر للمعلمات جزءاً من حياتنا اليومية.

## 1- تعريف التقاعد

لقد اعتادت الأذن على سماع هذا المصطلح بالرغم السلبية التي يتضح بها ولا يوجد مصطلح آخر له وهو مصطلح جديد نسبياً مترجم من اللغة الإنجليزية "Retirement". ظهر في القرن السابع تزامناً مع ظهور الحالة، أما الفعل تقاعد فهو مشتق من الفعل تقاعد ويعني الجلوس أو الامتناع وهو يقابل الفعل "retire" بالإنجليزية ويعني التوقف عن العمل في نهاية الحياة العملية. أما المعاش التقاعدي الذي يقابله مصطلح "Retraiter" فيعني مقدار من المال تدفعه الحكومة أو الصندوق الوطني للتقاعد، بانتظام لشخص سبق له العمل لمدة معينة ومحسوبة تقاعد أو مريض مرض لا يستطيع مواصلة عمله.

لا يوجد تعريف موحد لمفهوم التقاعد نظراً لكونه لم يكن معروفاً ولا موجوداً الأمر الذي أدى بالفقهاء إلى إعطاء تعريفات لغوية حسب اجتهادات شخصية حيث نجد أن الأستاذ "عبيدي" عرفه: بأن الفرد الذي عمل لفترة من حياته في القطاع أهله للحصول على معاش للتقاعد كما عرفه أيضاً على أنه هو الفرد الذي يعمل في عمل حكومي ويخضع لنظام التقاعد حيث يقتطع من راتبه الشهري نسبة معينة أثناء فترة الخدمة على أن يحق له بعد سنوات محددة من الخدمة الحصول على راتب تقاعدي وفق نسبة محددة لهذا الغرض سواء كان الانتهاء من العمل بالاختيار أو الإكراه أو حدوث له ما يمنعه من العمل كعجز كلي أو جزئي<sup>1</sup>.

وعليه فإن التقاعد يمكن لنا أن نعتبره نوعاً من التأمين والحماية الاجتماعية للمواطن وعائلته بعد انتهاء خدمته بضمان مورد مالي مستمر يكفل له ولهم بعد الحياة العملية والتقاعدية حياة إنسانية كريمة، ومن ثمة فإنه يعتبر حافظاً إنسانياً للموظف يحفزّه يشجعه على بذل المزيد من الاهتمام بأعمال وظيفته حرصاً منه على الاستفادة هو وعائلته من مزايا وتأمينات نظام التقاعد لمواجهة مرحلة الشيخوخة، وأصبح نظام التقاعد

<sup>1</sup> محمد بن ضنيتان، التقاعد، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، ص 21.

يراعي مقتضيات العدالة الاجتماعية وذلك بإقامة نوع من التوازن بين المزايا التي يلتزم بها النظام للموظف والعائدات التي تدفع له من طرف الصندوق الخاص بالتقاعد، والذي وضع حد أدنى وأقصى للمعاش التقاعدي وهذا ما يجعل من نظام التقاعد بحكم طبيعته نظام تامين في نفس الوقت احتمالي وذلك بأنه يفترض في أن يحصل الشيخ من صندوق التقاعد على مزايا مالية قد لا تساوي ما دفعه للصندوق في حياته المهنية.

أما الناحية القانونية فإن التقاعد يندرج ضمن حقوق الاجتماعية للعمال التي اعترف بها القانون الأساسي العام وأصبح هذا الحق يطبق على جميع فئات العمال دون استثناء سواء الأجراء أو غير الأجراء.

وهو إحدى الحالات التي تنتهي علاقة العمل الفردية بين الفرد (العامل) ومحيط عمله كما يعتبر مكافأة بديل عن الخدمات والمجهودات التي قام بها خلال حياته المهنية من جهد فكري وعضلي ينتقل هذا الحق إلى أفراد عائلته وعليه فيمكن اعتبار التقاعد على انه المركز القانوني للشخص الطبيعي المتوقع عن مزاولته نشاطه المهني والمتمتع بالمعاش وذلك في حالة توافر مجموعة من الشروط القانونية<sup>1</sup>

ويعتبر أيضا مجموعة كحالة من الحالات التي تنتهي علاقة العمل الفردية بين الفرد العامل ومحيط عمله وفي نفس الوقت كبديل عن الخدمات والمجهودات التي قام بها خلال حياته

## 2- نشأة نظام التقاعد في التاريخ الإسلامي:

الحقيقة أن كلمة تقاعد بمفهومها الحالي لم تكن معروفة في التاريخ الإسلامي، ولم يجد الباحث أي تعريف يتعلق بما تدل عليه الكلمة في عصرنا الحديث في أي معجم لغوي قديم، إن الدين الإسلامي دين شامل لحياة الإنسان كلها ومرتبطة بواقعه ولقد جاء الإسلام ليضمن ويشرع ما يكفل الطمأنينة لهذا الإنسان، وجعل ذلك حقا له على مجتمعه؛ فعن أبي هريرة رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال في خطبته " من خلف مالا أو حقا فلورثته، ومن خلف كلاً أو ديناً فكله إليّ ودينه عليّ"، و في حديث أبي الدرداء قال: سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول: "أبغوني الضعفاء فإنما ترزقون و تتصرون بضعفائكم" (حديث حسن سنن الترمذي).

وعندما صالح خالد بن الوليد أهل الحيرة في عهد أبي بكر الصديق كان من شروط الصلح: "وجعلت لهم أيما شيخ ضعيف عن العمل أو أصابته آفة من الآفات أو كان غنياً فافتقر وصار أهل دينه يتصدقون عليه

<sup>1</sup> - المرجع نفسه، ص 22.

طرحت جزيته، وعيل من بيت مال المسلمين)"، فهنا نلاحظ ربطاً بين الضمان المالي، وعدم القدرة على العمل بتكفل الدولة بإعالتة من بيت مال المسلمين. وفي الأثر المشهور عن عمر بن الخطاب أنه مر بباب قوم، وعليه سائل يهودي يقول: شيخ كبير ضرير البصر فقال له عمر: ما ألجأك إلى هذا قال: الحاجة والجزية. فأخذ عمر بيده وذهب إلى منزله وأعطاه شيئاً ثم أرسل إلى خازن بيت المال وقال له: انظر هذا وأمثاله، فو الله ما أنصفناه أن أكلنا شبيبته ثم نخذله عند الهرم، وقرأ قوله تعالى: (إنما الصدقات للفقراء والمساكين)، وقال: والفقراء هم المسلمون، وهذا من المساكين وأهل الكتاب، ووضع عنه الجزية وعن ضربائه<sup>1</sup>

وفيما يتعلق برؤية الإسلام نحو التقاعد الإجباري أو تحديد سن معين بعدها يقف الإنسان عن العمل يؤيد الباحث ما ذهب إليه في أن الإسلام لا يعترف بالتقاعد الإجباري، وما يترتب عليه من حرمان للإنسان من حق أساسي كفله له الإسلام، وأوجب على ولاية الأمر بيئة المناخ المناسب له ليمارس من خلاله حقه في العمل.

وإن كانت الدول الإسلامية في هذا العصر ولبعض الظروف وضعت سناً للتقاعد فلا يعني هذا الحكم على الإنسان بالبطالة والاعتماد على الآخرين، فمفهوم العمل في الإسلام لا يقتصر على العمل الرسمي، بل آفاق العمل مفتوحة أمام المسن المسلم. إن العمل في تصور الإسلام جزء من العبادة لذلك يجب أن نقوم برعاية المتقاعدين من منظور إسلامي على أساس النظر إليهم باعتبارهم طاقة منتجة لا عالة على التمتع، وقد ذكر الخياط أن الإسلام أوجب على ولاية الأمر فرض راتب لجميع كبار السن سواء متقاعدين عن عمل ما أو من الذين لم يسبق لهم العمل أبداً، فالدول والمؤسسات تقرر للمواطنين الذين يعملون فيها دخلاً شهرياً عرف باسم راتب التقاعد بينما الإسلام يفرض في بيت المال لكل شيخ راتباً يكفيه يتقاضاه ما دام على قيد الحياة، ولورثته من بعده.

**1-2 . فلسفة نظام التقاعد في الحضارة الغرب إن التقاعد بالمفهوم الحديث وفي ظل المدينة المعاصرة أصبح مرحلة من مراحل عمر الإنسان تأتي بعد مرحلة الرشد.**

وقد أصبح التقاعد مشكلة خلقها الإنسان لنفسه. لذلك فهو يبذل جهوداً كبيرة للتخفيف من آثارها، وهذا ما تسعى إليه جهود الباحثين في علم النفس وعلم الاجتماع فاتخاذ الإنسان لقرار الخروج من العمل أو إخراجة بقوة النظام يترك تأثيره القوي على حياة الفرد، ويرى البعض أن التقاعد ثاني أهم أزمة يمر الإنسان

<sup>1</sup> الغريب عبد العزيز علي، المتقاعدون بعض مشكلاتهم الاجتماعية و دور الخدمة الاجتماعية في حلها، مطابع

نجد، الرياض، ص255

بعد المراهقة لما للعمل من أهمية كبرى في حياة الفرد تتعدى الأهمية المادية وتقول قناوي، إن العمل هو الدور الاجتماعي الذي تلتف حوله الأدوار الأخرى كدور الأب، ودور الصديق، وغيرها من الأدوار الاجتماعية. وقد سعى الباحثون في إطار جهودهم لخدمة هذه الفئة من المجتمع إلى تحديد تعريف التقاعد أن في 1961 Cumming تقول حيث للتقاعد انتقال من مرحلة العمل المتواصل إلى مرحلة تتسم بالراحة والهدوء.

ويرى باركر " أنه لم يتم بعد الاتفاق بعد على تعريف للتقاعد بين علماء الشيخوخة أو حتى بين صانعي السياسات فقد يعني مدى التوقف عن التكسب من العمل، وقد يعني إنهاء خدمة في وظيفة معينة وقد يعني الحصول على معاش." ولعل أشهر تعريف للتقاعد هو تعريف اتشلي بأنه<sup>1</sup> الحالة التي يكون الفرد فيها مرغماً أو مختاراً ليعمل أقل من ساعات الدوام المعتادة، ويكون جزء من دخله على الأقل من معاش التقاعد اكتسبه نتيجة سنوات في الخدمة.

### أهم العوامل المباشرة في نشوء نظام التقاعد في الغرب:

أولاً: نتيجة للتطور الذي حققه الغرب في المجال الاقتصادي والصحي انعكس ذلك على صحة الفرد ودخله مما أدى إلى ارتفاع معدلات كبار السن بحيث أصبحوا يمثلون أعداداً أن الأعداد الكبيرة نسبياً من Reeder كبيرة، وهنا يذكر عالم السكان الأمريكي ريدر كبار السن في المجتمعات الصناعية المعاصرة ظاهرة تاريخية لم يكن لها سابق. عن تقرير صادر عن مكتب تعداد السكان الدولي عام 1986 م أن 6 % من تعداد سكان العالم في ذلك الوقت كان ممن تبلغ أعمارهم خمسة وستون عاماً فأكثر، ومن المتوقع زيادة التعداد العام بنسبة عشرين في المئة بحلول عام 2000.

كذلك نتيجة للرعاية الصحية العامة وقائياً وعلاجياً أن زاد مقدار متوسط عمر الإنسان عبر العصور، و أصبح الآن حوالي 70 سنة ويأمل العلماء أن يصل إلى 100 سنة. وبذلك أصبح من الصعب على المنظمات الرسمية وغير الرسمية التعااضي عن مشكلاتهم، وأصبحت الحاجة ماسة لإيجاد نظام يكفل لهذه الشريحة من السكان حياة ملائمة.

ثانياً: لقد أدى التطور الصناعي في الدول الغربية إلى فائض في الإنتاج سواء على المستوى الفردي أو على المستوى الجماعي. الأمر الذي ساعد على إمكانية توفير المبالغ اللازمة للصرف على شريحة من السكان بعد انقطاعهم عن العمل.

المرجع نفسه ص 260<sup>1</sup>

**ثالثاً:** نشوء الاتحادات العمالية التي كرسَتْ جهودها لانتزاع حقوق العمال من الشركات والمؤسسات، وإيجاد الوسائل القانونية التي من شأنها ان تحقق للعامل حياة كريمة أثناء وبعد ترك الخدمة.

**رابعاً:** قيام بعض الحكومات الغربية بسن القوانين التي تكفل للعامل حقوقاً تقاعدية وإقامة نظم لتحقيق هذا الهدف.

**خامساً:** لقد أدى التصنيع وما تمخض عنه من عوامل إلى تغيرات جذرية في النظام الأسري ومن أهم هذه التغيرات انحسار نظام الأسرة الممتدة، ومعنى هذا أن على كبار السن أن يعتمدوا على أنفسهم، وكان هذا دافعاً قوياً إلى التفكير في إيجاد نظام يساعد هذه الفئة من المجتمع على مواجهه متطلبات الحياة. وقد اختلفت المجتمعات في تحديد سن التقاعد من العمل، ومن هنا ظهر ما يعرف بالتقاعد الفارق حيث يختلف تحديد سن التقاعد وفق أسس أهمهما: تناقص الإنتاج نتيجة لزيادة السن مما يؤثر على العمل نفسه، ورعاية الفرد في الشيخوخة حتى يستمتع بالجزء الباقي من الحياة كما يريد بعيداً عن مطالب العمل اليومي ومشاقه الدائمة، وإفساح الطريق أمام الشباب حتى لا يسد الشيوخ عليهم طريق العمل والكسب المشروع والترقي في السلم الوظيفي.

ويمكن تلخيص أهم الأسس التي يجب الاعتماد عليها في حساب سن التقاعد بما يلي :

1. - العمر الإنتاجي في كل مهنة، متى يبلغ الإنتاج ذروته، ومتى ينحدر إلى غاية الصغرى.
2. - نوع الإنتاج في كل مهنة، وهل هو كمي، أو نوعي، أو هما معاً.
3. - متوسط الحياة في كل مهنة.
4. - الأمراض الشائعة في كل مهنة.
5. - مستويات التخصص الضرورية للمهنة.
6. - نسبة عدد المتخصصين إلى عدد الأماكن الشاغرة في كل مهنة.
7. - نسبة التوظيف ومدى اتساع المهنة في الخطط المقبلة للدولة.
8. - مدى إعاقة المسنين لعملية الترقى المهني التي يترقبها الشباب

من أجل هذا اختلف سن التقاعد حسب تلك الأسس من دولة إلى أخرى بحيث أصبح فارقاً وليس

جامداً.

وقد قابل رفع سن التقاعد في بعض الدول ارتفاع حاد في الاتجاه نحو التقاعد المبكر أو أن ثقافة التقاعد المبكر بدأت تنتشر في الولايات المتحدة الأمريكية والغرب بشكل عام.

### نظام التقاعد في بعض الدول الغربية: <sup>1</sup>

كانت ألمانيا أول من سن قانوناً للمعاش سنة 1889 م يحدد سن التقاعد بسن 70 سنة ثم خفض هذا السن إلى 65 سنة عام 1916 م، وبعد الحرب العالمية الثانية اتخذت ألمانيا الشرقية سن 65 سنة للذكور، و60

سنة للإناث كحد للتقاعد ولحقت ألمانيا الغربية اختلفت المجتمعات في تحديد سن التقاعد من العمل ومن ثم بدأت الدول في التخلي عن التقاعد الإلزامي واستبدال هذا النظام بنظام أكثر مرونة قائم على مدى النفع وإن كان سن الستين هو المتعارف عليها، فإن بعض الدول بدأت ترفعها إلى سن السبعين، وهناك دول حددت بسن 75 سنة للتقاعد. في فرنسا نجد أن سن التقاعد ليست واحدة بالنسبة لجميع الموظفين، فبالنسبة للهيئات المؤكدة سن التقاعد 55 سنة وبالنسبة للموظفين المكتبيين 65 سنة، وللقضاة 70 سنة.

وتسعى الدول المتقدمة حالياً لرفع سن التقاعد لأن هذه السن لم تعد تتماشى مع طبيعة الحياة و التطورات التي يعيشها كبار السن، ويتوقع الباحثون أن ترتفع سن التقاعد في المجتمع الأمريكي من سن 66 سنة 2009 م إلى سن 67 عام 2002 م، إن الحكم على ضعف قدرات كبير السن و أنه أقل إنتاجية اعتقاد سائد لدى مسؤولي القوى البشرية في معظم الدول وأثبتت بعض الدراسات عدم دقة هذا الحكم. فقد أثبتت بعض البحوث أن إنتاجية العمال المسنين أعلى من إنتاجية الأصغر سناً، نتيجة لتوفر الخبرة في العمل لدى الكبار. وفي اجتماع الحلقة الإقليمية الأوروبية لمنظمة العمل الدولية المنعقدة في صيف عام 1955 م كان من التوصيات أنه من حق كل عامل يصل إلى سن المعاش أن يواصل العمل ما لم يكن في ذلك إضرار بمصالح العاملين الآخرين

### نظام التقاعد في بعض الدول العربية: -

ورثت الدول العربية المعاصرة وخاصة التي تحتضن الحواضر الكبرى مثل مصر، والعراق، وسوريا إرث الدول الإسلامية السابقة بتراكماتها المختلفة. فكل الدول العربية المستقلة كانت تتبع آخر دولة إسلامية وهي الدولة العثمانية التي كان بها تشريعات عن تقاعد الموظف وإحالاته على المعاش وهي بذلك تكون قد سبقت الكثير من الدول الغربية.

فلقد صدرت في دولة مصر في عهد محمد علي باشا لائحة تعالج تنظيم معاشات المتقاعدين ولكن لا يعرف أحكامها على وجه التحديد. ويعد أول تشريع مصري معروف يعالج تقاعد ومعاشات الموظفين هو اللائحة الصادرة في 26 ديسمبر 1854 م وعليه الكثير من التعديلات إلى أن صدر قانون رقم 37 لعام

<sup>1</sup> مرجع سبق ذكره، سلامة ممدوحة ص91

1969 م والخاص بالمعاشات، وقد صدر عام 1950 م نظام المساعدات العامة الذي ينص على توفير معاش شهري للمسن غير القادر على العمل وفي العراق ورثت الدولة العراقية القوانين العثمانية وشكلت لجنة عام 1968 م لدراسة لوائح قوانين التقاعد المدنية والعسكرية، وصدر قانون التقاعد المدني رقم 12 سنة 1930 م، وحدد الوظائف الخاصة لهذا النظام والسن ومدد الخدمة اللتين بموجبهما يمنح الموظف راتب التقاعد.

وفي سوريا صدر نظام التأمينات الاجتماعية عام 1959م الذي ينظم تقاعد موظف القطاع الخاص بينما قانون التأمين والمعاشات لمستخدمي الدولة الذي صدر عام 1961 م ينظم أحكام تقاعد الموظفين الحكوميين.

وفي القانون المغربي فرق المشرع بين موظفي ومستخدمي الدولة حيث حدد إحالتهم للمعاش بسن الستين عاماً وقضاة المحكمة العليا وأساتذة التعليم العالي فقد حدد إحالتهم للمعاش ببلوغهم سن الخامس والستين، ولكن هناك نصوصاً خاصة تجيز إحالة العاملين في الدولة إلى المعاش دون بلوغ السن القانوني. وفي الكويت صدر أول نظام لرعاية الشيخوخة وتقاعد الموظفين عام 1955 م وعدل عدة مرات . وحددت سن التقاعد بسن 60 سنة واستثنى من هذه السن بعض الفئات بما لا يزيد عن 5 سنوات كما هو شأن في حالة أئمة المساجد.

وفي البحرين حددت سن التقاعد بسن 60 سنة بموجب قانون التأمينات الاجتماعية الذي صدر عام 1976 م، وفي قطر صدرت سلسلة من التشريعات القانونية بدءاً من عام 1963م إلى عام 1981 م، وقد حدد النظام استحقاق معاش سن الشيخوخة بسن 60.

### 3- نظام التقاعد في الجزائر: ينقسم إلى نوعين :

**أنواع التقاعد في القانون الجزائري:** بعد أن خلصنا إلى تعريف التقاعد وتحديد الطبيعة القانونية من حيث كونه حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل مدى حياته، وبيان محتوى معاشه، سنقوم بتحديد مختلف الأنظمة الخاصة بالتقاعد من حيث أنواع التقاعد ومن حيث أشكال المعاشات ونوع النظام الخاص بفئات العمال المستفيدين منه.

قسم المشروع الجزائري التقاعد إلى التقاعد الكلي الذي جاء به القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983، والتقاعد النسبي الذي جاء به الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 جويلية 1997 المعدل والمتمم القانون رقم 12/83. التقاعد المسبق الذي كرسه المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في ماي 1994.



**1.2. النوع الأول:** التقاعد الكلي: ويعرف أيضا بنظام التقاعد العادي الذي كرسه القانون رقم 12/83 والذي كان يهدف من خلاله إلى توحيد أنظمة التقاعد وذلك بتوحيد المبادئ التالية:

القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والقواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات وتوحيد التمويل، كما أن الإحالة على التقاعد في هذه الحالة في التشريع الجزائري لا يكون إلا بقرار من المستخدم وبناء على طلب المعني سواء كان رجل أو امرأة حسب المادة 10 من رقم 12/83 المعدلة بالمادة 03 من الأمر رقم 31/ المؤرخ في 31 ماي 1997، وهو أيضا ما ذهب المشروع الفرنسي في المادة 13/14/122 الفقرة 02.<sup>1</sup>

غير أنه لا يمكن للمستخدم اتخاذ هذا القرار إلا إذا توافرت الشروط التالية:

أ- **شروط السن:** وفي هذه الحالة لا يمكن للعامل طلب الإحالة على التقاعد، كما لا يجوز لصاحب العمل ان يحيل العامل على التقاعد ما لم يبلغ هذا الأخير 60، و55 سنة بالنسبة للمرأة العاملة طبقا للمادة 06 من القانون ويمكن تقليص سن التقاعد في الحالات التي أوردها المشروع في النصوص المختلفة منها:

- العمال الذين يعملون في الظروف التي تتسم بنوع من الخطورة.
- العامل المصاب بالعجز التام أو النهائي عن العمل.

ب- **شروط المدة القانونية للعمل:** لا يجوز للعامل طلب الإحالة على التقاعد كما لا يمكن لصاحب العمل أن يحيله على التقاعد إلا إذا استوفى العامل الشرط الثانين وهو قضاء العامل مدة عمل لا تقل عن 15 سنة، وتعتبر في حكم فترات عمل الأيام التي تقاضي العامل كتعويضات يومية للتأمين عن المرض والولادة وحوادث العمل والأمراض المعنية والبطالة.

وخلاصة القول فإن المشرع الجزائري قرر إحالة العامل على التقاعد العادي بشرطين ملازمين شرط السن بحيث يكون العامل الأجير قد بلغ 60 سنة، والمرأة العاملة 55 سنة، وشرط المدة الفعلية للعمل التي لا تقل عن 15 سنة، ويعفى من شرط السن كل عامل أجير أتم مدة عمل لا تقل مدة 32 سنة.

**1.2. النوع الثاني:** التقاعد النسبي وهو أول قانون كرس نظام التقاعد النسبي في الجزائر هو مرسوم رقم 119/95 غير أن هذا المرسوم حصر مجال تطبيقه على الإطار السامية في الدولة، وكان بمثابة امتياز لهذه الفئة وبعد صدور الأمر رقم 97م 13 في حدود 3 سنوات، ولكن توسع نضام

<sup>1</sup> المرسوم التشريعي رقم 13/97 المعدل والمنتم لقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

التقاعد الكلي وأصبح على حساب التقاعد النسبي، وبحساب المدة التي أداها العامل الأجير الراغب في طلب الإحالة إليه.

إن الإحالة على التقاعد النسبي لا يكون إلا بطلب صريح من العامل الأجير ولا يمكن لهذا الأخير أن يستفيد من نظام التقاعد النسبي إلا إذا استوفى الشروط المحددة حيث يجب على العامل الأجير أن يبلغ السن 50 سنة، وأن يكون قد أدى مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 20 سنة على الأقل، مع العلم أنه يمكن أن يخفض سن العمل المحدد بخمس سنوات بالنسبة للمرأة العامل أي 45 سنة مقابل 15 سنة عمل فعلي حسب المادة 02فقرة 02 من الأمر 13/97 لكن هذا النوع من التقاعد لا يتم إلا بإرادة العامل، وبناء على طلبه منه وبالتالي فإن قرار الإحالة على التقاعد المتخذ من قبل صاحب العمل بصفة منفردة يعد باطلاً وعديم الأثر حسب المادة 02 فقرة 04 من الأمر 13/97 كأن يبلغ شخص سن الخمسين سنة ويستوفي 24 سنة من النشاط وعليه فيإمكانه الاستفادة من تقاعد نسبي يقدر ب60% عن طريق حساب 24 سنة ضرب عدد 215.<sup>1</sup>

**3.2 النوع الثالث: التقاعد المسبق** وهو نظام جديد في التشريع الجزائري كرسه المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، وهو عبارة عن إجراء من إجراءات حماية الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية حسب مفهوم المادة 02 من المرسوم التشريعي 10/94 أن هذا نظام التقاعد فرضته حتمية التشريع الجماعي لأسباب اقتصادية ظرفية، وهي تلك الضغوط الخارجة عن إدارة العمل، وإنما إعادة التنظيم والهيكلية للمؤسسة بوسائل وطرق حديثة ذات آلية وتكنولوجية متطورة.<sup>2</sup>

### 3- التقاعد المسبق:

**1.3 تعريف التقاعد المسبق:** هو إحالة العامل الأجير على التقاعد العادي، ولقد أحدث المشروع الجزائري هذا النوع من التقاعد لحماية العمال الأجراء الذين قد يعترضون إلى خطر فقدان مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية ولمواجهة البطالة التي عرفت ارتفاعاً مدهشاً.

**2-3 شروط الاستفادة من التقاعد المسبق:** تعرضت المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 إلى شروط الاستفادة من نظام التقاعد المسبق حيث يطبق نظام التقاعد المسبق كمبدأ عام على العمال الإجراء

<sup>1</sup> بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل الفردية واللائحة المترتبة عنها، دار الخلدونية، 2010، ص 275.

<sup>2</sup> مدونة المعاشات والتقاعد، مولود ديدان، دار بلقيس، الجزائر، ص 29.

حسب المادة 02 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 المرسوم التشريعي المتضمن التقاعد المسبق ولقد عرفت المادة 02 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات عمل العمل الأجير بأنه يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا القانون.<sup>1</sup>

كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعي المستخدم، فالعامل الأجير حسب المادة 02 على انه كل شخص يربطه بمستخدم والذي قد يكون شخص طبيعي أو معنوي لأن شخصية العامل عنصر جوهري فيه وعنصر الأجر إذ بدون هذا الأخير يتحول العقد على عقد تبرع، وعنصر التبعية والإشراف التي يخضع لها العامل أثناء أداء نشاطه المهني، وعنصر المدة والذي به يتم التمييز بين عقد العمل المحدد المدة وغير المحدد للمدة، كما اشترط المشرع أن تكون هذه العلاقة في إطار التنظيم، والذي هو عنصر جديد مبهم قد يكون المراد منه احترام العامل لكل الاتفاقيات الجماعية التي اصبحت في ظل القانون 11/90 دستور علاقة الفردية والجماعية واحترام النظام الداخلي أن يكون العامل المسرح لأسباب اقتصادية في اطار قليلص عدد العمال في اطار انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة حسب المادة 02 من المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن التقاعد المسبق:

- بلوغ العامل الأجير 50 سنة والمرأة العاملة 45 سنة وهو السن القانوني الأدنى
- أن يجمع العامل عدد سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد تساوي 20 سنة على الأقل
- دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة عشر سنوات على الأقل بصفة كاملة وخاصة منها السنوا الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق.<sup>2</sup>

#### 4- إيجابيات وسلبيات التقاعد المسبق

##### أ- إيجابيات

- أنه يوفر عدد من الفرض الوظيفية للخريجات الجديديات ويساعد على التخفيف من البطالة.
- يساعد على التخلص من البطالة المقنعة في بعض الأجهزة الحكومية .

<sup>1</sup> مرسوم تشريعي رقم 10/94، يحدث التقاعد المسبق، المؤرخ في 26 ماي 1994، جريدة رسمية العدد 34 الصادرة بتاريخ 1 جويلية، 1994.

<sup>2</sup> مرسوم تنفيذي رقم 3/7/98، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، جريدة رسمية العدد 74 الصادرة بـ 05 أكتوبر 1998.

- يتيح فرص الترقى للموظفات اللواتي ينتظرن فرص ترقى وظيفي.
- يساعد على تجديد الخدمة العامة.
- يساعد على تنمية اقتصاد الدولة وذلك من خلال عمل المتقاعدين مبكراً في المهن المختلفة في القطاع الخاص.
- يؤدي إلى توجه بعض المتقاعدين للأعمال الخيرية التطوعية.
- يؤدي إلى تحسين المستوى المعيشي بسبب عملها لحسابها الشخصي .

#### ب- السلبيات

- يؤدي إلى تسرب بعض الكفاءات البشرية وأصحاب الخبرات المتخصصة والعالية.
- يؤدي إلى صرف معاشات التقاعد لفترات أطول.
- يؤدي إلى تحمل الأجهزة الحكومية مبالغ مالية لتأهيل وتدريب الموظفين الجدد.
- يؤدي إلى تعطيل بعض الطاقات العاملة في المجتمع نظراً إلى لجوء صاحبها إلى التقاعد المبكر.
- يحرم قطاعات العمل من الخبرات الوظيفية التي صرفت عليهم مبالغ مالية لإعدادهم للعمل بشكل أفضل.
- انخفاض الدخل المالي للأسرة مما يزيد من مشاكلها المالية.<sup>1</sup>

#### خلاصة:

بناء على ما تم تقديمه في هذا الفصل نستخلص أن نظام التقاعد هو نظام اجتماعي خصص للعاملين بالقطاع الخاص والعام، بحيث يوفر لهم وأسرهم حياة كريمة، وتقوم فلسفته على مبدأ التكافل الاجتماعي في مجتمعنا الإسلامي، وللتقاعد نوعان ( تقاعد كلي وتقاعد مسبق)، بحيث هذا الأخير لم يحظ في الجزائر على دراسات تعالج كافة جوانبه وأبعاده، وذلك راجع إلى قصر الفترة الزمنية لانتشاره بين العاملين، بحيث يطبق نظام التقاعد المسبق على الفئة العاجزة عن العمل وعن كبار السن وريبات الأسر والأرامل والمطلقات، ويشغل نظام التقاعد المسبق مراعاة ظروف المرأة العاملة كنظام.

صالح بن عبد الله التميمي، [http://www.alittihad.ae/montadana\\_details.php?id=38593865](http://www.alittihad.ae/montadana_details.php?id=38593865) ( 15:10 )

## الفصل الثالث

# عمل المرأة المتزوجة وأبعاده الاجتماعية

**تمهيد:**

شكلت الأسرة منذ القدم نواة المجتمع وركيزته الأساسية، وتعد أهم الجماعات الإنسانية تأثراً في حياة الفرد والجماعات، من خلال قيامها بجملة من الوظائف التي تعمل على بقائها واستمرارها، وقد تدعم هذا الاعتقاد من خلال تراكم التراث المعرفي والسوسيولوجي والدراسات الانثروبولوجية التي قام بها العلماء حول مختلف المجتمعات. بحيث تعد الأسرة هي النواة الحقيقية للمجتمع. وبها يصلح أو يطلح المجتمع، يتعاون فيها الآباء لأعداد أجيال صالحة. وللام دورا كبيرا في تنشئة الأسرة، وبانتشار التعليم وبصفة خاصة تعليم المرأة وخروجها للعمل يعد ما كان هذا مقتصرًا على الرجال فقط، بحيث يساهم هذا في تغيير وظيفة الأسرة التقليدية كالوظيفة الإنتاجية، الإنجابية. التنشئة الاجتماعية والعلاقات القرابية الداخلية والخارجية. فبفعل هذا شهدت الأسرة تحولات مستمرة قصد التكيف والاندماج مع الظروف والمستجدات فالمرأة العاملة نخص بالذكر المعلمة تعيش انقسامًا بين أسرتين البيت والمدرسة وهذا ما ينتج عنه مجموعة من العراقيل والصعوبات التي تجعل عملها هاجسا يهدد بحياتها الأسرية وعدم التوفيق في الواجبات الأسرية والعمل، وهذا ما سنطرحه في الفصل الثاني، الصعوبات والضغوطات التي تواجه المعلمات أثناء عملها.

**1- الأسرة:****تعريف الأسرة:**

**لغة:** هي الدرع الحصين، أهل الرجل وعشيرته وتطلق على الجماعة التي يربطها أمر مشترك وجمعها أسر.<sup>1</sup>

**اصطلاحاً :** يعرفها عاطف غيث بأنها جماعة اجتماعية بيولوجية نظامية تتكون من رجل وامرأة تكون بينهم رابطة زوجية مقررة وأبنائهما .

و يعرفها " برجس لوك" بقوله : هي جماعة من الأشخاص يرتبطون بروابط الزواج والدم والتبني ويعيشون معيشة واحدة , ويتفاعلون كل مع الآخر في حدود ادوار الزوج والزوجة , الأم , الأب , الأخ , الأخت ويشكلون ثقافة مشتركة<sup>22</sup> .

<sup>1</sup> عبد القادر لقصير، الأسرة المتغيرة في المجتمع المدن العربي، دار النهضة العربية، بيروت، 1999، ص33.

<sup>2</sup> مراد زعيبي ، مؤسسات التنشئة الاجتماعية، منشورات جامعة ناجي مختار، عنابة، 2002، ص64.

الأسرة هي جماعة أولية تتميز عادة بالتماسك لأنها تشبع عادة أكبر عدد ممكن من حاجات الفرد، وفي الأسرة تنشأ النماذج الأولى لاستجابات الطفل من اتجاهات ومعتقدات وعادات وحتى تقوم الأسرة بدورها ينبغي أن توفر الحب والحنان والأمن، فالوالدة تعطي الحنان والوالد يدرّب الطفل مسؤوليات تتفق مع إمكانيات ومعيّار نجاح الطفل هو الاستغناء عن والديه حين يكبر<sup>1</sup>.

وتعرف الأسرة بأنها جمع اجتماعي قانوني لأفراد اتحدوا بروابط الزواج والقرابة.... وفي الغالب يشاركون بعضهم في منزل واحد، ويتفاعلون تفاعلاً متبادلاً، طبقاً لأدوار اجتماعية محددة<sup>2</sup>.

1. **أوجيست كونت:** " هي الخلية الأولى في جسم المجتمع وهي النقطة التي يبدأ فيها التطور وأنها الوسط الذي تنزع فيه الأفراد<sup>3</sup>."

2. **تعريف أرسطو:** ي أول اجتماع تدعو إليه الطبيعة " حيث ينظر أرسطو إلى الأسرة على أساس وظيفتها وتحقيق إشباع الدوافع الأولى للأفراد واستمرارها."

3. **تعريف جون لوك:** " هي عبارة عن مجموعة من الأشخاص ارتبطوا بروابط الزواج والدم والتبني مكونين حياة معيشية مستقلة ومتفاعلة يتقاسمون عبء الحياة بعبائها"<sup>4</sup>.

4. **تعريف عاطف غيث:** " أنها جماعة اجتماعية بيولوجية نظامية تتكون من رجل وامرأة تكون بينهم رابطة زوجية مقررة وأبناهما .

يعرف القاموس الاجتماعي الأسرة على أنها " تلك العلاقة التي تربط بين رجل وامرأة أو أكثر بروابط القرابة أو علاقات وثيقة أخرى، بحيث يشعر الأفراد البالغين فيها بمسؤولياتهم نحو الأطفال<sup>5</sup> .

أما تعريف الأسرة من الناحية السوسولوجية تعني معيشة رجل وامرأة أو أكثر معاً، على أساس الدخول في علاقات جنسية يقرها المجتمع، وما يترتب على ذلك من حقوق وواجبات، كإعانة الأطفال وتربيتهم .

<sup>1</sup> وجيه الفرح، التنشئة الاجتماعية لطفل ما قبل المدرسة، مؤسسة الوراق، عمان، الأردن، 2007، ص 29.

<sup>2</sup> محمد متولي قنديل، صافي ناز شلبي، مدخل إلى رعاية الطفل والأسرة، دار الفكر عمان - الأردن، 2006، ص 28.

<sup>3</sup> محمد الشناوي وآخرون، التنشئة الاجتماعية للطفل، دار رضا للنشر والتوزيع، عمان، 2001، ص 206.

<sup>4</sup> محمد الشناوي وآخرون، مرجع سابق، ص 206.

<sup>5</sup> عبد الحميد الخطيب، نظرة في علم الاجتماع المعاصر، مطبعة النيل، القاهرة - مصر، 2002، ص 358.

أنها جماعة تقوم على العلاقات الجنسية بشرط أن تكون محدودة ودائمة بصورة تكفي لإعالة الأطفال وتربيتهم.

فالأُسرة عي الوعاء البيولوجي الذي تنشأ فيه العلاقات الأسرية الأولية لذلك يمكن القول أن الطفل ينمو في إطار إجماعي يبدأ بالأسرة وينتهي بالبيئة مروراً بجماعة الرفاق والمدرسة , لذلك تنشأ العلاقة القوية بين الطفل ووالديه وبين الطفل وإخوته كما تنشأ بين الطفل وجماعة الرفاق<sup>1</sup>.

## 2- خصائص الأسرة :

يقدر "ماكيفر وبنخ" أن هناك عدد من المظاهر المميزة للتنظيم الأسري :

أ- **العمومية:** معناه أن الأسرة أكثر الصور الاجتماعية تردداً في المجتمع الإنساني كما أنها توجد في كل المراحل التي مر عليها هذا المجتمع.

ب- **الأساس العاطفي:** الذي يقوم على مجموعة من الحوافز المعقدة التي تترجم في الطبيعة العضوية للإنسان.

ج- **التأثير العميق:** الذي يظهر فيها للأسرة من أثر واضح على الفرد باعتبارها البيئة الاجتماعية التي تطبع الطفل بطابع خاص, يظل ملازماً له طول حياته.

د- **الحجم المحدد:** لأن الأسرة باعتبارها جماعة لا تنمو إلى ما لا نهاية بل أنها تتوقف عن النمو عند حد معين.

هـ- **الوضع الفريد في البناء الاجتماعي:** الذي يظهر من أنها نواة كل التنظيمات الاجتماعية الأخرى.

و- **مسؤولية الأعضاء :** التي يتحملونها بصورة قد لا تتكرر كثيراً عند أعضاء أي جماعة أخرى في المجتمع , ذلك أن العضو في الأسرة لا يستطيع لأن يتهرب من واجباتها إزاءها وبينما يستطيع ذلك بصورة ما إذا كان منتظماً لجماعة أخرى في المجتمع .

<sup>1</sup> نخبة المتخصصين , علم الاجتماع الأسري , الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة , 2008, ص268.



ي- الأسرة دائمة ومؤقتة : في نفس الوقت , فهي دائمة من حيث كونها نظام موجود في المجتمع الإنساني في كل زمان ومكان , وهي مؤقتة لأنها لا تبقى إذا كنا نشير إلى الأسرة بعينها , بل أنها تبلغ درجة معينة من النمو في الزمن تتحل فيها وتنتمي لتقوم محلها أسرة أخرى وكذلك<sup>1</sup>.

### 3-أنواع الأسرة :

1- الأسرة الممتدة : تسمى أيضا الأسرة المركبة وغالبا ما تكون أكبر الأسر النواة ,حيث تمتد عبر أجيال يعيشون تحت سقف واحد أو في بيوت متجاورة , تربطهم روابط الزواج أو الزواج أو النسب أو التبني فعلى سبيل المثال , قد يعيش الرجل وزوجته وأطفالهما مع أحد أبنائهما المتزوجين وأسرته وأحفادهما ويتعاون الجميع من أجل توفير حاجيات الأسرة ومتطلباتها , ونجد هذا النوع من الأسر في أقطار الوطن العربي وبعض البلدان الآسيوية والإفريقية وأمريكا اللاتينية , ويضيف أحد علماء الاجتماع المعاونين يوجين لتواك , نوعا آخر من الأسرة الممتدة , يعتقد أنه يناسب علاقان الأسرة الحضرية الحديثة وسماء الأسرة " الأسرة الممتدة المعدلة " التي عرفها بأنها عبارة عن ائتلاف من أسر نووية في حالة اعتماد جزئي وهذا الاعتماد الجزئي يعني لأن أعضاء الأسر النووية يتبادلون خدمات هامة مع بعضهم البعض وتحفظ الأسرة الممتدة المعدلة بقدر كبير من الاستقلالية , لكونها غير مقيدة اقتصاديا مما يجعلها تختلف عن الأسر التقليدية<sup>2</sup>.

2- الأسرة النواة : يعرفها " وليام أوجرين " الأسرة النواة , رابطة اجتماعية قوامها زوج وزوجة وأطفالهما أو بدون أطفال أو زوج بمفرده مع أطفاله أو زوجة مع أطفالها .

ويضيف إلى هذا أن الأسر قد تكون أكبر من ذلك فتشمل أفراد آخرين كالجدة والأحفاد وبعض الأقارب على أن يكونوا مشتركين في معيشة واحدة مع الزوج والزوجة والأطفال.

3- الأسرة الزوجية: وهي التي تشيع في المجتمعات الصناعية كما بين "جود" أنها تعتبر هذه الأسرة أقل اعتمادا على الجماعات القرابية من الأنماط الأسرية الأخرى , وقد نشأ هذا النوع من الأسرة نتيجة نقص وظائف الأسرة , و انتقال العديد منها على نظم المجتمع الأخرى فأصبح من غير المحتم على الزوجين الاستمرار في العيش مع أقربائهم بعد الزواج , وتعتمد الأسرة الزوجية على الروابط العاطفية بين الزوجين مع أقربائهم لذلك عندما يفقد الرجل والمرأة الحب الذي يربطهما ينفصلان عن بعضهما دون الاكتراث بالجماعة القرابية , ويجب التنويه هنا إلى بعض الباحثين يطلقون لفظ الزوجية على الأسرة النووية .

<sup>1</sup>محمد أحمد بيومي, عفاف عبد الحليم ناصر, علم الاجتماع العائلي, دراسة التغيرات في الأسرة العربية, دار المعرفة الجامعية, 2003, ص28-29.

<sup>2</sup>أحمد سالم, علم اجتماع الأسرة بين التنظير والواقع المتغير, دار الكتاب الجديد, بيروت, لبنان, 1, 2004, ص17-19.

ويقسم الباحث غريب سيد أحمد الأسرة إلى نوعين :

1- أسرة التوجيه: هي التي ولد فيها الإنسان وترى في أحضانها وتلقى منها القيم والمعايير

2- أسرة الإنجاب: وهي الأسرة التي يكونها الفرد عندما يكبر ويتزوج ويستقل بحياته الشخصية عن أسرة التوجيه<sup>1</sup>.

#### 4- واقع عمل المرأة في الجزائر:

إن المرأة العاملة خصوصا الأم تعاني من مشكلات عديدة تتعلق بعدة نواحي منها ما هو مرتبط بعلاقتها بزوجها ومنها ما هو متعلق بأسلوب رعاية أبنائها ومنها ما له طبيعة اجتماعية، وأن هذه المشكلات مشكلات تعاني منها المرأة في الجزائر:

ليست نتيجة خروجها للعمل وإنما هي بسبب عدم مرونة النظام الخاص بالعمل المطبق عليها وبخاصة ما هو متعلق بساعات العمل المقررة حيث يمكن تصنيف هذه المشكلات التي تواجهها المرأة على النحو التالي:

<sup>1</sup>حنان عبد الحميد العناني, الطفل والأسرة والمجتمع, دار صفاء للنشر والتوزيع, عمان, ط1, 2000, ص54.

أ\_مشكلات خاصة برعاية الأبناء:

- رعاية الأبناء خاصة أثناء فترة عمل الأم (عدم وجود دور الحضانة مناسبة)
- صعوبة وجود حلول لمشكلات الأبناء التربوية والنفسية
- عدم القدرة على متابعة تقدم الأبناء في الدراسة
- قصور في التنشئة الاجتماعية الأبناء.

ب\_ مشكلات خاصة بالأعمال المنزلية:

- عدم توفير المساعدات من الخدمات ممن يوثق في أخلاقهن وأمانتهن.
- تحمل المرأة العاملة مسؤولية أعمال المنزل وحدها بالإضافة إلى عملها خارج المنزل مما يؤثر صحتها الجسدية والنفسية.
- غياب المساعدة الأسرية من قبل الزوج أو الأبناء عن الأعمال المنزلية.

ج\_ مشكلات خاصة بالمرأة نفسها:

- شعورها بضيق الوقت وبالتالي التوتر والقلق.<sup>1</sup>
- الإرهاق طول اليوم.
- صعوبة التوفيق ما بين متطلبات الأسرة والعمل وبالتالي شعورها بالذنب وتأنيب الضمير لتقصيرها.

د\_ مشكلات متعلقة بالعمل:

- طوال ساعات العمل وبقائها بعيدة عن المنزل لفترة طويلة.
- كثرة الإجازات.
- روتينية العمل.
- ضغوط العمل والاستدعاء غير المنظمة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> محمد أمين محفوظ، دراسة عن العمل على رفع إنتاجية المرأة العاملة، العدد28، القاهرة، 1990. ص 39.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 39.

## 5 \_ الأبعاد الاجتماعية والثقافية التي تحد من عمل المرأة:

إن التقدم الثقافي والعلمي ألقى بضلاله على المجتمع وبالأخص المرأة، ومن الطبيعي أن خروج المرأة للعمل ومشاركتها في مختلف المهن له الأثر الكبير على المجتمع والأسرة والبيئة التي توجد فيها المرأة وخروج هذه الأخيرة إلى الميدان العمل ومشاركتها للرجل في صاحب العمل بمختلف مراكزه سيؤدي إلى مشاركته في سلطته واتخاذ القرارات الخاصة في المنزل، هذا ما ينافي القيم الاجتماعية التي تجعل من المرأة تابعة للرجل أكثر من شريكة له.

إن مشكلة المرأة هي مشكلة المجتمع بأسره فاقترام المرأة لميدان العمل وتوليها لمناصب مأجورة تساهم بما في أغلب الأحيان بالاتفاق على أسرتها لتحسين أوضاعها الاجتماعية، كل ذلك لم يشفع لها عند المجتمع بل إن بعض الرجال زاد لديهم الحقد والكراهية ومحاولة إذلال النساء العاملات في مقر عملهن وعدم الاعتراف بالمجهودات التي يقمن لها، فلم تتغير نظرتهم التي تحد من دور المرأة وتجعله يقتصر على المكوث بالبيت والعناية بأفراد الأسرة.

لكن مع الفترة الحالية ومع ظهور متغيرات جديدة كالعولمة مثلا بدأ البناء القيم في التغير والتحول، ومع ذلك فإن خروج المرأة إلى العمل مازال يتأرجح بين معارض ومؤيد له فهناك من يرى أن الوظيفة الأساسية التي تليق بالمرأة هي الوظيفة وما يتعلق بها من أعمال ومن يدفعها إلى المشاركة في الحياة العملية ودفع وتيرة العمل والشغل.

فيعد خروج المرأة للعمل في المجتمع الجزائري عنصرا هاما تكشف من خلاله أهم المعوقات التي تحد من أداء وعمل المرأة الجزائرية سواء كان ذلك في قيم وأحكام المجتمع بما فيه الزوج والأسرة. الأبعاد الدينية بما فيها مختلف الفتاوى التي تحرم خروج المرأة للعمل أو علاقاتها الاجتماعية في محيطها أو ما تواجهه من معوقات خارج المنزل من التنقل، المواصلات وغيرها من العقبات دون التقدم الاجتماعي والاقتصادي لها وللمجتمع ككل كما ينعكس سلبا على أداءها في العمل وقد حظي هذا الأخير اهتماما كبيرا من طرف الباحثين.

فقد رأى آدم سميث بأن المستوى الجيد للأداء يحقق أكبر فائدة في هذا العمل ولأجل هذا فقد عمل على تقسيم العمل وبالتالي منح المكان المناسب للعامل المناسب والذي يكون مزودا بخصائص ومميزات تجعله

يختلف عن غيره من أعضاء الجماعة، في حين نجد أن مدرسة الإدارة العلمية استخدمت المنهج العلمي في دراستها للاداء ومحاولة تحسينه فدرست الحركة والزمن وكل العوامل المؤثرة في ذلك كالظروف الفيزيائية وغيرها.<sup>1</sup>

ولهذا فقد ساهمت الدراسات بصورة مباشرة في دراسة الأداء العمالي في محاولة منها لإيجاد الطرق المثلى لتحسينه، ومن خلال هذا العرض المختصر لنظريات الأداء يتضح جليا بأن المرأة العاملة مثلها مثل الرجل عانت كثير في ميدان العمل فخرجها للعمل لم يكن أمر سهلا عليها فقد سبب لها تأثيرات سلبية سواء كان متعلقة بذاتها والمتمثلة في شعورها بالسلبية وعدم الثقة بالنفس، إضافة إلى ضغوطات أخرى كالعراقيل الاسرية داخل العائلة أو في المجتمع ككل والتي تقف حجرة عثرة أمامها للقيام بعملها كما يجب وهذا ما جعلها تواجه عقوبات وأحكام سلبية.

### 1.5- العوامل الذاتية:

إن العوامل الذاتية تتعلق بشخصية المرأة وطبيعة تكوينها من النواحي السيكولوجية والجسمية والعقلية، فالمرأة بحكم طبيعتها تحتاج إلى التواصل النفسي والتشجيع والتعاطف فإذا فقدت هذه المشاعر في جو العمل، أصيبت حالتها النفسية بالجفاف وانعكس ذلك في قدرتها على العمل، أصبحت حالتها النفسية بالجفاف وانعكس ذلك في قدرتها على العمل، إلى جانب أنها تكون منقسمة على ذاتها بين مشاعرها كأم وبين موقفها في العمل ومن الناحية الجسمية فهي أضعف بنية ومن ثم يتطرف إليها التعب بسرعة وتصاب بالملل ومن ثم نظرا لروتينية العمل، خاصة وأنه لم يوفر لها ما وفر للرجل من العلم وطول الممارسة وكثرة التجارب وتعدد الخبرات ولذلك فالمرأة العاملة في حاجة إلى التعليم لأنها الخطوة الأساسية التي تمكنها من الترقى في سلم الوظائف، كما أنها بحاجة إلى التكوين لاستكمال نواحي النقص في التكوين والتدريب، وهذا ما تعاني منه العاملات اللاتي ليس لديهن تدريبات وصلة بعملهن، وهذا ما يؤثر على مسيرة الإنتاج والتخطيط الاقتصادي حيث أن الرجال لديهم فرص كثيرة لكسب المهارات الفنية وطول الممارسة وكثرة التجارب وهذه المشكلة تعاني منها المرأة العاملة. فرغم الحقيقة الأساسية التي مؤداها أن المرأة تمثل نصف المجتمع إلا أنه وحتى الآن ليس هناك برامج كافية موجهة إلى المرأة خصوصا في المناطق الريفية أو

<sup>1</sup> على محمد عبد الوهاب، إدارة الأفراد، منهج تعليمي، مكتبة عين الشمس، القاهرة 1975 ص 61 و 499.

الحضرية، فلا توجد دراسات كافية تدلنا عن ماهية الاحتياجات الخاصة بالمرأة والتي في والتي في ضوءها يمكن أن نحدد الوسائل التي تمكننا من تعميم برامج تدريبية لتأهيلها للقيام بدورها في التنمية الاجتماعية.<sup>1</sup>

وربما يرجع ذلك إلى عدم الاعتراف الرسمي بقدراتها في المشاركة في عمليات التنمية وهذه البرامج التنموية التي توجه للمرأة العاملة لها أهمية خاصة حيث يجب أن تدعم بطريقة علمية تأخذ في الاعتبار نوعية المرأة التي سوف توجه لها هذه البرامج. كما يجب أن لا تعد هذه البرامج بمعزل عن ظروف المجتمع الذي يعيش فيه ولكن من خلال إطار العمل الخاصة بالمرأة العاملة وعلى الإنسان أو الشرائح الأخرى في المجتمع من الأطفال والمجتمع والشباب والمسنين.

### 2.5 العوامل الأسرية والاجتماعية:

عن العادات والتقاليد الأسرية، ومستوى ثقافة أهلها كلها عوامل تؤثر العلاقات الداخلية بين أفرادها (أفراد الأسرة)، والعلاقات الخارجية في إطار التفاعل الاجتماعي، فالمرأة العاملة تقوم بعمل مزدوج داخل البيت وخارجه، وهو ما يجعلها تعاني من أداء أدوارها اتجاه زوجها وأولادها.

وذلك باعتبار أن المرأة هي ركيزة الأسرة وعليه فالمرأة العاملة دائما تحس بالذنب اتجاه أسرته نتيجة شعورها بالتقصير في أداء واجباتها.

إن ازدواجية المرأة لأدوارها، وذلك نتيجة خروجها للعمل يؤدي بالمرأة إلى الإرهاق النفسي والجسمي وهو ما ينعكس على عملها داخل البيت فالضغوط النفسية الناتجة عن أداء العمل نفسه خارج البيت يؤثر على أداء المرأة العاملة لدورها كزوجة وأم.

إن تبني المرأة لدورين دورها التقليدي كزوجة وكأم ودورها الحديث كعاملة، وقبولها لهذه الازدواجية دلالة على قدرتها تحمل مسؤولياتها أثبتت دراسة مقارنة بين الأعمال التي يؤديها الزوج والأعمال التي تؤديها الزوجة خلال يوم واحد على من تساوي ساعات العمل الأساسية لكليهما إلا أن الواجبات المنزلية ليست متساوية بينهما، فالمرأة تعطي من وقتها ضعف ما يعطيه الرجل في الخدمات المنزلية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1991، ص 97.

<sup>2</sup> عاطف غيث، المشكلات الاجتماعية والسلوك الانحرافي، دار النهضة العربية، ص 161.

ورغم أن هناك بعض الدراسات التي تتبين مدار مساهمة المرأة في احتياجات الأسرة وأنها قادرة على الالتزام بواجباتها الانفعالية والاجتماعية، أكثر من أبناء المرأة ربة المنزل (المرأة غير العاملة) وأن المرأة العاملة تمنع أبنائها فرصة الاستقلال والتعبير عن الذات وهم أكثر طموحا من غيرهم.

إلا أنه هناك دراسات أخرى علمية كشفت ما يخلفه خروج المرأة للعمل من آثار سلبية خاصة في تربية الأبناء كعدم إشباع حاجات الطفل من حب وحنان خاصة في سنواته الأولى بسبب غياب الأم، فهناك العديد من العلماء يروا أن الطفل يتأثر لغياب أمه فقد يلقي بعض الاحباطات لانشغالها عنه وهذا يؤدي به إلى أن يسلك سلوكا منحرفا<sup>1</sup>.

كما أظهرت بعض الدراسات أن كثرة الأطفال تعتبر من أهم العوائق لعمل المرأة كما أن كثرة الأطفال في المنزل مع عدم توفر تلك المؤسسات الحيوية المتمثلة في دور الحضانة، وغيابهن أيضا قد يكون سببا في حدوث مشاكل سوء التكيف والتوافق والمرض النفسي الذي يتعرض له الأطفال بل قد يكون سببا لانحرافهم<sup>2</sup>. وفي هذا الصدد يقول "عاطف غيث" في كتابه (المشكلات الاجتماعية والسلوك الانحرافي) إن انحراف الأطفال يظهر في الأسرة التي يفقد أفرادها مظاهر الحنان ويعتبر غياب الأم عن المنزل من الآثار المباشرة في انحراف الأطفال.

فخروج المرأة من الصباح إلى المساء يولد فراغا داخل الأسرة، فقد ينصب اهتمامها على عملها الخارجي مما يؤثر في الأداء لكثرة التأخيرات والغيابات<sup>3</sup>.

إن المشاكل التي تواجهها الزوجة العاملة وأطفالها يرجع أساسا إلى نوع المرأة وطبيعتها، وكيفية معاملتها لأطفالها ونوع الرعاية التي تقدمها لهم، وكيفية تحديدها للوقت الذي تجلس فيه مع أفراد أسرتها.

زيادة على ما تعاني منه المرأة العاملة داخل البيت فإن هناك ما ينتظرها خارجه وهو نظرة المجتمع السلبية اتجاه عملها حيث ينظر إلى المرأة أن فضائها الخاص هو الأسرة والخروج من المنزل يمثل تصدعا خطيرا في نسق الأسرة لأنه يبعدها عن وظيفتها داخل الأسرة. وخطرها على أخلاق المجتمع، لأن المرأة هنا تعمل في محيط مهني تختلط فيه مع الأفراد.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 162.

<sup>3</sup> سناء الخولي، الأسرة و الحياة الاجتماعية، دار النهضة العربية، بيروت، ص 127.

عزباء من الرجال هذا من شأنه أن يؤدي إلى الانحلال الخلقي، خاصة إذا نظرنا إلى ما يجري في أوروبا وما ينجر عن خروج المرأة إلى العمل من تفكك وانهايار لا مثيل له فنجد مثلا في الدراسة التي قام بها مانع عمار عدة مبررات ترفض عمل المرأة هذه المبررات وزعت على أربعة فئات رئيسية :

الأولى تمثلت في طبيعة العمل في المؤسسة الصناعية يختلف عن باقي القطاعات الاقتصادية الأخرى مثل: قطاع التعليم، قطاع الصحة، والخدمات، حيث ينظر إلى هذه المهن أنها تتناسب المرأة ويظهر ذلك من خلال الإحصائيات الخاصة باليد العاملة التي تبين نسبة تطور اليد العاملة الجزائرية في المجال الإداري والخدمات وبينما انخفضت في القطاع الصناعي.<sup>1</sup>

أما الثاني يتمثل في الخوف من كلام الناس، هذه الفترة الفئة (أسر العاملات) غير راضية لأعمال بناتهن أو خوفا مما قد يقال عن حرمة العائلة لأن خروجها قد يعرض في نظرهم شرف العائلة إلى الخطر في أي وقت، وقد ظهرت نتائج هذا الخوف من خلال النسبة الكثيرة للنساء العازبات اللاتي تجاوزن سن الثلاثين والمحتمل جدا أن عدم زواجهن يعود إلى نظرة المجتمع المريبة إلى أخلاق هاته العاملات في المؤسسة.

والمبرر الثالث يتمثل في كون العمل يتعارض مع الدين والأعراف، هذه الفئة لا تختلف عن الفئة التي تخاف من كلام الناس، إذ لا تفرق بين نظرة الدين ونظرة الأعراف والتقاليد، وقد دأب أفراد المجتمع الجزائري الخلط بدون وعي بين ما هو ديني وما هو عادات ورواسب مختلفة ينسبها عن الجهل بالدين الإسلامي، فيحاول من خلالها دفع ما يعتقد أنه يمثل خطر على نظام القيم التقليدي.

أما الرابع فيتمثل في سمعة المؤسسة السيئة التي يرفض من أجلها عملهن بالمؤسسة.

### 1.2.5 أنواع المشكلات الأسرية والاجتماعية للأم العاملة:

- **ضيق الوقت:** إن ضيق الوقت للمرأة العاملة في بيتها يسبب بقائها فترة طويلة من الوقت في العمل وعودتها منه متعبة ومرهقة تسبب لها الكثير من المشكلات الأسرية حيث تؤكد ذلك إحدى الدراسات التي تبين أن عمل الأم يؤدي إلى تغيير في نظام الأسرة لأن المرأة العاملة تجبر أسرتها على السير على نظام دقيق صارم وذلك حتى تؤكد لنفسها أنها تستطيع التوفيق بين عملها وأسرتها بينما نجد أن أسرة المرأة غير العاملة تسير حياتها بشكل هاديء ومريح دون وجود ذلك النظام الصارم واختلاف هذا النظام ناتج عن ضيق

<sup>1</sup> المرجع نفسه، ص 162،163.



وقت المرأة العاملة حيث أن قيامها بدورين اجتماعيين جعل وظيفتها مزدوجة مما جعلها لا تستطيع أن تقي باحتياجات أسرتها.<sup>1</sup>

لذلك لا يستطيع أي شخص أن ينكر أي شخص أن العلاقات الأسرية في الأسرة التي تعمل فيها الزوجة لساعات عمل طويلة قد تأثرت بعمق وبالطبع تختلف نتائج ذلك التأثير من فئة اجتماعية إلى أخرى ومن أبرز جوانب الأثر ذلك الصراع الظاهر أو المستمر بين الزوج والزوجة على الميزانية والادخار ومعاملة الأطفال والصلة بالنسب القرابي وتمضية وقت الفراغ وغير ذلك من المسائل التي طرحها التغيير الاجتماعي.

نستنتج أن بقاء المرأة في العمل لساعات طويلة وبعدها عن المنزل ترك بصمات واضحة على الروابط الأسرية وعلى بناء الأسرة ككل.<sup>2</sup>

■ دور الأم المتعلمة في التنشئة الاجتماعية: تقوم التربية داخل الأسرة على توجيه الفرد من الميلاد إلى الممات لهذا فالفرد يشعر ويفكر ويتصرف وفقا لما يمليه النظام الاجتماعي حسب الدور الذي يقوم به نجد هذا يرتكز أساسا في الأسرة التقليدية، لكن مع التغييرات التي عرفها النظام التقليدي للأسرة أصبح ينظر إلى الطفل على أنه كائن له حاجاته النفسية والاجتماعية والبيولوجية التي يجب تحقيقها وأن يأخذ مكانته داخل الأسرة فيعامل معاملة لطيفة تساهم في تكوين شخصية متوازنة ومستقرة ووجوب تعليمه والاعتناء ضمن اهتمام الوالدين، يعمل<sup>3</sup> على توعية وإدراك أبنائهم وضرورة الاهتمام والمناقشة في حدود الاحترام المتبادل بين الأبناء والوالدين وفيما بينهم يقول مصطفى بن محمد عيسى فلاتة "إن الطفل ينمو جسما وفي الوقت نفسه ينمو في عمله وفكره وثقافته لكن مقدار نموه في علمه وتفكيره وثقافته يختلف باختلاف المؤثرات المحدثة إذا كانت أم الطفل على قدر من العلم كان عملا لأن يكتسب الطفل مزيد من العلم أحيانا يفوق عمل الزمن، ومع ظروف العصر ومتطلباته لا بد من إعادة بناء الفرد وفقا لما يمليه هذا النظام الجديد بين بعض الدراسات أن المرأة تلعب دورا كبيرا في التنشئة الاجتماعية تمثلت في الأسرة أنها المربي الأول حيث أنها تقوم بإشباع حاجات الأفراد الأطفال المادية صحية الانحراف أو الشذوذ وهذه العملية يساعدها زوجها في وكما ساهمت في مجال الفكر والإعلام تقدم الزاد الفكري لأبنائها المتعطشين وكما أنها تتبعهم إلى المرحلة الثانوية وأحيانا

<sup>1</sup> سناء الخولي، - مرجع سابق - ص 303.

<sup>2</sup> زيغلي علي شعراوي، أثر الصناعة في الأسرة، دار الصابوني، حلب، 1993، ص 151.

<sup>3</sup> فلاتة مصطفى بن محمد عسى، مدخل إلى التقنيات الحديثة في الاتصال والتعليم، المملكة العربية السعودية 1995، ص

إلى الجامعة،<sup>1</sup> توصلت أن المستوى التعليمي للمرأة يؤدي دورا هاما ومباشرا في تحديد أسلوب التنشئة الاجتماعية للأطفال في المنزل، هناك ترابط بين درجة التعليم للمرأة زاد ميل الأم نحو إستعمال أسلوب التشجيع في تربية أطفالها والعكس صحيح، أي كلما إنخفضت درجة التحصيل العلمي للمرأة زاد ميل الأم نحو إستعمال الشدة في تربية الأطفال.

#### ■ مشكلات أسلوب رعاية الأبناء وتنشئتهم :

لاشك أن خروج المرأة للعمل كان له آثار إيجابية الواضحة قبل الآثار السلبية ومنها الأسلوب المتحضر الذي تمارسه الأم العاملة في تربية أبنائها وتنشئتهم رغم أن عمل المرأة في حد ذاته، لا يؤثر تأثيرا سلبيا على شخصية الأبناء وإتجاهاتهم وإنما على الظروف المحيطة بعمل المرأة من حيث طول الوقت الذي تستغرقه في العمل أو عدم وجود التسهيلات التي تعينها على التوفيق بين عملها خارج البيت وعملها داخله مما يؤدي إلى إرهاقها الجسمي والنفسي، وتنعكس آثار هذا على أداء دورها كزوجة وكأم خاصة في علاقتها بزوجها وأولادها.<sup>2</sup>

والملاحظ أن الإقتراد السائد لدى الكثير من الباحثين بحتمية وجود آثار سلبية، لعمل المرأة والتي تفوق الآثار الإيجابية على أبناء الأمهات العاملات نظرا لغياب الأم وإهمال العناية بالأبناء والإستعانة بخادمة أو أي امرأة غير الأم للقيام بهذه الوظيفة التربوية وهذا تعسف يبعد عن الموضوعية لك أن عمل الأم لا خطر منه على الأبناء مادامت الأم واعية لدورها ومسؤولياتها وقادرة على الوفاء بالتزاماتها تجاه الأبناء إذا وجد النظام الذي يحفزها على ذلك، وفي دراسة مقارنة عن نواحي الشخصية لدى أبناء الأمهات العاملات وغير العاملات. كانت نتائج الدراسة كالتالي " إن التكيف الاجتماعي لدى أبناء العاملات عالي مقارنة بأبناء الأمهات غير العاملات ولكنه يقل كلما زاد غياب الأم عن خمس-05- ساعات خارج المنزل"، معنى ذلك أن أبناء الأمهات العاملات أفضل تكيف من أبناء الأمهات غير عاملات وأن الضرر الوحيد الذي يقع عليهم

<sup>1</sup> العسيوي عبد الرحمان، مشكلات الطفولة والمرافقة وأسسها الفزيولوجية والنفسية، دار العلوم العربية، بيروت، 1999، ص 368.

<sup>2</sup> فاطمة أحمد خفاجي، في الصحة النفسية : المرونة التصلب للعاملات ولغير العاملات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص 69.

ويؤثر على نواحي شخصيتهم وتكيفهم الإجتماعي يتمثل في غياب الأم عنهم لأكثر من خمس -05- ساعات في اليوم.<sup>1</sup>

ويتأكد ذلك أيضا من دراسة آخر عن التكيف الإجتماعي، حيث توصلت الدراسة إلى أن أبناء الأمهات غير العاملات تكيفهم الإجتماعي أفضل من تكيف أبناء الأمهات العاملات وأن التكيف لدى أبناء العاملات يزيد كلما قلت عدد الساعات عمل الأم بمعنى أن تكيف أبناء الأمهات العاملات واللاتي تغيب أمهاتهم عنهم لفترة معقولة خمس -05- أفضل من تكيف أبناء غير العاملات.

#### ■ تربية الأبناء:

تعمل الزوجة على تسخير إمكانياتها مساعدة أبنائها وتوجيههم وإيجاد أنجع وسيلة لتربيتهم والتفكير في مستقبلهم تغير حاجياتهم وجو هادي ينمي قدراتهم ومواهبهم، كما توجههم وفق النظام الإجتماعي والتربوي التعليمي الحديث، وتعمل على تنشئة أبنائها بالمساوات بين الذكر والأنثى بعيدا عن الأمومية والأبوية، إذ يخضع كل منهما لمعاملة حسنة شعارها الحوار والنقاش. ترتبط طموحات الزوجة غالبا في المكانات التي يمكن أن يصلها الأبناء، إذ تقضي معظم أوقاتها في مراجعة دروسهم وإعطاء الوقت لملاعبتهم في البيت.

فالأطفال يؤخذون فضاء واسعا من إهتمامات الزوجة، وأصبحت تربيتهم محل إهتمام الزوجة يقول جون ديوي : "إن التربية هي وسيلة للتقدم الإنساني وأنه الأساس الذي يجب أن يقوم عليه الإصلاح الإجتماعي"، فتربية الأبناء تربية وجوبية تلعب دور هاما في نمو القدرات الإبداعية، تعمل الزوجة على ربط الدروس بالحياة النفسية والإجتماعية، لأن التربية التقليدية ماهي إلا تلقين الطفل مجموعة من القيم والحقائق الجافة ومطالبته بحفظها وتتبعها آليا، أما التربية الحديثة فهي تراعي حاجات الأطفال النفسية كالحاجة للشعور بالحب والعطف والحنان، النجاح، الحرية والضببط والإحترام والإعتماد على النفس والثقة بها وبالقبول والأمن وتحمل المسؤولية وتنمية خيال الطفل وحسه وذوقه وضميره، ويستفيد من هذا خلال الخبرات والتجارب وتفاعله مع محيطه الأسري ثم الآخرين عن طريق الإتصال الجمعي وما يكتسبه من معارف ومعلومات ومهارات وميول وإتجاهات.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عبد الرؤوف عبد العزيز الجرداوي، مشكلات المرأة العاملة الكويتية والخليجية وإتجاهاتها، منشورات ذات السلاسل، الكويت، 1986، ص206، 207.

<sup>2</sup> حسين عبد الحميد رشوان، الأسس النفسية والإجتماعية للإبتكار، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2000، ص184، 182.

## 2.2.5 ضغط العمل وانعكاسه على دور المرأة داخل الأسرة :

إن ضغط العمل يؤثر على المرأة العاملة بشكل كبير، حيث يقلص من وظائفها الأساسية التي وجدت من أجلها المتمثلة في الإنجاب وتنشئة الأبناء ورعاية الزوج والإهتمام بالمنزل.....إلخ.

## 1- تأثير ضغط العمل على وظيفة التنشئة الاجتماعية للأبناء والرعاية الزوجية :

بما أن المرأة هي الركيزة الأساسية بعد الرجل في الأسرة، فإن غيابها عن المنزل يخلق مشاكل كثيرة تؤثر على نفسها كونها تشعر بالذنب إتجاه أسرته نتيجة تقصيرها في أداء واجباتها كأم وزوجة.

## أ- تقصيرها في واجبها كأم:

خروج المرأة العاملة أدى إلى تقليص واجبها كأم فبعد أن كانت هي المدرسة الأولى التي يتربى في كنفها الطفل ويتلقى مبادئ الدين والأخلاق والعرف والتقاليد تلاشت وحلت محلها دور الحضانة التي قد لا تتوفر على الشروط الأساسية لتنشئة الطفل تنشئة سليمة خاصة إذا كان الحديث عن العالم الثالث، وليس هذا فقط بل قد تضطر المرأة العاملة الأم إلى ترك طفلها وهو في أمس الحاجة إليها خاصة في المرحلة الأولى من حياته، هذا نتيجة عدم كفاية عطلة الأمومة التي قدرت قانونيا بثلاثة -03- أشهر دون مراعاة أي ظرف قد يطرأ. ناهيك على ما يتعرض له الطفل من تدهور صحي نتيجة تراجع وظيفة الإرضاع لدى الأم العاملة، فغيابها عنه طوال اليوم عوضته بالرضاعة الاصطناعية "الزجاجة" دون أن تفكر في عواقب ذلك على صحة طفلها، فقد لوحظ أن أطفال الأمهات العاملات ذوي بنية ضعيفة.

كما أثبتت الدراسات الأجنبية أن خروج المرأة الأم إلى العمل ثم عودتها مرهقة إلى المنزل لتواجه طفلها الذي لا يكف عن الصراخ يفقدها إتزانها وصوابها فتلجأ إلى ضربه ضربا مبرحا وفي بعض الحالات مميت، بل وصل الأمر إلى بيع الأطفال للتخلص منهم.

## ب- تقصيرها في واجبها كزوجة:

بقدر ما أثر العمل على المرأة كأم أثر عليها كزوجة، حيث تحولت العلاقات الزوجية من علاقات معنوية عاطفية قوامها التعاون والاحترام إلى علاقات متضاربة قوامها الصراع والتصادم، نتيجة التقسيم الغير العادل للعمل وأداء الواجبات العائلية، فالمرأة العاملة تنتظر الرجل للمساعدة في أداء العمل المنزلي وتربية

الأطفال بحكم أنها تساهم في الدخل العائلي ويقابلها الرجل بالرفض، فهو يتجاهل عملها خارج البيت، ويعتبر عملها داخل المنزل واجب عليها عبر سيرورة الزمن.

إلى جانب إلى هذه الضغوط نجد ما يتعلق بالجوانب المادية، وذلك باختلاف وجهات النظر بين كل من الزوج والزوجة العاملة ومواقفها حول مبدأ تحمل الأعباء المادية للأسرة، فالمرأة العاملة التي تساهم في ميزانية الأسرة أصبحت مطمعا بالنسبة للزوج إذ كثيرا مايرهقها بمطالب مادية قد تفوق طاقتها، وهذا ما أدى إلى عدم إستقلاليتها في التصرف في أجزائها.

أضف إلى ذلك أن خروج المرأة للعمل أدى إلى تغير وإنقلاب في بعض القيم وخاصة السلطة، فإدماجها في سوق العمل جعلها تتحرر من قيود تبعيتها للرجل، وهذا ما شكل عليه خطر وشعر بعدم الرضى خوفا على تزعزع مكانته في المنزل.

## 2- ضغط العمل وتأثيره على الأشغال المنزلية :

عانت المرأة من جراء خروجها إلى العمل من إزدواجية الدور "البيت، العمل " وهذا ما سبب لها إرهاق نفسي أثر بدوره على أدائها داخل المنزل، فهي تعود من العمل مرهقة ومتعبة جدا فتتجاهل واجباتها المنزلية من تنظيف وترتيب البيت وغسل الملابس، الطبخ ولكي تحل هذا المشكل تلجأ للاستعانة بالآلات التكنولوجية الحديثة كآلة الغسيل، آلة مسح الأرض....، وتستعين بالمأكولات الخفيفة لتتخاشى المطبخ، لذا يمكن الجزم بأن تراجع المرأة العاملة عن أداء التزاماتها المنزلية هو السبب الرئيسي في المشاكل الأسرية.<sup>1</sup>

### 3.2.5 إشكالية التوفيق بين العمل وتربية الأولاد

إن كل عمل الأم خارج البيت الزوجي، مهما كان ثميناً ومربحاً، تبطل أهميته في حال تأثيره سلباً على الوضع العائلي العام، وعلى تربية الأولاد، فإهمال الأم لأولادها قد يشعر بأنهم غير محبوبين من قبلها مما يؤثر على مجرى حياتهم المدرسية والاجتماعية وقد يدفع ببعضهم إلى تعاطي المحرمات من :

تدخين ومخدرات وإلى معاشرة رفاق سوء.

<sup>1</sup> مريم سليم : أوضاع المرأة العربية وضع المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر، مركز دراسات الوحدة

العربية، بيروت، 1999م ص35

وإذا كان لكل ام الحق في العمل، لكن عليها ان تدرس هذا الموضوع بجدية لمحاولة التوفيق بين عملها اليومي وجوها العائلي الذي لا يسمح لها بإهماله خوفا من حصول انعكاسات سلبية خطيرة ومن خلال الملاحظة المباشرة مع بعض الزميلات في العمل تأكد لنا إن كل ام تعمل خارج منزلها لا يمكن ان نصدق بانها تشعر بخيبة الأمل تبدأبتأنيب ضميرها، وتعتقد بانها مسؤولة عن كل ما يمكن ان يصيب طفلها من امراض او صدمات نفسية نتيجة عملها.

ان اكثر الابحاث العلمية الحديثة قد برهنت عدم تأثير عمل الام على تربيتها المنزلية، وعنايتها بأولادها، وتأمينها لعناصر الحب والحنان ..كما برهنت نجاح اكثرهن في التوفيق بين عملهن داخل وخارج المنزل.<sup>1</sup>

من جهة ثانية، عليها في حال تصميمها على العمل ان تخاف على مستقبل اولادها، وان لاتفكر في يوم من الايام بانهم سيصبحون منحرفين ويتعاطون المحرمات، فكم من ام رعت اولادها بشكل سليم ومستمر دون ان يؤثر ذلك ايجابا على عملية اصلاحهم، فكانوا خارجين عن القانون مجرمين يصعب ردهم.

ان العلاقة المتينة التي تقوم بين الام واولادها، لايمكن ان تتدهور وتنتهار نتيجة عمل الام، فمتانة العلاقة لا تقوم على عدد الساعات التي تقضيها الام بجانب طفلها، بقدر ما تقوم على صدق وصحة تربيتها وحبها له. نعود ونشدد على ضرورة اختيار العمل الذي يتلاءم ومهمة الام الاساسية داخل المنزل العائلي، مما يسمح لها بتوفير سعادتها وسعادة الاخرين.

الام التي تتمتع بالحنكة والذكاء تختار ما يناسبها من اعمال، بحيث لا يؤثر ذلك على قواها الجسدية والعصبية ومن ثم على التوازن العائلي العام. قد تشعر بعض الناس ان اللواتي يعملن وكأنهن يساعدن على هدم مستقبل اولادهن نتيجة عدم تأمينهن للحب والحنان والعطف اللازم لتربيتهم تربية صحيحة. وان التربية السليمة لا تقوم على عدد الساعات التي تعطيها الام داخل منزلها بقرب اولادها، بقدر ما تعتمد على الدقائق الثمينة التي يشعر الولد من خلالها بمتانة حبها لهم التربية تنجح في حال نجاح الام بايصال الامانة بصدق واخلاص متخطية بذلك عامل الوقت.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المرجع سبق ذكره، ص36

<sup>2</sup> عبد الحليم محمد ابو شقة، تحرير المرأة في عصر الرسالة، دار القلم، 1995 م، ص17

ان التوفيق بين عمل المرأة خارج المنزل وتربية اولادها في الداخل للمحافظة على التوازن العام هو نوع من الامتحان الصعب الذي قد يصادف كل امرأة ام لكن يتوجب عليها النجاح في هذا الامتحان وتخطيه مهما كانت الصعاب. على الام العاملة ان تحسن اختيار عملها حتى لا يؤثر ذلك على واجباتها كزوجة وكام مما يؤمن لها الراحة الجسدية والنفسية ويحافظ على استمرار العائلة ومما يبعد شبح المشاكل والمصاعب التي قد تؤزم العلاقة الزوجية من جهة وعلاقة الام بأولادها، من جهة اخرى ليس المهم العمل والكسب المادي، بل المهم ايجاد الفرص الثمينة التي تساعد على الراحة المادية والمعنوية، لان للام دور اساسي في عملية تربية الاولاد عليها عدم اغفاله فالأمومة مقدسة والام هي الوحيدة التي تكفل لاطفائها الشعور بالطمأنينة والعيش بسلام والامل بالمستقبل، وتزيدهم الثقة بأنفسهم، لهذا فإننا نعود لنشدد على ضرورة إيجاد العمل الذي يتناسب ودورها كأم فبعض الأعمال المرهقة قد تصرف نظرها عن المتطلبات البديهية والاساسية لأولادها . مما يؤثر سلبا على نفسياتهم وتوازنهم لحضانة طفلها أو ولدها، بحيث لا يشعر بالوحدة والغربة والحزن والتألم مما يبعثه على التساؤل عن مدى حب أهله له ومن أماكن الحضانة التي يمكن أن تناسب الطفل خلال فترة عمل الأم تذكر:

➤ الأب أولا

➤ الجد

➤ الجدة

➤ العممة أو الخالة

➤ المربية والمختصة

مع العلم بأن هذه الأماكن لا يمكن أن تغني الطفل عن حنان وعطف وحب أمه كما على الام أن تشرح لولدها أسباب إنشغالها عنه حتى يتقبله المرحلة الجديدة من حياته وحتى لا تتأثر نفسيته سلبا من جراء عمل أمه.

## الخلاصة:

نستخلص أن خروج المرأة للعمل يؤدي إلى زيادة الأعباء عليها، بحيث تواجه المعلمات مشكلة حساسة في التوفيق بين كيانها كامرأة عاملة كفاء تؤدي واجبها دون قيود وكذلك كأم وزوجة تحكمها الظروف الحياتية إذ نجدها تعاني الأسرة أي الأبناء والزوج، من رعاية للأبناء، وتقصير في حق الواجبات الزوجية مما يزعزع كيان الأسرة، بحيث نخلص من كل هذا إلى أن المعلمة تعاني ضغوطات فرضت عليها.



## الفصل الرابع

أهمية مهنة التعليم ومشكلاته

### تمهيد:

التعليم مهنة نبيلة تحمل مسؤولية أخلاقية تتعلق ببناء شخصية الفرد في جميع جوانبها الصحية النفسية الوجدانية الفكرية الأخلاقية قصد إعداده لحياة المستقبل لكنها تعتبر مهنة شاقة وصعبة تتضمن العديد من الاعتبارات محاطة بظروف متشابكة على المعلم وعراقيل تحد من نمو مهنته. وقد طرحنا في هذا الفصل أهمية مهنة التعليم ومشكلات تعيق المعلم ودوره في العملية التدريسية.

### تعريف التعليم:

التعليم مصدر من الفعل علم وتعلم الشيء الذي اتقنته وهو من الفعل اللاتيني mctsuat

وورد في القرآن الكريم في صور كثيرة .صورة الفعل الماضي مبني للعلوم.

علم كقوله تعالى : ( وعلم آدم الاسماء كلها ثم عرضها على الملائكة )

( البقرة 31 ) .

والمبني للمجهول كقوله تعالى ( وقال يا ايها الناس علمنا منطق الطير وأو يئتنا من كل شيء). (الفرقان 16)

وفي صورة الفعل المضارع كما في قوله تعالى ( قال له موسى هل اتبعك على ان تعلمني مما علمت رشدا)

( الكهف66) وقوله ( واتقوا الله ويعلمكم الله بكل شيء عليم ( البقرة282) . وقوله تعالى ( ولنعلمه من

تؤيل الاحاديث ) (يوسف 21) وهو يشير الى حدوث الافعال عند الانسان.

وهذه الافعال تتفق مع مفهوم التعليم في الاصطلاح .اذا يعني عملية نقل المعلومات من المعلم الى المتعلم

ويعني الفن الذي بواسطته يستطيع المعلم حفز المتعلم وتشجيعه وتوجيه توجيهها يكفل فيه تظمين حاجات

المتعلم وتحقيق غاياته واهدافه ومقاصده والتي يترتب عليها حمل المتعلم على القناعة والرضا والاستقرار

العاطفي وهذا يعني ان التعليم على هذا النحو يعكس علاقات متبادلة بين فرد أو اكثر من ناحية .وبين فرد

ومجموعة من ناحية اخرى ويكون شأنها إحداث تأثير فعال يتغير على أثرها سلوك الافراد الذين يراد تغيير

سلوكياتهم.

والتعليم في القرآن والسنة المطهرة ينبثق من المفهوم العام الذي يجدد.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - مجدي المهدي. المعلم ومهنة التعليم بين الاصلية والمعاصرة .دار الجامعة الجديدة .ب.ط.الازارطة

الاسكندرية.2007.ص31.30

حدوث افعال الانسان ويشير الى انه اذا اتفقت ممارسات الفرد أو الجماعة مع مشيئة الله فتح الله عليه باب التعليم واتقوا الله يعلمكم الله ( البقرة 262) وقوله تعالى (ولا يحيطون بشيء من علمه الا بما شاء). (البقرة 255) اما اذا تعارضت هذه الممارسات مع ما يقرره الله سبحانه وتعالى فإن التعليم يسير في اتجاه مخالف للصواب ويأتي بأثار سلبية مصداقا لقوله سأصرفه عن آياتي الذين يكبرون من الارض بغير حق وان يروكل اية لا يؤمنون بها وان يرو سبيل الغيب يتخذوه سبيل ذلك انهم كذبوا بآياتنا وكانوا عنها غافلين (الاعراف 14).

فالتعليم يعد نمط من انماط العبادة التي تقرب الانسان الى الله تعالى ومن ثم لا ينبغي ان نسيئ استخدامه في افساد العقيدة أو الاخلاق أو الاحداث الضرر والافساد ولن يكون هذا الا من خلال نقل ثقافة ذهنية صالحة تمكن افراد من حسن استخدامها في حياتهم فليس التعليم مجرد تدريب على تحصيل المعارف والمهارات التي تأهل لمهنة أو لأخرى من تلك المهن المتاحة للشباب المتعلم والتي نهيه لكسب المال والمنصب وراحة العيش ولاكن ايضا تدريب للشباب على انه تنميه الغرائر التي يولد مزودا بهافي مقدمتها غريزة الدين (التوحيد) لقوله صلى الله عليه وسلم (كل مولد يولد على فطرة فأبواه يهودانه أو ينصرانه أو يمجسانه) ( صحيح البخاري كتاب الجنائز 80) والفطرة هي الاسلام لقوله صلى الله عليه وسلم (انما بعثت على الحنيفة السمحة حنيفة الخليل ابراهيم عليه السلام الذي قال ( اني وجهت وجهي للذي فطر السماوات والارض حنيفا وانا من المشركين (الانعام 79).

والتي ستضل ثابتة الى يوم ان تقوم الساعة لقوله تعالى ( فأقم وجهك للدين حنيفا فطرت الله التي فطر الناس عليها لا تبديل لخلق الله ذلك الدين القيم ولاكن اكثر الناس لا يعلمون). (الروم 30).

هي عملية تحفيز واثارة قوى المتعلم العقلية ونشاطه الذاتي : فعملية التعليم

بالإضافة الى توفير الاجواء والامكانيات الملائمة التي تساعد المتعلم على القيام بتغيير من سلوكه الناتج عن المثيرات الداخلية والخارجية مما يؤكد على حصول المتعلم والتعليم الجديد هو ذلك النوع من التعليم الذي يضمن انتقال اثر التعلم والتدريب وتطبيق المبادئ التي يحصل عليها المتعلم على مجالات اخرى في حياته. ان التعليم هو تلك العملية التي يقوم بها المعلم بهدف تحقيق التعلم للطلبة اما التعلم فهو تلك العملية التي يقوم بها المعلم بهدف تحقيق التعلم للطلبة اما التعلم فهو تلك العملية التي تحدث من قبل المتعلم وتلك التغيرات الناتجة في معارف المتعلم أو اتجاهاته أو سلوكه أو في شخصيته عموما . فالتعليم مرتبط بالمعلم والتعلم مرتبط بالمتعلم نفسه بينما التدريس هو عملية تواصل بين المدرس والمتعلم ويجنب الانتقال من حالة

عقلية الى حالة عقلية اخرى حيث يتم نمو المتعلم بين الخط والآخر نتيجة تفاعله مع مجموعة من الحوادث التعليمية التي تؤثر فيه فالتعليم يضم التدريس والتعلم.<sup>1</sup>

### 1. مقومات مهنة التعليم:

لما كانت لكل مهنة مقوماتها فأن مهنة التعليم لها من المقومات التي تستند اليها ما يكفيها لان تتبوأ مكانه عالية تجعلها على رأس كل المهن، وتنقسم هذه المقومات الى مقومات عامة ومقومات خاصة .

العام هي التي تشترك فيها مهنة التعليم مع غيرها من المهن الاخرى، وقد حصرتها الدراسات العلمية المتخصصة في عدد من المقومات الأساسية وهي:

- ان تكون المهنة ذات نفع عام داخل المجتمع، بمعنى ان تكون ذات وظيفة اجتماعية
- ان تشمل على عمليات فكرية مع قدرة فردية على تحمل المسؤولية .
- أن تتضمن محتوى علميا يغذي المهنة ويبنيها، وهذا يتطلب اعداد علميا معيناً.
- أن تتحرك هذه المهنة وفق رؤى فكرية خاصة في اعداد الفرد للمهنة.
- أن تشمل على عدد من المهارات التي تختص بها المهنة.
- أن يتعرض القائم بالمهنة لقطاع عريض من الثقافات العامة والمتخصصة، تتيح له تكوين رؤية مستبيرة عن العالم الذي يعيش فيه، وأن يمتلك رصيذا علميا ومعرفيا يرتبط بالمهنة التي يشعلها.
- وجود احتراف مهني منظم، تصبح فيه المهنة حياة دائمة للعمل والنمو فيه.
- وجود اخلاقيات مهنية تتضح فيها الحقوق والواجبات وتحدد للمهن انماطا سلوكية معروفة يلتزم بها الجميع.
- توافد القدرة الذاتية على التنظيم الداخلي للمهنة، يتمتع باستقلالية ذاتية ويتيح لاجتماعه ان يباشروا من خلال اتخاذ التدابير التي ترتفع بمستويات المهنة وتعمل على تحسين احوال العاملين بها.<sup>2</sup>
- أن تحظى المهنة بقبول واسع من قطاعات المجتمع المختلفة بكافة طوائفه وهيئاته وانه بقراءة هذه المقومات الاساسية اللازمة للمهن يتضح ان مهنة التعليم تتعد مقوماتها العامة التي تفعل من وجودها وترقى بها الى اعلى درجات السلم المهني حيث إن:

<sup>1</sup> - صفا احمد الغزالي واخرون، الحداثة فن العملية التربوية، دار الثقافة . عمان 2010.ص.8

<sup>2</sup> - مجدي المهدي، مرجع سبق ذكره، ص 38.

- 1- لمهنة التعليم اهدافها التي تسعى الى تحقيقها والتي ينبغي ان تساغ بصورة واضحة في ضوء مما تشده السياسة التعليمية لعامة للدولة.
- 2- لمهنة التعليم رجالها القائمون عليها والذين يحملون على عاتقهم عبء تحقيق اهدافها بما يميله ذلك من مواصفتها يجب ان تتوافر فيهم وآداب يجب ان يراعوها ويلتزمون بها .
- 3- لمهنة التعليم مؤسسات تكون مسؤولة عن اعداد هؤلاء القائمين على امرها تقوم بتنفيذ سياسات اعداد معينة متفق عليها وفق رؤى تربوية تنظر لها. تجمع بين الاصاله والمعاصرة فنحفظ للامة ثوابتها في الوقت الذي تتفتح فيه بوعي على الخبرات الاخرى من حولها .
- 4- هناك تنظيم رسمي يراعى مصالح اصحاب هذه المهنة يحدد واجباتهم ويدافع عن حقوقهم ويتولى مساءلة من يخرج منهم عن اطار ما اتفق عليه من مبادئ وهو لا يعرف بنقبات المعلمين داخل المجتمع .
- 5- هناك ميثاق اخلاقي شرفي يلتزم به كل من ينتسب لهذه المهنة يحدد ضوابط العمل التعليمي ويكن بمثابة الاطار الحاكم لتوجيهات المهنة من النواحي العملية والسلوكية.
- 6- أصحاب المهنة يخضعون لدورات تدريبية تجدد معارفهم، وتزيد من مهارتهم وتأهلهم لحسن التفاعل مع ما تقرضه المستجدات الحديثة من نظريات تربوية مستحدثة، حتى يمكنهم الافادة منه في أدائهم التعليمي.

## 2. تعريف المعلم:

المعلم هو المسؤول عن الاشراف عن العملية التعليمية والتربوية داخل الصف وفي إطار المدرسة، وهو الذي يرتكز عليه البناء المعرفي للطلاب وبه يرتفع هذا البناء أو يتهاوى.<sup>1</sup>

المعلم هو الدعامة الأولى لقوة الوطن ومجده، وبقدر ما يبذل من جهد وتفاني في اداء رسالته بقدر ما ينهض بمجتمعه ووطنه، وهو الذي يستطيع ان يتعهد تلاميذه من جميع النواحي الخلقية والاجتماعية والصحية العلمية ويقدم لهم التوجيه والارشاد المستمرين ،وهو الذي يعمل على تنمية هذه النواحي عن طريق

<sup>1</sup> - عبد اللطيف بن حسين فرج، نظم التربية والتعليم في الوطن العربي، دار حامد، المملكة العربية السعودية، 2008، ص

اعداد مواقف تعليمية متعددة يتعرض التلميذ فيها الى خبرات متنوعة، وتتفاعل معها شخصيته حيث يؤدي ذلك الى تغيير مرغوب في سلوكه.<sup>1</sup>

يعرف المعلم على انه المصدر الذي يستمد من النواحي الثقافية والخلاقية التي تساعد التلميذ على ان يسلك سلوكا سويا .

من خلال هذا التعريف يتضح لنا ان المعلم هو ذاك المصدر المباشر الذي يأخذ منه التلميذ الاخلاق والمعلومات، ويحكم رسالته النبيلة يتوجب عليه ان يساعد التلاميذ في اتخاذ سلوكيات ايجابية تتماشى مع قيم المجتمع، وتنمية شخصيتهم تنمية كاملة .

و يعرف "دور كايم" المعلم على انه ممثل للدولة والقيم الاخلاقية للمجتمع، ولذلك فإن دوره يتطلب التأكيد على القيم والمبادئ الأساسية في المجتمع ومساعدة التلميذ على إكتسابها وأن يكون هو نفسه باعتباره ممثلاً للمجتمع بقيمه ومبادئه قذوة يحتذى بها.

من خلال هذا التعريف نلاحظ أن "دور كايم" يؤكد على دور المعلم في إعداد التلميذ في الجانب الأخلاقي القيمي المستمد من القيم والمعايير السائدة في المجتمع وهذا يعني أنه لا يمكن للمدرسة أن تعمل في عزلة عن المجتمع ومؤسساته وإنما تتأثر بها وتؤثر عليها، من خلال ما سبق يمكن القول أن المعلم هو العامل الرئيسي في تهيئة الجو المناسب وفي توجيه التلاميذ وإرشادهم في المواقف التعليمية، وهو ليس مجرد ملقن للتلاميذ بل يوجه ويرشد ويفهم نفسية تلاميذه وحاجاتهم ويساعدهم على تنمية ما يمكن من قدراتهم للإسهام الناجح في الحياة، وهو أقرب فرد من أفراد الأسرة المدرسية للتلميذ حيث أنه وسيلة المدرسة والمجتمع في تربية الطفل.<sup>2</sup> يطلق عليه حديثاً الأستاذ أو المدرس، بحيث كان يسمى قديماً المرابي أو المؤدب أو المدرس منفعل درس، والأستاذ أو المدرس هو الذي يتلقى عنه الناس العلم وهو الذي يتخذ من التعليم مهنة له.

هو الركن الركيز أو القطب الروحي في الموقف التعليمي كله، وله وضع خاص في العملية التعليمية وهو العنصر الحيوي الذي يحتك بالطالب مباشرة في الموقف التعليمي.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - زكريا اسماعيل ابوالصنعاغ، اعداد وتاهيل المعلمين، دار الفكر، عمان "2009" ص:12

<sup>2</sup> - علاء الدين أحمد كفاني وآخرون. مهارات الإتصال والتفاعل في عملية التفاعل في عملية التعلم. دار الفكر .

ط2- عمان- 2005. ص ص 161.160.

<sup>3</sup> - محمد جميل خياط. الأعداد الخلقية والروحي للمعلم والمعلمة. مكتبة المحبيب. ط2 عمان.1985. ص 50.

## 3. أهمية المعلم ودوره في العملية التدريسية:

يعتبر المعلم حجر الزاوية في العملية التربوية وذلك لما تحمله من أعباء وأدوار كبيرة تقع على عاتقه بالإضافة إلى أنه المصدر الرئيسي لنقل المعارف والمعلومات، فهو الذي يساهم في تربية الأجيال الصاعدة وتهيئتهم للحياة المستقبلية، ومهما حدث من تطورات فإنه لا يمكن الاستغناء عنه، فهو من يهتم بالتقدم العلمي، وهو العامل المهم في الحياة التعليمية، لأنه يعد أكبر مدخلات العملية التربوية وأخطرها من حيث أنه يحدد نوعية التعليم واتجاهه وبالتالي نوعية مستقبل الأجيال وحياة الأمة فتطور المناهج وترجمتها إلى واقع التربوي وتطوير الطرائق والأساليب التعليمية وأساليب التقويم إنما يعتمد على المعلم من حيث كفاياته ووعيه لمهامه وإخلاصه في أدائها فهو العنصر المنشط للعملية والمتغير الرئيسي لها، ونجاح عملية التعليم ترجع إلى دور المعلم والمعلم كما هو معروف عنه تربويا منفذ للسياسة التربوية العامة وللمناهج والأهداف الخاصة وعليه يتوقف نجاحها أو فشلها وهو بحكم عمله المهني يزود النشأة بأسس المعرفة ويعدها الحاضرة والمقبلة فتتكون بذلك شخصيتها وتتضح ميولاتها واتجاهاتها<sup>1</sup> وهكذا يكون للمعلم دور أساسي في بناء الوطن إذا إن عمله لا يقتصر على التدريب وحده، وإنما يمتد إلى تربية تلاميذه وتنمية ميولاتهم واتجاهاتهم وتدريبهم على المهارات والعادات الأساسية التي من شأنها أن تساعدهم على التصرف بإتزان وتعقل حيال مواقف الحياة المختلفة التي تمكنهم من الاندماج والانسجام مع بيئتهم المحلية إنسجاما طبيعيا يؤهلهم للمساهمة في حل مشكلات مجتمعهم وبالتالي فليس هناك من يقلل من أهمية أو دور المعلم في جعل التربية أمرا فعالا ذلك لأن نوع الأمة يتوقف على نوع المواطنين الذين تتكون منهم، وأن نوع المواطنين يتوقف إلى حد كبير على نوع التربية التي يتلقونها وأن أهم العوامل في تقرير نوع التربية هو نوع المعلم.<sup>2</sup>

## 1.4 دور المعلم:

يعد المعلم عنصرا هاما من عناصر العملية التربوية إذ أنه يعمل مع الطلبة لفترة طويلة ويستطيع خلالها ملاحظة تصرفاتهم وسلوكهم ولهذا يأتي دوره معهم على النحو التالي:

- إيجاد جو إجتماعي سليم في الصف والمدرسة تسوده المحبة والتعاون.
- إحترام شخصية الطالب ومبادئه وأفكاره.
- الإبتزان والإنفعالي في المواقف التعليمية-التعلمية.

<sup>1</sup> - جبرائيل بشارة. تكوين المعلم العربي والثورة العلميو التكنولوجية المؤسسة الجامعية. القاهرة 1986. ص 27.

<sup>2</sup> - عبد الرحمن صالح الأزرق. علم النفس التربوي للمعلمين. دار الفكر العربي لبنان 2000. ص 02.

- بحيث يكون المعلم نموذجا في تعامله مع الطلبة، يتصف بالنضج والإتزان الإنفعالي ولا يعمل على إستفزاز الطالب أو إثارته لينتقل إثر هذا السلوك إلى الطالب المتعلم من خلال الملاحظة والمشاهدة والسلوك المباشر للمعلم.
- رعاية الفروق الفردية بين الطلبة بحيث يعامل كل طالب حسب قدراته وإمكاناته.
- إعتقاد الأسلوب العلمي في حل المشكلات التعليمية التعليمية، وإستخدام الوسائل الإيضاحية المتنوعة وحسب المرحلة العمرية عند تقديم المادة التعليمية.
- التعرف إلى برامج التعزيز وإستخدامها في تعديل سلوكيات الطلبة للعمل على تقوية السلوك المرغوب أو إزالة المثيرات غير المرغوب فيها في حالة التعزيز السلبي.
- تكليف مربي الصف لتوثيق المشكلات الطلابية المخالفة لتعليمات الإنضباط المدرسي وتدوين الإجراءات والممارسات المستخدمة ومدى تكرارها في سجل خاص للإستفادة منها والعمل على تخطيها
- الإبتعاد عن العقاب البدني.
- التعرف إلى حاجات الطلبة ومشكلاتهم وفق مراحلهم النمائية والعمل على تلبيتها.
- إثارة دافع التحصيل والتنافس الحر لدى الطلبة بحيث يساعدهم على إكتشاف قدراتهم وإمكاناتهم.
- دراسة مشكلات الطلبة أفرادا وجماعات وإكتشاف حالات سوء التوافق المبكرة لديهم وإحالتها للمرشد التربوي.<sup>1</sup>

#### 1.1.4 دور المعلم في إدارة التعليم:

يؤدي المعلم عددا كبيرا من الأدوار في إدارته للتعليم منها:

- 1- دوره كوسيط تعليمي ومنظم للتواصل: كان ينظر إلى العملية التعليمية على أنها: عملية إتصال طرفاها المعلم (مرسل) والطالب (مستقبل) يتم فيها نقل المعرفة (الرسالة) عن طريق (وسيط) تختلف أنواعه. ولكن مثل هذا التحديد والفصل بين أدوار العناصر الأربعة لعملية الإتصال لا يتفق مع النظرة الحديثة للتربية التي تؤكد تكامل عملية الإتصال فالوسائط هي ذاتها قنوات أساسية لتوصيل المادة الدراسية والعنصر الوسيط قد يكون في الوقت نفسه هو المرسل (المعلم) فالمعلم في ظل نظم الوسائط لم يعد بالضرورة مرسلا بمعنى اخر لم يعد المعلم ناقلا للمعرفة أو شارحا لها فحسب. بل أصبح دوره كوسيط

<sup>1</sup>- سعيد عبد العزيز وآخرون. التوجيه المدرسي (مفاهيمية النظرية. أساليبه الفنية. تطبيقاته العملية)، الأردن 2004. ص



تعليمي يقتصر على الآمال التي لا يمكن لغيره من الوسائط أدائها بنفس الكفاءة ومن ذلك سعيه لتنظيم التواصل الفعال بينه وبين طلابه.

2- **دوره كمعد للأهداف:** فهو معني بتحديد الأهداف السلوكية على شكل نتائج تعليمية منتظر على أن تكون مرتبطة بالأهداف التربوية العامة.1

3- **دوره كشخص:** يقم المعلم بالتعرف الى خصائص طالبه وتحديدھا لان ذلك يعينه على فهم طبيعة المتعلمين الذين يتعامل معهم .فيحدد نواحي القوة والضعف عندهم ومستوى القدرة على التعلم لدى كل منهم، ويقوم المعلم بعمليات تشخيصه عدة منها:

أ. **تشخيص مسحي:** ويقوم المعلم بالتعرف الى قدرات طالبه لانجاز الاهداف الموضوعه مستخدما الاختبارات التحصيلية ،واختبارات قدرات العقلية برجع الى الوقوف على مستواهم الثقافي والاقتصادي والاجتماعي وسجلهم التراكمي

ب. **تشخيص محدد:** يتعرف فيه على الفروق الفردية التي تسبب الضعف التحصيلية عند بعض الطلاب.

ج. **تشخيص مركز:** يعرف فيه على من يحتاج الى برامج علاجية وتعليمية خاصة مستخدما في ذلك العديد من الاختبارات للوقوف على اسباب التخلف ومظاهر العلاج وطرقه ويمثل دور المعلم هنا في اخذ بيد الضعيف ليضعه على طريق الفهم الصحيح وعلى طريق الثقة بالنفس وفي نفس نفس الوقت التوجيه القوي المتمكن نحو المزيد من القرارات والبحوث ونحو المزيد من الاطلاع.

4- **دوره كمصمم برامج:** اصبح المعلم مخططا لخبرات انشطة تعليمه ترتبط بالاهداف المرتبطة وتناسب مستوى التعليمين وطرق تفكيرهم وتسهم اسهاما فعالا في مساعدتهم على بلوغ الاهداف التعليمية وهو مسؤل عن اعداد المواد التعليمية الازمة كالمجمعات التعليمية ورزم التعليم الذاتي ليتمكن الطالب من ممارسة عملية التعليم ولي يصمم المعلم برنامجا بدله من ان يجدد السلوك النهائي ثم يرتب المصطلحات والقوانين في تسلسل يؤدي بالمتعلم الى سلوك النهائي المرغوب فيه.

5- **دوره كمخطط وموجه للعملية التعليمية:** وذلك باتباعها طريقة منهجية تمكنه من ضبط مشبرات المادة التعليمية والحوادث التعزيزية التغذية الراجعة بشكل دقيق جدا أو يتم ذلك عن طريق تجربة المادة التعليمية الى وحدات بسيطة وتقويمها بشكل متسلسل بحيث يستجيب لكل متعلم لكل وحدة من هذه الوحدات ثم يزود مباشرة بالتغذية الراجعة للتأكيد المتعلم تدريجيا الى اداء السلوك المرغوب فيه وتجعله

<sup>1</sup> - باسم الصرايرة وآخرون. استراتيجيات التعلم والتعليم النظرية والتطبيق عالم الكتب الحديث. إربد 2009. ص 317.

أكثر قدرة على التعلم كلما تقدم في تقييد البرامج التعليمي لان تعزيز كل اجابة صحيحة على حدة يزود المتعلم بمزيد من الفرص للاستجابة الى الوحدات التالية بشكل صحيح ويقوى لديه دافعة التعلم والرغبة بالنجاح .

6- دوره كمهندس وضابط لبيئة التعلم: وهنا لا يقتصر دور المعلم على تحليل سلوك المتعلم وتعديله انما تعدى ذلك لشمول هندسة سلوكه وذلك عن طريق ترتيب بيئة التعلم بحيث يحصل المتعلم على السلوك المطلوب .فالعوامل التي يقوم بها مهند السلوك في اثناء تصميم البرامج وادارته لشروط التعزيز وقيامه بعمليات تقييمية منظمة بقصد الاطلاع على تقدم المتعلمين وتحسنهم كل ذلك يؤدي الى التعرف الى الجوانب التي تحتاج الى التعديل.

7- دوره كمهندس اجتماعي: فهو يشجع التفاعل بين افراد الجماعة ويستشير الاتصال بين الطلاب ويتعرف الى حقيقة ان البشر مخلوقات اجتماعية تنمو وتتطور من خلال التفاعل في مواقف اجتماعية ذات معنى

8- دوره كموفر للتسهيلات اللازمة للمتعلم : فهو يحدد امكانات مختلفة مصادر التعلم ويساعد الطلاب على اختيار البدائل التعليمية المناسبة ومن ثم يسهل تحقيق اهداف التعلم

9- دوره كمستشار: يتعاون مع الآباء ومع زملائه من المعلمين وكذلك مع المجتمع المحلي من اجل تنظيم التعلم للطلاب.

10- دوره كمختص في الوسائل التعليمية : اذا يكون قادرا على استخدامها وصيانتها ويعرف مصادرها وقادر على توفير بدائلها وتقييم صلتها بالاهداف التدريبيه .

11- دوره كباحث ومحدد: ونقصد بذلك ان يكون المعلم قادرا على التنظير من خلال ما يقوم به من ممارسات أو يفكر بطريقة منطقية ناقدته في كل ما يقوم به من أنشطة وأعمال ويحتاج المعلم لممارسة دوره كباحث في الميدان الى مساندة وتوجيه من قبل المسؤولين مع إتاحة الفرص له لتجريب والابتكار والبحث عن اسباب الظواهر والمشكلات وتجريب ما يراه مناسباً للعلاج أو التطوير .

12- دوره كمقوم للنتائج التعليمية: المعلم هو الراصد لتلك العمليات والمقوم بها للتأكد من سلامة الخطوات التي قام بها ومدى نجاحها في تحقيق الاهداف الموضوعه وبلوغ النتائج المنتظرة.

13- دوره كقائد ونموذج للطلاب يقتدي به: من اهم الادوار في المرحلة العمرية الصغيرة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- المرجع نفسه،ص.320.

## 5 حقوق ومسؤوليات المعلم:

حتى تتجح كمعلم في ادارة الصف لا بد ان تتعرف على واجباتك ومسؤولياتك في هذا المجال ومن اهمها :

- 1) ضع القواعد والتعليمات التي توضح معايير وحدود التصرفات والسلوك المقبول وغير المقبول، بعبارة اخرى ان تبلغ الطالب ماما يتوقع ولا يتوقع منه من قول أو عمل .
- 2) علم الطلاب اتباع هذه القواعد والتعليمات ،وباستمرار وثبات الى نهاية العام الدراسي .
- 3) اطلب الدعم والمساعدة من الادارة وأولياء الامور في تعاملك مع سلوك الطلبة وعند مواجهة اي مشاكل سلوكية .
- 4) -تفاعل مع طلابك بطريقة ايجابية وفي بيئة يسودها التفاهم والوضوح والتواصل والحوار والسلوك المرغوب فيه ،لتحقيق النجاح في المدرسة أو لاثم في الحياة بعد ذلك
- 5) حقق اغراضك المهنية، مع مراعاة حاجات الطالب ورغباتهم وتحقق اهدافهم التعليمية والتربوية والمستقبلية وهذا لا يتم إلا بكونك معلما ايجابيا حازما وفاعلا ومتمكنا من خلق بيئة تعليمية مثلى .
- 6) حقق جو يسوده الاحترام المتبادل.
- 7) احرص على خلق بيئة تعليمية تشجع الطلبة على استقصاء المعرفة والتفكير، وحب الاستطلاع وتبعث عندهم روح المبادرة والإبداع وحب الحياة الكريمة، والتخلص من الخوف والقلق والشعور بالفشل.<sup>1</sup>5-

### 5-1 واجبات المعلم :

لقد انتهى العصر الذي كان ينظر فيه الى المعلم كناقل المعرفة الى تلاميذه لحفظها واستظهارها، فقد اصبح المعلم مسؤول عن تحقيق النمو الشامل والمتكامل لشخصية تلاميذه، ولن يكون قادر على الوفاء بتحقيق هذا الا اذا امتلك قدرات عالية على تنفيذ الواجبات التالية:

- تحديد خصائص التلاميذ والتعرف على حاجاتهم الفردية وميولهم وقدراتهم.
- صياغة اهداف التعليم السلوكية والاجرائية.
- اختيار وتطوير الموارد والانشطة التعليمية التي تنظم تعلم التلاميذ .
- تخطيط وحدات الدروس اليومية والاعداد الجيد لها .

<sup>1</sup>- ابراهيم حاصد الاسطل , مهنة التعليم وادوار المعلم , دار الكتاب الجامعي , العين , 2008, ص :173\_174

- تجهيز البيئة الصفية وتنظيمها ماديا واجتماعيا بحيث تكون مهية لتحقيق التعلم الجيد للتلاميذ (اي التهيئة الطبيعية والمادية والاجتماعية والنفسية لبيئة التعلم).
- تحفيز التلاميذ وتشويقهم للتعلم عن طريق التشجيع المادي واللفظي ورعاية اهتماماتهم وتحريرهم من الشعور بالخوف أو الضغوط النفسية .
- تعليم التلاميذ بالطرق والاساليب المتنوعة التي تتلائم مع الفروق الفردية للتلاميذ وتتناسب مع الموضوعات المختلفة.
- توجيه العمل الجماعي والفردى للفصل بالاشراف والتوجيه المناسب .
- رعاية العلاقات الانسانية داخل الفصل وتشجيعها.
- ادراك الفصل والمحافظة على النظام العام ومعالجة مشكلات التلاميذ بموضوعية وانسانية.
- تقويم تعلم التلاميذ وانجاز التقارير والسجلات المناسبة .
- المشاركة الفعالة في الانشطة المدرسية داخل المدرسة وخارجها .
- الاتصال بأولياء امور التلاميذ والتشاور معهم لإثراء تعلم التلاميذ وحل مشكلاتهم.
- التحقق من صلاحية وجدى الطرق والوسائل والانشطة التربوية التي يستخدمها في عملية التعليم<sup>1</sup>.

#### 6- العوامل التي تعيق نمو مهنة التعليم:

تتصف مهنة التعليم , دون غيرها من المهن , وبذات في مستوى التعليم الابتدائي بمجموعة من الصفات أو السمات غير المقبولة بحيث تجمعت تلك السمات في صورة قامت حولها دعاية مهنية ابعدة عن التعليم احسن العناصر وأكفأها والتي كان يمكن ان ترقى بالتعليم كمهنة , كما اعطت من جانب اخر اصطحاب السلطة والنفوذ في كثير من المجتمعات وسيلة أو اداة يبررون بها سوء تقدير هم سواء الادبي أو المادي لهذه المهنة , والتي قد قال عنها احيانا من قبيل السخرية أو التعزية انها من اقبل المهن واقدماها .

وسيعرض لهذه الصفات في مجالات أو محاور رئيسية في محاولة لكشف عن طبيعتها والعوامل أو الاسباب التي ادت اليها , ما شابه فقد تأثيرات سلبية تضر بحركة النمو المهني للتعليم وصفاته.

<sup>1</sup>- السيد سلامة الخميسي , التربية والمدرسة والمعلم, دار الوفاء , الاسكندرية , 2000, ص ص 270\_271.

أولاً: التعليم مهنة عامة :

ولا يقصد بالعمومية هنا انها مهنة تتعامل مع كافة افراد المجتمع الذي ينتمون الى بيئات أو طبقات ريفية أو عمالية . فالتعليم ككل المهن الخدمية الخرى يتعامل مع الجميع , وأن كان أكثرها التصاقا واتصالا بحياتهم , وهو في عصرنا الحالي . عصر الديمقراطية والبحث عن المنافسة . يقدم لكافة الافراد خدماته بأيسر الطرق وأفضلها , أن العمومية هنا تحمل معنى خاصا متمثلة في رخص ما دتها وضعف اجورها , كما تتصف بصفة العاملين بها من حيث الخلفية الاجتماعية والاقتصادية والمستوى الثقافي والكفاءة المهنية .

ومما لا شك فيه ان التطورات التي طرأت على مهنة التعليم في وصفه الحالي قد خفضت من وقع هذه الصورة القائم، الا انه رغم هذا فان هذه الصورة لم تذهب كل صلاحيتها ولا تزال بعض اصولها ورواسبها قائمة حتى الان، هذا وقد صاحب هذا العامل مجموعة من العوامل الفرعية :

أ- التعليم مهنة مفتوحة:

لما كان التعليم مهنة يتعامل فيها مع افراد المجتمع وتحت ابصارهم ويكشف لهم عن اسراره واساليبه , فان هذا يعرض مهنة التعليم للانكسار والضعف , فاذا كان ارباب المهن الاخرى الاطباء المهندسين مثلا يتعاملون مع الافراد , الا ان هؤلاء الافراد يجهلون الاسرار الخاصة بطبيعة هذه المهنة والتي غالب ما تتمثل في لغة علمية خاصة ,مهارات وبصيرة علمية تساعد المهني في عمليات التشخيص والعلاج .

ان المعلمين في اطار الطوفان المعلومات التي تنتشرها وسائل الاعلام المختلفة لم يعودوا رسل للعلم ومصدر للمعرفة في بيئاتهم كما كانوا في الماضي فالصورة ليست بعيدة عن الاذهان عندما نجد كثير من الاباء يمكنهم ان يجادلوا المدرسين في عملهم وينقصون من كفاءاتهم , بل ذهبت الامور بعد ذلك نجد ان التلاميذ قد اصبحوا في وضع يتمكنون فيه من مقارعة المعلمين والتغلب عليهم ,وقد ساعد على ذلك ان التعليم ,في المدارس لم يزل يقوم بصورة تقليدية ,تعليم لفظي اكايمي وهو امر يمكن ان تغني عنه الكتب وبعض وسائل الاعلام بحيث يعد معه المدرسين دور مهني مميز خاص بهم يعزز وجودهم كجماعة محترفة تقوم بعمل متخصص فوق مستوى العديد من افراد المجتمع وقدراتهم لهذا السبب غريبا أن يؤمن الكثير من الناس بان مهنة التعليم وخاصة في المرحلة الابتدائية يمكن لاي فرد ان يمارسها .<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - محمد احمد كريم واخرون , مهنة التعليم وادوار المعلم فيها , شركة الجمهورية الحديثة لتحويل وطباعة الورق الاسكندرية 2003, ص 31.

## أ- التعليم مهنة العدد

لما كان التعليم ، في معظم مستوياته ، مجاني فقد استتبع ذلك كما كان يحدث في الماضي ، بل ان التعليم كمهنة لا يعطي لأعضائها المقابل الذي يتناسب مع الجهد أو العمل مقارنة بأجور المهن الأخرى المماثلة التي تغرى بالحوافز المادية والأدبية على اختلاف أنواعها.

أن ضعف مرتبات اصحاب هذه المهنة تتحلى بوضوح عند مقارنة الرواتب وخاصة بالنسبة لمعلمي المرحلة الابتدائية ، فمرتب المعلم في بعض دول أمريكا الجنوبية لا يكاد يكفيه مؤونة العوز ، لذا فغالبا ما يعتمد المعلمون هناك على الاعانات أو المساعدات التي تقدم من أسرهم وكذا نفس الوضع في فرنسا، حيث يتقاضى راتباً يعادل مرتب جندي شرطة أو العامل نصف الماهر .

ان التعليم كمهنة عامة تنتسج باتساع القاعدة التي تتعامل معها ، وكمهنة تنتسج ايضا نتيجة ذلك باتساع اعداد العاملين بها أصبحت عاجزة على مكافأة أو اعطاء رواتب المعلمين بشكل مجزء وهذه مع الاسف حقيقة يعاني منها المعلمين في معظم انحاء العالم ويتضح لنا هذا من أن ميزانية التعليم تحتل مرتبة عالية من الميزانية العامة لعدد من الدول، ولا يمكن تجاوز هذه النسبة إلا على حساب مخصصات اخرى في مجالات التنمية الأخرى<sup>1</sup>.

وإذا اتضح لنا ان حوالي 95% من الميزانية العامة للتعليم تخصص لبند الجور، فان ذلك يبني لنا استحالة إجراء زيادة في رواتب المعلمين، وهذا ما يجعلنا ندرك سبب الفضل الذي اصاب ويصيب نقابات وهيئات المعلمين بتحسين احوالهم وقد دفعت قلة الجر في التعليم كثير من العناصر العاملة للبحث عن مصادر اخرى للدخل تعيينهم على الحياة.

**ج- صعوبة فرص الترقى :** مع قلة الرواتب ، لا يقدم التعليم مسار أو طرق ترقية مفتوحة أو متنوعة امام المعلمين بحيث يعوضهم عن قلة الرواتب ' وعلى الدعم من أن كثيرا من الدول ان اتخذت سياسات وظيفية تحقق العدالة في ترقية المعلمين وتعزيز درجاتهم فان التعليم لا يزال بصفة عامة دورمغلقة.

أن المهن الأخرى تنتسج وتكثر فيها الترقيات، وغالبا ما يكون ذلك مرتبطا بنواح مادية أو أدبية متمثلة في تقليد وظيفة مرغوبة تصاحبها مسؤوليات لها وزن لا يحصل منهم على وظائف كبرى ادارية وتوجيهية الا عدد قليل من العاملين منهم، وقد يكون التعليم كمهنة مصعد الترقيه بعض فئات المعلمين الذين وجدوا في

<sup>1</sup> - المرجع نفسه ، ص 33

التعليم مستواهم اللائق إقتصاديا وإجتماعيا وقد يرجع سبب ذلك لهؤلاء المعلمين ممن ينتمون الى فئات أو بيئات ريفية أو عمالية، هذا وقد يتجه القائمين على التعليم لتقديم نوع من الترقية الأدبية متمثلة في نقل بعض العناصر الممتازة من معلمين من المناطق الريفية أو النائية إلى مدارس المدن أو النموذجية، وهذا الترقية لا تتكرر قيمتها لكثير من المعلمين، لكنها أقل من الترقيات التي تشبع الطموحات التي تتفق والعاملين بالمهنة .

### ثانيا : التعليم مهنة روتينية

كان التعليم قديما من المهن الحرة حيث تأصلت حرية الأستاذ في عمله المهني على الصورة التي سبقت الإشارة اليها عند عرض تطور التعليم كمهنة لكن اليوم مع زيادة الطلب الاجتماعي على التعليم وما صاحبها منازيداد عدد المدارس بصورة كبيرة . بحيث صارت معها مؤسسات معقدة ,ومتعددة الادوار والوظائف ,خاصة لسلطات ادارية ورقابة فنية وشعبية وضغوط متزايدة من جانب اصبح التعليم مهنة روتينية وقد صاحب هذا العامل مجموعة من العوامل الفرعية منها:

#### أ- التعليم مهنة تدار من الخارج :

من اغرب الحقائق التي تتصل بمهنة التعليم ان الدين يديرونها هم الدين يعملون بها , وقد يرجع سبب ذلك الى ان نمو التعليم نظريا وعمليا جاء على ايدي افراد من خارج المهنة , فلاسفة ,علماء النفس , اطباء ورجال اجتماع واقتصروا دور المعلمين على الدور التنفيذي ومن ثم اصبحت مهنة التعليم مهنة عمليين فقط , وهذا يعني ضمنا انهم ليسوا على مستوى المهنيين كأفراد يتمتعون بحرية اتخاذ القرار الفني الخاص بعملهم.

ان المعلمين ليس لهم الحق في وضع فلسفة تربوية أو نظرية تعليمية أو تحديد برنامج دراسي أو ابتكار اسلوب جديد للتقويم ,حتى اذا كان لهم هذا الحق نظريا فإنهم يفتقرون الى القدرة للقيام بهذا الدور وذلك نظرا لأنهم لم يعدوا للقيام به ,قد اعدوا اساس على احسن الاحوال ,لكي يفهموا طبيعة ادوارهم كمعلمين ,ومن ثم يتصرف عملهم بالآلية والتقليدية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - المرجع نفسه, ص ص, 35\_36.

## ب- التعليم مهنة فردية :

قد تظهر هذه الحقيقة معارضة مع ما سبقها التي كما سبق الإشارة تتطلب التماثل والتنفيذ الحرفي للتعليمات التي ترسمها السلطة في المستويات المختلفة وواقع الامر ان المعلمين في عملهم يؤدون شكليا هذه التعليمات لكنهم في واقع الامر سيرونهم وفق تصوراتهم وأساليبهم وقدراتهم , صحيح انهم يعملون في غرف , فصول متجاورة , لكنها منعزلة عن بعضها البعض ولكل منها ملكية خاصة أو منطقة محرمة على الآخرين , لكل معلم في حجرته الدراسية صفاته واخطاؤه يتحملها بمفرده , فلا هو يستفيد من نقد زملاء المهنة , ولا هو يفيدهم بحسناتهم وربما يكون هنا من اسباب تأخر التعليم كمهنة وابتعاد الجانب التطبيقي ثم النظر اليه .

وما يقال عن المعلم ينسحب ايضا عن الدراسة من حيث الاهتمام بالشكل دون الجوهر بحيث تتماشى اللوائح مع عمليات الضبط والنظام وغيرها من العمليات بحيث تصبح في نهاية الامر حرة في تأدية عملها مادام الشكل قانوني مقنع للآخرين .

و ربما يكون هذا عكس ما يحدث في المهن الاخرى التي تعرف اهمية العمل الجماعي والتكامل في الادوار والتخصصات , والعمل بروح الفريق ومن ثم انجاز العمل بصورة تجعله عرضة للنقد والتقويم وبالتالي العمل باستمرار على رفع وتجويد مستوى الأداء ومن ثم تحسين مستوى المهنة.<sup>1</sup>

## ت- التعليم مهنة شبه عسكرية :

قامت ادارات التعليم خاصة في الدول التي تتبع نظم الادارة التعليمية المركزية بالإسماك بكل مقاليد الامور، فهي تحتكر مسؤوليات التخطيط والتنظيم والإشراف والتقويم معنى ذلك انها تحمل المعنى التقليدي في الضبط والتحكم ,ومن ثم فدور مدير المدرسة مثلا : هو نقل اللوائح والنشرات التي تهم المعلمين وكذلك الوضع الى مديري المناطق التعليمية وبالنسبة الى مديري المدارس التي تقع في نطاق اداراتهم التعليمية , وهكذا نجد ان العديد من العاملين خاصة في وظائف الادارة يتحولون الى طريقة أو سير لتمرير الأوامر التي لا تناقش، ولعل هذا يتضح عند النظر الى ما يعتمل في النفوس اثناء الدراسة بإحدى مراحل التعليم العام , عندما تتسرب الانبياء عن تواجد احد موجهي المواد الدراسية بالمدرسة سواء بالنسبة للمعلمين أو المتعلمين , هذا وبالرغم من وجود سلطات لا مركزية أو محليات في بعض الاحيان , إلا انها كثيرا ما تكون كواجهة مضللة تسير من خلفها أو امر الادارة المركزية أو بمعنى اخر ان اللامركزية ليست في احسن احوالها إلا تأكيد لوجود المركزية في التعليم

<sup>1</sup>- المرجع نفسه , ص37.



ث- **التعليم مهنة تابعة:** لعل هذه الصورة تتماشى مع طبيعة الإدارة أو الروح الادارية التي تسير التعليم فنظم التعليم جاءت بها سلطات حاكمة وفق فلسفة أو ايدولوجية معينة , وبالتالي فهي خاضعة لها , ويتضح هذا اثناء عمل المعلمين مثلا: مطالبون بنقل التراث الثقافي وما يتضمنه من تحليل ونقد المجتمع وتفسير الحقائق والظواهر العلمية والاجتماعية وهم في هذا ليس تهم ان يخرجوا عن الصورة المرسومة لهم وفي حدود البرامج والخطط الدراسية , والكتب الموضوعة لهم كثيرا ما يصطدم المعلمين بهذا الواقع مما يحصرهم دائما في دائرة التبعية والإيجابية.

إلا انه لا يفهم من هذا اطلاق الحرية وبث المبادئ العقائدية, فالحرية المهنية يجب ان يكون لها ميثاقها الذي يرجع اليه عند الضرورة، الا ان هذا لا يمنع ان نؤمن بالمثل القائل: " لكي نربي فردا حرا لابد ان يكون مربيه حرا "

### ثالثا: مصاعب مهنة التعليم:

التعليم شأنه شأن بقية المهن يواجه في هذا الصدد صعوبات مادية وادبية تؤثر في عمل المعلمين منها :

#### أ- مهنة مثقلة :

مما لا شك فيه ان كل فرد ليس بقادر على التعامل مع كل فئات العمر بطريقة مناسبة , وينسحب هذا القول على بعض المعلمين فليس كل معلم بقادر على النزول الى مستوى المتعلمين وبخاصة الصغار منهم , فالمطلوب منه , اي معلم ان يعيش بينهم ويتفاعل معهم , قادر على تحمل سخافات البعض منهم لهذا قد يتجنب الكثير من الافراد الدخول الى تلك المهمة لذا فليس غريب ان نسمع العديد من الصفات التي قد تلحق بالمعلمين نتيجة الالتحاق بهذه المهمة .

اضف الى هذا كله الظروف أو البيئات التي يعمل بها المعلمون , فكثيرا ما تعاني من ازدحام الفصول وسوء الأماكن, قلة الإمكانيات, كثرة الواجبات المنزلية التي تؤدي خارج حجرات الدراسة والتي تشغل كثيرا من أوقات المعلم الحر , وفي بعض الاحيان صعوبة الانتقال الى المدارس, كل هذا يجعل من التعليم مهنة مثقلة. فقلما يخرج منها المعلم الى أطاريحه الخاصة أو ليستمتع بها على النحو الذي يراه .

## ب- مهنة محيرة:

وتتضح هذه الصورة من متابعة الادوار والمسؤوليات التي يتوجب على المعلم القيام بها , فعلى الرغم من الصورة المشوهة أو المنفرة التي يرسمها المجتمع احيانا , للمعلم كما سبقت الاشارة , الا ان هذا المجتمع يغالي في مطالبه من ذات المعلم , فهو لا يكتفي بالدور التقليدي كناقل للمعرفة في مجال تخصصه انما يدعوه لممارسة دوره التربوي كاملا , حيث يراه المجتمع , كقائد اجتماعي سواء في المدرسة أو المجتمع المحلي , أو كمربي للشخصية متمثلا في ضرورة قيامه بتنمية كافة جوانب التعلم عقلية، جسمية و روحية....، هذا كله بجانب دوره كعضو في مهنته وبين كثرة هذه الأدوار وتنوعها غالبا ينشأ التعارض أو التناقض فالمعلم كقائد أو كرائد مطلوب منه إن يكون متفهما ومحبا وصديقا لتلاميذه لكنه في نفس الوقت يطلب من المدرسة وإدارتها أن حازمة وجادة ... وهكذا.<sup>1</sup>

## 7- الصعوبات التي يواجهها المعلم داخل الفصل:

يواجه المعلمون بعض الصعوبات التي قد تكون عامة أو تختلف باختلاف المدارس.

## أ- اكتظاظ الأقسام :

إن عدد التلاميذ المقبول يسهل العمل التربوي في القسم , حيث يتمكن العلم من الاعتناء بكل تلميذ على حدة , مراعي حاجات وخصائص كل منهم , الا ان هذا الامر يصعب عندما يكون عدد التلاميذ كبيرا حيث لا يؤثر على مردود التلاميذ فحسب , بل حتى عل سلوك المعلم عامة وصحته النفسية خاصة حيث يرهقه العمل ويجهد , ففي الوقت الذي يمكن فيه المعلم ان يعلم صفا من عشرين او خمسة وعشرين تلميذ ا , دون ان يعاني من الاجهاد المفرط فانه قد يعاني من بعض التوتر عندما يزيد عدد التلاميذ خطورة الاكتظاظ على الصحة النفسية للمعلمين قائلًا : "ان اكتظاظ الاقسام التربوية بالتلاميذ يقتل البيداغوجية ويخلق العدوانية نتيجة لصعوبة مراقبة سلوكيات وتصرفات عدد كبير من التلاميذ في ان واحد , كما انه عامل على كثرة الفوضى , وهذا الجو يسبب ارهاقا للمعلم والمتعلم على السواء , كما انه يؤثر سلبا على تحصيل التلميذ , ويؤدي هذا الى الشعور بالملل والاحباط والفشل.

<sup>1</sup>- المرجع نفسه , ص . 41.

## ب- كثافة البرنامج الدراسي :

ان كثافة البرنامج الدراسي تؤثر سلبا على المعلم وتزيد من حالة توتره وارتباكته، لأنه يجد نفسه مرتبطا بالعامل الزمني فيكلف تلاميذه بالأعمال خارج وقت الدراسة، ذلك لإنهاء البرنامج في الوقت المحدد فيجد المعلم نفسه امام مشكلات تربوية اخرى هي تعب التلاميذ وعدم الاستجابة المطلوبة ونفورهم من الدراسة أيضا من أخطر المشكلات المتعلقة بالنشاط البيداغوجي عدم اهتمام التلميذ بالنشاط والبرامج الدراسية وإهمال الملخصات، وحتى الكثير من الاحيان استدرارك الدروس التي لم يحضروها، وهذا ما يؤثر على المردود العام للتلميذ، اذا كانت كثافة البرنامج مؤثرة فان المحتوى لا يقل اهمية يجد التلاميذ صعوبة في الاستيعاب بسبب طبيعة المادة ذاتها التي تفوق مستوى التلاميذ وليس في طريقة او اسلوب التدريس ، ويرى البعض ان التركيز على الاسلوب في عملية التدريس، هو في حد ذاته تركيز يجانب الصواب ذلك ان طبيعة المادة التي تعلمها ومحتوى هذه المادة هو العامل الأهم في عملية التدريس، وتفوق الأسلوب في أهميتها و يجد المعلم نفسه أمام مشكل إنهاء البرنامج ولو على حساب التلاميذ دون قناعة ذاتية منه مما يولد حالة من الضجر والملل وحتى المشاكل الانضباطية داخل الصف خاصة في حالة محدودية مستوى القسم، كما انه قد تتجلى العوامل التربوية في تباين الأفواج التربويةهما يجعل المربي يؤدي مهمته بطريقة عرجاء، فمسايرة المجتهدين وهمك القلة ، يجعل من ذوي المستوى الضعيف لا ينضبون بسبب عدم الاشتغال بالموضوع، واهتمامه بمن هو دون المستوى المتوسط يجعل من المتفوقين محل إضاعة للوقت، وبالتالي يجنحون إلى الخروج عن نظام القسم.<sup>1</sup>

ج- قلة الوسائل التعليمية: صارت الوسائل التعليمية اليوم ضرورة من ضرورات التعليم الحديث، وهي جزء لا يتجزأ من المنهج الدراسي، فالوسائل التعليمية ليست كما يتوهم البعض شيئا إضافيا يساعد على الشرح والتوضيح ،بل هي جزء لا يتجزأ من عملية التعليم. كما أن أهميتها تكمن أيضا في أنها تعمل على تعزيز الخبرة الإنسانية وتوجيهها نحو الهدف المنشود وحل المشكلات ،كما تعمل على تحويل المعلم من ملقن للمعرفة إلى مشرف وموجه للتلاميذ، وأفضل الوسائل التعليمية هي التي تتبع من وسط الطفل ومحيطه حتى يتيسر له الفهم ويدعم مكتسباته العلمية.

فالوسائل التعليمية تثير اهتمام التلاميذ ونشاطهم وتوفر خبرات واقعية وتجعلها باقية الأثر كما تساعد على تسلسل الأفكار ونمو المعاني وتعالج الكثير من العيوب والمشكلات والانحرافات. ومن أمثلة الوسائل

<sup>1</sup> محمد عبد الرحيم عدس ، المدرسة وتعلم الفكير ، دار الفكر ، الجزائر ، 2000 ، ص 88

التعليمية السبورة والصور والملصقات والأقلام والأشرطة والمجسمات والإذاعة المدرسية والكمبيوتر والأقراص المضغوطة وحتى الانترنت، دون أن ننسى الكتاب المدرسي. إذ انه رغم التطور المذهل الذي عرفه ميدان الوسائل التعليمية، إلا انه مازال يحتل مكانا مرموقا في العملية التعليمية ولا يمكن الاستغناء عنه، لأنه يساعد التلميذ على معرفة أمور أساسية وعلى فهمها والقدرة على تطبيقها وعلى تقييم عمله، وتعميق معارفه المكتسبة. فعندما تغيب الوسائل التعليمية يتأثر عمل المعلم بذلك ولا يحقق الأهداف المنتظرة وقد يزداد الأمر سوء عندما يطالب المشرف المتسلط المعلمين بتوفير بعض الوسائل التي يصعب اقتناؤها بسبب عدم وجودها أو لتكلفتها الباهظة، أو لعدم تسليمها من طرف السلطات التربوية في الوقت المناسب كالخراط وصور المحادثة والكتاب المدرسي، فلا يمكن للمعلم أن يرسم يوميا صورا للتعبير أو المحادثة. لان هذا الأمر يرهقه ويزيد من ضغطه النفسي وتوتره أن هذه الوضعيات الاستثنائية كغياب الكتاب المدرسي والوسائل المذكورة أنفا ليس مسؤولية المعلم مع انه هو المتضرر الأول مع التلميذ فكتابة النصوص على الصورة الرسم. وإملاء الملخصات كل هذا يبعث الملل في نفوس التلاميذ القول من التعليم ظاهرة في الكثير من المؤسسات التربوية مشير. والحضور للمدرسة يكون من الأسرة ولهذا يكون المتعلم ما يقدم له من دروس<sup>1</sup>

**د- ظروف العمل داخل المدرسة** إن ظروف العمل داخل المدرسة يؤثر بشكل مباشر على أداء المعلم خاصة وعلى تكيفه عامة وهذه الظروف هي :

- حجرة الدراسة : أن الشروط المتوفرة فيها كالتاولات والمقاعد ومكان الصورة والتهوية والتدفئة والإضاءة وحتى نظافة القسم وموضعه تؤثر على عمل المعلم. فقد تكون الإضاءة ضعيفة أو الطاولات قديمة تؤثر على وضعية جلوس التلاميذ أولا تمكنهم من الكتابة السليمة عليها ونقص التدفئة وحتى مكان المدرسة كوجودها أمام السوق محطة مسافرين أو وسط يسوده الضجيج كل هذا يؤثر على أداء المعلم التربوي.

-ساحة المدرسة: تعتبر المرفق الذي يجب أن يتأثر مع طبيعة التلاميذ هذه المرحلة سواء من حيث أرضيتها التي لا يجب أن تشكل خطرا عليهم أو التزيين من طرق التلاميذ لجدارها برسومات جذابة تنمي فيهم الحس الفني والجمالي وحتى المساحات الخضراء التي تكون نتائج لأعمال التلاميذ والجانب المخصص للرياضة منها. أن التلاميذ إذا وجدوا هذه الظروف تلبى حاجاتهم فإنها تكون مكان ملائما لتحديد نشاطهم أما في حال وجود ساحة ضيقة فإنها لا تسمح للتلاميذ بالتعبير عن ذاتهم باللعب وبالتالي يكتبون تلك الطاقة لتتفرغ

<sup>1</sup> - إبراهيم عصمت واخرون، التربية العملية واسب طرق التدريس، دار النهضة العربية، بيروت 2000، ص 32.

داخل القسم سوء الانضباط أو الحركة المفرطة أو الملل مما ينعكس على أداء المعلم ذاته وعمله لان تلميذ هذه المرحلة لابد له من نشاطات مختلفة تتماشى مع خصائصه وتحدد له طاقته باستمرار<sup>1</sup>.

## 8- ضغط العمل لدى المعلمة

**1.8: مصادر الضغوط المهنية** إن ظهور الضغط عند المعلمة ما هو إلا فعل المعاناة ومشاكل مهنية تواجهها المعلمة بهذا يتضح بان هناك مصادر عدة لهذا الضغط وليس معنى أننا نذكر المصادر فحسب، بل نتعرض إلى الصعوبات والمشاكل التي تسببها مهنة التعليم للمعلمة، ولهذا نتطرق في هذا العنصر إلى بعض المصادر التي تحدد وتقلل من رضا وفاعلية المعلمة وأهمها:

**أ- علاقة المعلمة بزملائها:** ينبغي أن تكون علاقة المعلمة بزملائها المعلمين علاقة إنسانية تبنى على الاحترام والتقدير المتبادل، فلا يصح أن تغتابهم أو تنقص من كفايتهم أو أن تقوم بينها وبينهم منافسة غير شرعية بل ينبغي أن يكون هناك تعاون ومحبة وإخلاص، وأن يكون شعور جميع المعلمين هو شعور أسرة واحدة يساعد أفرادها بعضهم البعض.

وفي دراسة مقارنة أجريت لاستبيان مدى نجاح المدرسة مهمتها وعلاقتها بزملائها وجد أن أكثر المدرسات نجاحا في مهنتهن هنا أكثر المدرسات تقديرا لزملائهم وأكثرهن قبولا في المجتمع المدرسي وأكثرهن قدرة على كسب رضا المجموعة، بينما المدرسات الفاشلات في مهنتهن هن اللاتي اتضح عدم قبولهن في الجماعة واتصافهن بالعدوان والانعزالية وعدم الانسجام مع الزملاء في المجتمع المدرسي<sup>2</sup>.

وبالتالي فإن العلاقة بين المعلمة وزملائها لها دور كبير في التحسين المهني فيكونون جو تسوده روح التعاون. فهم يتنافسون في مشكلات تلاميذ ويتبادلون وسائل الإيضاح الكتب والصور، ومعاونة القدامى للجدد، كذلك يحكم الوقت التي تقضيه المعلمة داخل المؤسسة التربوية يجعلها تربط علاقات مع أعضاء هيئة التدريس والتي من خلالها تتحصل على الدعم الاجتماعي مثل الحوار في المشاكل الأسرية والمهنية والاجتماعية...و محاولة حلها مع الزملاء.

<sup>1</sup> أحمد محمد ياسين الشناوي. العلاج السلوكي الحديث دار السناء القاهرة 2001. ص 32.

<sup>2</sup> محمد خليفة بركات: مناهج البحث العلمي في التربية وعلم النفس. دار القلم. الكويت. ص 139.

## ب- علاقة المعلمة بإدارة المدرسة :

فالمدير هو الآخر لا يجب أن يتناسى بمجرد الترقية انه كان في أمس القريب أستاذا أو معلما فيحول إلى إداري يطبق قرارات جوفاء فيصنع بذلك فجوة بينه وبين المعلمين، والأكثر من هذا فانه لا يبذل أي جهد من اجل فهم المعلمين ومعيشة مشاكلهم وهذا للمحافظة على منصبه والذي يتحول في الكثير من الحالات إلى منصب سياسي يدافع من خلاله على مصالح ما فيبتعد عن دوره كمسير لمؤسسة تعليمية تربوية وهذا يثبت لنا أن :

المدير معلم قديم ذو خبرة وصل إلى منصبه بعد أن مارس التعليم لسنوات ومسؤوليته مسؤولية مزدوجة فنية وإدارية، فالمدير يحكم منصبة مسؤول عن حسن تسيير التعليم في المدرسة ومن حقه أن يزور المعلمين في الأقسام وأن يتعرف على حسن سير الدروس وعلى تطبيق البرامج.<sup>1</sup>

فالمدير همزة وصل بين المعلمين والسلطات التعليمية، وإذا حدث العكس وأن فشلت العلاقة بين المعلم والإدارة بصفة عامة. والمدير بصفة خاصة فان أصابع الاتهام تتبادل بين الأساتذة والمدير وكل واحد يرجع الضغط على الآخر فيسود الإهمال التسبب وتبقى الأساتذة في مهب الريح وتصاب بعدم الرضا والقنوط، لذا يجب تبادل الاحترام والتعاون بين الأساتذة والإدارة فهذا كفيل بان يدفع كلاهما بمصارحة الثاني بمتاعبه، وهذا ما يقلل من القلق والتوتر والشعور بعدم الرضا.

ج- علاقة المعلمة بالتلاميذ : نحن نعلم أن هناك اتصال وثيق بين المعلمة والتلاميذ، وهذا الاتصال تتعدد نواحيه بين الطرفين سواء بداخل الفصل وخارجه، ومن اجل هذا كان لشخصيتها أثر كبير في سلوك التلميذ لاشك أن هذه الشخصية المؤثرة في التلميذ والذي بدوره يستجيب لهذه الشخصية ويتفاعل معها فترك في حياة المعلمة أثرا يؤثر بدوره على علاقتها ومقدار نجاحها في مهمتها وبالتالي تكون لها نفس طويلة للإصغاء لهم والتلقين مما يزيد للمعلمين رضا وقابلية لمهنتها، ولكن بحكم اختلاف طبائع التلاميذ وأجناسهم وطبقاتهم يؤدي حتما إلى اختلاف سلوكهم في القسم فيسبب للمعلمة الضيق والرغبة في نهاية الحصة الدراسية بسرعة لأنه يصعب عليها التحكم في توجيه انتباههم وسوء الانضباط وإثارة الشغب وعدم الاستجابة للدرس، ويكون هذا فعلا مصدر أحداث الضغط لدى المعلمين وهذا يفسر سوء العلاقة بينهم إلى المراهقة وإثبات الذات.

وبفضل شخصية المعلمة وسداد عقلها تتفادى الاصطدام معهم وتحاول إبراز نقاط ضعف لتقويتها مما يتماشى وأخلاقيات التربية وآفاق المستقبل التربوي، وإن حدث العكس ولم تتجح المعلمة في المعادلة

<sup>1</sup>محمد السرغيني و اخرون، مرجع سابق. ص 187.

الصعبة والتي بقيت إلى يومنا هذا تصيبها بالملل والشعور بعدم الرضا والنفور من القسم لأبسط الأسباب والمناسبات لتتحاشى مقابلة التلاميذ.

د- **صراع الدور:** صراع الدور مدرج ضمن مصادر الضغوط المهنية الفردية التي لها علاقة ارتباطية مع الرضا المهني حيث نجد المعلمين نفسها في تعارض بين دورها الأساسي، داخل المؤسسة الذي هو التدريس وبين مختلف الأنشطة داخل نفس المؤسسة من تربية وإصلاح للتلاميذ. أضف إلى ذلك متطلبات خارج المؤسسة كقيامها بدورها كأم وزوجة تسهر على تلبية رغبات عائلتها مما يجعلها في صراع بين الدور الوظيفي والدور الاجتماعي وهما ما يعرضها إلى صراع نفسي وإجهاد.

هـ- **عبء العمل:** عبء العمل الذي بينته الدراسة " سمير ابو مغلى " 1987 "من ابرز مصادر الضغط والتوتر النفسي بين المعلمين والمعلمات لها فروق لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية وأن درجة التوتر النفسي بين المعلمين والمعلمات لها فروق إحصائية دالة، للوصول إلى هذا استخدم الباحث اختياريين على عينة مكونة من 420 معلما ومعلمة وبينت الدراسة ان عبء تتحملة المعلمات من الناحية النفسية والمزاجية، أما المعلمين لهم عصبية زائدة والشعور بعدم الرضا بعدم الرضا المهني.

وما نخلص إليه إن هذا المصطلح عبء العمل أصبح متعود عليه من طرف تعليما في مجتمعنا رغم الظروف التي يمر بها المجتمع حيث أصبح ينكيف مع الصعاب ويتحمل مشاكل وصعوبات تفوق طاقته.

## 2.8. أعراض الضغوط المهنية لدى المعلمين :

إن تأثير الضغوط المهنية التي تتعرض لها المعلمة تظهر في أعراض على سلوكها أثناء مهنتها أو خارجها، وتتحصر هذه الأعراض في أعراض نفسية وفسولوجية.

أ- **الأعراض النفسية :** عندما لا تتكيف المعلمة مع الضغوط في المهنة التي تؤديها فحتما تصبح تلك المهنة مليئة بالقلق والاضطراب في النوم وزيادة الملل والإرهاق ولهذا قد يفقد الفرد المتأثر بهذه الضغوط توازنه النفسي وهذا ما يؤدي إلى ظهور أعراض نفسية حادة ومرضية.

و هذا ما أوضحتها دراسة "نادف الشاوش" 1991 أن للضغط أعراض نفسية سلبية كالقلق والتوتر والشعور دائما بالغضب وهذا ما يؤدي بالمعلمة بالانخفاض في معدل أدائها في مهنة التدريس وغالبا ما تحتاج للمعلمات<sup>1</sup>.

عندما يشعرون أن متطلبات العمل تشكل صعوبات بالغة تفوق طاقة تحملهم.

<sup>1</sup> سمير ابو مغلي :مستوى و مصادر التوتر لدى معلمي المدارس الحكومية الاعدادية و الثانوية ,رسالة ماجستير. عمان

و أهم الأعراض النفسية المتفشية في الوسط المدرسي بين المعلمات هي:

1. **القلق:** من بين الأعراض العاطفية للضغط أن يصبح الفرد سهل الإثارة والقلق وهو ظاهرة نفسية خطيرة لها يسببه من انفعالات وسلوكيات مضطربة تؤدي إلى اضطراب وظائف الجسم وتعطيل بعض الأجهزة، وهو حالة من الخوف الغامض والشديد الذي يمتلك الشخص ويسبب له الكثير من الضيق والألم وقد ظهر القلق مع أعمال " فرويد" حيث أنه عرفه " يحدث عندما لا تشبع الطاقة الليبيدية رغبتها وصنفه إلى نوعين :

  - **القلق الواقعي:** وهو الذي يهمننا وهو قرب منه إلى الخوف يكمن مظهره في العالم الخارجي حينما يجبر المرء نفسه في موقف مفاجئ يعيق عليه عملية التفكير للتخلص منه بسرعة.
  - **القلق العصبي:** هو حالة نفسية مكبوتة لاشعورية مصدرها داخلي ويعرف " فرويد" هذا النوع من القلق بأنه غامض غير متوقع.

2. **الاكتئاب:** من بين الأعراض النفسية التي تتعرض لها المرأة العاملة في ميدان العمل بصفة عامة والمعلمة بصفة خاصة، هي ظاهرة الاكتئاب حيث انه رد فعل من النفس أن حالة الشدة أو الحرمان ناجمين من حادث مفاجئ كخسارة أو مصيبة أو خيبة الأمل، وهذا كله يخلق مزاج الكآبة أي العجز عن أي فعل اتجاه الموقف الطارئ أو بالأحرى الضغوطات التي تعاني منها داخل ميدان العمل.

3. **التوتر:** هو ظاهرة تصاحب كل نشاط أو فعل عصبي أو فيزيقي عند الكائن الحي وبغيره عموما أنها :  
 " مجهود شديد وحاد وضغط يتمثل في الأثر الذي يحدثه أي فعل فسيولوجي أو مرض على الجسم أو يتمثل في كل فعل عنيف على الجسم مثل الصدمة النفسية ". إذا التوتر هو حالة يكون فيها الجسم مهددا باختلاف التوازن نتيجة اجتماعية، نفسية، مادية، وبالتالي فكل عامل قادر على الإخلال بهذا التوازن مثل :  
 الانفعالات، البرودة، الأمراض، وإلا يعتبر عاملا عدوانيا ينجز عنه التوتر.<sup>1</sup>

4. **الإجهاد:** هو حالة نفسية تحدث للمعلمين أثناء تفاعلها مع المحيط الخارجي أو الداخلي، لذلك أصبح من سمات العصر ويصاب به عمالنا بصفة عامة ومعلماتنا في التعليم بصفة خاصة، فقد أهتم الكثير من العلماء والباحثين بتحليل الظاهرة ومعرفة أعراضها وطرق علاجها وإيجاد وسائل للتخفيف من إمكانيات حدوثها في حياة المعلم بصفة خاصة.

**ب - الأعراض الفسيولوجية:** أن الجهاز الذي تحدث فيه الأعراض الفسيولوجية هو الجهاز العصبي المستقبل الذي يمكن تقسيمه إلى الجهاز العصبي السمبثاوي والعصبي الباراسمبثاوي الذي يصدر عن حدوث ضغط اضطرابات داخلية، قد تأخذ صورة خفقان في القلب، توتر العضلات وتسمى هذه الأعراض بردود

<sup>1</sup> سيغمووند فرويد، الكف و العرض، ترجمة عثمان نحاتي. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر. 1983. ص 2.



أفعال ذاتية، حيث أن الجهاز الأول مسؤول عن تعبئة قوى الجسم لاستخدامها في العمل إضافة إلى إعادة ضخ الدم من القلب إلى الجهاز العصبي المركزي ومن ثم تسمح العضلات للفرد بالتفكير. أما الثاني فهو يكون أكثر نشاطا وعملا إذا كان الفرد في حال هدوء نسبي، ولهذا تكون وظيفته هي إدخال الطاقة وعند تعرض المعلمة للضغوط المهنية يؤدي إلى استهلاك الذخيرة الجسمية وبالتالي إصابتها بعدة أمراض واضطرابات داخلية وحتى إصابتها بالذبحة الصدرية وقرحة المعدة.<sup>1</sup>

### خلاصة:

من اهم التحديات التي تواجه تطوير الواقع التربوي المشكلات التي تواجه المعلمين بمراحل التعليم المختلفة وعلى الرغم من ان مهنة التعليم قد وصفت بانها "ام المهن"، الا انها من اكثر المهن التي تزخر بالمشكلات وتسبب توترا نفسيا لصاحبها حيث ان هذه الاخيرة تمس المعلمات بنسبة كبيرة، خاصة في بدايتها مما يعطيها دافع قوي لإبراز طاقاتها وجهودها، إلا أن الظروف التي تحيط بالمرأة أثناء فترة التعليم تجعل من هذا الأخير مشكلة تبرز سلبياتها من خلال التعامل مع التلاميذ والظروف المهنية التعليمية.

<sup>1</sup> عويذة السلطان المشغان، مصادر الضغوط في العمل، دراسة مقارنة بين الموظفين في القطاع الحكومي، مجلة الدراسات النفسية، مصر، 1998، ص87.

## الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

## مناقشة وتحليل نتائج الدراسة:

\_ عرض وتحليل البيانات الخاصة باستمارة المعلمات :

الجدول رقم 01: يوضح سن المبحوثات.

بدائل	ك	%
50_40	16	%64
60_51	9	%36
المجموع	25	%100

يتبين لنا من خلال جدول رقم (1) أن الفئة العمرية الأعلى نسبة من بين (50\_40) وتقدر نسبتها ب 64% , أما الفئة العمرية (60\_51) تقدر نسبتها ب 36% .

نلاحظ أن الفئة الغالبة للمبحوثات انحصرت ما بين 40 سنة و 50 سنة ,وهي اقل من الفئة الموالية .  
يفسر الباحث ارتفاع الاتجاه السلبي نحو التقاعد المسبق لدى الفئة العمرية 50\_40 سنة بأن لدى هذه الفئة العمرية احباطات من مهنة التعليم لم تستطع في خلال هذه السنوات أن تتوافق مع مهنة التعليم التي دخلتها بتصورات وآمال وطموحات تستعجل في تحقيقها في الوقت الذي واجهت فيه هذه الفئة واقعا مخالفا لتوقعاتها فالرغبة والتجديد قابلة للجمود من الناحية الوظيفية والمادية ،عبرت عن هذه الفئة بارتفاع رغبته في التقاعد المسبق .

أما الفئة الأقل رغبة في التقاعد فهي الممتدة من (60\_51) سنة ذلك بأن المعلمات من هذه الفئة العمرية قد وجدوا حلولا لكل ما يثير إحباطاتهم وأصبحوا الأكثر توافقا مع عملهم، للارتفاع المادي لمهنة التعليم في هذه المرحلة العمرية، كذلك فهم من الجيل الذي عانى شيئا من شطف العيش وصعوبة الحياة لذلك فانه يرى معاناة المعلمة في الظروف الحالية من زاوية أرحب، ويتقبل هذه الضغوطات بمرونة أكثر من الشباب المتبرم الذي يرى في هذه الوظيفة اكبر معاناة تمر عليه قياسا بحالة الرخاء التي يعيشها، قياسا بأصحاب الوظائف الأخرى .

\_ تتفق هذه النتيجة مع دراسة مراكز البحوث التربوية 1983 التي بينت أن نسبة من يفكر في ترك مهنة التعليم ممن أعمارهم تقل 31 سنة أعلى ممن أعمارهم 31 سنة فأكثر.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> www.pdfactory.coM

الجدول رقم 02: يوضح الحالة الاجتماعية للمبحوثات.

بدائل	تكرار	%
متزوجة	23	92%
أرملة	1	4%
مطلقة	1	4%
المجموع	25	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2) الذي يوضح الحالة الاجتماعية للمبحوثات أن للمتزوجات قدرت نسبة المتزوجات قد قدرت ب 92%، و كانت النسبة مشتركة بالنسبة للحالة الاجتماعية للرملة والمطلقة وقدرت ب 4%، وتعتبر هاته النسب ضئيلة لا تكاد تذكر. فتبين لنا أن النسب العظمى والمؤثرة هي للمعلمات المتزوجات.

الجدول رقم 03: يوضح المستوى التعليمي للمبحوثات.

البدايل	التكرار	%
متحصلة على شهادة البكالوريا	6	24%
معهد تكنولوجي	3	12%
جامعة	16	64%
المجموع	25	100%

من خلال الجدول رقم (3) أعلاه يتضح لنا أنه توجد فروق بين المؤهل الدراسي وإتجاه المعلمات نحو التقاعد المسبق، حيث قدرت نسبة السائدة ب 64% والتي تخص خريجات الجامعة، أما المتحصلين على شهادة البكالوريا فقدرت النسبة ب 24%، أما النسبة ب 12% فهي تمثل المبحوثات خريجات المعهد التكنولوجي.

من خلال التحليل نلاحظ أن في المرتبة الأولى تأتي فئة الحاصلين على شهادة جامعية الراغبة في التقاعد المسبق، وذلك راجع للارهاق الناتج عن طول مسارها التعليمي والتعليمي، ويتفق مع هذه الدراسة الحالية ما

توصلت إليه دراسة الطحيح التي أشارت إلى ما نسبته من جملة المتقاعدين مبكرا من ذوي الشهادات الأقل من المستوى الجامعي، وهذا يحدث هدرا وخطلا وعدم جدوى للإستثمار الجامعي.<sup>1</sup>

و ان حاملات شهادة البكالوريا لسن مثل خريجات الجامعة من حيث الإعداد التربوي وعدم وضوح لهن دور المعلم لأنهن لم يمرن بالمراحل التعليمية كاملة، أما أقل الفئات رغبة في التقاعد المسبق فهي من المعلمات المتخرجات من معهد تكنولوجيا ويرجع ذلك بالجودة النسبية لتأهيل المعلمات أكاديميا وتربويا .

#### الجدول رقم 04: يوضح مدة الخبرة في التعليم للمبحوثات :

بدائل	تكرار	%
20_15	9	36%
30_21	16	64%
المجموع	25	100%

من خلال الجدول رقم (4) يتبين لنا أن مدة الخبرة في التعليم بالنسبة للمبحوثات تتمثل من بين 20\_15 سنة تقدر بنسبة 36%، أما مكن بين 30\_21 سنة تقدر بنسبة 64%.

بحيث نلاحظ أن أعلى نسبة للفئة التي كانت مدة خبرتهم في التعليم أطول، اي ان هناك إرتباط سلبي بين سنوات الخبرة وإتجاه المعلمات نحو التقاعد المسبق، بحيث نلاحظ أنه كلما زادت الخبرة كلما زاد الإتجاه السلبي نحو العمل، أي الرغبة في التقاعد المسبق وعدم الإستمرار في العمل.

<sup>1</sup> الطحيح (مرجع ما سبق ذكره)، ص30.

## الجدول رقم 05: يوضح عدد أفراد أسرة المبحوثات.

البدائل	تكرار	%
4_2	4	16%
7_5	20	80%
10_8	1	4%
المجموع	25	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (5) أن ما نسبته 80% من المعلمات اللاتي اخترن التقاعد المبكر (المسبق) يتراوح عدد أفراد أسرتهن من (5-7)، في حين نسجل نسبة 16% للمعلمات يتراوح عدد أفراد أسرتهن من (2-4) أفراد، أما المعلمات اللواتي عدد أفرادها (8 إلى 10) أفراد قدرت نسبتهم ب 4% أو هي تعتبر أقل قيمة مقارنة بالقيم الأخر وهذا ما يعني أن الفارق بين متوسط عدد الأفراد يزيد العبء على المعلمات وان كثرة الأفراد تزيد مسؤولياتها، وهذا ما أكدته مجموعة من المبحوثات بأن سبب التقاعد المسبق لديها هو زيادة عدد الأطفال.

**الجدول رقم 06: يوضح نوع الأسرة التي تعيش فيها المبحوثات.**

البدائل	تكرار	%
أسرة نووية	21	84%
أسرة ممتدة	04	16%
المجموع	25	100%

يتضح من خلال الجدول رقم(6) أن نسبة 84% من المعلمات اللاتي إخترن التقاعد المبكر (المسبق) ينتمين للأسرة النووية أما بسنة 16% من المعلمات اللاتي ذهبن للتقاعد المبكر (المسبق) تنتمين للأسرة الممتدة.

وهذا يعني أن نسبة كبيرة من المعلمات اللاتي إخترن التقاعد المبكر من ذوي الأسرة النووية مقارنة مع المعلمات اللاتي إخترن التقاعد المبكر من الأسرة الممتدة، بمعنى آخر أن المعلمات اللاتي تنتمين للأسرة النووية أكثر عرضة من المعلمات اللواتي تنتمين للأسرة الممتدة، وهذا ربما يرتبط بوجود أفراد أكبر فيه من الأسرة الممتدة وبالتالي وجود أشخاص يمكنهم تقديم المساعدة للأُم كالجدة أو العممة خاصة في رعاية أطفالها أثناء غيابها في العمل بالإضافة إلى التخفيف من الأعباء المنزلية عليها .

**الجدول رقم 07: يوضح وجود إعتراض الأسرة عن العمل.**

البدائل	تكرار	%
نعم	6	24%
لا	16	76%
المجموع	25	100%

يوضح الجدول رقم(7) إمكانية وجود للأسرة عن العمل المبحوثات فتجد أكبر نسبة والتي قدرت ب76% والتي كانت إجابتهم ب "لا" أما الذين أجابوا ب"نعم" فقد قدرت نسبتهم ب24% بحيث نرى أن أغلبية الأسرة لا تعارض

على عمل المبحوثات وهذا الفارق يدل على تفهم الأسرة وتقبل خروج المبحوثات للعمل وحاجتها له غير أن هناك ما يعارض أسرة المبحوثات كونه عاملة وهذا راجع إلى أسباب ستعرفها في الجدول التالي رقم (8)، لقد أشارت دراسة ميدانية قام بها صفوح الأخرس حول الأسرة السورية أن نسبة 15% من المبحوثات صرحن أن عمل أزواجهن يرفضن عملهن الخارجي، ذلك لأنهم يعتبرون عمل الأم يصبح عائقاً أمام أطفالها الصغار، وأرجعت المبحوثات السبب إلى سوء التفاهم مع أهل الزوج، ومعارضتهم لخروجها لأنهم محافظون ولا يشجعون عمل المرأة ويعتبرون بأن العمل غير ضروري بالنسبة للمرأة، لأن طبيعتها تفرض عليها رعاية بيتها وقيامها بوظيفة الأمومة.<sup>1</sup>

### الجدول رقم 08 : يوضح أسباب إعتراض أسر المبحوثات لعملهن.

البدائل	تكرار	%
وضعية العمل	1	16.66%
عدم الحاجة للعمل	0	0%
تقصير في حق الزوج	3	50%
إهمال في تربية الأطفال	1	16.67%
سوء التفاهم مع أهل الزوج	1	16.67%
المجموع	6	100%

يوضح الجدول رقم (8) أسباب إعتراض الأسر عن عمل المرأة وقد كان السبب الأكبر هو تقصير في حق الزوج وذلك بنسبة 50% فيها انقسمت النسب الباقية على وضعية العمل والإهمال في تربية الأطفال بنسبة 16.67% ، في حين انعدام النسبة عند السبب القائل أن المرأة غير محتاجة للعمل، ويعود ارتفاع النسبة في الأسباب الأخرى إلى كثرة غياب المبحوثة وطول الساعات التي تقضيها في العمل أي أن هذا الأخير يتصدر أولويات المبحوثة في حين تأتي الواجبات المنزلية في المرتبة الثانية وهذا ما جعلها تهمل عدة نقاط منها حق الزوج وتربية الأطفال .

<sup>1</sup> محمد الصفوح الاخرس ،تركيب العانة العربية ووظائفها ، منشورات وزارة الثقافة و الإرشاد القومي ،دمشق 1976 ، ص 288.



وإنطلاقاً من قراءتنا للنتائج المعرضة نستنتج أن الأم العاملة لا تتلقى تشجيعات من طرف أهل الزوج تجاه عملها والدليل أنها تجد مشاكل مع المحيطين بها بسبب عملها وهكذا يزيد قلقها وصعوبة التوفيق بين العمل والأسرة، وهذا ما ذكر في الجدول رقم (8) الذي يوضح مشاكل التوفيق بين العمل والواجبات المنزلية

## الجدول رقم 09: يوضح إمكانية حدوث شجار بين الزوجين بسبب العمل.

البدائل	تكرار	%
نعم	16	64%
لا	9	36%
المجموع	25	100%

يوضح الجدول رقم (9) بأن أفراد العينة الذين أجابوا ب "نعم" تقدر نسبتهم ب64%، أما الذين أجابوا ب "لا" تقدر نسبتهم ب36% وهذا الفارق يدل على أن أغلبية المبحوثات يعانين من شجار مع أزواجهن، وهذه النتيجة توصلنا إليها في الجدول رقم(7)، والذي يوضح أن العمل كان على حساب الزوج وبالتالي التقصير الناجم عن الإهتمام بالعمل أكثر وهذا ما يؤدي بدوره للشجار.

كما أشارت بعض المبحوثات حدوث تغيير في العلاقة الزوجية داخل الأسرة التي فيها الزوجة تعمل بحيث يتضح وجود اختلاف بين هذه الأسر وبين الأسر التي لا تعمل فيها الزوجة، حسب دراسة "سيزر" و"بالمبوز" 1992، وجدت أن المرأة العاملة تمر بضغط عمل نفسية أكبر، وتكيف زواجي بصورة أقل، أي أن هناك ضغوط كبيرة في عمل المعلمات<sup>1</sup>.

فقد أشارت المبحوثات الى ما تعانيه من صراع الأدوار في المجتمع، حيث تعاني من أعباء كبيرة من تربية الأبناء ومتابعة تحصيلهم وتلبية إحتياجات الزوج والقيام بالعلاقات مع الأهل والأصدقاء إضافة إلى كونها ربة منزل، ما يثار عن مشاكل المرأة العاملة ومن أهمها عدم إقتناع الزوج بعمل الزوجة إضافة إلى الأهل والمجتمع.

<sup>1</sup> محمد صفوح الأخرس، المرجع نفسه ، ص 290 .

**الجدول رقم 10: يوضح فيه احتمال طلب الزوج من زوجته التوقف عن العمل.**

البدائل	تكرار	%
نعم	12	48%
لا	13	52%
المجموع	25	100%

يوضح الجدول رقم (10) بأن أفراد العينة الذين أجابوا ب"نعم" تقدر نسبتهم ب48% أما الذين أجابوا ب"لا" تقدر نسبتهم ب52% وهي أكبر نسبة والتي ترى فيه هاته الفئة أن الزوج لا يعارض عن عمل الزوجة بحيث يوافقها على مزاولتها المهنة، غير أن الفئة التي عارض فيها الزوج العمل وطالبها بالتوقف عن العمل هي نسبة مقاربة مع النسبة المؤيدة للعمل، وهذه النتيجة تتوافق الى حد كبير مع الجدول رقم (9) وما توصلت اليه من معيقات ومشاكل تتبعها.

**الجدول رقم 11: يوضح نسبة تشجيع الزوج وتحفيزه للعمل.**

البدائل	تكرار	%
نعم	16	64%
لا	9	36%
المجموع	25	100%

يوضح الجدول أعلاه رقم (11) نسبة تشجيع الزوج وتحفيزه للعمل بحيث أن النسبة المحفزة تقدر ب64% حيث تفوقت على نسبة الأزواج التي تعارض فكرة عمل الزوجة والتي قدرت ب36% وهذا الفارق بين لنا نتيجة أن الأزواج يؤيدون زوجاتهم في العمل أي أن المرأة تعمل برغبتها ورغبة زوجها في نفس الوقت. ونستدل على هذه الإيجابية من خلال تشجيع الزوج وتحفيزه في عمل الزوجة مبرر ين ذلك ب:

\_ المرأة العاملة أقدر على مساعدة زوجها في الإنفاق على الأسرة. \_ لقد أشارت بعض المبحوثات أغلبية الأزواج يحفزون زوجاتهم من أجل مساعدتهم على الإنفاق على الأسرة.

## الجدول رقم 12: يوضح مشاكل التوفيق بين متطلبات العمل وواجبات المنزل.

البدائل	التكرار	%
نعم	19	76%
لا	6	24%
المجموع	25	100%

يوضح الجدول رقم (12) مشاكل المبحوثات في التوفيق بين متطلبات العمل والواجبات الأسرية، حيث نجد أكبر فئة أجابت ب "نعم" والتي قدرت بنسبة 76% التي اتضحت فيه عجز المعلمة عن التوفيق بين العمل ومتطلباتها الأسرية غير أن هناك فئة من المبحوثات قدرت بنسبة 24% ترى عكس ذلك وهذا راجع إلى كونها تعين في عائلة ممتدة أو قلة عدد الأطفال وبالتالي فإن نسبة المبحوثات التي صرّحن بعدم إمكانية توفيق الأم العاملة بين العمل والأسرة، كما أن المتأصل لمجرى حياة الأم العاملة يجدها تعيش في إضطرابات نفسية ناتجة عن تعبها وإرهاقها من جهة ومن جهة أخرى ناتجة عن قلقها وعدم تحملها عندما ترى نفسها أنها قادرة على التوفيق بين المتطلبات المهنية التي تفرض عليها الخروج المبكر إلى العمل وبين المتطلبات العائلية التي تفرض عليها هي الأخرى أن تبذل أقصى جهد للإشراف على جميع أفراد أسرتها وعلى وجه الخصوص الزوج والأطفال.

وعليه أن المرأة العاملة يم كن لها أن تقوم بوظائف متعددة فهي إذن تعمل خارج المنزل، وتقوم أيضا بوظيفة أخرى داخل الأسرة ألا وهي الإشراف على رعاية أطفالها وتدبير أمور المنزل بحيث نجد أن المبحوثات تقوم بعدة أدوار إجتماعية أخرى، دور متمثل خارج المنزل والمتعلق بعملها الوظيفي ودور آخر في المنزل المتعلق بتربية الأطفال وهذا يندرج تحت نظرية البنائية الوظيفية.

## الجدول رقم 13: يوضح مكان إيداع الأولاد أثناء عمل المبحوثات.

النسبة	المتغير	التكرار
4%	1	الأب
4%	1	الخادمة
44%	11	الحاضنة
32%	8	الجددة
8%	2	الأخت
8%	2	الجارّة
100%	25	المجموع

يوضح الجدول أعلاه رقم (13) مكان ترك الأولاد أثناء عمل المبحوثات إذ نجد أن أغلبية المبحوثات يبقين أولادهن عند الحاضنة وقد قدرت بنسبة 36%، وهناك نسبة تقاربها التي قدرت بـ 32% من المبحوثات التي يضعن أولادهن عند الجددة، مع وجود نسبة أخرى منخفضة كالأب والخادمة والجارّة والخالة والتي قدرت بنسبة 8% وانطلاقاً من كل ما سبق نجد أن الجهات القائمة على رعاية الأولاد خلال فترة عمل الأم تتنوع وهكذا يتضح أن الأم العاملة دائماً تفكر في أين تترك أبنائها، إلا أنه يبدو لنا جلياً أن المبحوثات يعتمدن كثيراً على الحاضنة وأمهاتهن.

وانطلاقاً من هذا يتضح لنا أن الغالبية من المبحوثات يأخذن أطفالهن إلى الحاضنة، وهذا ما يدل على أن الأم العاملة هي المسؤولة الوحيدة في تحضير طفلها وأخذه إلى الحاضنة لرعايته، قبل مباشرتها العمل المهني اليومي، وهذا ما يؤدي إلى صعوبة التوفيق بين العمل وتربية الأطفال. مع العلم بأن رعاية هؤلاء الأشخاص لا يمكن أن تغني الطفل عن حنان وعطف وحب أمه كما على الأم أن تشرح لولدها أسباب انشغالها عنه حتى يتقبل من جراء عمل أمه .

الجدول رقم 14: يوضح الصعوبات التي تتعرض لها المبحوثات بسبب التزاماتهن نحو الأولاد.

البدائل	التكرار	%
نعم	15	60%
لا	10	40%
المجموع	25	100%

يوضح من الجدول رقم(14) بأن أفراد العينة الذين أجابوا ب"نعم" تقدر نسبتهم ب 60% أما الذين أجابوا ب "لا" تقدر نسبتهم ب 40% وهذا الفارق يدل على أن المجيبين ب"نعم" قد اعتبروا أن الصعوبات المتعرض إليها ليست بسبب الإلتزام نحو الأولاد ،على العكس الآخر ترى أن الصعوبات المتعرض إليها ليس بحكم التزاماتها بالأولاد وحاجاتهم لرعايتها وارتباطاتها الأسرية.

تشير دراسة "فليد" إلى أن غالبية من المبحوثات المتزوجات بأنهم يهتمون بالأطفال والأسرة أولاً ثم بمستقبلهن المرتبط بالعمل الخارجي ،وقد ذكرت بعض السيدات اللاتي عندهن أطفال صغار أنهن على استعداد لقطع عملهن في حالة وجود أطفال وذلك من أجل العناية بهن. وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن المبحوثات يضعن قيمة كبيرة لأهمية الأمومة، فبداعي الأمومة أغلب الأمهات العاملات اضطررن إلى التوقف عن نشاطهن المهني<sup>1</sup>. وقد أشارت دراسة "زهير حطب" حيث أشار في هذا المجال إلى خروج الأم للعمل وأثره على الأبناء قائلاً: أن خروج الأم للعمل ولد بحد ذاته مجموعة من المشكلات وعلى رأسها عدم تمكنها من القيام بعملها المنزلي وهكذا تعامل كمقصرة بحق أبنائها وأسرته<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> كاميليا عبد الفتاح سيكولوجية المرأة العاملة ،دار النهضة ،مصر، 1990، ص82

<sup>2</sup> تماضر زهري حسون، تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي ،مجلة الأمن و الحياة ، العدد144. 1994. ص

## الجدول رقم 15: يوضح إمكانية تعرض الأولاد لأي خطر أثناء العمل.

البدائل	ك	%
نعم	16	64%
لا	9	36%
المجموع	25	100%

من خلال الجدول رقم(15) يتبين لنا أن نسبة الأولاد المتعرضين للأخطار أثناء غياب الأم هي النسبة الأكبر حيث أنها تقدر بنسبة 64% وذلك بعد الإستفسار الذي أجابت فيه هذه الفئة ب"نعم" في المقابل نجد نسبة الذين أجابوا ب"لا" تقدر نسبتهم ب36% وهذا راجع إلى أن الطفل في حضور الأم يكون في الأغلب أكثر أمنا من أن يكون في رعاية أحد غيرها أي أن الأم هي أكثر شخص يمكن أن يخاف على الطفل .

ولقد أشارت دراسة "نادية فرحات" في الموضوع بعنوان ( خروج المرأة للعمل وأثره على العلاقات الأسرية) وتوصلت الباحثة في هذه الدراسة إلى أن المبحوثات اللواتي صرحن بأن علاقتهن مع أبنائهن تتأثر بخرجهن نسبتهم 22%،<sup>1</sup>.

وقد أشارت دراسة "أيدي الين" التي أجرت دراسة عن بعض الأمهات العاملات في أمريكا وتوصلت الباحثة في هذه الدراسة أن سبب الأزمات العائلية في أمريكا وكثرة الجرائم في المجتمع هو أن الزوجة تركت بيتها لتضاعف من دخل الأسرة، فزاد الدخل وانخفض مستوى الأخلاق، وتقول أن التجارب أثبتت أن عودة الأم الى بيتها هي الطريقة الوحيدة لإنقاذ الجيل من التدهور الذي يسير فيه، وهذا يعني أن وجود الأم بالمنزل قرب أطفالها أمر ضروري بلا منازع لأنه كلما ابتعدت الأم عن المنزل بسبب عملها كلما زادت الحوادث الغير مرغوب فيها والتي يتعرض إليها الطفل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> نادية فرحات ،خروج المرأة للعمل وأثره على العلاقات الأسرية ،رسالة ماجستير،قسم علم الاجتماع ،جامعة الجزائر ،2000. ص ص312.

<sup>2</sup> \_ مرجع سابق ، ص85.

## الجدول رقم 16: يوضح نظرة المجتمع لعمل المرأة.

البدائل	التكرار	%
مؤيدة	16	64%
معارضة	04	16%
حيادية	05	20%
المجموع	25	100%

من خلال الدراسة ونتائج الجدول رقم (16) نلاحظ أن نسبة 64% من المبحوثات لديهن اعتقاداً بأن لهن صورة اجتماعية مؤيدة لهن ومقبولة تعبر عن دورهم الوظيفي أو الرسالة المهنية لها تقدير وإحترام وهذا يدل على وعي ذاتي وناضح، أما المجموعة الحيادية فكانت نسبتها تقدر ب 20%، عبرت عن صورة المجتمع السلبية لها، وهناك الفئة المعارضة تقدر نسبتها ب16% من المبحوثات التي عبروا عن الصور الرديئة والغير المحترمة من المجتمع لهم.

## الجدول رقم 17: يوضح موقف العائلة من اتخاذ قرار التقاعد :

البدائل	التكرار	%
موافقة	18	72%
معارضة	0	0%
حيادية	7	28%
المجموع	25	100%

من خلال الجدول رقم (17) تبين لنا موقف العائلة من توافق المجاوبة في قرار التقاعد اذ نجد نسبة الموافقة قدرت ب72% على عكس الحيادية والتي قدرت بنسبة 28% في حين انعدمت الفئة المعارضة. ومن خلال هذا التحليل تبين أن المعلمة لم تجد أي مانع يخص قرار التقاعد من طرف العائلة بل وجدت كل التأييد وهذا ما عزز فكرة التقاعد المسبق لديها، وهذا راجع لما تعانيه من مشاكل في التوفيق بين واجباتها الأسرية وعملها.



## الجدول رقم 18: يوضح بداية التفكير في القرار.

البدائل	التكرار	%
منذ سنة	6	24%
مند سنتين	6	24%
أكثر من سنتين	13	52%
المجموع	25	100%

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (18) مدة بداية التفكير في القرار نحو التقاعد فنجد النسبة الأكبر هي 52% وبالتالي نلاحظ أن المبحوثات قد بدأوا التفكير في هذا الأمر في أكثر من سنتين، مع وجود نسب متساوية والمقدرة ب 24% والتي كانت متراوحة بين سنة وسنتين. ولكن يبقى أمر التقاعد أمر دائم التفكير اتجاه كل المعلومات وبعد قراءة نتائج الجدول رقم (17) والتي كانت نسبة الموافقة في اتخاذ القرار من التقاعد بنسبة 72% ولكن أمر التقاعد المسبق يبقى في أمر دائم التفكير بالنسبة للمبحوثات خاصة بعد مواجهة صعوبات في حياتها الأسرية الاجتماعية والمهنية.

## الجدول رقم 19: يوضح رغبة المبحوثات في اختيارهن مهنة التعليم.

البدائل	ك	%
نعم	22	88%
لا	3	12%
المجموع	25	100%

من خلال الجدول رقم (19) يتبين لنا أن أفراد العينة الذين أجابوا ب "نعم" قدرت نسبتهم ب 88% وهي تفوق نسبة المبحوثات الذين أجابوا ب "لا" والتي تقدر ب 12%، وهذا الفارق راجع إلى أن أغلبية المبحوثات هم الذين اخترن مهنة التعليم أي كانت رغبتهم .

من خلال التحليل تبين من خلال المبحوثات والتعبير بعبارة "نعم" على حبهن لعملهن ورغبتهن فيه أي أنه ليس هناك من أرغمهم عليه.

لكون المرأة أصبحت تساير قطاع التعليم لأنه الأكثر ملائمة من الأعمال الأخرى لها ويتضح أن المعلمات لا يوافقن عن التخلي عن مهنة التعليم بالرغم مما تعانيه من صعوبات ن وهذا يدل على أن المعلمة لا تزال تقدر مهمتها إلى أبعد الحدود، وتقدير هذه الرسالة لأنها نابغة من الجانب الوجداني الإيمانى.

## الجدول رقم 20: يوضح علاقة المعلمة بزملائها.

البدائل	التكرار	%
حسنة	17	68%
عادية	8	32%
سيئة	0	0%
المجموع	25	100%

من خلال الجدول رقم (20) يتبين لنا أن علاقة المعلمة بزملائها تقريبا جد حسنة، وقد قدرت نسبتها ب 68%، أما بقية المبحوثات اللاتي كانت علاقتهن بزملائهم عادية قدرت ب 32%، وبالنسبة للعلاقة السيئة فهي نسبة منعدمة، وهذا راجع إلى أن معظم علاقات المعلمة بزملائها سادها الاحترام والمودة في إطار الزمالة. وفي دراسة مقارنة أجريت لأسباب نجاح المدرسة في مهمتها علاقتها بزملائها، وجد أن أكثر المدرسات نجاحا في مهنتهن هن أكثرهن قدرة على كسب رضا المجموعة. وبالتالي فإن العلاقة الحسنة بين المعلمة وزملائها لها دور كبير في التحسين المهني فيكونون جو تسوده روح التعاون.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> محمد السرغيني وآخرون ، مرجع سبق ذكره ص 187.

الجدول رقم 21: يوضح علاقة المبحوثة بالمدرء الذين اشتغلت معهم.

البدائل	التكرار	%
حسنة	12	48%
عادية	12	48%
سيئة	1	4%
المجموع	25	100%

يوضح الجدول رقم (21) لنا علاقة المعلمة بالمدرء حيث قدرت بالعلاقة الحسنة أي بنسبة 48% والعلاقة العادية ب 48%. أما بالنسبة للعلاقة السيئة تقدر ب 4%، وهذا الفارق راجع إلى أن أغلبية المبحوثات علاقتها مع الأسرة التربوية تتميز بعلاقة حسنة مثلما وجدناه في الجدول السابق، علاقاتها مع زملائها علاقة جد حسنة .

وما نلاحظه أنها إذا فشلت العلاقة بين المعلم والمدير فإن أصابع الإتهام تتبادل بين المعلمات والمدير وكل واحد يرجع الضغط على الآخر، وتبقى المعلمة في مهب الريح وتصاب بعدم الرضا والقنوط والشعور بالقلق والتوتر يؤثر عليها من ناحية عملها.

## الجدول رقم 22: يوضح بيانات الحجم الساعي الذي تدرسه المبحوثة أسبوعيا.

البدائل	التكرار	%
من 8 إلى 12 سا	6	24%
من 12 إلى 18 سا	6	24%
من 18 إلى 24 سا	8	32%
من 24 إلى 30 سا	5	20%
المجموع	25	100%

يوضح الجدول رقم (22) الحجم الساعي التي تدرسه المبحوثات أسبوعيا، إذا أننا نلاحظ تباين في عدد الساعات التي تدرسه، نجد أن أكبر نسبة تقدر ب 32% والتي تتمثل في 24 ساعة أسبوعيا، أما في المرتبة الثانية نجد النسبة تقدر ب 24% والتي تتمثل في 8 ساعات إلى 18 ساعة و 12 ساعة إلى 18 ساعة، أما في المرتبة الثالثة تقدر النسبة ب 20% والمتمثلة ما بين 24 و 30 ساعة أسبوعيا.

من خلال قراءتنا للجدول رقم (22) تبين أن الحجم الساعي الذي تدرسه أسبوعيا المبحوثات كبير نوعا ما، والذي يعتبر عائقا تجاه المعلمات ذلك لإرهاقهم الشديد من خلال ذلك يتضح لنا أن العمل يجعل الأم تعود إلى المنزل متعبة ومرهقة . ولقد أشارت "عالية باقون" في دراستها، على أن المجتمع يعاقب الأم العاملة من خلال ساعات العمل الطويلة والمتواصلة خارج الأسرة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> تماضر زهري حسون ، عمل المرأة وأمن الأسرة في الوطن العربي ، المجلة العربية للدراسات الأمنية ، العدد 124 ص 22

## الجدول رقم 23: يوضح بيانات في إحتمال إرتفاع الساعات عن السنوات السابقة.

البدائل	التكرار	%
نعم	14	56%
لا	11	44%
المجموع	25	100%

يوضح الجدول أعلاه رقم (23) إرتفاع الساعات مقارنة بالسنوات الأخرى، إذ تبين لنا أفراد العينة الذين أجابوا ب "نعم" تقدر نسبتهم ب 56%، أما الذين أجابوا ب "لا" فنسبتهم تقدر ب 44%. وهذا الفارق راجع إلى أن أغلبية المبحوثات يرون بأن هناك ارتفاع في حجم الساعات وهذا راجع إلى تغيير في النظام التربوي من القديم إلى الجديد واتساع البرنامج الدراسي وهذا ما أثر على المبحوثات في عملها التدريسي، والكثير من الدراسات تثبت بأن هناك تأثير كبير للحجم الساعي على المعلم والمتعلم .

بحيث نلاحظ أن المعلمات يرون بأن الزمن والتوقيت لمختلف المواد في التوزيع السنوي غير متساوي.

## الجدول رقم 24 يوضح احتمال تعرض المعلمة للصعوبات:

البدائل	التكرار	%
نعم	18	72%
لا	7	28%
المجموع	25	100%

من خلال الجدول رقم (24) يتبين لنا أن أفراد العينة الذين أجابوا ب"نعم" تقدر نسبتهم ب72% وهي تفوق نسبة المبحوثات الذين أجابوا ب"لا" وهي تقدر ب28%، وهذا ما أشارت إليه أغلبية المبحوثات بأنهن يتعرضن للصعوبات فهناك صعوبات تتلقاها المعلمات وذلك لإزدواجية عملها بين التدريس وبيت الأسرة، وهذا ما يؤثر عليهن ويشكل لهن عوائق.

وقد أبرزت دراسة ميدانية قام بها "صفوح الأخرس" أن أهم المعوقات التي تعرقل الأم العاملة في حياتها المهنية هو كثرة الأولاد، حيث سجلت الدراسة 46% من العينة التي تؤكد أن كثرة الأولاد يعرقل الأم العاملة في أداء عملها المهني.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> محمد صفوح الأخرس ، مرجع سابق، ص 291.

الجدول رقم 25: يوضح الصعوبات التي واجهتها المبحوثات في مهنتها في حالة الإجابة ب"نعم":

البدائل	التكرار	%
الإرهاق والتعب	6	33.5%
التعامل مع سلوك التلاميذ	12	66.5%
المجموع	18	100%

يوضح الجدول رقم (25) أعلاه الصعوبات التي واجهتها المعلمة في حالة الإجابة ب"نعم"، إذ نجد اختلاف في الآراء حول هذه الصعوبات، إذ نجد نسبة تقدر ب 66.5% قد أرجعوا هذه الصعوبات إلى سوء الأخلاق وكيفية التعامل مع سلوك التلاميذ، وهناك من رد الصعوبات إلى عامل الإرهاق والتعب بنسبة 33.5%.

نلاحظ أن أغلبية المبحوثات تواجه صعوبات في أداء مهنتهن، وهذه النتيجة ما توصلنا إليها في الجدول (24) أي مستحيل التوفيق بين متطلبات الأسرية والمدرسية، إلا بعد وجود من يعيها في الأشغال المنزلية وتربية الأولاد لتتفرغ لعملها خارج المنزل ولقد أشارت دراسة "حامد عمار" يرى بأن إنضمام المرأة إلى قوة العمل يؤدي في كثير من الحالات إلى إرهاقها من خلال الجمع بين مسؤولياتها في العمل والبيت.



## الجدول رقم 26: يوضح الجدول كيفية تنقل المبحوثات للمدرسة.

البدائل	ك	%
مشي	15	60%
نقل عمومي	5	20%
سيارة شخصية	5	20%
المجموع	25	100%

من الجدول رقم (26) يتبين لنا أن أغلبية المبحوثات يعتمدن على التنقل للمدرسة مشيا وعلى السيارة الشخصية بنسبة تقدر بـ 40% أما نسبة 20% فكانت للذين يعتمدون على النقل العمومي، وهذا راجع حسب الحالة الإجتماعية والمستوى المعيشي التي تعيشه المبحوثات .

نلاحظ أن أغلبية المبحوثات يعتمدن في تنقلهن للمدرسة عن طريق المشي.

## الجدول رقم 27: يوضح بيانات إكتظاظ الأقسام التي درست فيها المبحوثات.

البدائل	ك	%
دائما	9	36%
أحيانا	16	64%
أبدا	0	0%
المجموع	25	100%

يوضح الجدول رقم (27) إكتظاظ الأقسام التي درست فيها المبحوثات بحيث قدرت أعلى نسبة بـ 64% من المجيبين بأن إكتظاظ الأقسام يكون أحيانا فقط. وهناك من يعتبر أنه أمرا "دائما" والتي تقدر نسبته بـ 36% أما نسبة أبدا كانت صفرية .

ومن خلال قراءتنا للجدول تبين لنا أن أغلبية المبحوثات ترى أن إكتظاظ الأقسام يتراوح ما بين أحيانا وأبدا وكانت الأغلبية لأحيانا.و أبدا حيث كانت معدومة .

وما نلاحظه أن الأقسام تعاني الإكتظاظ هذا بالرغم من الجهود المبذولة من طرف الدولة في إنشاء مجتمعات جديدة تستجيب للغايات التربوية، إلا أن هذه الجهود لم ترتقي إلى المستوى المطلوب مما تمخض عنه الكثير

من المشكلات لأن إكتظاظ الأقسام التربوية يقتل البيداغوجية ويخلق العدوانية نتيجة لمراقبة سلوكيات وتصرفات عدد كبير من التلاميذ، كما أنه يؤثر سلبا على تحصيل التلميذ، وكثرة الفوضى بسبب إرهاق المعلم والمتعلم ويؤدي هذا إلى الشعور بالملل والفشل والإحباط ففي الوقت الذي يمكن فيه للمعلمة أن تعلم صفا من عشرين أو خمسة وعشرين تلميذا دون أن يعاني من الإجهاد المفرط، فإنها قد تعاني من بعض التوتر عندما يزيد عدد التلاميذ، وبالتالي تزداد المهام والمسؤوليات الملقاة عليه.

الجدول رقم 28: يوضح بيانات الإكتظاظ لسبب الضغط في العمل

البدائل	التكرار	%
نعم	25	100%
لا	0	0%
المجموع	25	100%

يوضح الجدول أعلاه رقم (28) أن الإكتظاظ يولد ضغطا في العمل، بحيث نجد أن النسبة قدرت ب 100% من بين مجموع 25 معلمة وبالتالي الرفض كان ب صفر .

من خلال قراءتنا للجدول رقم (28) تبين أن الإكتظاظ سبب مباشر في توليد الضغط المهني لدى المعلمات وعبر عليه بالإجماع الكلي وبالتالي نفيه كان معدوم، وهذا ما يتوافق مع الجدول رقم (27).

## الجدول رقم 29: يوضح دفع الإكتظاظ المبحوثات في التفكير بالتقاعد المسبق.

البدائل	التكرار	%
نعم	12	48%
لا	13	52%
المجموع	25	100%

يوضح الجدول رقم (29) الذي يبين أن الإكتظاظ دافع للمعلمة في تفكيرها في التقاعد المسبق، بحيث قدرت أكبر نسبة بـ 52% للذين أجابوا بـ "نعم" أما بالنسبة للذين أجابوا بـ "لا" قدرت نسبتهم بـ 48%.

من خلال تحليل تبين لنا أن أغلبية المبحوثات كانت تتراوح إجاباتهم ما بين "نعم ولا"، وكانت النسب متقاربة حيث الجدول (29) مطابق لنتائج جدول رقم (27)، حيث بالتقريب كانت "لا" في الجدول رقم (29) ونفسها عبر عليها في الجدول رقم (27) بـ أحيانا، وهذا من متطور المعلمات حيث فسرت نتائج الجدول، أن الإكتظاظ يؤدي أحيانا للتفكير في التقاعد المبكر وفئة أخرى نظيرة لها وعكسها في الرأي، وهنا نلاحظ تقارب بين الفئتين ففئة تلاحظ بأن الإكتظاظ يؤدي للتقاعد المسبق والفئة المقاربة تلاحظ أن الإكتظاظ لا يؤدي إلى التقاعد المسبق، أي أن هناك تضارب في الآراء وهذا راجع للمفروقات الفردية والإحصاء في هذه المواضيع لا يكون كمي أكثر ما هو كيفي.

## الجدول رقم 30: يوضح ملاحظة المبحوثات للتلاميذ في التغيير السلبي.

البدائل	التكرار	%
نعم	20	80%
لا	5	20%
المجموع	25	100%

من خلال الجدول (30) تبين لنا أن أفراد العينة الذين أجابوا ب"نعم" تقدر نسبتهم ب 80% أما الذين أجابوا ب"لا" أي عدم وجود في تغيير سلوكيات التلاميذ تقدر ب 20%.

من خلال تحليلنا للجدول تبين لنا أن تغيير السلبي في سلوك التلاميذ إثر زيادة العدد داخل القسم، حيث كان تغيير الأغلبية الساحقة ب"نعم" لدى المعلمات، أما بالنسبة لأفراد العينة المنخفضة عبرت ب "لا". وهذا ما سنوضحه في الجدولين اللاحقين (31) و(32).

## الجدول رقم 31: يوضح مواجهة المبحوثات سلوكيات غير تربوية من قبل بعض التلاميذ.

البدائل	التكرار	%
نعم	19	76%
لا	6	24%
المجموع	25	100%

من خلال الجدول رقم (31) يتبين لنا أفراد العينة الذين أجابوا ب"نعم" تقدر نسبتهم ب 76% أي أن أفراد العينة واجهت سلوكيات غير تربوية من قبل بعض التلاميذ، أما الذين أجابوا ب"لا" قدرت نسبتهم ب 24%.

من خلال قراءتنا للجدول تبين لنا أن أغلبية المعلمات وافقت ب"نعم" على أن هناك سلوكيات غير تربوية من قبل بعض التلاميذ، والفئة المتبقية من المعلمات والتي عبر عليه بالأقلية رفضت ب"لا" وبعدم مواجهتها لسلوكيات غير تربوية من قبل بعض التلاميذ.

لقد أشارت بعض المبحوثات أن التلميذ الفوضوي يؤثر على زملائه وعليها نفسها بأشكال عديدة منها في توفيق المدرس عن أداء عمله وحرمان زملائه مكن الاستفادة من الدرس، ويقلل من مساعي المدرس وقدرته على إنجاز

مهامه كمدرس، وعندما يحاول المدرس التصدي لهذه المؤثرات السلبية يوماً بعد يوم فسوف يسبب بالشعور بالفشل وخيبة الأمل وشعور بالنقص .

تلاحظ فئة المعلمات أن بعض التلاميذ يميلون إلى الإعتداء إلى اقرانهم والتجول في الصف والحديث دون إستئذان والشتم والسب والرد بألفاظ سلبية تعارض تعليمات المعلمات.

**الجدول رقم 32: يوضح عند بعض أمثلة السلوك الغير تربوي التي تواجهها بعض المبحوثات.**

البدائل	التكرار	%
الفوضى والحديث دون استئذان	14	70%
الشجار والكلام البذيء	6	30%
المجموع	20	100%

يوضح الجدول رقم (32) بعض أمثلة عن السلوك الغير تربوي حيث نجد أفراد العينة الذين أجابوا بنعم قدرت النسبة ب 70% من الفوضى والتشويش داخل الصف، كما نجد أيضا بنسبة 30% من الشجار والكلام البذيء داخل القسم من قبل التلاميذ، من مجموع 20 معلمة واجهت سلوك غير تربوي . من خلال تحليل تبين من خلال المبحوثات أن الفوضى والحديث دون استئذان هي النسبة السائدة في السلوك الغير التربوي لدى بعض التلاميذ في القسم، أما بالنسبة للأقلية فكانت بالشجار والكلام البذيء لدى بعض التلاميذ داخل القسم السابق، وهذا ما عبرت عليه المعلمات التي وافقت ب "نعم" في الجدول السابق رقم (31) الذي يوضح مواجهتها سلوكات الغير تربوية والغير لائقة من قبل بعض التلاميذ. فظهور هذه المظاهر السلبية في تصرفات المتعلمين إزاء المعلمين وإقرانهم بشكل مباشر أو غير مباشر وهذا يؤثر سلبا على طبيعة العلاقة بين المعلمة والمتعلم ويؤثر على عملية التعليم والتعلم، وتشير الدراسات النفسية والتربوية في هذا المجال (بركات 2006) أن هناك تفسيرات عديدة لأسباب السلوك السلبى والغير تربوي منها ما يرجع إلى العوامل الاجتماعية أو النفسية أو جسمية أو تربوية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> بركات زياد ، دوافع السلوك السلبى لدى طلبة المرحلة الأساسية من وجهة نظر المعلمين ،مجلة دراسات عربية في علم النفس 2006 . ص 845.

**الجدول رقم 33:** يوضح مساهمة سلوكيات الغير تربوية في دفع المبحوثات نحو التقاعد المسبق

البدائل	التكرار	%
نعم	10	40
لا	15	60
المجموع	25	100

يوضح الجدول أعلاه أن أفراد الذين أجابوا بلا هي النسبة السائدة حيث قدرت ب60 % وهي تفوق النسبة الذين أجابوا بنعم التي قدرت ب40% من خلال التحليل تبين أن السلوكيات الغير تربوية لا تساهم بنسبة كبيرة في دفع المبحوثات نحو التقاعد المسبق.

**الجدول رقم 34:** يوضح الجدول صعوبات العمل للمبحوثة وتسبب لها مشاكل صحية تؤدي بها للتقاعد المسبق.

البدائل	التكرار	%
نعم	21	84
لا	4	16
المجموع	25	100

يوضح الجدول رقم 34 أعلاه صعوبة العمل وتسببه في مشاكل صحية للمبحوثات بحيث قدرت النسبة ب 84% من الذين أجابوا بنعم، وهي تفوق نسبة المبحوثات الذين أجابوا ب لا وتقدر ب 16% وهذا الفارق راجع إلى أن أغلبية المبحوثات تعاني من صعوبة في أداء مهنتها جراء المشاكل الصحية، التي تكون بدورها مؤشر التقاعد المسبق لدى المعلمات أما البقية فعبرت بالرفض وعبرت عليه ب "لا" وكانت فئة قليلة جدا من المعلمات، وهذا ما أشارت إليه بعض المبحوثات أن كبر السن وارتباطاتها الأسرية والاجتماعية، وزيادة على العبء الوظيفي الذي يؤثر عليها صحيا ونفسيا. مثل الإجهاد الذي هو حالة نفسية تحدث للمعلمات أثناء تفاعلها مع المحيط الخارجي أو الداخلي، أما الاكتئاب فهذا يحدث جراء الضغوطات التي تعاني منها داخل ميدان العمل.

الجدول رقم 35: يوضح الجدول المشاكل الصحية التي عانت منها المبحوثة في حالة الإجابة ب"نعم".

النسبة %	التكرار	البدائل
19%	04	ضغط الدم
14.5%	03	داء السكري
38%	08	الصداع والقلق
28.5%	06	ألم المفاصل
100%	21	المجموع

يوضح الجدول رقم 35 المشاكل الصحية التي عانت منها المبحوثة في حالة الإجابة "بنعم". إذ نجد أن أكبر نسبة تقدر ب 38% الذين اعتبروا أن الصداع والقلق هو المشكل الصحي التي تعاني منه الأغلبية، أما بالنسبة للذين اعتبروا أن ألم المفاصل هو المشكل الصحي الذي تعاني منه مبحوثات بحيث يقدر بنسبة 28.5% ونجد الذين اعتبروا أن الضغط الدموي وداء السكري قدرت بنسب متقاربة ما بين 19% و14.5%.

تبين من خلال قراءتنا للجدول رقم (35) أن الصداع والقلق مرتبطين بسن اليأس لدى المعلمة وهذا ما أشارت إليه بعض المبحوثات بأن سن اليأس يزيد من حدة الظاهرة .

الجدول رقم 36: يوضح العوامل الحقيقية التي دفعت المعلمات للتقاعد المسبق.

البدائل	التكرار	%
المستوى التعليمي للتلاميذ	02	08
التعب الصحي	06	24
التعب النفسي	03	2
المشاكل الأسرية	14	56
المجموع	25	100

يوضح الجدول رقم 36 أعلاه العوامل الحقيقية التي دفعت المبحوثات للتقاعد المسبق، فنجد أن أكبر نسبة من المبحوثات والتي قدرت ب 56% ترى أن المشاكل الأسرية تأتي في الدرجة الأولى كأكثر العوامل تأثيراً في دفعها للتقاعد المسبق، وفي المرتبة الثانية يأتي التعب الصحي والذي قدرت نسبته ب 24% مع وجود عوامل أخرى كمستوى التلاميذ والتعب النفسي والتي قدرت نسبتها ما بين 12% و 08%.

وهذه النتيجة تتوافق إلى حد كبير مع ما توصلنا إليه في الجدول رقم (12) والذي سبق ذكره، والذي بين أن المشاكل الأسرية هي العامل الأكثر تأثيراً ومشاكل التوفيق بين الواجبات الأسرية وعملها الخارجي.



## نتائج الدراسة:

انطلاقاً مما تم عرضه يمكن صياغة جملة من النتائج:

**نتائج التساؤل الفرعي الأول للدراسة:** ما هي العوامل الأسرية التي أدت بالمعلمات للتقاعد المسبق؟

وبناء على نتائج الجدول (5) والتي أوضحت إجابات المبحوثات على أن عدد أفراد الأسرة يتراوح بين (5 إلى 7) أفراد، بحيث يعتبر عامل من عوامل التقاعد المسبق وذلك للعدد الكبير من أفراد الأسرة التي تطلب الرعاية الكاملة والاهتمام بهم، وهذا لكون المبحوثات تعيش في أسرة نووية، ولا يوجد من يعيّلها في رعاية الأولاد، كما لوحظ على أن الأسرة الزوجية هي السائد بنسبة 84% من المبحوثات اللاتي ينتمين إلى هذه الأسرة، فنجدهن أكثر عرضة لعامل التقاعد المسبق ويرتبط بكثرة الأفراد بها

- بناء على نتائج الجدول رقم (7) والتي أظهرت حسب إجابات المبحوثات على عدم اعتراض الأسرة لعمل المرأة بنسبة 76% كما نجد أن نتائج الجدول رقم (10) بنسبة 52% من المبحوثات أجابت بأن الزوج لا يعارض عمل الزوجة ولا يطالبها بالتوقف عن العمل، ونجد نتائج الجداول تتوافق في عدم اعتراض الزوج عن عمل المرأة، وهذا مانجده كذلك في نتائج الجدول رقم (11) الذي سجلنا فيه نسبة تقدر ب 64% من المبحوثات اللاتي يتلقين تشجيع الزوج وتحفيزه لعملها.

- كما أوضحت نتائج الجدول رقم (13) بأن أكثرية المبحوثات وتحديدًا ما نسبته 44% تودعن أطفالهن عند الحاضنة، بعد أن حلت الحاضنة مكان الأم التي قد تتوفر فيه الشروط الأساسية لتنشئة الطفل تنشئة سليمة خاصة في المرحلة الأولى من حياته كما أثبتت الدراسات الأجنبية أن خروج المرأة إلى العمل ثم عودتها مرهقة إلى المنزل لتواجه طفلها الذي لا يكف عن الصراخ يفقدها ارتناها وصوابها فتلجأ إلى ضربه ضرباً مبرحاً.

- بناء على نتائج الجدول رقم (09) والتي أوضحت إجابة المبحوثات على أن هناك توتر في العلاقة الزوجية بخلق شجار بين الأزواج بنسبة 64% وتبين ذلك من خلال تقصير المعلمة في حق زوجها وإهمال تربية الأبناء، حيث تحولت العلاقات الزوجية من علاقات معنوية عاطفية قوامها التعاون والاحترام إلى علاقات متضاربة قوامها الصراع والتصادم نتيجة التقسيم غير عادل للعمل وأداء الواجبات المنزلية، وهذا ما يتناسب مع نتائج الجدول رقم (12) والتي أوضحت فيه إجابات المبحوثات على عدم توفيقها بمتطلبات العمل والواجبات المنزلية، وذلك نتيجة الضغوطات التي تعيشها في العمل وازدواجية

الدور "البيت" "العمل" وهذا مايسبب لها إرهاق نفسي يؤثر بدوره على أدائها داخل المنزل. فهي تعود من العمل مرهقة ومتعبة جدا. كما أوضحت نتائج الجدول رقم(14) والتي بينت إجابة المبحوثات على أنها تتعرض لصعوبات بحكم التزاماتهن نحو الأولاد بنسبة 60% فعملهن يؤثر عليهن سلبا بحيث يمكن أن تتدهور وتتهار العلاقة بين الأم والأولاد نتيجة عمل الأم كما بنيت نتائج الجدول رقم (15) التي أوضحت إجابة المبحوثات على أنها أثناء غيابها يعرض أولادها للخطر بنسبة 64% نجد أن عمل المرأة مهما كان ثمينا ومربحا تبطل أهميته على الوضع العائلي العام وعلى تربية الأولاد خاصة.فإهمال الأم لأولادها يشعرهم بأنهم غير محبوبين من قبلها مما يؤثر على مجرى حياتهم المدرسية والاجتماعية وقد يدفع بهم إلى معاشرة رفقاء السوء وتعاطي المحرمات.

- بناء على نتائج جدول رقم(16) والتي أوضحت إجابات بعض المبحوثات على أن صورة المجتمع الايجابية لعملهن لأن مهنة التعليم من أنبل المهن وأقدمها وأقدسها عند اله وأن ممارسة مهنة التعليم ليست كغيرها من المهن.

وبناء على نتائج الجدول رقم (17) التي أوضحت إجابات المبحوثات بنسبة 72% من موافقة العائلة للمبحوثات في اتخاذ قرار التقاعد المسبق، كان من أجل عدم التوفيق بين البيت والعمل بحيث نجد هذا الأخير يسبب لها الكثير من المشكلات الأسرية ونجد أن قيامها بدورين اجتماعيين يجعل وظيفتها مزدوجة مما يجعلها لا تستطيع أن تفي باحتياجات أسرتها. وهذا ما أوضحت نتائج الجدول رقم (18) أن هذا ما كن عليها التفكير في التقاعد واتخاذ قراره بعد عملية الإنجاب وكثرة أفراد الأسرة وازدياد الواجبات الأسرية وأداء التزاماتها المنزلية هو السبب الرئيسي في اتخاذ قرار التقاعد.

**نتائج التساؤل الفرعي الثاني للدراسة: ما هي العوامل المدرسية التي أدت بالمعلمات للتقاعد المسبق؟**

- تشير نسبة 88% من المبحوثات على أن اختيارهن لمهنة التعليم رغبة منهن لان مهنة التعليم تحضى بقدر واسع من قطاعات المجتمع المختلفة بكافة طوائفه وهيئاته ولأنها تتبوأ مكانة عالية تجعلها على رأس كل المهن.

- بناء على ما ورد في الجدول رقم (20) والتي أوضحت حسب إجابات المبحوثات على أن علاقة المعلمة بزملائها علاقة حسنة حيث قدرت بنسبة 68% بحيث صرحن بوجود علاقات اجتماعية إنسانية تبني على الاحترام والتقدير المتبادل كما تشير نتائج الجدول رقم (21) التي أظهرت حسب إجابات

المبحوثات على أن علاقة المعلمة بالمدرء علاقة عادية وحسنة وأنها علاقة رسمية يؤدون فيها مهامهم التربوية فقط.

- بناء على ما ورد في الجدول رقم (22) و(23) الخاص بارتفاع الحجم الساعي الذي تدرسه المبحوثة أسبوعيا والتي أظهرت حسب إجابات المبحوثات بنسبة 32% اللاتي أكدن أن هناك ارتفاع في الحجم الساعي عن السنوات السابقة بنسبة 56% وهذا راجع لكثافة البرنامج الدراسي الذي يؤثر سلبا عليهن وتزيد من حالة توترهن وارتباكهن، وهذا لأن كثافة البرنامج مرتبط بالعامل الزمني.

- بناء على ما ورد في الجدول رقم (24) من أن نسبة 72% من المبحوثات تتعرض لصعوبات وهذا يعني أن الظروف أو البيئات التي تعمل بها المعلمات فكثيرا ما تعاني من ازدحام الفصول وسوء الأماكن وقلة الإمكانيات وكثرة الواجبات المنزلية وهذا ما يؤدي بها في كثير من الحالات إلى الإرهاق والتعب.

- سجلنا من خلال نتائج الجدول رقم (26) نسبة تقدر ب 60% من المبحوثات يعتمدن على المشي للانتقال إلى المدرسة.

- بناء على ما ورد في الجدول رقم (27) من أن نسبة 64% من المبحوثات أشارت أن هناك اكتظاظ في الأقسام التي درست فيها، كما وردت النتيجة في الجدول رقم (28) أن الاكتظاظ يسبب ضغط في العمل نسبة قدرت ب 100% كما أظهرت المبحوثات في الجدول رقم (29) بنسبة قدرت ب 52% على أن الاكتظاظ في الأقسام يدفعها في التفكير بالتقاعد المسبق، وهذا راجع للإجهاد المفرط من كثرة عدد التلاميذ في القسم وهذا ما يؤثر سلبا عليهن ويصبح هذا الأخير عامل من عوامل التقاعد المسبق.

- بناء على نتائج الجدول رقم (30) والتي أوضحت حسب إجابات المبحوثات أن هناك تغير في نتائج الجدول رقم (31) بنسبة قدرت ب 76% أن بعض المبحوثات واجهت لسلوكات غير تربوية من قبل التلاميذ نذكر منها الفوضى والحديث دون استئذان والتي قدرت ب 70% بحيث نجد أن هذه الأخيرة ساهمت في دفع المعلمات للتقاعد المسبق بنسبة 40%.

- بناء على نتائج الجدول رقم (34) والتي أوضحت حسب إجابات بعض المبحوثات أن هناك مشاكل صحية تعاني منها أغلبية المعلمات بسبب العمل بنسبة 84% بحيث نستنتج أن تعاني من الصداق

والقلق وكثرة الإجهاد وألم المفاصل، إضافة إلى ذلك الضغط الدموي والداء السكري وكما هو معروف أن العامل يتعرض إلى 16 نوع من أمراض المهني.

- تشير نسبة 56% من المبحوثات أنها تعاني من مشاكل أسرية وهذا راجع لعدم التوفيق بين العمل والبيت لأن ازدواجية المعلمات لأدوارها يؤدي بها إلى الإرهاق النفسي والجسمي وهو ما ينعكس على عملها داخل البيت فالضغوط النفسية الناتجة عن أداء العمل نفسه خارج البيت يؤثر على أداء المعلمات لدورها.

### نتائج عامة:

من خلال النتائج السابقة نستنتج أن:

### العوامل الأسرية والاجتماعية التي أدت بالمعلمات إلى التقاعد المسبق:

- نستنتج أن الأسرة النووية التي لديها عدد أفراد أكثر من 05 أطفال هي الأكثر عرضة للتقاعد المسبق.
- عدم وجود اعتراض الأسرة عن العمل، وهذا لحاجة الأسرة لعملها بهدف مساعدة الزوج وتلبية احتياجات الأسرة وهذا يرتبط مع عدم طلب الزوج لزوجته التوقف والانفصال عن العمل، كما ينتج أنه يقوم بتشجيعها وتحفيزها للعمل.
- يسبب عمل المبحوثات حدوث شجار مع أزواجهن، وهذا نظرا لقضاء وقت كبير في العمل، وهذا بخلق لها عدم التوفيق بين عملها وواجباتها الأسرية وبحيث ينتج عنه تعرض الأولاد للخطر أثناء غيابها في العمل، وهذا ما ينتج عنه تأييد العائلة للمبحوثات في اتخاذ قرار التقاعد المسبق.

### عوامل مدرسية:

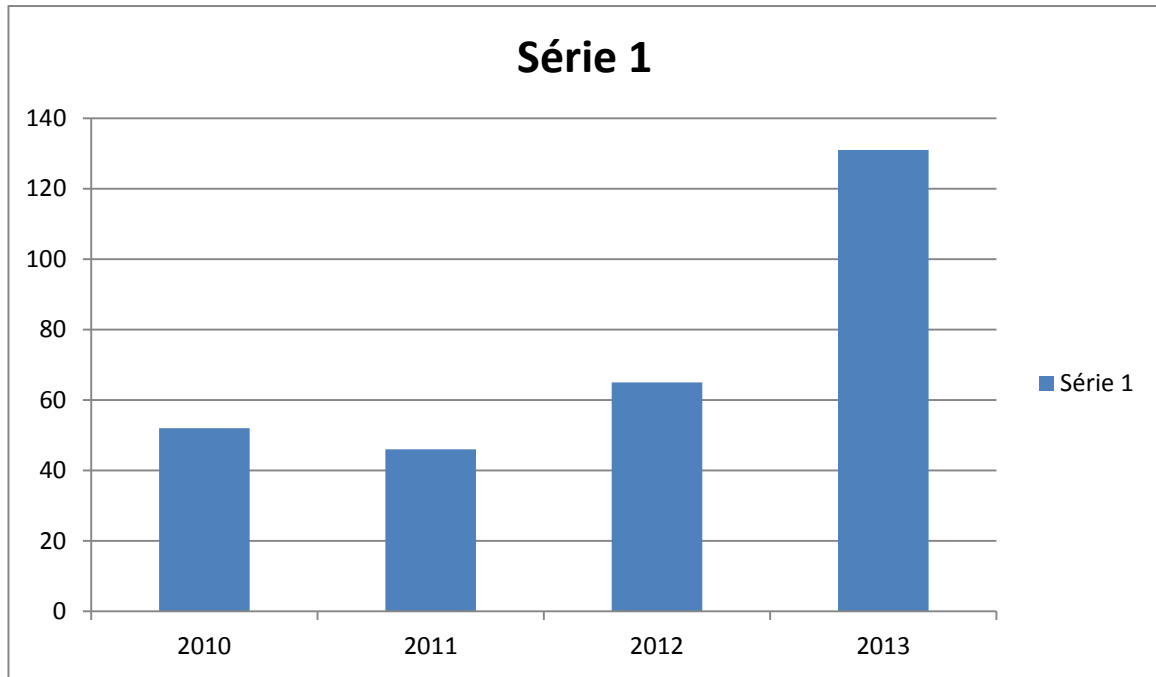
- رغبة المبحوثات في اختيارهن لمهنة التعليم، هذا لأنها أنبل المهن مما نشأ عنها علاقات حسنة وطيبة بين الزملاء والعاملين معهن.
- تعرض المبحوثات لصعوبات في المهنة لأن الاكتظاظ في القسم ينتج عنه توليد ضغط في العمل وهذا الأخير دافع للتقاعد المسبق.

- تعرض المبحوثات لسلوكات غير تربوية من قبل بعض التلاميذ، وهذا عامل من عوامل يدفعها للانفصال عن العمل.

- تعرض المبحوثات لصعوبات ومشاكل صحية تواجهها بسبب العمل وهذا أيضا يؤدي بها لوضع حد عن العمل.

نستنتج أن العوامل الحقيقية التي دفعت المبحوثات للتقاعد المسبق.

منحنى بياني يبين تصاعد عدد المتقاعدين تقاعدا مسبقا في السنوات الاخيرة بولاية بسكرة



مصدر من مديرية التربية

السلم :

20 عينة — اسم

1 سنة — اسم

# خاتمة

## خاتمة

من خلال النتائج المتحصل عليها من خلال دراستنا هذه والتي حاولنا فيها الوقوف على اهم الاسباب والعوامل التي ادت بالمعلمات للتقاعد المسبق يمكننا القول بان للعوامل الأسرية والاجتماعية اثر كبير في دفع المعلمات المبحوثات إلى التقاعد المسبق. كما توصلنا الى ان المعلمات تعاني من مشكلات عديدة تتعلق بعدة نواحي منها ما هو مرتبط بعلاقتها مع زوجها، ومنها ما هو متعلق بأسلوب رعاية أبنائها ومنها ما هو مرتبط بجوانب أخرى. فانشغال المعلمات عن أداء مهامهن الأسرية بسبب صعوبة التوفيق بين التزامها داخل الأسرة وفي العمل، إضافة لذلك مجموعة العوامل المدرسية التي أصبحت تشكل ضغطا كبيرا بالنسبة للعديد من المعلمات وتدفعهن للتقاعد المسبق، ومن بين هذه العوامل المدرسية: اكتظاظ الأقسام التربوية وتعرض البعض من المعلمات لسلوكات غير تربوية من قبل التلاميذ، ناهيك عن المشاكل الصحية التي تواجهها بعض المعلمات بسبب الظروف المصاحبة للعمل.

كما نرجو ان تتبع دراستنا هاته دراسات سوسيولوجية اخرى في ذات الاتجاه لتدعيم موضوع التقاعد المسبق، خاصة وأن الواقع يشير إلى زيادة مضطردة في المساحة التي تحتلها شريحة المعلمات المتقاعدات تقاعدا مسبقا في المجتمع الجزائري، مما يتطلب منا الاهتمام بهاته الفئة أكثر للتعرف على أسباب تقاعدهن وآثاره الاجتماعية والنفسية عليهن وعل المجتمع عموما.



# قائمة المراجع

## قائمة المراجع:

### • الكتب:

1. أحمد محمد ياسين الشناوي، العلاج السلوكي الحديث، دار السناء، القاهرة، 2001 .
2. إبراهيم حامد الاسطل، مهنة التعليم وأدوار المعلم، دار الكتاب الجامعي، العين، 2008 .
3. إبراهيم عصمت وآخرون، التربية العملية وأسس طرق التدريس، دار النهضة العربية، بيروت، 2000.
4. أحمد سالم، علم الاجتماع الأسرة بين التنظير والواقع المتغير، دار الكتاب الجديد، بيروت، 2004.
5. باسم الصرايرة وآخرون، إستراتيجية التعلم والتعليم، النظرية والتطبيق، عالم الكتب الحديث، اربد، 2009.
6. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، 2010.
7. جبرائيل بشارة، تكوين المعلم العربي والثورة العلمية والتكنولوجية، المؤسسة الجامعية، القاهرة، 1986
8. حسين عبد الحميد أحمد رشوان، الأسس النفسية والاجتماعية للابتكار، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2000 .
9. حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1991 .
10. حنان عبد الحليم العناني، الطفل والأسرة والمجتمع، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000
11. زكريا إسماعيل أبو الصنعات، إعداد وتأهيل المعلمين، دار الفكر، عمان، 2009.
12. زيغلي علي الشعراوي، أثر الصناعة في الأسرة، دار الصابوني، حلب، 1993 .
13. سعيد عبد العزيز وآخرون، التوجيه المدرسي (مفاهيمه النظرية. أساليبه الفنية. تطبيقاته العلمية)، الأردن، 2004.
14. سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية، دار النهضة العربية، بيروت، 1948.
15. السيد سلامة الخميسي، التربية والمدرسة والمعلم، دار الوفاء، الإسكندرية، 2000 .
16. سيغموند فرويد، الكف والعرض، ترجمة: عثمان نحاتي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1983.
17. صفا احمد الغزالي وآخرون، الحداث فن العملية التربوية، دار الثقافة، عمان، 2010.

18. طحيح وآخرون، ظاهرة التقاعد الإرادي المبكر، مجلة التعاون، الرياض، 1993.
19. عاطف غيث، المشكلات الاجتماعية والسلوك الانحرافي، دار النهضة العربية.
20. عبد الحليم محمد أبو شقة، تحرير المرأة في عصر الرسالة، دار القلم، 1995.
21. عبد الحميد الخطيب، نظرة في علم الاجتماع المعاصر، مطبعة النيل، القاهرة - مصر، 2002.
22. عبد الرحمن صالح الأزرق. علم النفس التربوي للمعلمين. دار الفكر العربي لبنان 2000.
23. عبد الرؤوف عبد العزيز الجرداوي، مشكلات المرأة العاملة الكويتية والخليجية واتجاهاتها، منشورات ذات السلاسل، الكويت، 1986.
24. عبد القادر لقصير، الأسرة المتغيرة في المجتمع المدين العربي، دار النهضة العربية، بيروت، 1999.
25. عبد اللطيف بن حسين فرج، نظم التربية والتعليم في الوطن العربي، دار حامد، المملكة العربية السعودية، 2008.
26. علاء الدين أحمد كفاني وآخرون، مهارات الاتصال والتفاعل في عملية التفاعل في عملية التعليم والتعلم، دار الفكر، ط2- عمان- 2005.
27. على محمد عبد الوهاب، إدارة الأفراد: منهج تعليمي، مكتبة عين الشمس، القاهرة، 1975.
28. العيسوي عبد الرحمن، مشكلات الطفولة والمراهقة وأسسها الفيزيولوجية والنفسية، دار العلوم العربية، بيروت، 1999 .
29. فلانة مصطفى بن محمد عسى، مدخل إلى التقنيات الحديثة في الاتصال والتعليم، المملكة العربية السعودية 1995.
30. كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة، مصر، 1990 .
31. مجدي المهدي، المعلم ومهنة التعليم بين الأصالة والمعاصرة، دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة، الإسكندرية، 2007 .
32. محمد أحمد بيومي، عفاف عبد الحليم ناصر، علم الاجتماع العائلي، دراسة التغيرات في الأسرة العربية، دار المعرفة الجامعية، 2003.
33. محمد احمد كريم واخرون، مهنة التعليم ودوار المعلم فيها، شركة الجمهورية الحديثة لتحويل وطباعة الورق الاسكندرية، 2003.

34. محمد السرغيني وآخرون : علم النفس وآداب المهنة للطلبة المعلمين والمعلمات وطلاب الكفاءة، مكتبة الرشاد، الدار البيضاء، 1963.
35. محمد الشناوي وآخرون، التنشئة الاجتماعية للطفل، دار رضا للنشر والتوزيع، عمان، 2001.
36. محمد الصفوح الأخرس، تركيب العائلة العربية ووظائفها، منشورات وزارة الثقافة والإرشاد القومي، دمشق 1976.
37. محمد بن ضنيتان، التقاعد، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض.
38. محمد جميل خياط. الأعداد الخلقى والروحي للمعلم والمعلمة. مكتبة المحبب. ط2 عمان، 1985.
39. محمد خليفة بركات، مناهج البحث العلمي في التربية وعلم النفس، دار القلم، الكويت.
40. محمد عبد الرحيم عدس ، المدرسة وتعلم الفكير ، دار الفكر، الجزائر ، 2000.
41. محمد عبيدات، أبو نصار وآخرون، منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للنشر، الأردن، 2009 .
42. محمد متولي قنديل، صافيناز شلبي، مدخل إلى رعاية الطفل والأسرة، دار الفكر، عمان، 2006.
43. مدونة المعاشات والتقاعد، مولود ديدان، دار بلقيس، الجزائر.
44. مراد زعيمي، مؤسسات التنشئة الاجتماعية، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة، 2008.
45. مريم سليم: أوضاع المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1999.
46. نخبة المتخصصين، علم الاجتماع الأسري ، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة ، 2008.
47. وجيه الفرح، التنشئة الاجتماعية لطفل ما قبل المدرسة، مؤسسة الوراق، عمان، الأردن، 2007.
48. يوسف تمار، تحليل محتوى للباحثين والطلبة الجامعيين. طاكسيج كوم دراسات للنشر والتوزيع، الجزائر 2007.
- مجلات و جرائد:
49. محمد أمين محفوظ، دراسة عن العمل على رفع إنتاجية المرأة العاملة، العدد 28، القاهرة، 1990  
الجزائر، 2000.

50. عويذة السلطان المشغان، مصادر الضغوط في العمل، دراسة مقارنة بين الموظفين في القطاع الحكومي، مجلة الدراسات النفسية، مصر، 1998.

51. مرسوم تشريعي رقم 10/94، يحدث التقاعد المسبق، المؤرخ في 26 ماي 1994، جريدة رسمية العدد 34 الصادرة بتاريخ 1 جويلية، 1994.

52. مرسوم تنفيذي رقم 3/7/98، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، جريدة رسمية العدد 74 الصادرة بـ 05 أكتوبر 1998.

• رسائل :

53. سمير أبومعلي : مستوى ومصادر التوتر لدى معلمي المدارس الحكومية الإعدادية والثانوية، رسالة ماجستير. عمان 1989.

54. نادية فرحات، خروج المرأة للعمل وأثره على العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة

• المواقع :

55. صالح بن عبد الله التميمي [http://www.alittihad.ae/montadana\\_details.php?id=38593865](http://www.alittihad.ae/montadana_details.php?id=38593865)

( 15:10 ) [//www.alittihad.ae/montadana\\_details.php?id=38593865](http://www.alittihad.ae/montadana_details.php?id=38593865)

في 20 / 03 / 2014

الملاحق

# عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات

دراسة ميدانية في مدينة " بسكرة "

استمارة استبيان حول موضوع :

نرجو من سيادتكمملاً هذه الاستمارة الإست بيانية بعناية علما أن المعلومات التي ستدلون بها لن تستخدم إلا في إطار البحث العلمي "  
ضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

إشراف الأستاذة :

إعداد الطالبة :

حياة زرنوح د/ سليمان صباح

الموسم الجامعي : 2014/2013

## أولاً: بيانات شخصية:

1. السن: .....

2. الحالة الاجتماعية:

متزوجة أرملة مطلقة

3- المستوى التعليمي:

جامعة

متحصلة على شهادة البكالوريا معهد

لوجي

4- مدة الخبرة في التعليم: .....

## ثانياً : بيانات خاصة بالعوامل الأسرية التي أدت للتقاعد المسبق :

1 - ما هو عدد أفراد الأسرة : .....

2- ما نوع الأسرة التي تعيشين فيها :

أسرة نووية أسرة

3- هل تشعرين بوجود اعتراض من أسرتك حول عملك؟

نعملا

• في حالة الإجابة بنعم هل بسبب ؟



□ وضعية العمل عدم الـ□بة للعملتقصير فيحق الزوج

□ إهمال في تربية الأطفالأسباب أخرى تذكر.....

4- هل كان عملك في يوم ما سببا في شجار مع زوجك؟

□ نعم □ لا

5- هل سبق ان طلب منك زوجك التوقف عن العمل؟

□ نعملا □

- اذا كانت الاجابة بنعم فما الذي دفعه لذلك؟.....

6- هل يشجعك زوجك ويحفرك في العمل ؟

□ نعملا □

7- هل تواجهين مشاكل في التوفيق بين متطلبات العمل وواجباتك الأسرية؟

□ نعملا □

8- أين تتركين أولادك أثناء العمل ؟ عند :

□ الأب الخادم □ ناضنة الجد □ خص اخريذكر..... □

9- هل تواجهين صعوبات بحكم التزاماتك نحو أولادك ؟

□ نعم لا □

10- هل تعرض أولادك لأي خطر وأنت في العمل ؟

□ نعملا □

11- كيف ترين نظرة المجتمع لعمل المرأة؟.....

12- عندما اتخذت قرار التقاعد ( خروج من العمل ) ما هو موقف العائلة ؟

موافقة معارضة    
زيادة

13- متى بدأ التفكير في هذا القرار؟.....

ثالثا : بيانات خاصة بالعوامل المرتبطة بالبيئة المدرسية التي تؤدي للتقاعد المسبق ؟

1- هل كان اختيارك لمهنة التعليم بناء عن رغبة منك؟

نعم  لا

2- كيف كانت علاقتك بزملائك ؟

حسنة عادية

3- كيف كانت علاقتك بالمدرء الذين اشتغلت معهم؟

حسنة عادية سيئة

4- ما هو الحجم الساعي الذي تدرسينه أسبوعيا؟.....

5- هل شهد ارتفاعا عن السنوات السابقة؟

نعم  لا

6- هل واجهتك صعوبات في أداء مهنتك ؟

نعم لا

● في حالة الإجابة بـ " نعم " فما هي الصعوبات؟.....

7- هل يتم تنقلك للمدرسة؟

مشيانقل عموميا ارتك الشخصية

8- هل كانت الأقسام التي درست فيها مكتظة؟

دائماً أحيانا أبداً

9- هل سبب لك الاكتظاظ ضغطاً في العمل؟

نعملا

10- هل كان هذا دافعاً لتفكيرك في التقاعد المسبق؟

نعملا

11- هل لاحظت تغير في سلوك التلاميذ؟

نعم لا

12- هل واجهت سلوكاً غير تربوي من قبل بعض التلاميذ؟

نعملا

- إذا كانت الإجابة بـ " نعم " أذكر بعض الأمثلة.....

.....

.....

.....

.....

13- هل ساهمت تلك السلوكيات في دفعك نحو التقاعد المسبق؟

نعملا

14- هل سبب لك عملك في التعليم مشاكل صحية؟

نعم لا

-إذا كانت الإجابة ب"نعم" فما هي هذه المشاكل الصحية؟.....

15- ما هي العوامل الحقيقية التي دفعتك للتقاعد

المسبق؟.....

.....

## الملحق 2 :

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية بسكرة

مصلحة المستخدمين

مكتب المنازعات والتقاعد والمعاشات

جدول إحصائي للتقاعد النسبي لدى المعلمات والأساتذة العاملات في قطاع التربية خلال 04 سنوات أخيرة.

السنة	العدد
2010	52
2011	46
2012	65
2013	131

نضع صورة عن الورقة الأصلية المتضمنة للإحصائيات في كل نسخة

نرقم كل شيء من فهارس الجداول حتى الملاحق 1 2....