

# الفصل الثاني

## تحليل ومناقشة النتائج

## الفصل الثاني

### تحليل ومناقشة النتائج

تمهيد

عرض و تحليل البيانات

. الفرضية الأول :السن

- الفرضية الثانية: طبيعة العمل

- الفرضية الثالثة: الأقدمية

عرض وتحليل نتائج الدراسة

استنتاج عام

الاقتراحات

خاتمة

**تمهيد :**

بعد دراستنا للجانب النظري و تحديد منهجية البحث و وسائله نحاول في هذا الفصل الإلمام بمعطيات موضوع البحث ، و ذلك بالدراسة الميدانية حتى تكون للنتائج المحصل عليها المنهجية العلمية و هذا بتحليل نتائج المقارنات المتمحورة أساسا على الفرضيات التي قمنا بتحديدنا، و قد قمنا في بداية هذا الفصل بعرض و تحليل نتائج الاستمارة الخاصة بخصائص العينة ، و كان الغرض من ذلك وضع تمهيد لما سوف يتم التطرق إليه لاحقا حيث يمدنا تحليل خصائص بعض العينة بمعطيات تساعدنا على فهم أعمق لتلك النتائج المحصل عليها بعد جمع كل الاستمارات الموزعة على المعلمات و ترجمة النتائج المتحصل عليها بتفريغها في جداول إحصائية، كما سنقوم بعد المعالجة الإحصائية لهذه المعطيات بإتباع طريقة تحليل و مناقشة النتائج حتى نعرف مدى مصداقية الفرضيات إلى أن نصل للاستنتاج العام لهذه الدراسة للخروج بخاتمة البحث مع بعض الاقتراحات التي نراها مناسبة لخدمة الهدف من هذه الدراسة.

عرض و تحليل البيانات:

الفرضية الاولى: السن

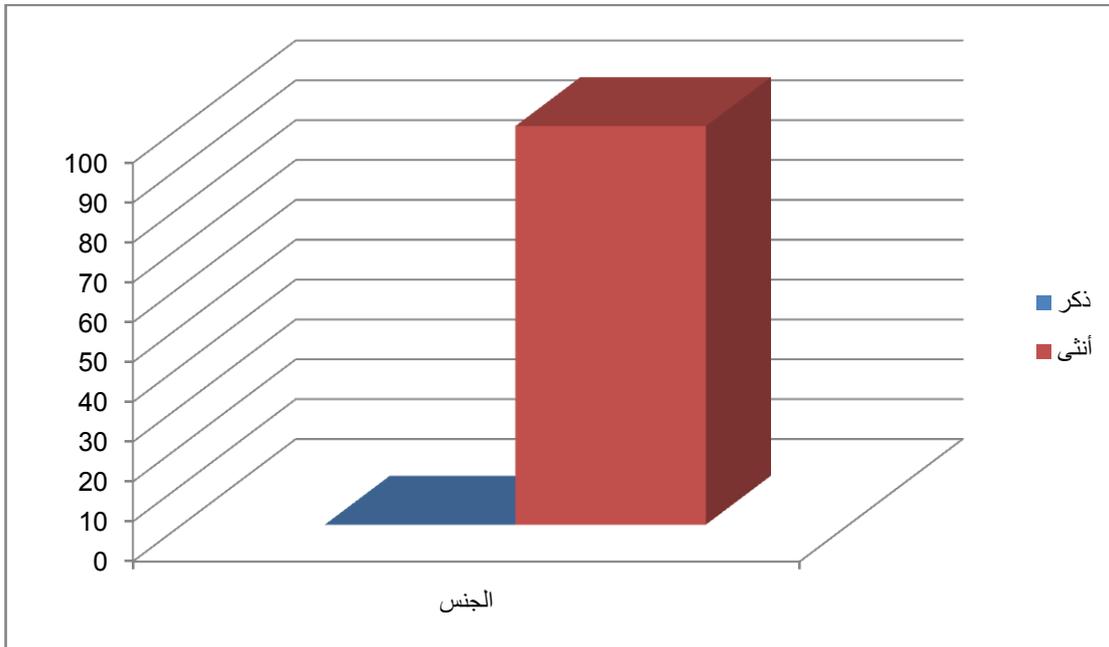
الفرضية الأول تنص على: توجد علاقة بين الأداء المهني والصلابة النفسية تبعا لمتغير السن

الجدول رقم: ( 01 ) جنس المبحوثين

الاحتمالات	تكرارات	التكرار النسبة المئوية
ذكر	00	%00
أنثى	30	%100
المجموع	30	%100

من خلال بيانات الجدول رقم ( 01 ) المتعلقة بالجنس، يتضح أن أغلب المبحوثين إناث و ذلك بنسبة % 100 و هو ما يقابلها 71 معلمة من المرحلة الابتدائية،

و عليه فإن نسبة إناث أو المعلمات هو مجال الدراسة .



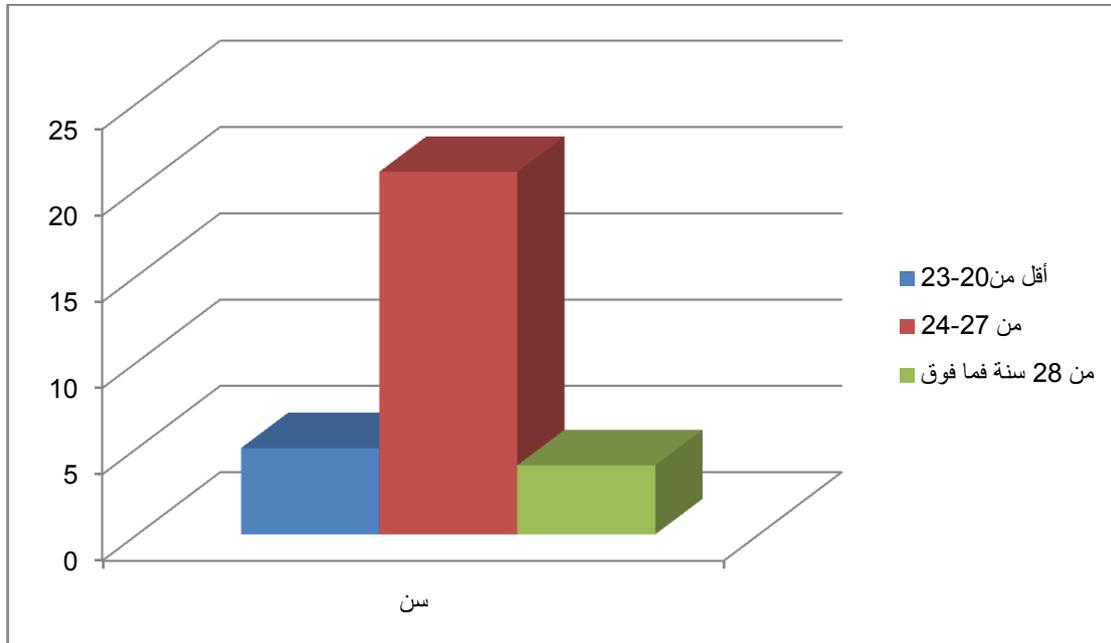
الشكل رقم: ( 01 ) جنس المبحوثين

السؤال الأول:

الجدول رقم: ( 02 ) سن المبحوثين

الاحتمالات	تكرارات	التكرار النسبة المئوية
أقل من 20-23	5	16.66%
من 24-27	21	70%
من 28 سنة فما فوق	04	13.33%
المجموع	30	100%

من خلال بيانات الجدول رقم ( 02 ) يتضح أن أغلب المبحوثين ينتمون إلى الفئة العمرية من 24\_27 سنة بنسبة 70% و هو ما يقابلها 21 فرد ، هذا ما يدل على أن الطالبة في مرحلة الماستر من التعليم الجامعي يكون قد قضى أكثر من أربع سنوات من الدراسة ، في حين نجد 23 من 20 سنة بلغت نسبة 16.66 % ما يقابلها 05 فرد \_المبحوثين الذين ينتمون إلى الفئة العمرية وقد يكون راجع إلى أن بعض الطلبة بدعوا دراستهم في سن مبكرة مما سمح لهم بالوصول إلى هذه المرحلة من الدراسة في هذا السن، في حين المبحوثين من 28 سنة فما فوق بلغت نسبة 13.33% ما يقابلها 04 أفراد و هذا يكون راجع إلى أن هؤلاء المعلمات استأنفوا تدرجهن الوظيفي بعد مدة من تحصلهن على شهادة الجامعية.



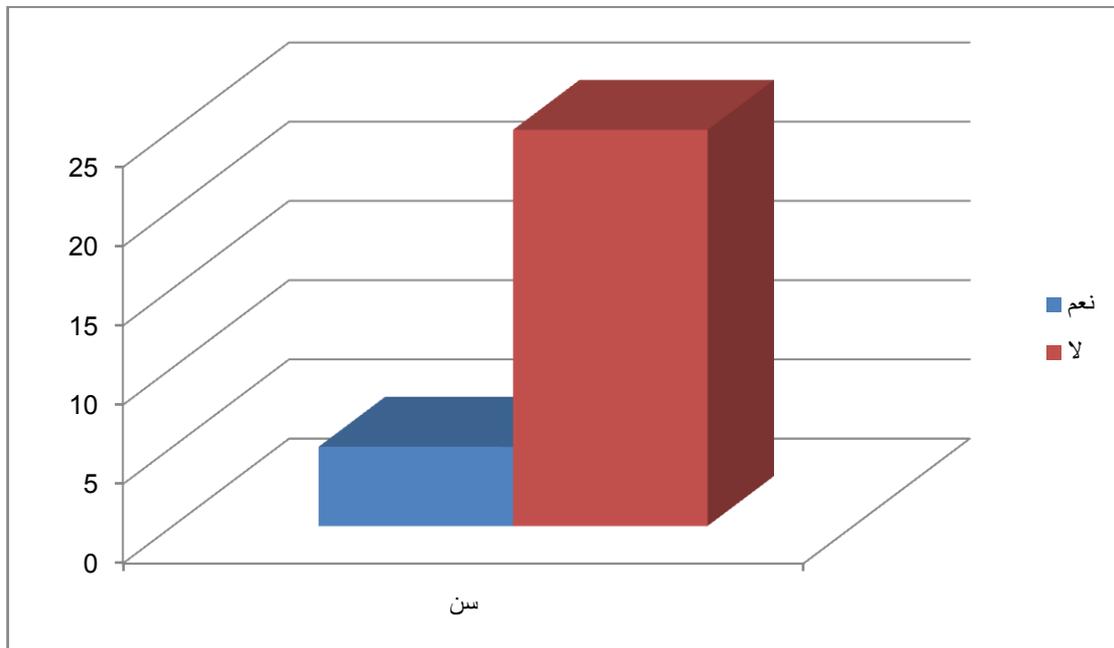
الشكل رقم: ( 02 ) سن المبحوثين

## السؤال الثاني:

هل السن يعيق في الأداء المهني في التعليم:  
الجدول رقم: ( 03 ) يعيق في الأداء المهني لدى المعلمات

التكرار النسبة المئوية	تكرارات	الاحتمالات
%16.66	05	نعم
%83.33	25	لا
%100	30	المجموع

من خلال بيانات الجدول رقم ( 03 ) يتضح أن أغلب المبحوثين كانت إجابتهم بـ لا و التي تقدر بنسبة %83.33 و هو ما يقابلها 25 معلمة ، هذا ما يدل على أن عامل السن يزيد في الأداء المهني لدى المعلمات مرحلة الابتدائي و يساعدهم في التحكم و الالتزام ، في حين نجد أن نسبة نعم تقدر بـ %16.66 و هو ما يقابلها 25 معلمة ، هذا ما يدل على أن عامل السن ينقص من الصلابة النفسية لدى هذه الفئة و السبب يرجع لعامل الزواج و الأولاد.



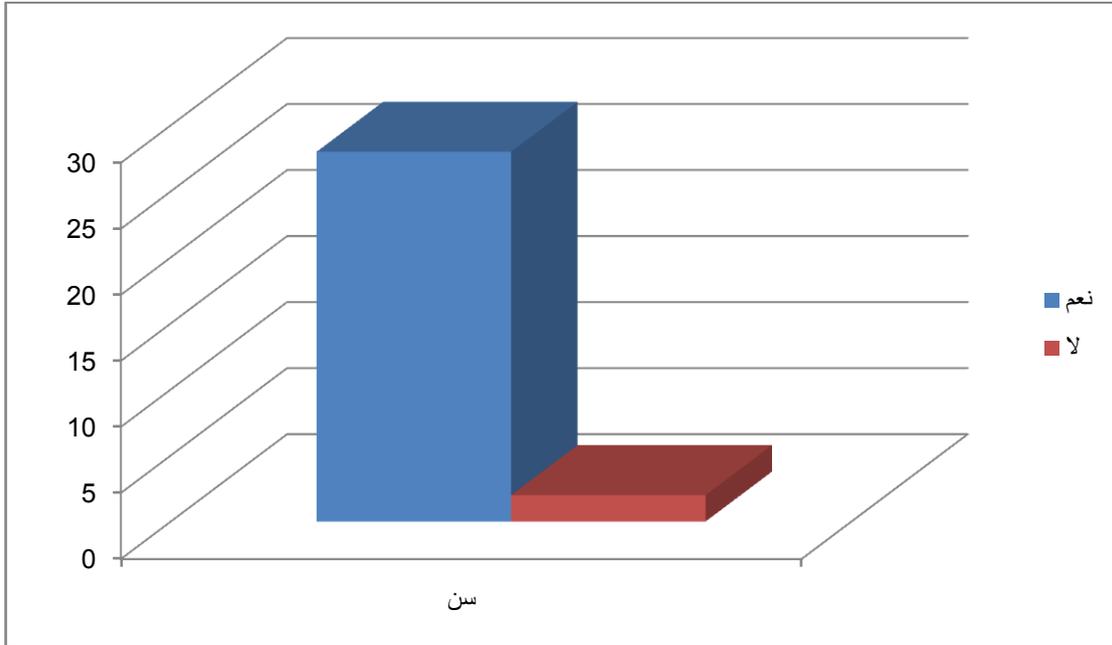
الشكل رقم: ( 03 ) يعيق في الأداء المهني لدى المعلمات

## السؤال الثالث:

هل كلم زاد السن زاد القدرة على التحكم و الزيادة في العطاء الوظيفي ؟  
الجدول رقم: ( 04 ) السن يزيد في التحكم و العطاء الوظيفي

الاحتمالات	تكرارات	التكرار النسبة المئوية
نعم	28	%93.33
لا	02	%6.66
المجموع	30	%100

من خلال بيانات الجدول رقم ( 04 ) يتضح أن أغلب المبحوثين كانت إجابتهم ب نعم و التي تقدر بنسبة %93.33 و هو ما يقابلها 28 معلمة ، وهي ناتجة عن الممارسة والتطبيق العملي للمعرفة والمهارة والأسلوب في عدة مواقف مختلفة خلال فترة طويلة من الزمن ومن هذا الكلام نستنتج أن عامل السن يساهم في الأداء المهني للمعلمات، في حين نجد أن نسبة نعم تقدر ب %6.66 و هو ما يقابلها 02 معلمة ، هذا ما يدل على أن عامل السن ليس بضروري يساعد في الأداء المهني في المؤسسات التربوية و بين المعلمات.



الشكل رقم: ( 04 ) السن يزيد في التحكم و العطاء الوظيفي

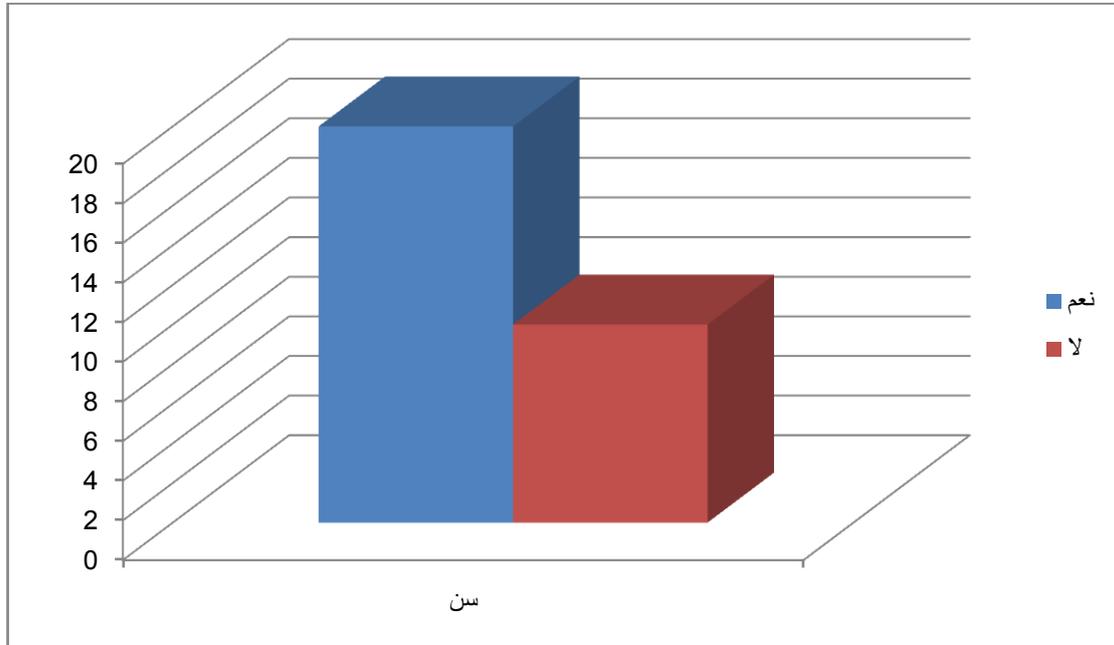
## السؤال الرابع:

هل سن المعلم له علاقة بالقدرة على الرفع من الأداء الوظيفي؟

الجدول رقم: ( 05 ) السن يزيد في القدرة على الرفع من الأداء الوظيفي

الاحتمالات	تكرارات	التكرار النسبة المئوية
نعم	20	%66.66
لا	10	%33.33
المجموع	30	%100

من خلال بيانات الجدول رقم ( 05 ) يتضح أن أغلب المبحوثين كانت إجابتهم ب نعم و التي تقدر بنسبة %66.66 و هو ما يقابلها 20 معلمة ، من خلال هذه النتائج يتبين ان سن يزيد في الخبرة و القدرة على الالتزام و التحكم في الاداء الوظيفي و كم تأكد بعض الدراسات ان السن ينتج عنه الارتقاء في الدرجات من رئيسي الى أستاذ مكون و هذ دليل على الرفع من الأداء المهني للمعلمات، في حين نجد أن نسبة نعم تقدر ب %33.33 و هو ما يقابلها 10 معلمة ، هذا ما يدل على أن السن ريم يبقى رقم ولا يغير من الأداء المهني و لا يمكن حتى الزيادة في الصلابة النفسية.



الشكل رقم: ( 05 ) السن يزيد في القدرة على الرفع من الأداء الوظيفي

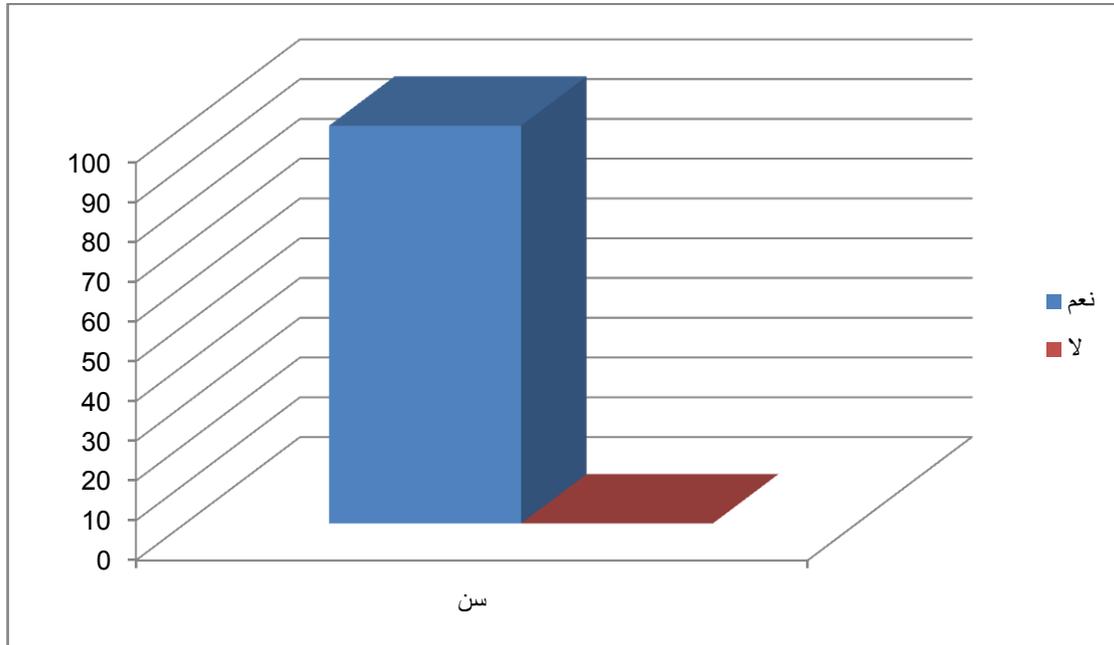
السؤال الخامس:

هل تمتلكين الرغبة في تطوير قدراتك الأكاديمية ؟

الجدول رقم: ( 06 ) مدى الرغبة المعلمات في تطوير قدراتهم الأكاديمية

الاحتمالات	تكرارات	التكرار النسبة المئوية
لا	00	%00
نعم	30	%100
المجموع	30	%100

من خلال بيانات الجدول رقم ( 06 ) يتضح أن أغلب المبحوثين كانت إجابتهن بـ السن الكبير و التي تقدر بنسبة %100 و هو ما يقابلها 30 معلمة ، من خلال هذه النتائج نلاحظ أن هناك صلابة نفسية لدى هذه الفئة تدفعهم إلى تطوير القدرات الأكاديمية رغم حداثة البعض منهم في المجال التعليم وكم لم نلاحظ أن هناك حاجز رغم عان هذه الفئة المبحوثة جله من العنصر النسوي .



الشكل رقم: ( 06 ) مدى الرغبة المعلمات في تطوير قدراتهم الأكاديمية

**نتائج الفرضية الأولى:** من خلال ما تم التطرق له من بيانات سابقة في الفرضية الأولى توجد علاقة بين الأداء المهني والصلابة النفسية تبعاً لمتغير السن. ومن خلال نتائج الجداول 01-02-03-05-06 يتبين لنا ان متغير السن لم يكن عائق بل كان سبب في تعزيز الصلابة النفسية لدى المرأة العاملة بشكل عام و المعلمة بشكل خاص .

كم نرى ان العمل بحد ذات لا يشكل أدنى مشكلة بالنسبة للام العاملة ولكن عليها الأخذ بعين الاعتبار أن أسرتها تكون دائماً في المقدمة وان تنظم وقتها لكي لا يختل عنصر من العناصر المؤسسة للأسرة المثالية ،كما لاحظنا أن المرأة العاملة مع أدائها لمختلف الأدوار سواء كأم أو عاملة أو مشاركة في أي نشاط آخر فهي مطالبة أيضاً بتعزيز شخصيتها واثبات ذاتها فنجدها تسعى جاهدة لأداء وظيفتها كما ينبغي إلا أنها في الكثير من الأحيان تشعر بالتعب والإرهاق فتراها دائماً تبذل جهداً مضاعفاً.

ومنه نستنتج ان الفرضية الأولى قد تحققت.

## 2الفرضية الثانية: طبيعة العمل

**الفرضية الثانية تنص على:** توجد علاقة بين الأداء المهني والصلابة النفسية تبعاً لمتغير طبيعة العمل.

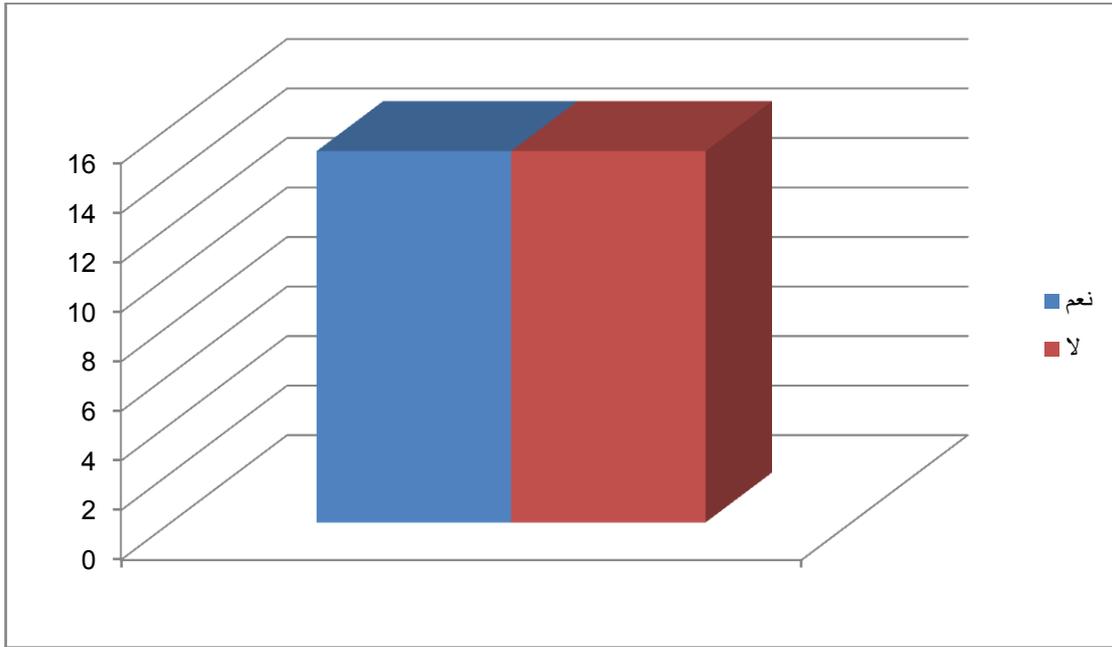
**السؤال الأول:** هل حققت أملك لأنكي حصلت على هذه الوظيفة؟

**الجدول رقم: ( 07 )** مدى تحقيق الرغبة لدى هذه الفئة.

الاحتمالات	تكرارات	التكرار النسبة المئوية
لا	15	50%
نعم	15	50%
المجموع	30	100%

من خلال بيانات الجدول رقم ( 07 ) يتضح أن أغلب المبحوثين كانت إجابتهم ب لا و التي تقدر بنسبة 50% و هو ما يقابلها 15 معلمة ، من خلال هذه النتائج نلاحظ

أن هناك تطلعات و أفاق لا تتوقف في الوصول الى رتبة معلمة او الحصول وظيفة وهذا راجع إلى الصلابة النفسية التي يتمتع بها هذه الفئة من المبحوثين، في حين نجد أن نسبة نعم تقدر بـ 30% و هو ما يقابلها 15 معلمة ، هذا ما يدل على أن هناك رضا وظيفي على ما تحصلو عليه .



الشكل رقم: ( 07 ) مدى تحقيق الرغبة لدى هذه الفئة.

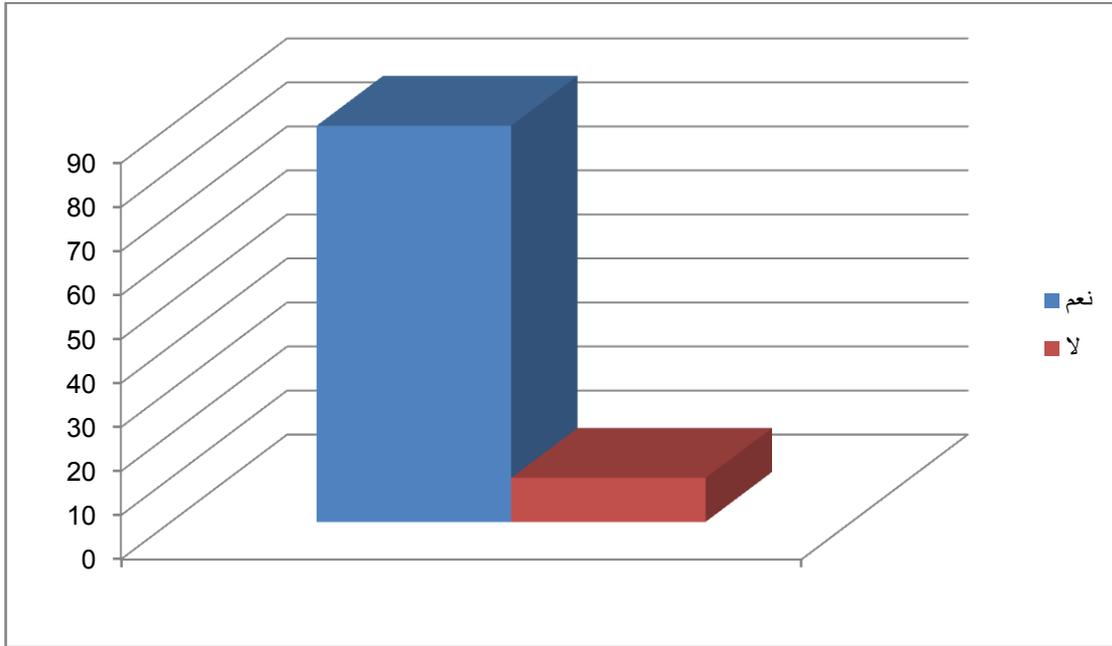
السؤال الثاني: هل تشعرين كثيرا بالرضا في وظيفتيك؟

الجدول رقم: ( 08 ) مدى تحقيق الرضا الوظيفي لدى هذه الفئة.

التكرار النسبة المئوية	تكرارات	الاحتمالات
10%	03	لا
90%	27	نعم
100%	30	المجموع

من خلال بيانات الجدول رقم ( 08 ) يتضح أن أغلب المبحوثين كانت إجابتهم بـ نعم و التي تقدر بنسبة 90% و هو ما يقابلها 27 معلمة ، إن الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة ، و هذا يرجع لوجود علاقة كبيرة بين الأداء المهني و الصلابة النفسية لدى هذه الفئة، في حين نجد أن نسبة نعم تقدر بـ

10% و هو ما يقابلها 03 معلمة ،يرو عكس ذلك ريم يرجع ذلك لصعوبة الربط بين الحياة العملية و الحياة الزوجية .



الشكل رقم: ( 08 ) مدى تحقيق الرضا الوظيفي لدى هذه الفئة.

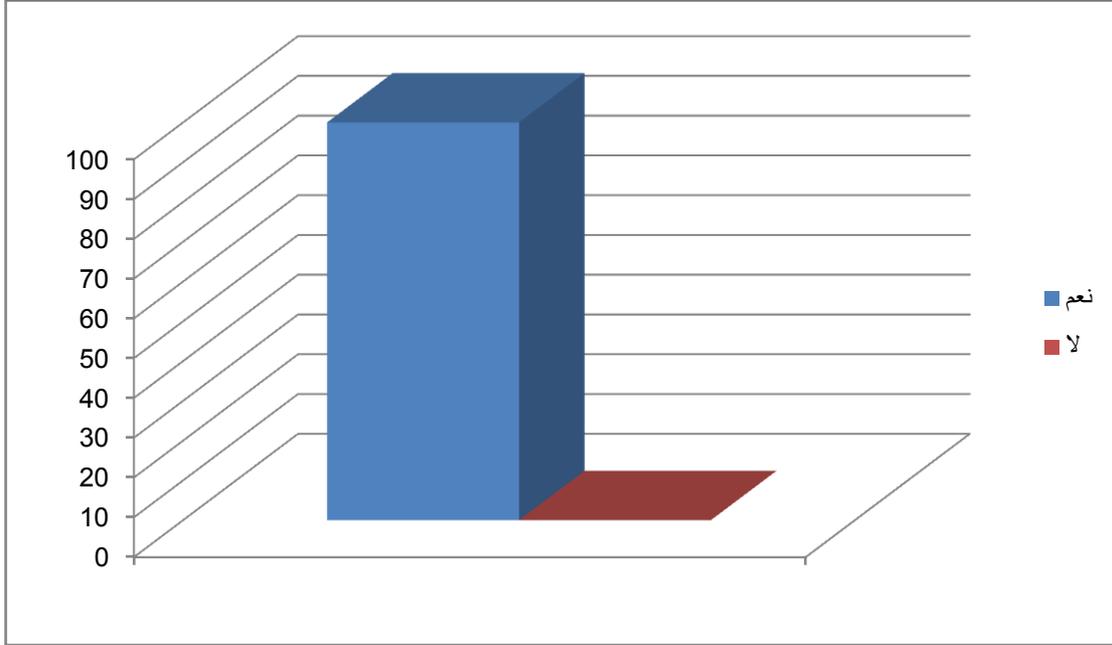
السؤال الثالث: أتعاون مع الزملاء في المؤسسة التربوية

الجدول رقم: ( 09 ) مدى التعاون بين الزملاء في العمل

التكرار النسبة المئوية	تكرارات	الاحتمالات
00%	00	لا
100%	30	نعم
100%	30	المجموع

من خلال بيانات الجدول رقم ( 09 ) يتضح أن أغلب المبحوثين كانت إجابتهم ب نعم و التي تقدر بنسبة 100% و هو ما يقابلها 30 معلمة ، حيث أكدت الإجابات على

أن طبيعة العمل لها علاقة قوية بالأداء الوظيفي و هذا يعني أن التعاون بين الزملاء في العمل يعتبر عنصرا حاسما في خلق و تحقيق الأداء الوظيفي، لأنها تعمل على تعزيز روح التعاون بين الإدارة و الأساتذة و تحسين الأداء.



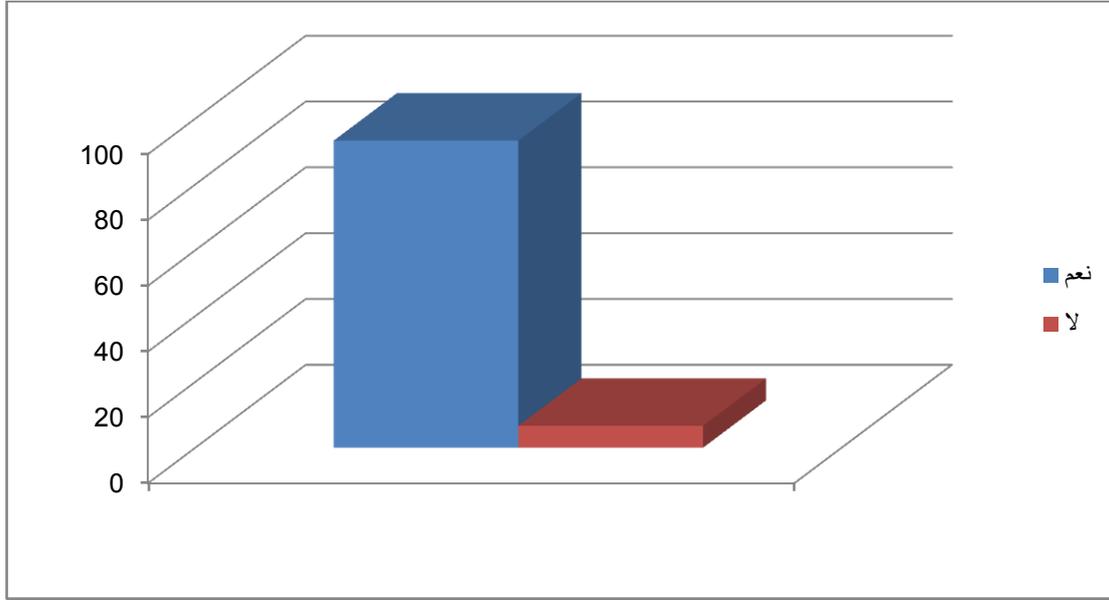
الشكل رقم: (09) مدى التعاون بين الزملاء في العمل

السؤال الرابع: هل تقوم باستغلال كافة الموارد المتاحة لديك أثناء أدائك الوظيفي؟  
الجدول رقم: (10) مدى مهارة المعلمات في رفع من الأداء المهني.

التكرار النسبة المئوية	تكرارات	الاحتمالات
6.66%	02	لا
93.33%	28	نعم
100%	30	المجموع

من خلال بيانات الجدول رقم (10) يتضح أن أغلب المبحوثين كانت إجابتهم ب نعم و التي تقدر بنسبة 93.33% و هو ما يقابلها 28 معلمة ، حيث أكدت الإجابات أنهم يقومون باستغلال كافة الموارد المتاحة لديهم أثناء أدائهم الوظيفي وهذا م يدفعنا

الى ان نستنتج على وجود علاقة بين الصلابة النفسية و الاداء المهني تبعا لمتغير طبيعة العمل، في حين نجد أن نسبة نعم تقدر بـ 10% و هو ما يقابلها 03 معلمة، يرو عكس ذلك ريم يرجع ذلك لصعوبة العمل او المتغيرات المحيط بهم مثل الإدارة، أولياء التلاميذ، ضيق الوقت .



الشكل رقم: ( 10 ) مدى مهارة المعلمات في رفع من الأداء المهني

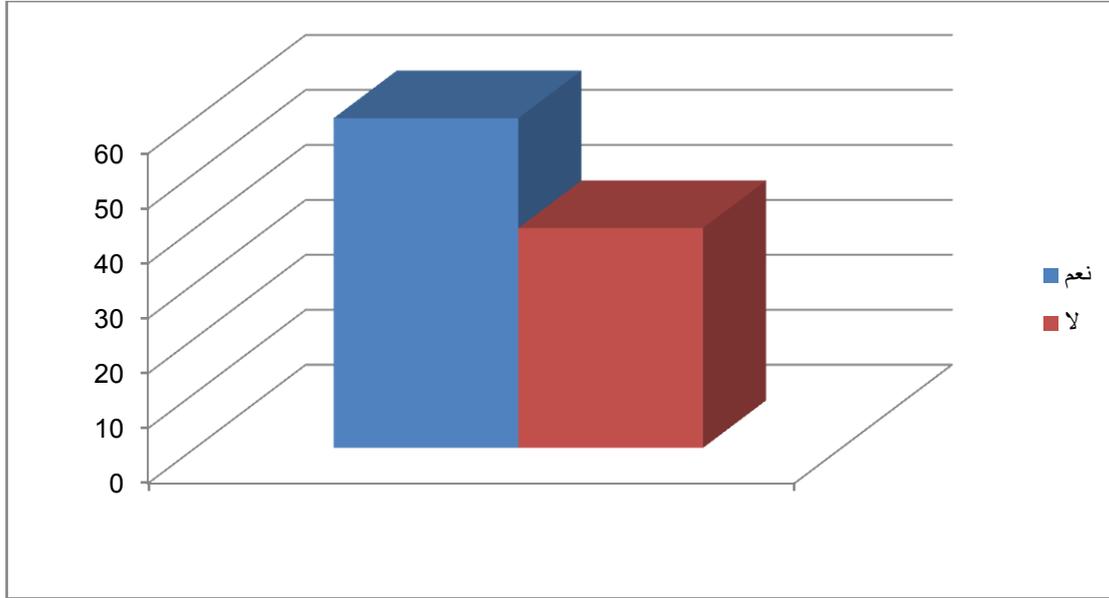
السؤال الخامس: هل تعتبر تقييم الإدارة لأدائك عملية مهمة؟

الجدول رقم: ( 11 ) مدى فاعلية لإدارة في الأداء المهني.

التكرار النسبة المئوية	تكرارات	الاحتمالات
40%	12	لا
60%	18	نعم
100%	30	المجموع

من خلال بيانات الجدول رقم ( 11 ) يتضح أن أغلب المبحوثين كانت إجابتهم بـ نعم و التي تقدر بنسبة 60% و هو ما يقابلها 18 معلمة ، حيث أكدت الإجابات أنهم يعتبر تقييم الإدارة لأدائهم عملية مهمة ، ان أغلبية المعلمات راضون عن تقييم الإدارة لعملهم.

في حين نجد أن نسبة نعم تقدر بـ 40% و هو ما يقابلها 12 معلمة، يرو عكس ذلك ريم يرجع ذلك للامان أن العمل شيء مقدس لا ينتظرون الاستثناء في أي جهة



الشكل رقم: ( 11 ) مدى فاعلية لإدارة في الأداء المهني

نتائج الفرضية الثانية: من خلال ما تم التطرق له من بيانات سابقة في الفرضية الثانية توجد علاقة بين الأداء المهني والصلابة النفسية تبعاً لمتغير طبيعة العمل. ومن خلال نتائج الجداول 07-08-09-10-11 يتبين لنا ان متغير طبيعة العمل وهو اعتقاد الفرد ان ما يطرأ من تغيير على جوانب حياته العملية هو أمر يثير و ضروري للنمو أكثر من كونه تهديدا له ، يعتمد على أداء الأفراد وقدراتهم وفي نفس الوقت على ما لديهم من دافعية وهذه الدافعية لا تعتمد بصفة عامة الا بنسبة بسيطة على ظروف العمل المادية و انما تعتمد أيضا على الظروف الإجتماعية في التفاعل مع حاجات الفرد . ومنه نستنتج ان الفرضية الثانية قد تحققت.

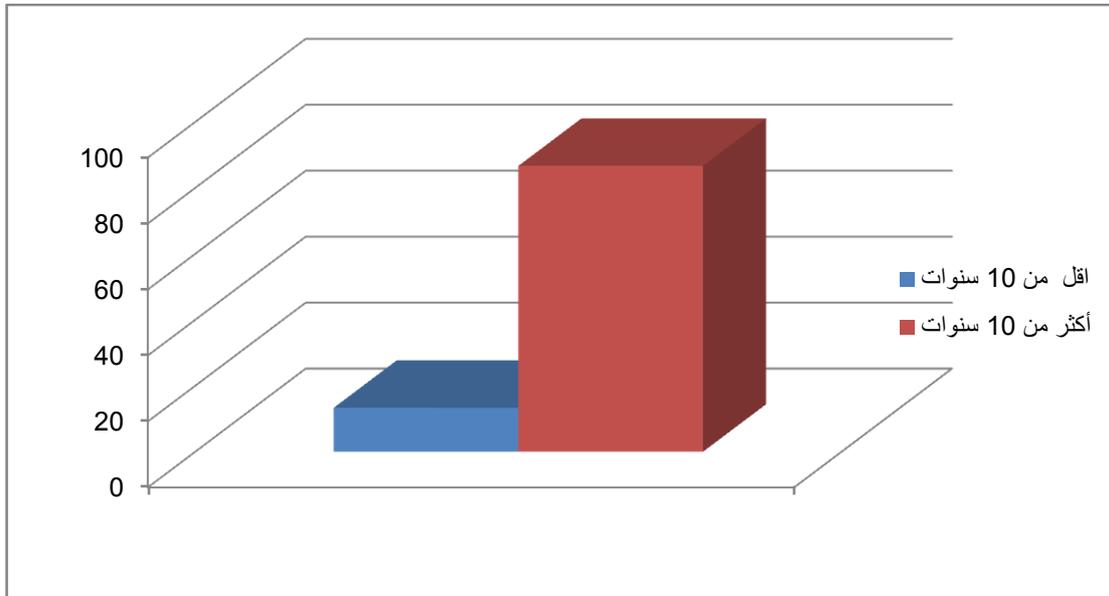
الفرضية الثالثة : الأقدمية

السؤال الأولي: كم سنة مرت وأنتم تمارسون مهنة التدريس

الجدول رقم:(12) الاقدمية الأكثر بين أفراد عينة الدراسة.

الاحتمالات	تكرارات	التكرار النسبة المئوية
اقل من 10 سنوات	04	%13.33
أكثر من 10 سنوات	26	%86.67
المجموع	30	%100

من خلال بيانات الجدول رقم ( 12 ) يتضح أن أغلب المبحوثين كانت إجاباتهم بـ أكثر من 10 سنوات و التي تقدر بنسبة %86.67 و هو ما يقابلها 26 معلمة ، حيث أكدت الإجابات أنهم لهم اقدمية في هذا العمل ، في حين نجد أن نسبة نعم تقدر بـ %13.33 و هو ما يقابلها 04 معلمة ، اقل من 10 سنوات وهذا يبين أنهم اقل أقدمية .هذا يعني أن جل أساتذة المؤسسة يمتلكون خبرة في التعليم و ليس جدد في مهنة التعليم.



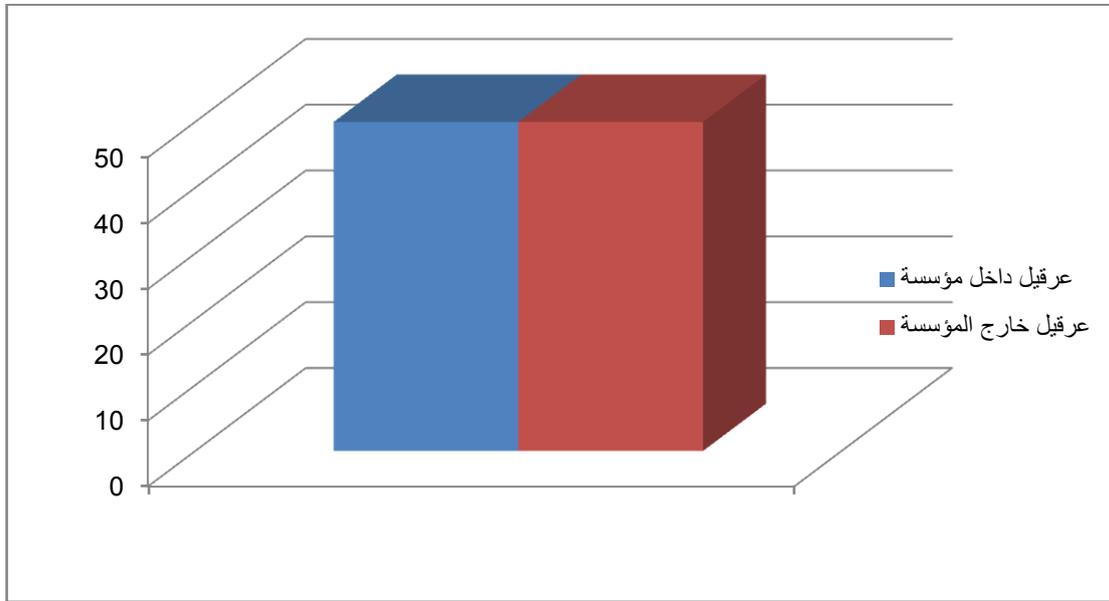
الشكل رقم:(12) الاقدمية الأكثر بين أفراد عينة الدراسة

**السؤال الثاني:** حسب رأيكم، ما هي الأسباب الرئيسية التي تعرقل أداء مهامكم على أحسن وجه؟

**الجدول رقم: ( 13 )** معرفة هل للمرأة العاملة صعوبات

الاحتمالات	تكرارات	التكرار النسبة المئوية
عرقيل داخل مؤسسة	15	%50
عرقيل خارج المؤسسة	15	%50
المجموع	30	%100

من خلال بيانات الجدول رقم ( 13 ) يتضح أن أغلب المبحوثين كانت إجاباتهم بـ عرقيل داخل مؤسسة و التي تقدر بنسبة %50 و هو ما يقابلها 15 معلمة ، في حين نجد أن الإجابة بـ عرقيل خارج المؤسسة و التي تقدر بنسبة %50 و هو ما يقابلها 15 معلمة ،ومنه نلاحظ انا للمرأة عرقيل في اداء مهنتها أحيان تكون من الاسرة او تكون من مكان العمل او العمل بحد ذاتها وغالب يرجع لنظرة المجتمع للمرأة.

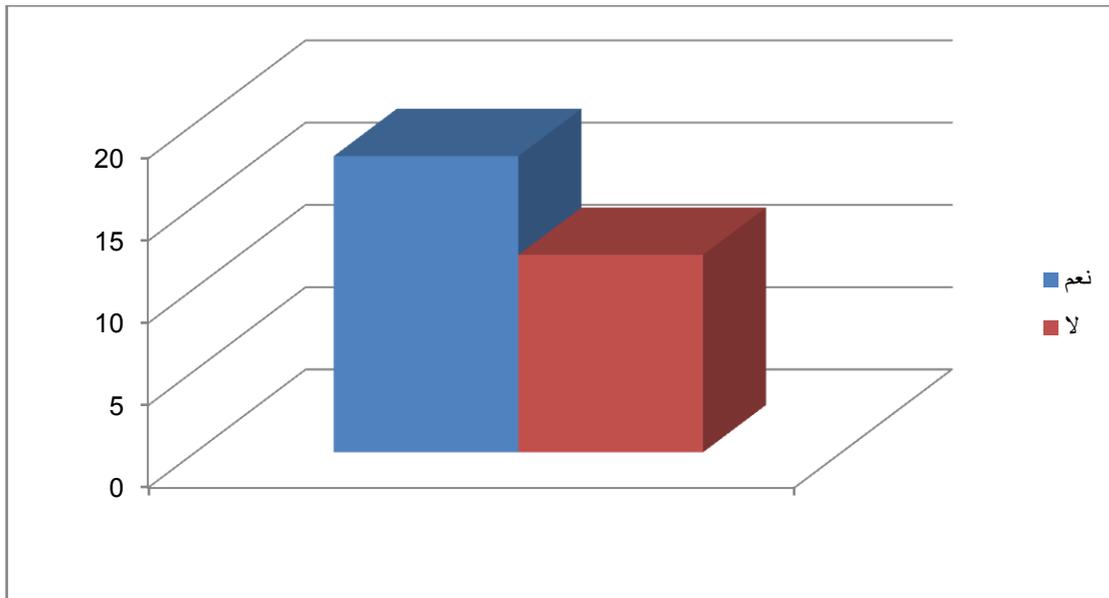


**الشكل رقم: ( 13 )** معرفة هل للمرأة العاملة صعوبات

**السؤال الثالث:** هل الساعات الإضافية تنقص من الأداء الوظيفي للأستاذ؟  
**الجدول رقم: (14)** معرفة هل العمل الإضافي ينقص من الأداء المهني.

الاحتمالات	تكرارات	التكرار النسبة المئوية
لا	12	40%
نعم	18	60%
المجموع	30	100%

من خلال بيانات الجدول رقم ( 14 ) يتضح أن أغلب المبحوثين كانت إجابتهم ب نعم و التي تقدر بنسبة 60% و هو ما يقابلها 18 معلمة ، حيث أكدت الإجابات أن الساعات الإضافية تنقص من الأداء الوظيفي ، في حين نجد أن نسبة نعم تقدر ب 40% و هو ما يقابلها 12 معلمة ، يرون عكس ذلك .

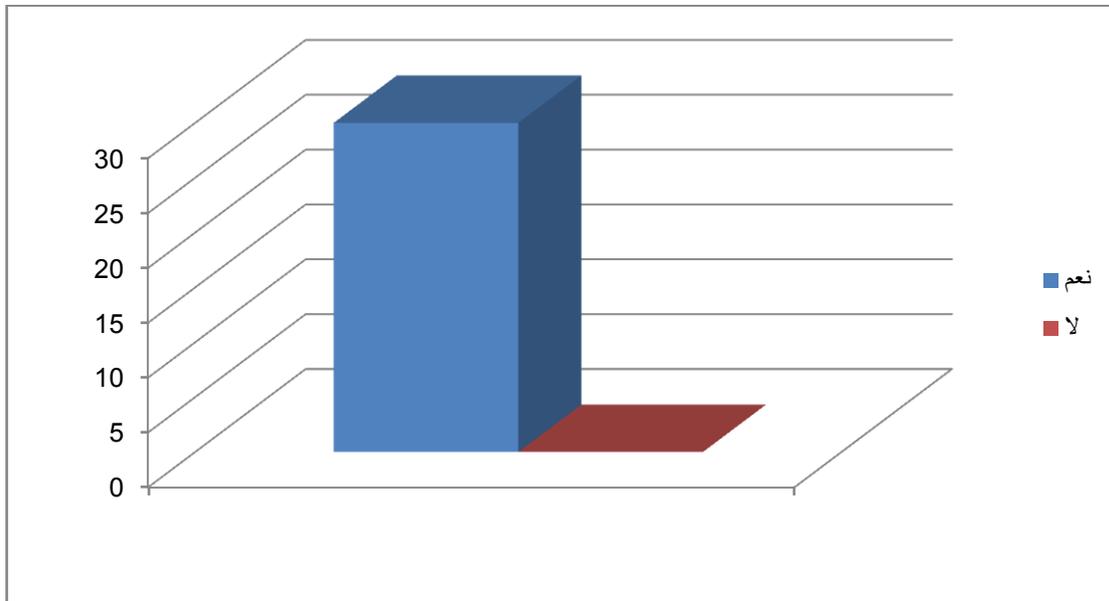


الشكل رقم: (14) معرفة هل العمل الإضافي ينقص من الأداء المهني

**السؤال الرابع:** هل الاقدمية في العمل تزيد في التحكم في الأداء المهني لدى المعلمات؟  
**الجدول رقم: ( 15 )** الاقدمية وعلاقتها بالأداء المهني.

الاحتمالات	تكرارات	التكرار النسبة المئوية
لا	00	%00
نعم	30	%100
المجموع	30	%100

من خلال بيانات الجدول رقم ( 15 ) يتضح أن أغلب المبحوثين كانت إجابتهم ب نعم و التي تقدر بنسبة 100% و هو ما يقابلها 30 معلمة ، حيث أكدت الإجابات أن الاقدمية في العمل تزيد في التحكم في الأداء المهني لدى المعلمات ، بالإضافة إلى نظرة المرأة العاملة للحياة و اتساع مداركها بحكم الخبرة و الواقع ، هذا كله يساعدها على المشاركة في رفع من الأداء المهني الذي هو له علاقة بالصلابة النفسية للمرأة العاملة.



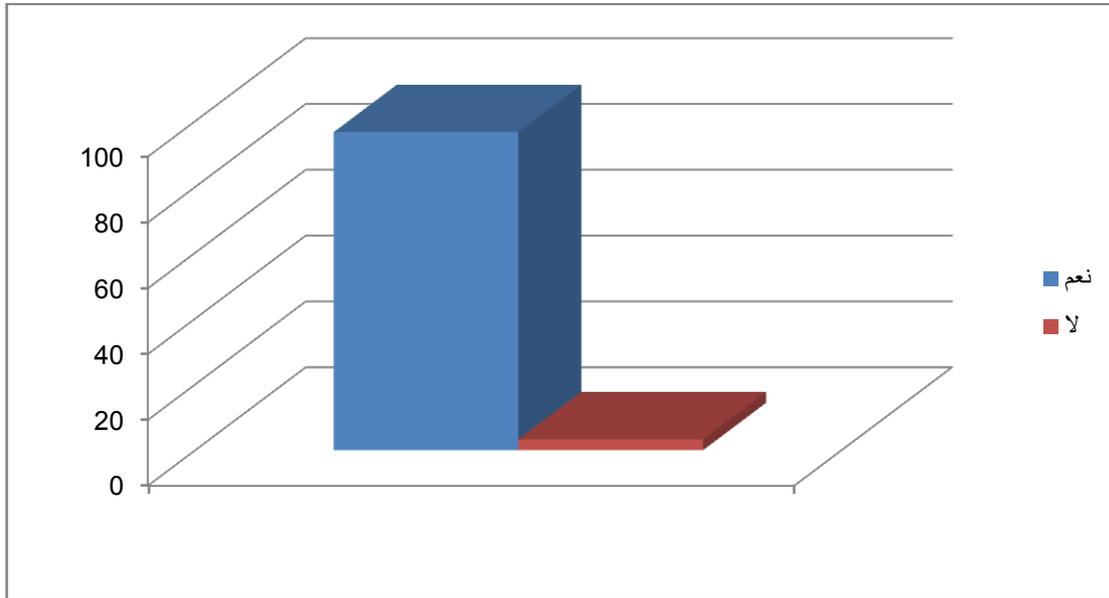
**الشكل رقم: ( 15 )** الاقدمية وعلاقتها بالأداء المهني.

**السؤال الخامس :** هل الاقدمية في العمل تزيد في الالتزام في الأداء المهني لدى المعلمات؟

**الجدول رقم: (16)** الالتزام و علاقته بالأداء المهني لدى المعلمات

الاحتمالات	تكرارات	التكرار النسبة المئوية
لا	01	3.33%
نعم	29	96.66%
المجموع	30	100%

من خلال بيانات الجدول رقم ( 15 ) يتضح أن أغلب المبحوثين كانت إجاباتهم بنعم و التي تقدر بنسبة 96.66% و هو ما يقابلها 29 معلمة ، حيث أكدت الإجابات أن الاقدمية في العمل تزيد في الالتزام في الأداء المهني لدى المعلمات، في حين نجد أن نسبة نعم تقدر بـ 40% و هو ما يقابلها 12 معلمة، يرون عكس ذلك.



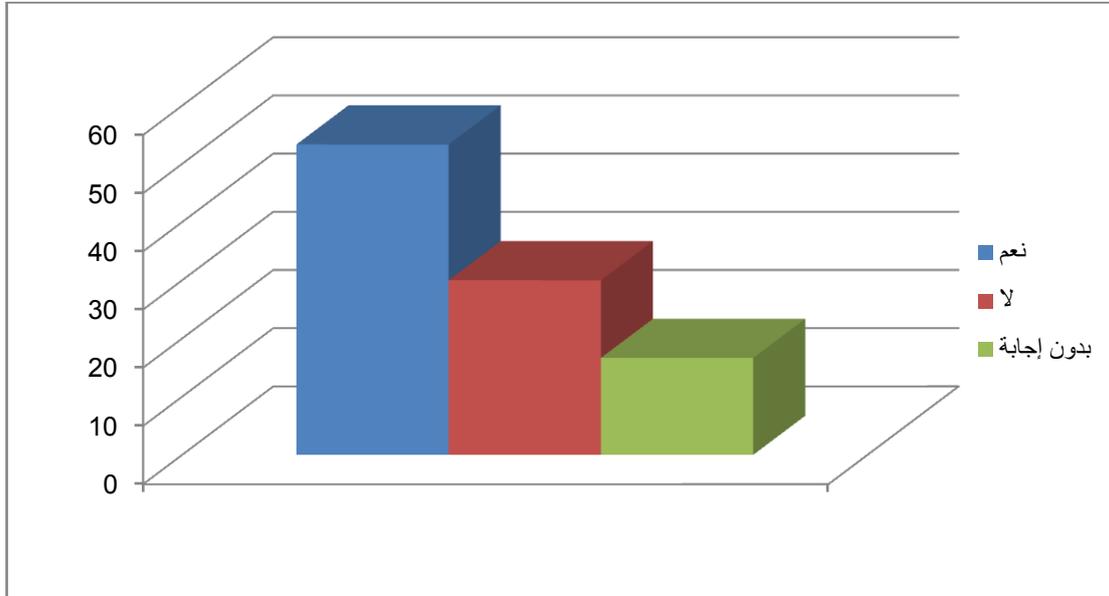
**الشكل رقم: (16)** الالتزام و علاقته بالأداء المهني لدى المعلمات

**السؤال السادس:** هل هناك تكامل بين الأداء الأسري و الوظيفي؟  
الجدول رقم : 17 هناك تكامل بين الأداء الأسري و الوظيفي

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابات
53.33 %	16	نعم
30%	09	لا
16.66%	05	بدون إجابة
100%	30	المجموع

من الجدول (17) نلاحظ ان عينة البحث وافقت على ان هناك تكامل بين الأداء الأسري و الوظيفي بنسبة % 53.33 و هناك و بنسبة % 30 من رفضت الفكرة. و هناك و بنسبة % 16.66 بدون إجابة.

تعتقد معظم نساء العينة ان هناك تكامل بين الأداء الأسري و الوظيفي و انهما يكمل بعضهما البعض ، باعتبار ان كليهما مجموعة من الأنساق و المرأة هي الشخص الوحيد التي باستطاعتها ان تقوم بهذا التكامل ، فالمرأة داخل الاسرة تعمل على ادارة بيتها كما ينبغي كذلك نجدها اذا خرجت للعمل فإنها وبفضل تفكيرها الجيد تستطيع ان تنظم وتسير عملها على اكمل وجه.



الشكل رقم : 17 هناك تكامل بين الأداء الأسري و الوظيفي

**نتائج الفرضية الثالثة:** من خلال ما تم التطرق له من بيانات سابقة في الفرضية الثالثة توجد علاقة بين الأداء المهني والصلابة النفسية تبعاً لمتغير الأقدمية .ومن خلال نتائج الجداول 12-13-14-15-16-17 يتبين لنا ان متغير الاقدمية و على ضوء الإجابات السابقة نرى ان الاقدمية في العمل تعتبر قاعدة لترفع من الأداء المهني و تزيد في الصلابة النفسية لدى المرأة العاملة.ومنه نستنتج ان الفرضية الثانية قد تحققت.

### عرض وتحليل نتائج الدراسة:

من خلال الإجابات التي تحصلنا عليها عن طريق الاستمارة ،توصلنا إلى النتائج التالية:

**البيانات العامة:**لقد كانت العينة مأخوذة من النساء العاملات في المؤسسات التربوية باعتبار ان هذه الفئة يمكن ملاحظة متغير الصلابة النفسية و متغير الاداء المهني. ووجدنا من خلال دراستنا ان سن المبحوثات كان يتراوح 25-35سنة اي ما يعادل نسبة 50 %،وهذا نتيجة مواصلة الكثير من النساء لدراستهم العليا ،كما ان هناك تقارب في السن مع أزواجهن وذلك من اجل التقارب والتفاهم والانسجام بين الزوجين ،كما لاحظنا من خلال الدراسة ان معظم أفراد العينة مرتبطين بأزواج موظفين وهذا راجع إلى حاجة كل أسرة لتأمين مدخول إضافي وفيما يلي عرض بعض النتائج التي تحصلنا عليها في الجداول:

1. مدة زواج المبحوثات لا تفوق خمس سنوات
2. عدد أولادهم قليل فهم يكتفون بطفل او طفلين فقط
3. معظم أفراد العينة لديهم سكن خاص لتفادي المشاكل
4. عدد ساعات العمل متوسط لا تفوق ثلاثين ساعة مع خبرة لا تتعدى عشرة سنوات .

## استنتاج عام:

من خلال ما تم التطرق له من بيانات الدراسة السابقة ككل تبين ان فرضيات الدراسة تحققت وانه مهما تعددت ادوار المرأة فهذا لا يحدث خلل في النسق الأسري باعتبار أن المرأة هي نصف المجتمع، فالمرأة عموما تبحث عن الأمان وهذا المفهوم إذا شعرت بوجوده لدى شريك حياتها فإنها ستكون في منتهى العطاء ولا تدخر خيرا عليه لأنها في عصر كثرت فيه المشاكل وتوتر العلاقات بين الزوجين بسبب العمل ويسبب الماديات.

وما يمكن استنتاجه من تصفح نتائج هذا الاستبيان أن المرأة العاملة

تتأثر بالمتغيرات السن و طبيعة العمل و الاقدمية ، و من نتائج التي تحصلنا عليها ومنه يتبين لن هذه المتغيرات تزيد في الخبرة و القدرة على الالتزام و التحكم في الأداء الوظيفي و كم تؤكد بعض الدراسات ان السن ينتج عنه الارتقاء في الدرجات من رئيسي إلى أستاذ مكون و هذ دليل على الرفع من الأداء المهني للمعلمات .

وقد توصلنا إلى استنتاجات عامة أهمها :

- طبيعة العمل هو عامل مساعد في رفع مستوى الأداء لدى المعلمات .
- الاقدمية و المعرفية وسيلة لربط علاقات أكثر متانة بين المعلمات و الأداء المهني.

في ضوء هذه النتائج والاستنتاجات نجد بأن كل الفرضيات الجزئية قد تحققت و أيضا الفرضية العامة قد تحققت.

## الاقتراحات :

- إن هذه الدراسة المتواضعة ما هي إلا محاولة بسيطة محصورة في حدود  
الإمكانيات المتوفرة لدينا ,ورغم ذلك نأمل أن نكون قد وفقنا في إعطاء نبذة شاملة ،  
بناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، سنحاول تقديم توجيهات خاصة يستفيد  
منها المعلمات والجهات الوصية بشؤون نساء التربية والتعليم، على النحو التالي:
1. توعية و تحسيس المعلمات والقائمين على الأداء المهني بضرورة الاهتمام بالدورات  
التكوينية و الندوات الخاصة ، خصوصا مع ارتفاع مستوياته وتعدد مصادره  
ومسبباته، وخاصة ونحن نعيش في عصر العولمة القيام بمراجعة دورية وتقييم  
مستمر للمؤهل العلمي عن طريق الكشف عن مستويات العلمي، وتشخيص  
المعلومات على المستويات مختلفة والبحث في العوامل المتسببة في إحداث النقص  
المعرفي.
  2. ضرورة مراجعة المعلمات الذين لهم خبرة ميدانية و معرفية و الاستفادة من هذه  
الخبرة.
  3. وجب على الأستاذ الابتعاد عن الطرق التقليدية (الكلاسيكية) خلال العمل، ومحاولة مواكبة  
كل ما هو عصري وجديد في عملية التعليم (التدريس ، ) وذلك من خلال الاطلاع على  
نتائج البحوث الميدانية في هذا المجال والدراسات المتعلقة بهذا المجال..
  4. يجب أن يأخذ بالحسبان حقيقة أن المعلمة ذو مؤهلات أعلى وخبرة أكثر يكون  
الأداء المهني عندهم مرتفع.
  5. تخصيص دورات تكوينية و تدريبية متواصلة و منتظمة للمعلمات .

## خاتمة:

لقد حاولنا في بحثنا هذا أبراز العلاقة بين الصلابة و الأداء المهني هي مصطلحات تقتزل ضمنه مفهوم الاقدمية أو طبيعة أو قدرة الملاحظة، وعادة نكتسبه المرأة العاملة من خلال المشاركة في عمل معين أو دورات تكوينية، وغالبا ما يؤدي تكرار هذا العمل أو الحدث إلى تعميق هذه الخبرة وإكسابها عمقا أكبر وعفوية أكبر. لذلك تترافق كلمة الأداء المهني غالبا مع كلمة تجربة . تترافق كلمة الاقدمية المهنية أيضا بشكل خاص مع طبيعة العمل أي معرفة كيفية عمل شيء ما وليس مجرد معرفة خبرية (قولية) فالخبرة المهنية هي معرفة تجريبية أو معرفة بعدية. والخبرة المهنية أيضا هي حصيلة ما نكتسبه المرأة العاملة من التجارب العملية نتيجة مواقف و إجراءات و مشاكل و أخطاء و حلول و معرفة تامة بالأمر الصحيحة و هي الثروة المعرفية المتراكمة و المتنامية يوما بعد يوم القائمة على أصول صحيحة و سليمة.

فتحصلنا على نتائج جد مهمة و جوهرية يجب إتباعها و الالتزام بها للوصول إلى ابعاد قدر ممكن من تحقيق الأهداف السامية التي تسعى هذه المادة لتحقيقها , ومن بين هذه النتائج , ضرورة الاقدمية و السن و طبيعة العمل للمرأة العاملة أو إلزامهم بالتكوين المعمق الخاص بطريقة سير الأداء الوظيفي , كما توصلنا من خلال الدراسة الميدانية أن اغلب المعلمات يعتبرون الصلابة النفسية و المؤهل العلمي أدوات تساعد على الأداء المهني و تحسين المهارات العملية .

في الأخير نأمل أن تؤخذ هذه النتائج بعين الاعتبار من طرف الجهات المختصة عليها تساهم وبقدر بسيط في الرقي بهاته المادة وتطويرها. بعون الله وبحمده أتمننا هذا البحث المتواضع تواضع الإمكانيات والوقت المسخر لنا لإنجازه , أملنا في ذلك أن نكون قد وفقنا إلى حد بعيد فيما نصبوا إليه.