



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة زيان عاشور الجلفة

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

العنوان

الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة و تأثيرها على أدائها الوظيفي

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في العلوم الاجتماعية

تخصص: علم اجتماع تنظيم و عمل

تحت إشراف

د. لكحل خيرة

من إعداد

- بن العمراني أسماء

- بن العمراني آية

الموسم الجامعي: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الْعَزِيزِ الْحَمِيمِ

شكر

أولا الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه الحمد لله على الأرض ، أحمد الله العظيم على منحي نعمة الصبر والقوة لإتمام هذا العمل ، وأسأل الله أن يجعله صدقة جارية وعمل ينتفع به

ثانيا : شكرا جزيلا للأستاذة المشرفة خيرة لكل على قبولها الاشراف معنا و على اهتمامها وتبوعها والتي تعبت معنا وبذلك كل الجهود وتحملت قلة علمنا وفهمنا الى أن أوصلتنا الى النهاية ، الشكر الخالص متبوع الى أعضاء اللجنة يليه شكر صادق الى امناء التي كانت معنا في هذا العمل أكثر منا ، شكرا لكل الدكاترة الرائعين الذين وافقوا مسيرتنا في الجامعة واستبقينا من معرفتهم بالحياة الكثير ، ولعل هذا المقام لا يسعنا ان نذكر صنيع أساتذتنا بجامعة الجلفة ولكن اذا اخفق القلم سيفلح الدعاء لهم .

اللهم اجزي عندي كل من سهل لي صعبا ويسر لي محسرا وفتح لي بابا اللهم اجزه عندي كل الخير واجعله في ميزان حسناته ، اللهم اجزي كل من كان لي أملا في لحظة ينس من اتمام هذه المذكرة . آمين .

إهداء

الى أكبر منارة تضيئ دربي ودرب كل من صادفها في الحياة. أمي

الى أعظم دكتورة في كل المجالات تركية حاجي

الى الفنانة التي أهتمني أنا وكل من يعرفها أمي حاجي تركية

لعل الله يبلغنا أن نهديك تاجا في الجنة فلو نهديك كل الدنيا لن نوفيك حقك .

الصفحة	العنوان
	الشكر.
	الاهداء.
	الفهرس.
أ	المقدمة.
الفصل التمهيدي: الأطار المنهجي للدراسة.	
03	1- الاشكالية
03	2- الفرضيات
03	الفرضية العامة
03	الفرضيات الجزئية
04	3- تحديد المفاهيم
06	4- أسباب اختيار الموضوع
07	5- أهداف الموضوع
08	6- أهمية الدراسة
08	7- صعوبات البحث .
09	8- المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات
10	9- الطرق الاحصائية المستخدمة.
10	10- العينة وكيفية اختيارها
11	11- المجال المكاني
11	12- المجال الزماني .
12	13- الدراسات السابقة
16	خلاصة الفصل
الفصل الثاني : المرأة والتغير الاجتماعي	
18	تمهيد
19	1 - المرأة قبل التغير الاجتماعي
19	1-1 المرأة والأسرة الممتدة
20	1-2 مكانة المرأة قبل التغير الاجتماعي

21	2- المرأة بعد التغيير الاجتماعي
22	1-2 المرأة والأسرة النواة
23	2-2 مكانة المرأة بعد التغيير الاجتماعي
24	3- السيرورة التاريخية لعمل المرأة
26	4- دوافع خروج المرأة للعمل.
28	5- اهم النظريات المفصلة لعمل المرأة
29	1-5 النظرية الماركسية
29	2-5 النظرية الوظيفية
30	1-2-5 الوظيفية المطلقة
30	2-2-5 الوظيفية النسبية .
31	3-2-5 البنائية الوظيفية
32	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الأداء الوظيفي	
34	تمهيد
35	1- مفهوم الأداء الوظيفي
39	2- نظريات الأداء الوظيفي
39	1-2 نظرية الادارة العلمية " لفريدريك تايلور
41	2-2 النظرية البروقراطية " لماكس فيبر "
42	3-2 نظرية العلاقات الانسانية " التون مايو
43	4-2 نظرية المعوقات الوظيفية " روبرت ميرتون
44	5-2 نظرية النسق الطبيعي " الفن جولدنر
47	3- خصائص الأداء الوظيفي
47	4- أبعاد الأداء الوظيفي
50	5- الأداء الوظيفي عند المرأة العاملة
59	خلاصة الفصل
الفصل الرابع : الجانب الميداني للدراسة.	
61	مقدمة
62	1- بناء أداة الدراسة

62	2- تحليل البيانات العامة
67	3- تحليل بيانات الفرضية الأولى وتفسيرها
72	4- تحليل بيانات الفرضية الثانية وتفسيرها
77	5- مناقشة الفرضيات
80	5 - استنتاج عام
80	6 - خلاصة
82	قائمة المصادر والمراجع
86	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	رقم الجدول
63	الجدول رقم 01
64	الجدول رقم 02
64	الجدول رقم 03
64	الجدول رقم 04
65	الجدول رقم 05
66	الجدول رقم 06
66	الجدول رقم 07
67	الجدول رقم 08
68	الجدول رقم 09
68	الجدول رقم 10
69	الجدول رقم 11
70	الجدول رقم 12
71	الجدول رقم 13
71	الجدول رقم 14
72	الجدول رقم 15
73	الجدول رقم 16
73	الجدول رقم 17
74	الجدول رقم 18
75	الجدول رقم 19
75	الجدول رقم 20

مقدمة

مقدمة:

مع التغيرات التي جرت على كل مناحي الحياة ومع العولمة وسواد المفاهيم الاقتصادية وانفتاح العالم على مفاهيم جديدة وشيوع فكرة الاستقلالية أصبحت المرأة متطلعة الى تحقيق ذاتها والاستقلالية المادية هي الاخرى فخرج لتلقي شتى انواع لعلوم ومن ثم التدرج في سلم الوظائف لتتقلد المناصب العليا في الكثير من المجالات وصار طموحها لا يتوقف عند تكوين اسرة وتربية اولاد انما يتجاوز ذلك للسعي خلف تحقيق ذاتها ومكانة اجتماعية واقتصادية قوية لكن الامر لم يسر معها بنفس الطريقة التي سار بها مع الرجل وذلك كونها هي عماد البيت والراعية الاولى للأولاد والشؤون الاسرية رغم التغيرات التي حصلت وقد تحصل على المجتمعات فخرجها الى العمل وتقلدها مكانات مهنية لم ينفي أدوارها كأم وزوجة ومدبرة للشؤون الاسرية وهذا ما جعلها تواجه صعوبات شتى بسبب تعدد ادوارها والتزاماتها وجعلها تواجه شتات في كينونتها وما الذي يتوجب عليها فعله ،للتوفيق بين الأسرة والمكانة المهنية وقد اخترت في بحثي ان اتناول جانبين يؤثران على أداء المرأة الوظيفي بشكل ملحوظ الجانب الاول هو السكن والاستقلالية في السكن التي لها أثر ايجابي في اداء المرأة الوظيفي والجانب الثاني وهو تعدد الادوار وصراع الادوار عند المرأة وتأثيره السلبي على اداءها الوظيفي .

وأشير في الأخير ام هذا الموضوع يكتسي اهمية كبيرة ، ويتناول احد اهم النقاط التي يجب ان يهتم بها الباحثون ،ألا وهي المرأة العاملة وكل ما يؤثر على مردوديتها في العمل، فمؤسساتنا مطالبة أكثر من أي وقت مضى بأن تثبت جدارتها في الاهتمام بالمرأة العاملة لأنها أصبحت أحد أهم العناصر للمؤسسات ككل .

الفصل التمهيدي

الاطار المنهجي للدراسة

- 1- الاشكالية.
 - 2- الفرضيات
الفرضية العامة.
الفرضيات الجزئية.
 - 3- تحديد المفاهيم .
 - 4- أسباب اختيار الموضوع.
 - 5- أهداف الموضوع.
 - 6- أهمية الدراسة
 - 7- صعوبات البحث.
 - 8- المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات .
 - 9- الطرق الاحصائية المستخدمة .
 - 10- العينة وكيفية اختيارها.
 - 11- المجال المكاني .
 - 12- المجال الزمني .
 - 13- الدراسات السابقة .
- خلاصة الفصل.

1- الإشكالية: تمر المجتمعات في ديناميكتها بتغيرات كبيرة على كل المستويات وذلك منذ أن عرف البشر الاجتماع من مجتمعات بدائية الى متحضرة الى التسارع في التحضر حتى توصل مجتمع اليوم الى تغير كبير مس كل الانساق وكل القطاعات بدءا من الاسرة وصولا الى الدولة حيث صبغ العالم بصبغة مادية عالمية موحدة مما زاد في طلبات الافراد وعدم اكتفائهم دوما وطموحهم تطلعهم للمزيد وهنا بدأ خروج المرأة للعمل بعدما كانت مسؤوليتها تقتصر على رعاية الشؤون الداخلية للبيت وتربية ابنائها وكان الرجل هو المسؤول الوحيد عن المصاريف ، ومع التسارع والتغيرات بدأت المرأة الخروج من البيت بحثا عن الاستقلالية المادية والمكانة الاجتماعية والحصول على العمل والوظيفة شيئا فشيئا حتى اصبحت تزاوم الرجل في كل المجالات فأصبحت المعلمة والطبيبة والسائقة وغيرها ، وهنا بدأ تداخل المهام واختلاطها وبدأت التحديات في مواجهة المرأة بيت متطلبات البيت والاولاد والزوج ومن جانب آخر متطلبات العمل والمهنة بدوام وقانون والتزام وضرورة الاداء والعطاء فتكون لزاما على المرأة وضع خطط واستراتيجيات للحفاظ على بيتها ومسؤولياتها والحفاظ على موقعها في عملها فإذا كانت المرأة تريد اداء كاملا في عملها او أداء متكامل في بيتها فهذا لا بد له من استراتيجية خاصة ومن هنا نطرح السؤال التالي : كيف تأثر الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة على أدائها الوظيفي ؟ وما هو أثر السكن المستقل على ادائها الوظيفي وكيف يؤثر تعدد الادوار على أدائها الوظيفي؟

2-الفرضيات

الفرضية العامة:

تأثر الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة على أدائها الوظيفي .

الفرضيات الجزئية:

1/الاستقلالية في السكن للمرأة العاملة تؤدي الى زيادة الأداء الوظيفي .

2/تعدد الأدوار للمرأة العاملة يؤثر سلبا على أدائها الوظيفي.

3.تحديد المفاهيم :

أ/الدور:

الدور في اللغة: مادة (د.و.ر) والدور الطبقة من الشيء المدار بعضه فوق بعض وهو أيضا النوبة.

الدور في الاصطلاح: هو مجموعة من الأنماط المرتبطة أو الأطر السلوكية التي تحقق ما هو متوقع في مواقف معينة، وتترتب على الأدوار امكانية التنبؤ بسلوك الفرد في المواقف المختلفة. ويمثل الدور نوعا من الممارسات السلوكية المتميزة، التي ترتبط بموقع اجتماعي معين والتي تتسم نسبيا بالاستمرار والثبات.

التعريف السيكولوجي للدور: الدور هو ما يقوم به الفرد من أعمال تربطه بوضعه أو مركزه الاجتماعي، ويمثل الدور الجانب الديناميكي للمركز، ويعني أيضا سلوك الانسان في موقف جماعي.

التعريف الاجرائي للدور: في هذه الدراسة نقصد به مجموعة الالتزامات، والواجبات المختلفة ، التي تقع على عاتق المرأة اتجاه الاولاد ،والزوج ،والوظيفة المهنية كأم مسؤولة عن رعاية الأولاد ،وزوجة مسؤولة عن تلبية حاجات الزوج ،وامرأة لها واجبات منزلية من تنظيف وطبخ، وعاملة مهنية بالتزامات مهنية ودوام وأجر .

ب/ تعدد الأدوار :

تعدد الأدوار في الاصطلاح: مجموعة الأدوار المتصلة بالمكانات المختلفة التي يشغلها أحد الافراد في فترة ما ،وهو على العموم الموقف الذي يكون فيه للشخص الواحد أكثر من دور واحد مرتبط به .

التعريف الاجرائي لتعدد الأدوار: ونقصد به في موضوعنا الواجبات والالتزامات العديدة وذات الطابع المختلف التي تقع على عاتق المرأة العاملة والمتزوجة، والتي تجد هذه الاخيرة الصعوبة في اتمامها واتقانها ،او حتى القيام بها والتوفيق بينها دون عراقيل، وهذا بسبب مكانات المرأة المختلفة التي تضطرها للقيام بأدوار متعددة لا تستطيع التنازل على احداها ،فهي الزوجة التي عليها الاعتناء بزوجها وتلبية احتياجاته، وهي الام التي يلزمها تربية اولادها ورعايتهم ،وهي ربة المنزل التي عليها الطبخ والتنظيف وما الى ذلك في منزلها، وكذلك هي الموظف والعامل المهني الذي يلزمه القيام بعمله في المؤسسة بالشكل الصحيح.

ج/ المرأة العاملة:

مفهومها: هي المرأة التي تعمل خارج المنزل لقاء الحصول على أجر مادي، مقابل ما تقوم به في مؤسسة ما .

المفهوم الاجرائي للمرأة العاملة: فنقصد بها كل امرأة لها عمل خارج المنزل ،بدوام وأجرة باختلاف نوع العمل وماهيته ،سواء كانت موظفة في شركة او عاملة بأجر يومي .

د/ الاستقلالية في السكن:

مفهوم الاستقلالية: يتمثل مفهوم الاستقلالية بشكل عام في الحرية والقدرة على التفكير والتصرف فيما يريده الشخص، دون أن يكون مقيدا ، وبمعنى اخر هي التحرر والتمكين في نفس الوقت .

مفهوم الاستقلالية في السكن: وهو انفراد المرء بخروجه من بيت العائلة أو الاسرة ، والحصول على بيت او منزل خاص له ،وهذا ما يمنحه هامشا اكبر من الحرية ، فيكون هو المسؤول الوحيد عن بيته ومقتنياته ويتخلص من التبعية .

المفهوم الاجرائي للاستقلالية في السكن: ونقصد به في موضوعنا حصول المرأة على مسكنها الخاص ،اي الذي تقيم به هي وزوجها فقط وأبنائها ان وجدوا، منفصلة عن أهل زوجها وأبواه

،وهذا ما يعطيها مساحة من الحرية في التصرف، وتكون مسؤوله عن تسيير البيت وشؤونه كليا. .

ه/الأداء الوظيفي:

مفهوم الأداء الوظيفي: يعد الأداء الوظيفي احدى الركائز التي يستند اليها في تحديد المسار الوظيفي للموظف ،ومدى انسجامه مع العمل، وحاجته للتطوير أو قصوره في أداء واجبات وظيفته،فهو أداة اصلاح وتطوير ،حيث أن الاداء الوظيفي لكل موظف يقاس بمدى الاجتهاد والمثابرة ، ومدى المهارة التي يملكها كل موظف .

واجمالا يمكننا تعريف الاداء الوظيفي على أنه أفعال وسلوكيات الفرد داخل المهنة ،ومساهمتها في تحقيق أهداف المنظمة.

التعريف الاجرائي للأداء الوظيفي: ونقصد به فعالية المرأة التي تعني قدرتها وقابليتها على إنجاز اهداف المنصب، وكيفية ادائها لعملها، ومستوى التحصيل والانتاجية ،ومقدار مشاركتها في تحقيق أهداف شركتها ،ومدى كفاءتها في استخدام الموارد المتاحة لها ،والوجه والصورة التي تقوم بها بعملها كمورد بشري عليه مجموعة من الواجبات وله مهمات .

4أسباب اختيار الموضوع

إن لأي باحث أسباب ودوافع أدت به لاختيار موضوع بحثه دون غيره من المواضيع، فلا بد للباحث أن يكون قد أحب الموضوع، ونال اعجابه وانجذب اليه واقتنع به، فمن الضروري أن يكون الباحث مقتنعا بموضوعه لكي يستطيع الدفاع على افكاره ،والمواصلة فيه حتى ينجزه بطريقة حسنة، ومن الاسباب التي دفعتني لاختيار هذا الموضوع :

أ/ الاسباب الذاتية:

كوني امرأة لديها أهداف وطموحات، ومقبلة على الحياة المهنية، وفي مجتمع تعاني فيه النساء العاملات من العديد من المشاكل ، وكذا ما يشاع من أفكار حول عدم كفاءة النساء في العمل مقارنة بالرجال ، وعدم قدرتهن على تحقيق اهدافهم المهنية ، والاحكام التي تطلق على المرأة العاملة وخاصة المتزوجة بأنها يجب أن تضحي بإحدى الدورين لتستطيع المواصلة مع الاخر، أي أن تضحي بزواجها وأولادها لتستطيع تحقيق الفعالية والانجاز في عملها، أو العكس أن تتنازل على الحياة المهنية لكي تختصر صورتها الشخصية على كونها ربة منزل ليس أكثر، تعتنى بشؤون الزوج والاولاد والبيت دون نقصان ، فقررت أن ادرس مدى تأثير الظروف الاجتماعية على الاداء الوظيفي للمرأة .

ب/ الأسباب الموضوعية

قناعتنا بأهمية الموضوع الذي يدرس مدى كفاءة المرأة ، والعمل تحت تأثير تعدد ادوارها في حياتها، وكثرة التزامها، خصوصا مع زيادة نزعة الاستقلالية المادية لدى المرأة، وتزايد النساء الطموحات في مجتمعنا اللاتي يحتجن الى بحوث من هذا القبيل، تزيد من وعيهن وتوسع مداركهن ، ورغم أن هناك الكثير من الدراسات المشابهة لهذه الدراسة ولكن ما يميز دراستنا هو المجال الجغرافي والزاوية التي سنتطرق اليها ونطرحها في دراستنا ، والتي تلفت النظر الى صعوبات المرأة ونتائج ومردوديتها على العمل.

5. أهداف الموضوع

يسعى كل باحث من خلال عمله الى الوصول الى هدف معين ،أي أن لكل موضوع بحث هدف أو مجموعة من الاهداف ، وذلك هو دافع الباحث اللي يجعله يتخطى كل الصعوبات من أجل الوصول اليه ، وقد سعينا نحن بدورنا من خلال هذا البحث الى الوصول لنوعين من الاهداف اولها الاهداف على الصعيد الذاتي وتتمثل في :

اولا الحصول على شهادة الماستر من خلال هذا العمل الذي اريد أن اثبت من خلاله كفاءتي لنيل هذه الشهادة .

ثانيا تقديم عمل يكون حوصلة تجمع كل ما تعلمته خلال مسيرتي في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل تحديدا ،سواء من الجانب المنهجي أو المعرفي ، و ثالثا ان هذا العمل اختبار يبين مدى تأثير مكتسباتي في هذا التخصص على طريقة تفكيري وتحليلي للمواضيع .

أما على الصعيد العلمي ، فنسعى الى معرفة واكتشاف مدى تأثير الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة على ادائها الوظيفي ، ومحاولة معرفة الصعوبات التي تواجه المرأة في عملها بسبب كثرة التزاماتها، ونقوم بتدعيم دراستنا هذه بجانب ميداني تطبيقي يعزز هذا البحث بحقائق واقعية من الميدان تساعدنا في معرفة الحقائق المخفية والشائعات المغلوطة واعتبارها دراسة علمية جادة مدعمة بوسائل وآليات موضوعية.

6. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في طبيعة الموضوع المدروس واحتوائه على متغيرات جد مهمة ، والذي نرى فيه أن فئة النساء العاملات في المجتمع بحاجة الى مثل هذه الدراسات التي تلفت أوجه الرأي العام الى حالتها ، وهدم الافكار السابقة المغلوطة عن هذا الموضوع .

7 صعوبات البحث:

ان كل باحث يمر بمجموعة من الصعوبات والعراقيل خلال سيره في بحثه ، سواء على الجانب المنهجي أو التطبيقي ، ومن بين الصعوبات التي واجهتنا هي :

قلة الكتب والمصادر التي تتحدث عن المرأة في ميدان العمل ، وادائها المهني بطريقة واضحة وعلمية والانتاجية لديها ، كما عدم التأكد من مصداقية الاجابات من خلال تحفظ بعض النساء في الاستثمارات من قبل النساء العاملات ، وصعوبة توزيع الاستثمارات وجمعها في الوقت المناسب .

8. المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات:

8-1: المنهج المستخدم: يعتبر المنهج مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم إلى الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة لاكتشاف حقيقة كل الفروض ، وذلك لمعرفة العلاقة بين أبعاد الدراسة ، ويعرف بأنه "الأسلوب أو الطريقة أو الوسيلة التي يستعملها الباحث لهدف الوصول إلى المعلومات التي يريد الحصول عليها بطرق علمية وموضوعية ومناسبة".

وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي التحليلي، "يعد المنهج الوصفي من بين المناهج العلمية الأكثر شيوعا واستخداما في العلوم الانسانية ، لصعوبة استخدام المنهج التجريبي في هذه العلوم ، ولما له من أهمية كبيرة في مسايرة مختلف التغيرات والتطورات في تعاقباتها وتنقلاتها الزمكانية، من خلال استخدامه في الدراسات المقارنة في مجال العلوم السياسية ، على غرار المنهج المقارن ، وقياسه لاتجاهات الرأي العام على غرار المنهج الاحصائي، مما يوحي لنا بوجود نوع من التكامل الربوع المنهجي المتألف من المنهج التاريخي ، والمنهج المقارن ، والمنهج الاحصائي ، والمنهج الوصفي ، ولهذا يسمى المنهج الوصفي في بعض الأدبيات المنهجية بالمنهج التتابعي المقارن"¹

ويهتم المنهج الوصفي التحليلي بدقة ذكر الخصائص والمميزات للشيء الموصوف ، معبرا عنها بصورة كمية وكيفية ، ويعرف أيضا على أنه "طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي ، للوصول الى أغراض محددة لوضعية اجتماعية معينة ، أو هو طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق معلومات مقننة ، عن المشكلة المراد تحليلها وإخضاعها لدراسة دقيقة".

¹ لكل خيرة واقع اساليب التنشئة الاجتماعية للأسرة الجزائرية في ظل التغيير الاجتماعي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، مدرسة الدكتوراه، شعبة تنظيمات وديناميكات اجتماعية، جامعة الجزائر -2- ص17

يستخدم هذا المنهج فيصف الظاهرة المراد دراستها والتعبير عنها، سواء كميًا أو كفيًا، وتجميع المعطيات التي تساهم في ذلك، مع إبراز مختلف خصائصها، وتوضيح ارتباطها، وتحليل وتفسير أسبابها بشكل منظم، لغرض الوصول إلى استنتاجات في فهم الواقع وتحقيق أهداف الدراسة، والتأكد من نفي أو اثبات الفرضيات.

9- الطرق الإحصائية المستخدمة : قمنا بالاستعانة بالمنهج الإحصائي، نظرا لأهميته البالغة في بحثنا، يهدف في الأساس إلى قياس الظاهرة موضوع الدراسة، وذلك من خلال قياس تكرارات إجابات المبحوثين، وجدولتها، وقراءتها قراءة إحصائية، فقد ساعدنا هذا المنهج في جمع البيانات الكمية حول موضوع الدراسة، و وصف أفراد العينة والظاهرة المتغيرة، وتحديد تكراراتها، وأهميتها من خلال جمع الملاحظات حولها، للتعبير عنها وترجمتها إلى أرقام، وذلك حتى تقترب من الموضوعية والدقة، والوصول إلى نتائج علمية من خلال التعامل مع الأرقام والنسب، وتفادي الأحكام الذاتية.²

10- العينة وكيفية اختيارها:

يعتبر اختيار العينة من أصعب وأهم مراحل البحث العلمي، وهي الطريقة و الاداة التي يمكن من خلالها الحصول على البيانات والمعلومات على الظاهرة موضوع الدراسة.

وتكمن أهمية العينة في كونها الوحدة الإحصائية للمجتمع الأصلي، الذي يتمتع بأفراد يتشابهون في الخصائص والظروف المشتركة بينهم، ويتم الحصول عليها بطرق مختلفة تبعا لطبيعة الموضوع ونوعية الدراسة.³

وهي مجموعة من المشاهدات المأخوذة من مجتمع، ويفترض أن تكون الإحصائيات التي تتصف بها هذه المشاهدات ممثلة لمعالم المشاهدات في المجتمع الأصلي.⁴

² لكل خيرة، واقع أساليب التنشئة الاجتماعية للأسرة الجزائرية في ظل التغير الاجتماعي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، شعبة تنظيمات وديناميكات اجتماعية، جامعة الجزائر 2، ص 18

³ عبد الله عبد المجيد عبد الرحمان، منابع وطرق البحث العلمي، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية، بدون طبعة، مصر، 2002، ص 383.

فالعينة هي تلك المجموعة من العناصر او الوحدات التي يتم استخراجها من مجتمع البحث ، ويجري عليها الاختبار⁵.

وقد قمنا باختيار عينة عشوائية بسيطة ، بحيث يتميز هذا النوع من العينات بسهولة في استخراجها ، وتمثلت العينة في 40 امرأة عاملة من مختلف الاعمار .

11.المجال المكاني: لكل بحث إطار مكاني تتوفر فيه الشروط المناسبة لأفراد العينة ، وقد قمنا بهذا البحث في بلدية الجلفة ، التي تقع في قلب الهضاب العليا السهبية ، وتقع على بعد 300 كلم من الجزائر العاصمة ، تبلغ مساحة المدينة 54930 كلم مربع ، وتحتل مدينة الجلفة 1.36 % من المساحة الكلية للوطن ، ويقطن بالمدينة ما يزيد عن 962.504 ساكنا مع تزايد مستمر ، بتوزع سكاني يقدر ب 290 نسمة في كلم.

والولاية في عمومها تقع في منطقة الهضاب العليا جنوب جبال الاطلس التلي، يحدها من الشمال ولايتا المدية وتيسمسيلت ، ومن الجنوب ورقلة، وغرداية ، أما من الشرق يحدها ولايتا بسكرة والمسيلة ، ومن الغرب ولايتا الأغواط وتيارت، وتنقسم إلى 12 دائرة و 36 بلدية ، وقد تم اعتمادها كولاية رسميا سنة 1974.⁶

12.المجال الزمني:

مرحلة التحضير للنزول إلى الميدان، وفيها قمنا باختيار الأداة المناسبة لهذا البحث، وذلك بغرض جمع أكثر عدد ممكن من المعلومات من اكبر عدد ممكن من المبحوثين ، وقد نزلنا بالاستمارة التجريبية في فترة (5-6) ماي ، أما الاستمارة الاساسية فقد كانت في فترة (14-18-20) ماي 2024.

⁴ فوزي عبد الخالق ، علي احسان شوكت ، طرق البحث العلمي المفاهيم والمنهجيات وتقارير نهائية، الكاتب العربي الحديث ، بدون طبعة ، عمان الاردن ، 2007، ص 157.

⁵ سعيد سبعون ، الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والبحوث الجامعية في علم الاجتماع ، دار القصة للنشر ، الجزائر ، 2006، ص 301.

⁶ مجلة الجلفة ، حاضنة الثقافة الأصلية ، مديرية النشر ، مديرية الثقافة لولاية الجلفة ، ص 5

13. الدراسات السابقة: حتى تكون للبحث قيمته العلمية ،ينبغي أن يكون صاحبه ملما ببعض الأبحاث التي لها صلة ببحثه، وتعتبر الدراسات السابقة الأرضية والمرتكز الذي تنطلق منه الدراسة ،حيث أن كل دراسة تكمل الأخرى، ولقد حاولنا قدر المستطاع الاطلاع على الدراسات التي تتقاطع مع اهداف دراستنا أو تمس جزءا منها.

الدراسة الأجنبية:

دراسة البروفيسور روم 2001:

هي دراسة أمريكية قام بها البروفيسور روم في خريف سنة 2001 ،على الأطفال الذين تذهب امهاتهم إلى العمل في سنوات حياتهم الأولى ، وخلصت الدراسة إلى ان هؤلاء الأطفال يعانون من ضعف في مهارات القراءة.

فقد وجد البروفيسور روم انه اذا اشتغلت الأم خلال السنوات الأولى لطفلها فسيترك هذا أثرا سلبيا على قدرة طفلها في الكلام أو التحدث ،وفي لغته ي عمر الثالثة والرابعة، ويصبح هذا التأثير ضار للغاية على مهارة القراءة والرياضيات في عمر الخمس والست سنوات .

وأكدت أبحاث البروفيسور أن تأثير المرأة العاملة يصبح أسوأ صورة عندما يكون طفل المرأة العاملة في عمر الثانية والثالثة، وتزداد الكارثة حينما تذهب للعمل وطفلها في السنة الأولى من العمر .

الدراسة العربية:

دراسة كاميليا عبد الفتاح 1984:

تناولت الدراسة سيكولوجية المرأة العاملة وتضمنت المحاور التالية :

الإشباع التي تحققها المرأة العاملة عن طريق العمل ، النفسية والاجتماعية والاقتصادية، اذ كان هناك تغيير في موقف المرأة بفعل العمل نحو الزوج والأبناء ، و ما نظرة الرجل نحو هذا العمل .

وقد استخدمت الباحثة المنهج التجريبي ، وذلك بواسطة مجموعة تجريبية من العاملات ، ومجموعة ضابطة من غير العاملات ، باستخدام الاستمارة ، وذلك لمعرفة اثر خروج المرأة للعمل ، ومدى استجابة المجتمع لعمل المرأة .

العينة كانت عشوائية طبقية ، على اساس وجود فئات مختلفة من العاملات في مستويات مختلفة مع دراسة بعض الحالات .

النتائج التي توصلت اليها الباحثة هي ما يلي:

أولا : المرأة كحقيقة واقعية، دخلت ميدان العمل، وتعمل في جميع مجالاته النظرية والعلمية .

ثانيا : ان عمل المرأة يحقق لها إشباعا اجتماعية ونفسية ، تتعلق بالأهمية والمكانة والشعور بالقيمة.

ثالثا: ان اشتغال المرأة يحقق لها الامن الاقتصادي ضد التهديدات الواقعية والمتوهمة ، التي تثير في نفسها المخاوف بالنسبة لمستقبلها ومستقبل أولادها، كما أن الأمن الاقتصادي يخفف من احساسها بالتبعية للرجل ، فضلا عما تشعره كنتيجة للاستقلال الاقتصادي من شعور بالقيمة والمكانة.

رابعا: ان اشتغال المرأة قد دفع اليه تغيير في قيم المجتمع ، لتأثره بالثقافة الغربية من ناحية وبالتصنيع من ناحية اخرى ، وبالفلسفة الاشتراكية من ناحية ثالثة .

خامسا: ان اشتغال المرأة أدى الى تغيير في نمط العلاقات الانسانية بين الرجل والمرأة ، وبالتالي تغيير في القيم التي تستند اليها هذه العلاقات.

سادسا: ان اشتغال المرأة ارتبط بوضوح بفكرة التكامل الاسري ، اي ان الرجل قد حقق نتيجة لعمل المرأة قدرا كبيرا من التحرر من الأعباء والمسؤوليات المختلفة ، التي كانت بحكم الوضع التقليدي تلقى على كاهله .

سابعا: ان عمل المرأة يساعد على الاستقرار والنضج الانفعالي للأطفال.

الدراسة الجزائرية:

دراسة فنودو نوال و بن با زينب : تحت عنوان "انعكاسات الظروف الاجتماعية على أداء المرأة العاملة, دراسة ميدانية بمستشفى بولاية أدرار ، مذكرة تخرج في علم الاجتماع تنظيم وعمل لسنة (2019_2020)

انطلقت الدراسة من اشكالية عامة صيغت على الشكل التالي: كيف تؤثر الظروف الاجتماعية على أداء المرأة العاملة في مجال الصحة ؟.

وتفرعت منه إشكاليتان جزئيتان هما:

فيما تتمثل الظروف الاجتماعية التي تؤثر على تدني مستوى أداء المرأة العاملة في مجال الصحة؟.

فيما تتمثل الظروف الاجتماعية التي تؤثر على ارتقاء أداء المرأة العاملة في مجال الصحة ؟.

وللإجابة على هذه التساؤلات ,صاغت الباحثتان الفرضيات التالية:

الفرضية العامة: تؤثر الظروف الاجتماعية للمرأة الموظفة في قطاع الصحة داخل وخارج بيئة العمل على مستوى أدائها .

أما الفرضيات الفرعية فهي :

تؤثر الظروف الاجتماعية للمرأة الموظفة في قطاع الصحة داخل بيئة العمل على مستوى ادائها اجابا.

تؤثر الظروف الاجتماعية للمرأة الموظفة في قطاع الصحة داخل بيئة العمل على مستوى ادائها سلبا.

وكانت عينة الباحثين عينة قصدية , واستعملا المنهج الوصفي التحليلي , كما استخدمتا الاستمارة والملاحظة والمقابلة كأدوات لجمع البيانات.

وقد توصلت الباحثة في نهاية بحثها لإثبات كل فرضيات الدراسة.

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل اشكالية درابتنا وفرضياتها، التي تعتبر المحور والركيزة الأساسية للموضوع، وقمنا بتحديد بعض مفاهيم الدراسة، وبعض أسباب اختيارنا لهذا الموضوع، وأهميته، والاهداف المرجوة منه، إضافة الى عرضنا للمنهج المستخدم في هذه الدراسة ومجتمع البحث، وكذا عينة الدراسة، والمجال الزماني والمكاني الذي اجريت به هذه الدراسة و كذلك قمنا بعرض بعض الدراسات السابقة المشابهة لموضوعنا .

ونعتبر هذا الفصل الجزء الأكثر أهمية في هذه المذكرة، لأنه يحتوي على دعائم وركائز مهمة اعتمدناها في تقسيم هذه الدراسة .

الفصل الثاني:

المرأة والتغير الاجتماعي

تمهيد.

1- المرأة قبل التغير الاجتماعي.

1-1 المرأة والأسرة الممتدة .

2-1 مكانة المرأة قبل التغير الاجتماعي.

2- المرأة بعد التغير الاجتماعي.

1-2 المرأة والأسرة النوواة .

2-2 مكانة المرأة بعد التغير الاجتماعي.

3- السيرورة التاريخية لعمل المرأة.

4- دوافع خروج المرأة للعمل.

5- اهم النظريات المفسرة لعمل المرأة.

1-5 النظرية الماركسية.

2-5 النظرية الوظيفية.

1-2-5 الوظيفية المطلقة .

2-2-5 الوظيفية النسبية .

3-2-5 البنائية الوظيفية .

خلاصة الفصل.

تمهيد:

تشهد المجتمعات الحديثة مؤخرا تطورات وتغيرات طرأت على أغلب جوانب الحياة الاجتماعية، و الاقتصادية وحتى الفكرية والثقافية، و بطبيعة الحال فإن المجتمع الجزائري شهد أيضا كغيره من المجتمعات تغيرات ليست بالبسيطة أو القليلة، وقد يكون اهمها وأبرزها التغيير على الصعيد الاجتماعي .

وقد برز هذا التغيير بروزا واضحا في تغير الأدوار الملقاة على عاتق المرأة، باعتبارها نصف المجتمع، حيث خرجت المرأة الحديثة للعمل، وأصبحت مساندة للرجل في تحمل المسؤوليات، وحمل أعباء مصاريف الحياة.

وبالتالي سنتطرق في هذا الفصل إلى اهم المحطات التي مرت بها المرأة لتصل إلى ما هي عليه في المجتمع الحديث.

1. المرأة قبل التغيير الاجتماعي:

منذ درج الإنسان على سطح الأرض ومشكلة المرأة بين مد وجز ، وذلك لأنها تعتبر النصف الثاني للمجتمع الذي نعيش فيه، سواء المجتمع القديم ،أو حتى المجتمع الحديث.

ففي عصر المجتمعات للبداية و القديمة لم تعتبر المرأة جزء من المجتمع ولم تكن لها أي قيمة فيه، بل وحددت مكانتها تبعا لعاملين اساسيين ، احدهما أنها انثى أهلتها الطبيعة لأداء مهام معينة ،منها إدارة شؤون بيتها، وطبخ الطعام، وتربية الأطفال والاعتناء بشؤونهم ، والعامل الاخر توفير الطمأنينة لزوجها ، الذي يقضي أيامه ولياليه في محاولة كسب عيشه، ولقد كان لهذين العاملين اثرهما الفعال في رسم الوضع الاجتماعي للمرأة البدائية ولحضارة الإنسان الأول .¹

اما في العصر الجاهلي، شاركت المرأة في أعمال الزراعة ،أما على الصعيد الصناعي فكانت المرأة البدوية تتقن العديد والكثير من الصناعات، وأيضا على دراية بعمليات الإنتاج والتوزيع والاستهلاك، أما على الصعيد التجاري فقد كان للمرأة نصيب وفير في هذا المجال في ذلك الوقت، ولا شك أن خير مثال السيدة خديجة بنت خويلد ،وهند بن عتبة ، وأم منذر بنت قيس التي كانت تبيع التمر في سوق عكاظ ، وغيرهن الكثير .

1-1 المرأة والأسرة الممتدة :

كانت الأسرة قبل التغيير تسمى الأسرة الابوية ،أو الأسرة التقليدية الكلاسيكية ،أو ما يعرف بالأسرة الممتدة، وكان حجمها كبيرا جدا، فهي تتكون من ثلاث أو اربع أجيال، وكانت تسمى بالأسرة الممتدة أو المركبة، بحيث ان أفرادها في أغلب الأحيان يزيدون عن خمسة عشر عضوا، وذلك لثلاثة اسباب رئيسية :أولا أنها تسمح للأقارب بالإقامة معها في بيت واحد،

¹ "مؤسسة عز الدين للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1981، ص85 باسمه كيال "تطور المرأة عبر التاريخ

وتمارس عادة تعدد الزوجات، ولأنها لا تستعمل برامج التخطيط الأسرين أي لا تستعمل برامج وطرق ووسائل منع الحمل ،وكذلك راجع للزواج المبكر لكل من الذكر والأنثى .¹

المجتمع التقليدي قائم بالرجال وقرار كل شيء إليهم يعود، أما المرأة فإنها عنصر ثانوي داخل الأسرة ،التي تجد تمثيلها الاقتصادي والاجتماعي والسياسي في الأب وحده ،بوصفه شخصيتها المعنوية ،إن مكانة المرأة وإن وجدت فهي دونية ، تتحسن أو تسوء تماشيا مع مراحل الأسرة الحياتية ،لذلك فإن مكانة المرأة الحديثة العهد بالزواج تختلف عن مكانتها أما أو حماة ،وبين النساء انفسهن ،فإن الاعتبار الأكبر يذهب إلى المرأة التي تجتمع فيها أكثر الصفات الإيجابية من نسب أصيل، وشرف وحسب ودين، بالإضافة إلى إبدائها كفاءاتها وقيمها وخصوصيتها الأنثوية .

إن انماط المعيشة المختلفة في المجتمع التقليدي تعتمد توزيعا للأدوار ،وتقيم فصلا صارما بين الجنسين وفق نظام محدد للقيم، بصورة لا يمكن معها للمرأة أن تكون فيها إلا المكانة التي منحها إياها مجتمع الرجال ، هو معارضة وراثية بين عالمين مختلفين، إنه تمييز يتجلى في الأدوار وفي المجالات المقسمة بينهما بحيث لا يكون ثمة شيء يجب أن يدعو إلى الالتباس، وإلا فإن المرأة لا تكون مرأة والرجل لا يكون رجل.

1-2مكانة المرأة قبل التغيير الاجتماعي:

تمنح الأسرة الجزائرية المرأة إدارة شؤون المنزل وإنجاب الأطفال وتربيتهم وفي كل الأحوال كانت للمرأة في فترة ما قبل التغيير مكانة متدنية لا ترقى بأي حال من الأحوال إلى المكانة الاجتماعية التي يحتلها الرجل، حرمانها من التعليم ،حيث كان من حق الرجل فقط، جهلها بأبسط الأمور الاجتماعية والسياسية والثقافية، مع عدم احتلالها لمراكز العمل الوظيفي والإنتاجي والمهني بسبب كونها حبيسة البيت.²

¹إحسان محمد حسن ،"علم اجتماع العائلة" دار وائل للنشر ،عمان الأردن ،الطبعة الأولى ،2005،ص255

²إحسان محمد حسن ،مرجع سابق ص259

حيث كانت المرأة أمام اختيار واحد وليس له بديل، فقد كان الزواج والأعمال المنزلية والإنجاب مرتبطين كمجموعة متجانسة، وليس امامها سوى الزواج أو البقاء بدون زواج، وهذا لا يعني أنها كانت سلبية وغير فعالة، بل كانت المرأة قادرة على إنتاج الكثير من السلع التي تستخدمها الأسرة، إضافة إلى هذه الوظيفة هناك وظيفة اجتماعية باعتبارها شريكة لزوجها في عمله، فما يعود عليه من أجر أو مكانة اجتماعية تعكس مكانتها هي بالضرورة، فزوجة مالك الأرض ليست كزوجة العامل في الأرض.¹

2. المرأة بعد التغيير الاجتماعي:

الحديث عن المرأة بعد التغيير الاجتماعي يعني النظر إلى تطور دورها في شتى ميادين الحياة، بعد عقود طويلة، بل قرون من النضال والتطلع نحو المساواة، أخذت المرأة تقطف ثمار هذه الجهود، محققة انجازات ملحوظة ومتحصلة على مكانة متميزة في المجتمع.

فمثلا كأحد أبرز التغييرات التي عاشتها المرأة كان في مجال القوانين والمشاركة السياسية، فمع تشريعات جديدة تضمن المساواة وتخمي من العنف والتمييز، انفتح المجال للنساء لشغل مناصب قيادية، وتوجهن لتأسيس مشروعاتهن الخاصة، وتمثيل مجتمعاتهن في البرلمانات والمحافل الدولية.

إضافة إلى القوانين المنصفة، ساهم الوعي العام بحقوق المرأة في فتح ابواب جديدة في عالم الشغل، فلم تعد سوق العمل مقتصرة على الرجال، إذ أصبحت النساء يشغلن وظائف في شتى المستويات والقطاعات، بدءا من الأدوار الإدارية ووصولاً إلى مناصب الإدارة العليا.

وقد لعب التعليم دورا محوريا في تمكين المرأة بعد التغيير الاجتماعي، المؤسسات التعليمية التي فتحت أبوابها على مصرعيها للفتيات، أصبحت منابر لخلق جيل جديد من النساء المثقفات والمبدعات، ويجدر بالذكر أن عدد الطالبات قد تجاوز في بعض الأحيان عدد الطلاب.

¹سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية، دار النهضة العربية، لبنان ص87

كما وقد حسنت الدول الخدمات الصحية الموجهة للمرأة مما أدى إلى تقدمات كبيرة في صحة الأمومة والطفولة .إضافة إلى ذلك توسعت المساندة لحقوق المرأة في اتخاذ القرارات المتعلقة بصحتها واختيار متى وإن كانت تريد الإنجاب أم لا .

وأصبح النضال نحو محو الصورة النمطية عن المرأة جزء من الثقافة الشعبية ,وعلى الرغم من كل الإنجازات لا يزال هناك تحديات تواجه المرأة في أبعاد متعددة ولكن النساء تستمر في التقدم نحو العدالة والتكافؤ .

2-1 المرأة والأسرة النواة:

المرأة والأسرة النواة موضوع يمكن أن يمتد تحليله عبر مختلف العصور والثقافات ،ولكن في العقود الأخيرة شهدت الأسرة الحديثة تحولات ملموسة، تأثرت بمكانة المرأة المتجددة وأدوارها الموسعة ،تعددت أشكال الأسر، وتغيرت أنماط العلاقات الأسرية بالوتيرة نفسها التي تغير بها دور المرأة من الأمومة والرعاية إلى شراكة متكافئة في تحمل المسؤوليات الأسرية والمهنية ،.المرأة في الأسرة الحديثة لا تكتفي بدور الرعاية والاهتمام بالمنزل ،بل أصبحت شريكة في صنع القرار الإقتصادي ، والتخطيط لمستقبل الأسرة ،وهناك اعتراف متزايد بأهمية مشاركتها في قيادة الأسرة ،مما يعكس تغير النظرة الاجتماعية نحو العدالة الجندرية وكفاءة المرأة .

إن دور المرأة في مكان العمل ليس له تأثير على الاقتصاد فقط ، بل أيضا على ديناميكيات الأسرة الحديثة ، فالمرأة بمسؤولياتها المهنية تقود نموذجا جديدا للأم التي توازن بين تطوير مسيرتها المهنية، والإشراف على الاحتياجات العائلية.

كما وقد لعب التعليم دورا كبيرا في تمكين المرأة وتغير نظرة المجتمع إليها ،فالمرأة المتعلمة التي تطور مهارتها باستمرار تثري البيئة الأسرية عبر نقل المعارف والقيم لأبنائها ، وهي تعكس صورة المرأة الناجحة والمؤثرة.

وأيضاً تشهد الأسرة الحديثة إعادة توزيع للأدوار بين الآباء والأمهات، فيما يتعلق بالرعاية والتربية ، فالآباء يشاركون بشكل أكبر في الأدوار التقليدية ، كـرعاية الصغار والمشاركة في أنشطتهم اليومية ، مما يعزز من مفهوم الشراكة الحقيقية داخل الأسرة .

ولكن رغم هذا التقدم ، مازالت المرأة في الأسرة الحديثة تواجه تحديات متعددة تتضمن التوفيق بين أعباء العمل والمسؤوليات الأسرية ، إضافة إلى استمرارية بعض التحديات مثل الفجوة في الأجور والتمثيل النسائي في مراكز القرار .

المرأة في الأسرة الحديثة هي عنصر حيوي ومحوري ، له القدرة على التأثير في توجهات الأسرة ونموها ، تتحمل المرأة الآن دوراً مزدوجاً يجعل منها قائدة وملهمة لتغيير اجتماعي أوسع.

2-2 مكانة المرأة بعد التغيير الاجتماعي:

لعل دور الرجل ومكانته الاجتماعية لم يثر ذلك الجدل الذي أثاره دور المرأة، لأنه لم يتغير دوره بشكل كبير ، على عكس دور المرأة الذي تغير كثيراً عما كان عليه في القديم، إلا أن درجة التغيير تختلف من مجتمع إلى آخر ، ومن طبقة إلى أخرى، ومن مرآة إلى أخرى، ولكن الملاحظ أن نسبة البنات الملتحقات بالمدارس أصبحت تطابق نسبة الرجال، وليس هذا فقط ففي زمن معين كان يكفي من تعليم البنات ما يحل مشكلة القراءة والكتابة¹ ، ولكن اليوم أصبحت تكمل تعليمها العالي وحتى ما بعد التخرج وصولاً إلى الدكتوراه، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على التغيير الكبير الذي طرأ في المجتمع نحو نظره للأنثى، أو المرأة، إضافة إلى أن نسبة النساء العاملات في زيادة مستمرة، سواء كن متزوجات أو غير متزوجات، وقد اثر عمل المرأة على وضعها النسبي في المجتمع حيث أعطاه غطاء من الاستقلال و الحرية لم تكن تتمتع بها من قبل، الأمر الذي جعل حقوقها وامتيازاتها تمتد إلى مجالات عديدة، كالتعليم، والأنشطة الرياضية، وتزايد حقها في أن تتزوج أو تبقى بدون زواج².

¹لكحل خيرة، مرجع سابق ص89

²سناء خولي "الزواج والعلاقات الأسرية" دار النهضة العربية، لبنان، ص75

ذلك أي تعلمها وشهادتها تحصنها ضد الفقر، والاعتماد على الرجل في كل حياتها، فالراتب الذي تتقاضاه يضمن لها استقلاليتها الاقتصادية في حياتها المستقبلية ، ولا تهدد بكل حادثة أو مصيبة تصيب العائلة، فهي تلبي حاجتها دون سؤال أحد ،وهذا كله ناتج عن انتشار الوعي الثقافي بين البنات والمجتمعات بتعليمهن، أسوة بالأولاد، ولتغير مكانتها اثر كبير جدا على محيطها الأسري ،خاصة بوصفها كمعلمة ومربية في المنزل¹.

3-السيرورة التاريخية لعمل المرأة:

اختلف وضع المرأة من مجتمع لآخر ،وقد لعبت الثورة الصناعية دورا كبيرا في إحداث التغييرات الاجتماعية التي أدت إلى نهضة المرأة الاقتصادية ،ففي الطبقة العليا زادت الثورة الجديدة من وقت الفراغ لدى المرأة ، وقاست زوجات الطبقة العاملة كثيرا ،فالضرورة الاقتصادية اضطرت المرأة للعمل في المناجم والمصانع كعمال غير مهرة ، فانحطت مكانتها ، كما كان عليها أعباء غير محتملة من العمل داخل المنزل ،وقد أعطاهما عملها جنبا إلى جنب مع الرجل بعض المزايا التي حققتها تدريجا.

وقد بدأت الحركة النسائية في أوروبا ،ففي عام 1604 وقبل الثورة الصناعية ،ارتفع صوت (MARIE DE GOUNAY) في فرنسا تطالب بالمساواة بين الرجل والمرأة ،ولم تحظى ثورتها بنصيب كبير من الاهتمام، حتى جاء فيلسوفان فرنسيان وهما من فلاسفة الثورة الفرنسية، وطالبا بمنح المرأة حقوقا متنوعة، وضرورة مساواتها بالرجل .

أما في أمريكا، فقد كانت المعركة طويلة الأمد، فبالرغم من مناداة توماس جيفرسون بالديمقراطية، فإنه رأى أنه من الأفضل إبعاد المرأة عن النشاط السياسي، ولم يكن للمرأة حق ممارسة أي نشاط إلا الأمومة والزوجية.

¹سميرة السقا "تغيير وضعية المرأة والتغيرات الأسرية في الجزائر" سلسلة الوصل , العدد 2 الجزء الأول ص 181

وليس غريبا أن نعرف أن أكثر من كانوا معارضين لحركة النسوية هن النساء أنفسهن ، اللواتي كن سعيدات بالزواج وحياتهن البسيطة، ولم يجدن أي ضرورة للتغيير .

كما أن للحربين العالميتين أثر في زيادة تحرر المرأة من جهة ، وانتشار انشغالها بشتى الوظائف من جهة أخرى ، ذلك لأن الحرب العالمية الأولى طلبت من جميع الرجال القادرين على حمل السلاح الانخراط في سلك الجندية ، وهكذا خلت أعمال ووظائف كثيرة وخاصة بالمصانع من شاغليها من الذكور ، وتحتم ملؤها بالإناث، فلما وضعت الحرب أوزارها أصبح من الصعب على الكثير من النساء ترك العمل والعودة للإقامة بين جدران المنزل.¹

إلا أن الحرب العالمية الثانية كانت أكثر تغييرا للمجتمعات التجارية، وتلك التي تأثرت بها دون المشاركة فيها، فقد جندت النساء وخاصة بالدول الغربية في القوات العسكرية الجوية والبرية والبحرية ، وبعد انتهاء الحرب العالمية الثانية أصبح من الصعب على النساء فقد حريتهن التي تحصلن عليها خلال الحرب، خاصة وأن الحرب قد حصدت العديد من أرواح الرجال ،وبهذا تعتبر الحرب العالمية معلما تاريخيا في حركة تحرر المرأة ، وحصولها على حقوق مساوية لحقوق الرجل.²

أما في الجزائر ، فقد ظلت المرأة الجزائرية في زمن الاستعمار تعاني من الحرمان المطلق ،وحتى بعد الاستقلال الذي حققته الجزائر سنة 1962 تواصلت حالة الحرمان ،مع اختلاف المسببات ولكن الأوضاع تغيرت مع الزمن ،وتوفرت بعض الإمكانيات ، وفتح المجال واسعا أمام المرأة في كافة مجالات الحياة العامة، فأصبحت متواجدة في قطاع التعليم ،الصحة ،الإعلام ،والقضاء...بل بعد كل ذلك تخوض المرأة معترك السياسة، وأصبحت تتنافس مع الرجل على أعلى المناصب في الدولة .

¹¹أمينة فوندو " الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها على المسار الوظيفي "مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل

جامعة أحمد دراية أدرار. ص 21.

²أمينة فوندو نفس المرجع ،ص22.

زيادة عما سبق ، يعد معدل المشاركة الاقتصادية للإناث في الجزائر من بين أدنى المعدلات في الوطن العربي والعالم ، وهذا يرجع إلى عدة عوامل متداخلة التأثير ، من بينها ضعف مستوى القراءة والكتابة ، وضعف المستوى التعليمي بين السكان الاناث ، زواج المرأة ، ارتفاع معدلات القيود الثقافية المفروضة على أنماط معينة من عمل المرأة ، مثل التجارة وضعف تنمية البيئة الأساسية في المناطق الريفية ، وغياب تطبيق سياسة خاصة بعمل المرأة كعامل للنهوض الاقتصادي.¹

4- دوافع خروج المرأة للعمل:

هناك جملة من الأسباب تدفع النساء بالعمل خارج المنزل ، وتختلف باختلاف الخصائص الذاتية ، والمكونات الشخصية للمرأة ، ووجود خصوصيات مختلفة تتحدد من الظروف الاجتماعية ، وهذه بعضها:

4-1: دوافع اقتصادية:

يعتبر الدافع الاقتصادي او المادي من اكثر الدوافع قوة من حيث إلتجاء معظم النساء إلى العمل خارج المنزل ، ومما يؤكد ذلك هو أن غالبية النساء عندما يوجه لهن السؤال عن سبب عملهن خارج بيوتهن تكون الاجابة في أغلب الأحيان هي الظروف المادية الصعبة ، أو الحالة الاقتصادية ، وذلك على أساس انهن يساهمن في نفقات المعيشة الأسرية ، وهذا الدافع واضح في الأسرة ذات الدخل المنخفض²، وتتركز الدوافع الاقتصادية في النقاط التالية:

- أ/ تحسين الدخل.

- ب/ عدم وجود معيل آخر للأسرة.

- ج/ بطالة أو توقف الزوج عن العمل.

¹ بن بوزيد خولة نسرين، مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع فرع تنمية وتسيير الموارد البشرية جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، ص 31

² مصطفى عوفي، خروج المرأة لميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الانسانية ، عدد 19 جوان، 2003، الجزائر ، ص 142

- د/ ارتفاع تكاليف المعيشة وتبدل أنماط السلوك الاستهلاكي .

2-4: الدوافع الاجتماعية:

ان الدوافع الاجتماعية تؤدي دورا مهما في تحفيز المرأة ودفعها نحو العمل ، ومن ذلك إيمان المرأة بضرورة العمل وأهميته في حياتها ، أو مثلا شعورها بالفراغ في وقتها يمكن أن تملئه بالعمل، وكذلك بعض الموظفات يعملن من أجل المساوات مع غيرهم ، وتطمح أخريات للحصول على مركز اجتماعي أعلى لتحقيق الذات من خلاله ، وكذلك رغبة المرأة بتكوين حيات اجتماعية خارج جدران البيت ، والظهور بالمظهر اللائق أمام الآخرين ، كما أن تشجيع بعض الرجال لزوجاتهم على العمل خارج المنزل له دور كبير في هذا المجال ¹ ، ويمكن تلخيص الدوافع الاجتماعية لعمل المرأة في النقاط التالية:

أ- ارتفاع مستوى التعليم لدى المرأة .

ب- الطلاق أو وفاة الزوج .

ج- كبر حجم الأسرة.

د- العنوسة والسعي لتحسين فرص الزواج.

هـ- تحقيق مكانة اجتماعية .

3-4 الدافع النفسي الشخص والذاتي:

قد تعمل المرأة لتثبت كفاءتها وقدراتها في انجاز الأعمال التي كانت وقفا على الرجل فقط، فالعمل بالنسبة إليها وسيلة لتحقيق هدف معين ، او طموح شخصي للمرأة التي تعمل خارج المنزل ، كما أن العمل يساعد المرأة على مواجهة صعوبات ومشكلات الحياة ، ويقضي على وقت الفراغ.

¹أمينة فوندو ،مرجع سابق ،ص 93

اما الدافع الذاتي فهو يتضمن اتجاه المرأة للعمل خارج البيت ، حتى تقضي على الوضع التقليدي الذي وضعها فيه المجتمع باعتبارها ربة منزل او زوجة او ام للأطفال ، وعليها العبء الأكبر في التنشئة الاجتماعية .

وأیضا تعمل الكثيرات من النساء لأنهن يفضلن القيام بعمل منظم عن القيام بأعمال منزلية ، فهن يميزن العمل الخارجي بالنسبة لهن.

العمل ينظم وقت المرأة ، بحيث يكون لعملها الداخلي والخارجي بداية ونهاية محددة ومنظمة ، ان عمل المرأة يعتبر جهدا خلاقا ومساهمة ايجابية منها لصالح مجتمعها ، مما يساعدها على الرضا عن نفسها.¹

5 النظريات المفسرة لعمل المرأة :

1-5 النظرية الماركسية:

يعتبر الماركسيون من دعاة حقوق المرأة ، فهم ينتقلون من مناقشة العمل المنزلي الى تحليل وضع النساء باعتبارهن جيشا احتياطيا للعمل ، ففي ضوء المادية التاريخية و المادية الجدلية أعطى كل من "ماركس" و "انجلز" و "بير" اهتماما خاصا بقضية اضطهاد المرأة ، وكدوا خضوعها وقهرها نتيجة للتطور الإقتصادي الذي مرت به المجتمعات الإنسانية ، فقد فسر "انجلز" تفسيراً شاملاً للعوامل التي ساعدت على التمييز بين الجنسين ، باعتداده فكري الاستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة ، وهو يقول "ان اول تنافر و أول عداء طبقي ظهر في التاريخ كان متطابقا مع تطور العداء بين الرجل والمرأة ، في ظل نظام الزواج الأحادي، وان اول ظلم طبقي كان مصاحبا لظلم الرجل للمرأة "، مؤكدا الدور الحاسم للمرأة في العملية الانتاجية، في ظل النظام العشائري الذي اكسبها مكانة أفضل من الرجل ، وسميت هذه المجتمعات بالأموية ، و ان تطور قوى الانتاج ونشأة نظام تقسيم

¹ فندو نوال، بن با زينب انعكاسات الظروف الاجتماعية على أداء المرأة العاملة مذكرة نيل شهادة الماستر ، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل ، جامعة أحمد دراية أدرار ص143.

العمل قد أدى إلى تدني مكانتها ، بحيث شهد التاريخ الانساني أول شكل من أشكال المجتمعات الطبقية ، في ظل المجتمع العبودي ، وبظهور الاقطاعية والرأسمالية تطورت علاقات الانتاج القائمة على الاستغلال ، ظهر النظام الأبوي مقابل انحطاط مكانة المرأة ، وتحولت الى مجرد سلعة وأداة للمتعة والمنفعة ، وانحصر دورها و مكاناتها الانتاجية والانسانية في الحدود البيولوجية.¹

وفي هذا السياق ، لقد أعلن "ماركس" و "انجلز" مشكلة المرأة ، بربطها بالنضال الطبقي وبالتحول الثوري ، ويخص ماركس فكرة مشاع النساء التي تدين بها الشيوعية الأمية، وأوضح "انجلز" ان النساء والأطفال هم ضحايا الرأسمالية ، فأصحاب المغازل يفضلون النساء على الرجال لأنهن أكثر وبأقل اجر، وهو ما أكده "ماركس" و "انجلز" في البيان الشيوعي حيث جاء فيه ان المجتمع الطبقي وحده يحرر المرأة ، كما جاء في رأس المال فالمساهمة في الإنتاج والتحرر من الاستغلال الرأسمالي هما المرحلتان الأساسيتان لتحرر المرأة.

5-2 النظرية الوظيفية:

ترى هذه النظرية ان الأفراد في المجتمع الواحد يؤدون وظائف مختلفة ، أي أن كل فرد يقوم بوظيفة جد هامة داخل النسق الاجتماعي ، و لخدمة المصلحة العامة للمجتمع ، ولقد اتخذت هذه الوظيفة عدة أوجه متباينة، بما بينها نذكر منها ما يلي:²

5-2-1 الوظيفة المطلقة:

ويمثلها "مالينوفسكي" الذي يرى ان كل مؤسسة تقوم بوظيفة ضرورية ومهمة إزاء المجتمع ،ويستطيع أي عضو القيام بوظيفة أخرى غير وظيفته ، فمثال وظيفة المرأة الأساسية والخاصة بها داخل النسق الأسري تتمثل أساسا في السهر على راحة الزوج ، وتربية الأبناء ورعايتهم ، باعتبارها الأكثر فعالية من الأب في الإشراف على واجبات الأبناء، كما لا

¹فاتحة حقيقي واخرون ، الدراسات الاجتماعية عن المرأة في العلم العربي ، المؤسسة العربية للدراسة والنشر والتوزيع ،اليونيسكو ،بيروت ،لبنان ، بدون طبعة ، بدون سنة

²محمد سمير حسنين "التربية الأسرية" ، مكتبة الأشوال، الطبعة الأولى مصر 1994 ، ص 113

يعوض أي أحد عن دور الأم في مجال تربية أطفالها ، والسهر على تلبية حاجاتهم اليومية ، وهكذا تبقى الأم الوحيدة المسؤولة عن الاعتناء بأطفالها ، ومصدر الأمن والحنان لدى الصغير ، ولديها مسؤولية مطلقة اتجاه هذا الأخير.¹

2-2-5 الوظيفة النسبية:

يرى "روبرت ميرتون" انه لا ينبغي للباحث إن يفترض أن عنصر أو بناء واحدا يمكن أن يؤدي وظيفة معينة ، بل على علماء الاجتماع ان يقبلوا الحقيقة التي تذهب إلى البناءات الاجتماعية البديلة ، إنما تؤدي وظائف ضرورية لاستمرار الجماعات ، كما يقر أيضا بأن العنصر ذاته قد يؤدي وظائف متعددة ، وكذلك الوظيفة ذاتها يمكن إن تؤدي من خلال عناصر عديدة وبديلة.²

وعليه فإن المرأة العاملة يمكن ان تقوم بوظائف متعددة ،فهي إذن تعمل خارج المنزل وداخل الأسرة ، ألا وهي الإشراف على رعاية الأبناء وتدبير شؤون المنزل.

3-2-5 البنائية الوظيفية:

الاتجاه الذي حاول تفسير أهمية العمل بين الجنسين، يعتبر "بارسونز" من مترجمي هذا الاتجاه ، بحيث يختص الرجل بالعمل والانتاج وممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع ، بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية ، لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الاجتماعي ككل ، كما لاحظ اثر النظرية الوظيفية على المرأة الامريكية ، التي وجدت نفسها تعيش في خضم المجتمع الاستهلاكي ، فحررها من الاعباء المنزلية ، وأشعرها بعدم الاطمئنان ، النفسي خاصة تلك التي تنتمي للطبقة العليا التي وصفها "فليبين" في نظريته بطبقة الفراغ.³

¹ محمد سمير حسانين نفس المرجع مكتبة الأشوال، الطبعة الأولى مصر 1994 ، ص 113
² ارفنج زالتن "النظرية المعاصرة في علم الاجتماع" ترجمة محمود عودة ابراهيم عثمان ، دراسة نقدية ، دار المعرفة الجامعية ، الطبعة الأولى الكويت، 1998، ص 27.

³ فاتح حقيقي وآخرون "الدراسات الاجتماعية للمرأة في العالم العربي" مرجع سابق، ص 67

وعليه فإن النظرية الوظيفية تؤكد على تبعية المرأة ، وانحصار وظيفتها في إطار أسرتها لتحقيق الاستقرار والتوازن للنسق الاجتماعي للمجتمع ككل.

5-3 نظرية المساواة بين الجنسين:

ترى هذه النظرية إن سيطرة الذكور تتجدر في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل ، فهي تبحث في أصل التفاوت الجنسي، فاشتغال الرجل بالصيد والمرأة بالقطف أدى الى سيطرة الرجل على زمام الامور ، نظرا لما أسمته بعض البحوث ب "التعقد التكنولوجي لعملية الصيد" ، وبساطة الاعمال التي تقوم بها المرأة ، بالإضافة إلى استقرار النساء نسبيا في مكان واحد ، كونهن يقمن بحمل الاطفال ، ورعايتهم ، انطلاقا من نقدها لنظرية الحتمية البيولوجية ، والنظرية الاجتماعية ذات الطابع التطوري ، التي ترى في التقسيم الجنسي عنصر مركزي في هذا التمييز ، وتمتد جذورها عبر مراحل التطور الانساني، ولقد لقيت هذه النظرية رواج كبيرا في الغرب ممثلة بعدة حركات مثل حركة تحرير المرأة الحركة النسوية حركة ترقية المرأة وهي حركات ذات طابع اجتماعي سياسي فئوي ، تطالب بتغيير عام وشامل لوضعية المرأة في المجتمع ، وتبنت مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة لأنها تواجه الحياة الاجتماعية كالرجل، وباستطاعتها الحصول على مواردها الاقتصادية ، وكذلك استعمال موانع الحمل ، ومشاركة الزوج في رعاية الأبناء ، والأعمال المنزلية .

من خلال هذا الطرح يتبين لنا ان هناك اختلاف كبير في الرؤى حول المرأة ووظيفتها داخل المجتمع ، ويرجع ذلك الى طبيعة المجتمعات وما تحمله من افكار ومعتقدات حول المرأة نفسها ، وأدوارها التي تختلف كذلك من مجتمع لآخر.

خلاصة الفصل:

ختاما لهذا الفصل الذي تطرقنا فيه لأهم الجوانب التاريخية للمرأة ، إنطلاقا من كونها ابنة وزوجة وأم ، ومرورا ب أهم المحطات التي مرت بها في مكانتها في الاسرة ، بالإضافة الى السيرورة التاريخية لخروجها للعمل ومزاحمة الرجال في شتى المجالات والمراتب السياسية ، وايضا اهم الاسباب والدوافع التي دفعت بالمرأة للعمل خارج جدران بيتها ، كما وقد تطرقنا في ختام الفصل الى أهم النظريات المفسرة لعمل المرأة واهم روادهم.

الفصل الثالث

الأداء الوظيفي

تمهيد .

1- مفهوم الأداء الوظيفي.

2- نظريات الأداء الوظيفي.

1-2 نظرية الادارة العلمية " لفريدريك تايلور".

2-2 النظرية البروقراطية " لماكس فيبر".

3-2 نظرية العلاقات الانسانية " التون مايو"

4-2 نظرية المعوقات الوظيفية " روبرت ميرتون"

5-2 نظرية النسق الطبيعي " الفن جولدنر"

3- خصائص الأداء الوظيفي.

4- أبعاد الأداء الوظيفي .

5- الأداء الوظيفي عند المرأة العاملة.

خلاصة الفصل .

تمهيد :

تعددت الدراسات والنظريات مع تزايد الاهتمام بالعمل في عالم أضحت تسيره الرأسمالية والبراغماتية ، واتخذ من المال ديانة له ، ومن جمع المال منها حياة . ويعتبر مفهوم الأداء الوظيفي من أهم المفاهيم التي تولى لها أهمية من قبل الباحثين والمديرين منذ القدم ، وهذا من منطلق أن الأداء يمثل الدافع الأساسي لوجود المؤسسة من عدمه ، ذلك لكونها مقياسا لنجاح العمل ، وكونه محورا أساسيا يعبر عن مدى كفاءة وفعالية الموارد البشرية، حيث تركز له دراسات لتقييمه وطرق لتطويره ، ومدربين ومختصين لتفعيله وتبني برامج واختبارات ، وتوضع له المعايير، وقد تم تناول مفهوم الأداء الوظيفي من مختلف الزوايا ، وبالتالي وجب علي طرحه والتفصيل فيه ، واستظهار أنواعه وأساسه ، والنظريات التي تطرقت له وبما أن المرأة هي محور بحثنا ، فسأطرق أخيرا إلى الأداء الوظيفي لدى المرأة .

1 مفهوم الأداء الوظيفي

1.1 تعريف الأداء:

أ/الأداء لغة: أدى الشيء أي أوصله والاسم الأداء , وأدى دينه تأدية أي قضاة .¹
 ب/الأداء في الاصطلاح: يشير الأداء في عمومه إلى ذلك الفعل الذي يقود إلى إنجاز الأعمال كما يجب أن تتجز , كما يتصف بالشمولية والاستمرار, ومن ثم فهو بهذا المعنى يعتبر محدد لنجاح المؤسسة ويقائنها في أسواقها المستهدفة.

-تعريف الأداء حسب (A.kherakheem) من وجهة نظر هذا الكاتب , فإن الأداء يدل على تأدية عمل , أو إنجاز نشاط أو تنفيذ مهمة ,بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول إلى الأهداف المسطرة². يتبين لنا من خلال هذا التعريف أن الأداء يتجسد من خلال قيام الفرد بأفعال تكون ذات مردود وفائدة ولها غاية محددة.

- تعريف الأداء عند (D. Kaisergruber et J. handrieu) :يعبر الأداء حسب هذين الكاتبين عن "إصدار حكم على الشرعية الاجتماعية لنشاط معين".³ ,أي أن الأداء هو مقياس اجتماعي للفعل .

- تعريف الأداء حسب (Miller et Bromily):ينظر هذان الكاتبان إلى الأداء على أنه : "انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المالية والبشرية، واستغلالها بكفاءة وفعالية بصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها".⁴يربط هذا التعريف مصطلح الأداء بالمؤسسة ويجعله حاصلًا لتفاعل بين عنصرين موارد المؤسسة والفعالية.

1-2تعريف الوظيفة:

أ/الوظيفة لغة: وظف: الوظيفة من كل شيء :ما يقدر له في كل يوم من رزق أو طعام أو علف أو شراب , وجمعها الوظائف , والوظف , ووظف الشيء نفسه , ووظفه توظيفًا , أي ألزمها إياه, وقد وظفت له توظيفًا على الصبي كل يوم حفظ آيات من كتاب الله عز وجل⁵.

¹ ابن منظور , لسان العرب , دار المعارف , ص 48

² Hamadouche Ahmed.Critères de mesure de performance des entreprises publiques industrielles dans les P.V.D thèse de doctorat d'état, institut de sciences économiques- Université d'Alger (1992), p 135.

³ Danielle Kaisergruber et jousef landrieu, Tout n'est pas économique , édition l'aube, Paris, 2000, p 119.

⁴ عداي الحسين فلاح حسن، الإدارة الاستراتيجية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان-الأردن 2000 ، ص 231

⁵ ابن منظور لسان العرب . مرجع سابق، ج 9 . الصفحة 358 .

ب/ الوظيفة في الاصطلاح : تعد الوظيفة على الصعيد الواقع أسبق في الوجود منها على الصعيد النظري ، فقد مورس النهج الوظيفي في تنظيم بعض جوانب العلاقات الدولية ، ولم يكن ديفيد "ميتراي" رائد الوظيفة قد بشر بنظريته بعد، وقد شكل هذا النهج الأساس الفلسفي للنظرية الوظيفية التي ظهرت فيما بعد ، والتي دعت الى التعاون والتكامل الدولي في الميادين الغير سياسية .¹ والوظيفة هي ما يتولاه الشخص من عمل أو منصب ، يقوم خلاله بمجموعة من المهام الموكلة اليه بشكل منتظم ومنظم ، ويقدم في أغلب الاحيان رغبة في الحصول على مقابل مادي .

1-3 تعريف الأداء الوظيفي:

لقد اختلفت وتعددت التعاريف التي تناولت الأداء الوظيفي وندكر منها:
يعرف (RASHID) الأداء الوظيفي على أنه الطريقة التي تنتجز فيها مهام الوظيفة بناء على الوصف الوظيفي . "ويضيف بأن الأداء هو الفن في إنجاز المهام الموكلة إليه".²
ويشير (Campbell) الى أن الأداء الوظيفي هو السلوكيات التي يقوم بها الموظف في وظيفته والمرتبطة بأداء المنظمة .

ويعرفه "عاشور" على أنه قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة ، التي يتكون منها عمله ،ويمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها ، وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول ، نوعية الجهد، ونمط الأداء.³

أما "فريدريك تايلور" ، فقد عرفه في كتابه المشهور "مبادئ الإدارة" ماهية الأداء بأنها تحقيق أقصى إنتاجية من الفرد والآلة.

1-4 معايير الأداء الوظيفي:

¹ خليل اسماعيل الحديثي، الوظيفة والنهج الوظيفي في نطاق جامعة الدول العربية، مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، الامارات العربية المتحدة 2001، صفحة 9 .

² RASHID saeed .2013. "factors Affecting the performance of employees at work place in the banking sector of Pakistan.

³ عبد المجيد أونيس وآخرون. مدخل لضغوط العمل والمناخ التنظيمي وأداء العاملين. دار البيزوري، ط1، عمان، الأردن. 2013، ص 256.

تعرف هذه المعايير بأنها المقاييس التي يتم على أساسها تقدير مستوى إنجاز العمل من قبل الموظف ، وهذه المعايير تنتج من خلال عملية تحليل الوظيفة ، حيث يتم توضيح جميع النشاطات والمهام المرتبطة بمنصب العمل ، والمسؤوليات كذلك، كما يجب أن يتوفر في العامل المهارات اللازمة لأدائها وتنقسم معايير الأداء إلى الأنواع التالية:

- **معايير إنسانية:** وتدور حول طبيعة العلاقة الموجودة بين الموظف وزملائه في محيط العمل، وعلاقته مع رؤسائه ، أو الأفراد الذين يكون تحت إشرافهم ، ومدى قدرتهم على التأثير في مرؤوسيه من خلال تشجيعهم ودفعهم لبذل المزيد من الجهود لتحقيق أداء أفضل ، والعمل الجماعي ، والتعاون فيما بينهم لإشباع حاجاتهم من جهة ، وتحقيق أهداف المنظمة من جهة أخرى ، وبهذا يمكن القول أن علاقة الفرد مع من يتعامل معهم في محيط عمله تعد مقياسا هاما ، ومؤشرا لمدى نجاح هذا الفرد أو فشله في أداء مهامه الوظيفية .

- **معايير شخصية:** هي المتعلقة بمقدار الجهد الذي يظهره الموظف في العمل ، والنتائج عن مجموعة عوامل ساهمت في تكوين شخصية هذا العامل ، سواء كان بيولوجية، عقلية، بدنية، أسرية، حضارية ، أو اجتماعية، ومدى إصراره على بلوغه أهدافه المسطرة ، بمعنى قدرته على العطاء وتحقيق الذات في عمله ، ومدى إبداعه وتجديده في الطرق والأساليب التي يتعامل بها مع غيره لإنجاز مهامه المختلفة.

- **معايير مهنية:** تتمثل في رغبة وقدرة الفرد في أداء عمله على أكمل وجه ، دون إحداث أي خلل أو ضرر ، ومدى قدرته على حل كافة المشاكل التي تعترض مهامه ، بهدف الوصول إلى الفعالية المطلوبة ، سواء تعلق الأمر بمستوى أدائه ، أو بتحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل بها ، وتشمل المعايير المهنية كذلك قدرته على تفويض السلطة لمن هم أقل منه رتبة من أجل ضمان السير الحسن للعمل وإتمام ، الأعمال وأدائها في الوقت المحدد ، وبالفعالية المطلوبة ، مع ضمان التوفيق بين متطلبات العمل ، وحياته الشخصية ، بالإضافة إلى معيار

التدريب على إنجاز المهام في الوقت المحدد قبل تراكمها ، والاستعداد للمواقف الطارئة والمهام المستعجلة¹.

- **معايير الجودة:** هي المؤشر الخاص بكيفية الحكم على جودة الأداء من حيث درجة الاتفاق وجودته، ولذلك يجب أن يتناسب مستوى الجودة مع الإمكانيات المتاحة، وهذا يستدعي وجود معيار لدى الرؤساء والمرؤوسين ، للاحتكام إليه إذا دعت الضرورة، فضلا عن الاتفاق على مستوى الجودة المطلوب في أداء العمل في ضوء التصميمات السابقة، الاهداف والتوقعات.

- **معايير كمية:** هي حجم العمل المنجز في ضوء إمكانيات وقدرات الافراد ولا يتعداها، فلا يكلف الله نفسا إلا وسعها، وفي الوقت ذاته لا يقل عن قدراتهم وإمكاناتهم ، لأن ذلك يعني بطئ الأداء ، مما يصيب العاملين بالتراخي واللامبالاة ، لذلك يفضل الاتفاق على حجم وكمية العمل المنجز كدافع لتحقيق معدل مقبول من النمو في معدل الاداء، بما يتناسب مع ما يكتسبه الفرد من خبرات وتدريب وتسهيلات².

1-5 أهمية الأداء الوظيفي: تتجلى أهمية الأداء الوظيفي في:

- الأداء الوظيفي هو الأساس الذي تقوم عليه جميع المنظمات والمنشآت الصناعية كانت أو تجارية ، أو في أي مجال كانت، لأنه لا يمكن أن تكون عملية إنتاج أو تقديم خدمة دون أداء الأفراد لأعمالهم وأنشطتهم التي تسمح لهم بالإنتاجية.

- الأداء الوظيفي للأفراد العاملين والاجتهاد ليحوز على المهارة ،ويكتسب الخبرة، والاستفادة منها لتقديم عمل أو أداء دون قيمة، أي أنه يعطي الشخص أو يمكنه من حصوله على الكفاءة المهنية .

- استثمار الوقت وذلك بانضباط الموظف بساعات العمل، أين يدرك العامل جميع واجباته ومسؤولياته اتجاه عمله، ويتفانى في إعطاء كل ما لديه لتقديم الأفضل .

¹ بلقوسة شيما، شقرون حفصة، دور العلاقات العامة في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية "مديرية اتصالات الجزائر ، بمستغانم نموذجاً، كلية العلوم الاجتماعية،، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم الإعلام والاتصال ، تخصص اتصال وعلاقات عامة، قسم العلوم الانسانية، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، 2020-2021، ص43.

² عبد المجيد ، مرجع سابق، ص 277.

- تستطيع المنظمة من خلال عملية تقويم الأداء ، الوقوف على نطاق القوة والضعف وانعكاساتها السلبية والإيجابية على إنتاجية الفرد ، وفاعلية المنظمة.
- مؤشرات الأداء تعتبر بمثابة نوع من الحوافز للتنظيم البشري داخل المنظمة ، إذا ارتكزت على أسس سليمة .
- ينمي الخبرة والكفاءة لدى الرؤساء .
- يساعد على رفع الروح المعنوية للعاملين .
- استغلال القدرات وإمكانيات الفرد الظاهرة والكامنة واستغلالها أحسن استغلال

2-نظريات الأداء الوظيفي:

لابد من إرفاق كل ظاهرة في علم الاجتماع بمجموعة الفرضيات التي تتحدث عنها وتثبتها، وكذلك بالنسبة للأداء الوظيفي ، الذي تناوله مجموعة من الباحثين والعلماء في نظرياتهم ، ونذكر منهم:

2-1نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور: (1858-1915) ظهرت وتطورت نظرية

الإدارة العلمية في الولايات المتحدة الأمريكية (1900-1920) على يد رائدها الأول

" تايلور" الملقب بأب الإدارة العلمية، وهو مهندس أمريكي ، عمل في إحدى شركات الحديد والصلب ، كان عاملا ومراقبا قبل حصوله على شهادة في الهندسة¹.

يرى " تايلور" أن الإدارة العلمية في جوهرها تشمل على ثورة فكرية شاملة ، لها جانبين، الجانب العمالي ، ويتعلق بالعمال وعلاقتهم بزملائهم وبالإدارة ، والجانب الإداري ، ويتعلق بمن يعملون في مجال الإدارة وواجباتهم وعلاقتهم بزملائهم الإداريين ، وأيضا علاقتهم بالموظفين والعمال . وقد اهتم "تايلور" بتعظيم الكفاءة الإنتاجية ، وتعني جودة المنتج بأقل تكلفة وجهد وزمن ، مما يعود على المنظمة بأفضل الأرباح، واعتبر " فرديريك تايلور" أن عبء تعظيم الكفاءة الإنتاجية يقع بالدرجة الأولى على عاتق إدارة المنظمة ، وما تتمتع به من كفاءة ومهارة ودراية في

¹ صالح عبد القادر النعيمي: الإدارة، ط2، دار البيزوري للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص55.

التعامل مع الموظفين والعاملين في المنظمة، وإن كان الواقع يشير إلى مسؤولية العاملين والموظفين مباشرة في هذا المجال¹.

كانت نظريته سببا في تنبيه الإدارة العليا إلى أهمية وظيفة إدارة الافراد، هذه الأخيرة التي تعتبر أساس تحقيق الفعالية للحفاظ على قوة العمل، فهو يعتبر أول من فكر في تحسين وزيادة الإنتاجية، من خلال متابعة أداء العاملين ، إذ لاحظ أن الكثير منهم ينجزون أعمالهم بطريقة غير سليمة وغير كفوء، مما يؤدي إلى ضياع الكثير من الجهد والوقت ، اللذان بالإمكان توظيفهما لغرض زيادة الإنتاج، واعتقد أن هذه المشكلة يمكن تصحيحها عن طريق مساعدة المشرفين للعمل بطريقة أفضل².

وتقوم نظريته على جملة من المبادئ:

1- اعتماد مبدأ تقسيم العمل والتخصص ، فهو الذي يؤدي إلى زيادة خبراتهم وكفاءتهم في الأداء بسبب تخصصهم بجزء صغير من العمل ، و اتقانه من خلال التكرار والتدريب على القيام به .

2- النظر إلى العامل بما يشبه الآلة الإنتاجية، إذ يستجيب لرغبات السلطة التي تشرف عليه، فيقبل التوجيه وينفذ ما يطلب منه.

3 - تحديد نطاق الإشراف ، اي عدد المرؤوسين الذين يشرف عليهم رئيس واحد، والذي يجب أن يكون محدود بغية تحقيق الكفاءة العالية في الرقابة والأداء.

4 - التوجيه المستمر للعاملين فيما يخص السلوك والأداء، أثناء العمل.

5 - التركيز على العلاقة في العمل ، واحترامها واستبعاد العلاقات الغير رسمية .

لقد ركز " تاييلور" بشكل كبير على زيادة الإنتاجية، ورفع الكفاءة الإنتاجية بالاعتماد على الحوافز المادية ، واعتبر المورد كائنا ماديا يعمل دون توقف كآلة، حيث يعملون تحت ظروف مادية صعبة (ضوضاء، حرارة، نقص الإضاءة)، والعمل لساعات طويلة (أكثر من 12 ساعة في اليوم) وهذا ما يجعلهم يتعرضون للضغوط والتوترات النفسية، وهذا راجع إلى مبدأ

¹ صبحي جبي العتيبي: تطور الفكر والأساليب في الإدارة، ط1 دار حامد، 2005 ص ص.22-23

² صالح عبد القادر النعيمي: مرجع سابق، ص55.

الذي اقره " تايلور " ربط الأجر بالقطعة ، هذا ما دفع بالعاملين إلى بذل مجهودات عضلية كبيرة تنتج عنها الشعور بالإرهاق والتعب وفقدان التركيز، هذا ما يؤدي إلى عدم الفعالية في الأداء، و بروز ظواهر تنظيمية سلبية تمثلت في دوران العمل، الانسحاب أو التأخر عن العمل وتعطيله .

ومن هنا فإن الاداء الوظيفي عند "تايلور" تتوقف فعاليته على تسخير ظروف العمل المناسبة والأجر المناسب .

2-2 النظرية البيروقراطية لماكس فيبر : (1864-1920)

برزت في أواخر القرن 19 أفكار الألماني "ماكس فيبر" والتي أثرت في حقل الإدارة، والتي أدت إلى سيادة مفاهيم جديدة في العمل، فكلمة بيروقراطية مشتقة في الأصل من المصطلح إغريقي (بيروقراطي) أي سلطة المكتب، وهي تعني (الرشد العقلانية) والشكل الكفوء للمنظمة والمؤسسة، والتي تسير على مبادئ المنطق والسلطة القانونية ، ووصف " فيبر " نظرية البيروقراطية على أنها بداية لنظرية التعليم العلمية، هدف من خلالها إلى معرفة الكيفية التي يؤثر بها الجهاز الإداري على الأداء والسلوك التنظيمي، واتسم هذا النموذج بالعقلانية والرشد استنادا لمستوى الكفاءة والفعالية التنظيمية، ووضع "فيبر" في كتابه النظرية الاجتماعية والاقتصادية للمنظمات عام 1947 نموذجا للبيروقراطية خاص بالمنظمات المعقدة.¹ وفي دراسته وتحليله لتطور المجتمعات ميز بين 3 أنواع من السلطة :

1 -السلطة التقليدية: وتستند إلى التقاليد والأعراف والمكانة والمركز ، تعتمد على معايير ذات علاقة بالأداء والكفاءة.

2 -السلطة الشخصية: وتستند على سيمات الشخص القائد ، أو سمة في شخصيته يتفرد بها عن غيره، تجعله شخصية جذابة.

3 -السلطة القانونية العقلانية: وتستند الى قواعد موضوعية منطقية، تسري على جميع العاملين في المنظمة ، وتتأثر بمدى قبول المرؤوس لقواعد العمل في المنظمة، ونادى

¹ منال طمعت حمود: أساسيات علم الإدارة، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 2003، ص.284

" فيبر " بضرورة تطبيق هذه السلطة.¹ وقد أوضح فيبر مزايا البيروقراطية في:

- 1 -الدقة في العمل.
- 2 -السرعة في التنفيذ.
- 3 -الكفاءة.
- 4 -المعرفة الكاملة بالوثائق والسجلات.
- 5 -تقليل الاحتكاك بين العاملين والتنظيمات.
- 6 -خفض تكلفة العمل.²

2-3نظرية العلاقات الإنسانية: ظهرت نظرية العلاقات الإنسانية نتيجة لتلك الدراسات والتجارب الشهيرة التي أقيمت في مصانع هاوثرن، التي مقرها شيكاغو بالولايات المتحدة الأمريكية، وقد أجريت هذه الدراسات في الفترة ما بين (1927،1932) وكانت هذه الدراسات تحت إشراف " إلتون مايو" و زملائه، في البداية حاولت دراسات هاوثرن دراسة فرضية نوعية العلاقة بين ظروف العمل الفيزيائية وبين الإنتاجية، فتطورت هذه الدراسات لتشمل جماعات العمل من حيث البناء، والروح المعنوية والاتجاهات والقيم والمعايير والدافعية³.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها دراسات هذه النظرية

- 1-الإنسان هو محور العملية الإنتاجية ، وهو أهم عناصر الإنتاج على الإطلاق
- 2-هناك علاقة طردية بين ارتفاع الروح المعنوية وزيادة الإنتاجية، لذلك يجب معاملة العنصر البشري معاملة حسنة ، لتبقى معنوياته مرتفعة.
- 3-القيادة الديمقراطية هي القيادة الناجحة ،والتي تسمح بالمشاركة والمبادرة، وتخلق مناخا جيدا للعمل ، وتؤدي إلى ارتياح العمال ورضاهم عن العمل ، وبالتالي زيادة الإنتاجية⁴.
- 4-أن الحوافز المادية لوحدها لا تكفي لتحقيق الرضا الوظيفي ، ومن ثم زيادة الإنتاجية، بل لابد من استخدام الحوافز المعنوية لتحقيق هذه الغاية.

¹ حسيب حريم: مبادئ الإدارة الحديثة، ط2، دار حامد للنشر، عمان، 2009، ص.58،59.

² أمين عودة المصافي: الإدارة العامة الحديثة، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص.39.

³ راجح كعباش: علم اجتماع تنظيم، مخبر الاجتماع و الاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، الجزائر، 2006، ص.125-126.

⁴ عمي عباس: أساسيات الإدارة، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص.61.

5- أن المنظمة ليست كيان اقتصادي وقانوني فحسب ، وإنما هي كيان اجتماعي له دوره الذي لا يمكن إنكاره، سواء على مستوى البيئة الداخلية المتمثلة في العمال ، أو على مستوى البيئة الخارجية المتمثلة في المساهمين والمستهلكين والمستوردين .

6- إن التقرب من أعضاء التنظيم غير الرسمي ومحاولة معالجة أسباب وجوده بالحوار والتفاهم يعتبر من بين المهام الرئيسية للتنظيم الرسمي .

لقد اهتمت مدرسة العلاقات الإنسانية، بالجانب الإنساني وروح الجماعة ورفع الروح المعنوية للعاملين ، وقد قامت بالحد من العلاقة الرسمية بين الرؤساء والمسؤولين ، مما خلق نوع من الثقة بينهم ، وعملت على تحسين الظروف الفيزيائية للعمل، كتخفيض ساعات العمل، إعادة تصميم العمل، كل هذه العوامل أدت إلى التخفيف والتقليل من الضغوط لدي العاملين، وارتفاع الروح المعنوية لديهم والشعور، بالرضا الوظيفي لديهم، مما أدى إلى زيادة معدل الأداء في العمل، وارتفاع الإنتاجية وانخفاض دوران العمل¹.

2-4 نظرية المعوقات الوظيفية "روبرت ميرتون" : يعد عالم الاجتماع الأمريكي "روبرت ميرتون" من ابرز علماء الاجتماع الذين اهتموا بدور المنظمات الاجتماعية، وغيرها من أجزاء المجتمع بالمساهمة في تحقيق أهداف النظام الاجتماعي، وقد أكد "ميرتون" أن أجزاء النظام إذا فشلت في تحقيق أهدافها، نجم عن ذلك ما يسمى بالخلل الوظيفي، وهو من ادخل هذا المصطلح في المنظور الوظيفي².

حيث قدم "ميرتون" نموذجا تحليليا ابرز فيه النتائج السلبية وظيفيا للتنظيم البيروقراطي كالتالي اسماها بالمعوقات الوظيفية، وقد حلل ميرتون التنظيم وطور نموذجه الخاص الذي بين فيه الجوانب السلبية للتنظيم البيروقراطي، وذلك بعد دراسته للنموذج الفيبري فيما يخص البناءات البيروقراطية، إذ حاول أن يبرز الجانب الآخر المخفي للتنظيم البيروقراطي³.

¹ فيصل محمود الشواورة: مبادئ إدارة الأعمال، ط1، دار المناهج، عمان، 2011، ص. 71 .

² طلعت إبراهيم لطفي: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008، ص. 58 .

³ راجع كعباش: مرجع سابق، ص. 157 ،

حيث حاول ميرتون النزول بالوظيفية من مستوياتها العليا المجردة خصوصا عند "بارسونز" إلى المستويات الدنيا ، وكان "ميرتون" قد استند في ذلك على نقده لاستراتيجية "بارسونز" الوظيفية، التي تهدف إلى بناء نظرية اجتماعية جوهرية ذات نسق شامل يشمل كل جوانب السلوك الاجتماعي للتنظيم¹ .

حيث يعد "ميرتون" واحدا من رواد البنائية الوظيفية الذي يساهم في دراسة المعوقات الوظيفية دون استخدامه لمقولتي "المماثلة العضوية" و "الاعتماد الوظيفي" بين أجزاء النسق، ولقد أدى به إلى محاولة الاهتمام بدراسته النظريات متوسطة المدى لتفسير مختلف المجالات التنظيمية، ولعل ما نتج عن هذا الاهتمام هو محاولة بناء نظرية متوسطة المدى.

2-5 نظرية النسق الطبيعي: "ألفن جولدنر" : يعتبر "ألفن جولدنر" من علماء البنائية الوظيفية، حيث ميز بين مستويين متباينين: النموذج الرشيد: ويرتبط بمنهج النظرية الكلاسيكية للبيروقراطية، ونموذج النسق الطبيعي: الذي يدور حول الكيفية التي تحافظ بها التنظيمات على بقائها، كذلك في إطار المماثلة العضوية.²

ومن جهته فقد قدم "جولدنر" إسهاما مفيدا لنظرية التنظيم، وذلك عند ما حاول اختبار نظرية " فيبر" عن البيروقراطية، الشيء الذي مكنه من تعديل وتطوير النموذج المثالي للبيروقراطية، كذلك من خلال تمييزه بين ثلاثة أنماط لها والتي حددها كالتالي :

1- البيروقراطية المزيفة: وفيها تفرض القواعد واللوائح التنظيمية، من هيئات، أو جهات خارجية، بمعنى أن لا دخل لإدارة التنظيم أو عماله في وضع أو تحديد القواعد التنظيمية والسياسية الخاصة بالمنظمة.

2- البيروقراطية التمثيلية: وهنا تشترك كل من الإدارة والعمال في القواعد التنظيمية ، والنظر إليها على أنها ملكا لهم، مما يجعلها تحظى بتدعيم الإدارة وبطاعة العمال لها، وهكذا يمكن اعتبار هذا النمط ديمقراطيا.

¹ ندير زربي: الوجيز في علم الاجتماع، منشورات ليجوند، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ص.112.

² حسيب عبد الحميد أحمد رشوان: علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2، ط، ص.111 .

3- البيروقراطية العقابية: تصاغ القواعد واللوائح في هذا النمط استجابة لضغط أحد طرفي المنظمة ، العمال أو الإدارة، لذلك فان الجهة التي لا تساهم في وضعها تعتبرها لوائح مرفوضة.

ومن الملاحظ نموذج النسق الطبيعي، الذي بين فيه "جولدر" على انه الأصلح لبقاء المنظمة في إطار ما يسمى بالمماثلة العضوية، وقام بتطوير وتعديل النموذج المثالي للبيروقراطية "ماكس فيبر" على أنها بيروقراطية مزيفة، وتمثيلية وعقابية، بحيث أن الاولى تبين أن الجهات الخارجية تفرض القواعد الرسمية واللوائح للموظفين، وهذا ما يؤدي إلى صعوبة في إتباع تلك اللوائح التي تكون من خارج المنظمة، والثانية فتمثيلية ديمقراطية في إتباع القواعد الرسمية بحيث كل منها ملزم ، وبالتالي ظهور فوضى في اتخاذ القرارات ، ويكون التسبب الإداري في المنظمة، أما الثالثة فعقابية وتصاغ القواعد واللوائح من أحد الطرفين، وبالتالي فالبيروقراطية التي حددها "جولدر"، تؤدي إلى ما يسمى باختلاط المهام بين الإدارة والعاملين حسب البيروقراطية.

خلاصة: حاولت الدراسة في هذا الفصل التطرق لأهم المداخل النظرية التي تناولت موضوع دراستنا، من خلال عرض ومناقشة أفكار وتصورات كل من روادها، فهذه النظريات سلطت الضوء على جوانب مختلفة من الأداء الوظيفي وقد استفدنا منها في بحثنا من خلال الاستعانة بها في التحليل والتفسير.

3- خصائص الأداء الوظيفي: الأداء البشري للعمل هو العنصر الأساسي المحدد للإنتاجية، والمحرك لقوى الإنتاج والكفاءة في المنشآت ، ويتمثل الاداء في مجموع سلوكيا وتصرفات العاملين "هذه السلوكيات تتميز بجملة من الخصائص نستطيع أن نوجزها في النقاط التالية :

- سلوك الأداء الإنساني يبدو على شكل تصرفات (أفعال، حركات ، أقوال، إيماءات، تلميحات)

- سلوك الأداء الإنساني وسيلة نحو تحقيق أهدافه، فالسلوك ليس هدفا في حد ذاته، لا يعمل الإنسان حبا في العمل ذاته، ولكن لتحقيق مآرب أخرى من وراء العمل.

- سلوك الاداء الإنساني متغير ،يمكن أن نقول متجدد، وفي أحيان أخرى متقلب ،ولكنه على أي حال ليس ثابت على منوال واحد.

- سلوك الأداء الإنساني هو سلوك اجتماعي في الأساس ،بمعنى أن التأثيرات الاجتماعية تؤثر في تشكل وتوجه السلوك في اتجاهات معينة.

-سلوك الأداء الفردي قد يختلف عن سلوك الأداء في الجماعة، بما يعكس أثر الجماعة في تحويل الإنسان عن سلوك يفضله لو كان منفردا.

-لكل سلوك أداء سبب أو أسباب، أي له بداية، وكذلك لكل سلوك أداء نهاية وغاية ،يحاول أن يدركها ¹.

4-أبعاد الأداء الوظيفي: على الرغم من كثرة الاهتمام بموضوع الأداء سواء على مستوى الفرد أو مستوى الوحدة، فإنه لا يوجد اتفاق حول تحديد أبعاد الأداء، إذ أن هناك وجهات نظر مختلفة حول أبعاد الأداء موضحة كالآتي:

4-1كمية الجهد المبذولة: تعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية، وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو كميته في خلال فترة معينة ، معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

¹ ياسمينة بودويرة، مريم بوزردوم، الاتصال الداخلي ودوره في تحسين الاداء الوظيفي لدى العمال دراسة ميدانية: بمؤسسة الخزف الصحي، مذكرة ماستر، تخصص علوم الاعلام والاتصال، قسم الاتصال والاعلام، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، الجزائرص83-84.

4-2 الجهد المبذول : فيعني مستوى بعض الأنواع لأعمال ،قد لا يهتم كثيرا بسرعة الأداء أو كميته ، بقدر ما يهتم بنوعيته وجودة الجهد المبذول ، ويندرج تحت المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الانتاج للمواصفات، وخلوه من الأخطاء ، ودرجة الابتكار والابداع في الاداء .

4-3 نمط الأداء: يقصد بها الأسلوب أو الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل، فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد، من أداء حركات أو أنشطة معينة، أو مزيج من هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى ،كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل أو قرار لمشكل معين والاساليب التي تتبع في إجراء البحوث او الدراسات.¹

وهناك من يرى أن الاداء مكون من البعد التنظيمي والبعد الاجتماعي والبعد البيئي كما يلي:

- **البعد التنظيمي للأداء:** يقصد به الطرق والكيفيات التي تعتمدها المؤسسة في المجال التنظيمي بغية تحقيق أهدافها، ومن ثم يكون لدى مسيري المؤسسة معايير يتم على أساسها قياس فعالية الإجراءات التنظيمية المعتمدة وأثرها على الأداء ، مع الإشارة الى أن هذا القياس يتعلق مباشرة بالهيكلية التنظيمية وليس بالنتائج المتوقعة ذات الطبيعة الاجتماعية الاقتصادية ، وهذا يعني أنه بإمكان المؤسسة أن تصل الى مستوى فعالية آخر ناتج عن المعايير الاجتماعية والاقتصادية يختلف عن ذلك المتعلق بالفعالية التنظيمية.

- **البعد الاجتماعي للأداء:** يشير هذا البعد الى مدى تحقيق الرضى عند أفراد المؤسسة على اختلاف مستوياتهم ،وتتجلى أهمية ودور هذا الجانب في كون أن الأداء الكلي للمؤسسة قد يتأثر سلبا على المدى البعيد إذا اقتصر الامر في المؤسسة على تحقيق الجانب الاقتصادي دون الجانب الاجتماعي لمواردها البشرية ، فكما هو معروف في أدبيات التسيير أن جودة التسيير في المؤسسة ترتبط بمدى تلازم الفعالية الاقتصادية مع الفعالية الاجتماعية ،لذا ينصح

¹ عادل حسن الحسني علي الرئيس ،الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمات ذات الأثر الإشعاعي، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة ،ص318-319 .

بإعطاء أهمية معتبرة للمناخ الاجتماعي السائد داخل المؤسسة، أي لكل ما له صلة بطبيعة العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة (صراعات، أزمات، ..الخ)
 - **البعد البيئي:** والذي يركز على المساهمة الفاعلة للمؤسسة في تنمية وتطوير محيطها وبيئتها .

ونستنتج مما سبق أن هذه المعايير المعتمدة في قياس الفعالية التنظيمية تلعب دورا هاما في تقويم الأداء الوظيفي، حيث تتيح للمؤسسة إدراك الصعوبات التنظيمية في الوقت الملائم من خلال مظاهرها الاولى قبل أن يتم إدراكها من خلال تأثيراتها الاقتصادية¹.

5-العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي:

قد يتأثر مستوى أداء العامل برغبته وقدرته ودوافعه في تأدية عمله، وقد يتأثر بالوظيفة في حد ذاتها في حال عدم ملائمتها لقدرات واتجاهات العامل، وقد يتأثر بالبيئة التنظيمية للمؤسسة، فإذا كان مناخ العمل غير ملائم فإن ذلك لا يساعد على أداء جيد، ويمكن تلخيص هذه العوامل المؤثرة في أربعة مجموعات:

5-1العوامل المتعلقة بالعامل: هذه العوامل تتعلق بقدرات العمال ومهاراتهم، والتي يمكن قياسها وتحديدها عن طريق تحليل الخصائص والسمات التي يتصف بها كل عامل، وتميزه عن غيره من العمال من فئات العمر، والحالة التعليمية، والخبرة في العمل، ونوع الجنس، وأهمية العمل بالنسبة للعامل، بالإضافة إلى مدى توافق العمل مع القيم والاتجاهات والطموحات التي يسعى العامل لإشباعها.

5-2العوامل المتعلقة بالوظيفة: يلاحظ أن هذه العوامل يمكن تقسيمها إلى قسمين - :عوامل ترتبط بطبيعة تصميم الوظيفة، تتمثل في: التكبير الوظيفي، (التوسع الوظيفي) ودرجة إثراء الوظيفة وطبيعة الوظيفة، والمشاركة في اتخاذ القرار، والمستوى التنظيمي للوظيفة .

¹ الشيخ الداوي، تحليل أسس النظرية لمفهوم الأداء، مجلة الباحث، العدد السابع، جامعة ورقلة، الجزائر، 2009-2010، ص92-93.

5-3 عوامل ترتبط بإنجاز العمال للوظيفة: يحصل عليها العامل لكونه يعمل في وظيفة معينة، منها الأجر، الحوافز المادية والمعنوية، الشعور بالسلامة المهنية، وفرص الترقية، والعلاقات مع الآخرين، الشعور بالإنجاز واستغلال قدراته ومهاراته في العمل.

5-4 عوامل متعلقة بالمؤسسة: مجموعة هذه العوامل تنشأ من حقيقة أن العامل يعمل في إطار جماعي، ينتمي هذا الإطار إلى تنظيم أكبر وهو المؤسسة التي يعمل بها، وهذه العوامل ترتبط بسياسات واستراتيجيات المؤسسة ولها تأثيرها على أداء العمال، ومن هذه العوامل :

- مدة وتوقيت العمل الرسمي

- ظروف العمل ونظم الاتصال

- التكنولوجيا المستخدمة ونمط الإشراف والقيادة

- الإجراءات والقواعد القانونية والتنظيمية للعمل.

كل هذه العوامل تختلف من حيث شدة واتجاه تأثيرها أو مصدرها على مستوى الأداء الوظيفي، فكلما كان عوامل المؤسسة تسمح من تمكين العامل من إتاحة الفرصة لإطلاق قوته الكامنة والإحساس بفاعليته الذاتية، كلما كان ذلك سببا في تحسين مستوى الأداء الوظيفي.

5-5 عوامل متعلقة بالبيئة: أغلب هذه العوامل خارجية ، تتعلق بالمحيط الخارجي للمؤسسة الذي يؤثر على العامل بالصورة التي تؤثر في أدائه الوظيفي، ونذكر من هذه العوامل مدى رضا العامل عن الحياة بصفة عامة، ونظرة المجتمع إلى العامل الموظف في هذه المؤسسة، وكذا الانتماء الديمغرافي (الريفي أو الحضري)، والاختلاف في الجنسية بين العمال، ومنه فإن المنظمة تعمل على إزالة هذه العوامل السلبية التي تؤثر في الأداء الوظيفي وذلك من خلال الاستفادة من مجموعة من الطرق والأساليب التي تعمل على تحسين الأداء¹.

6-الأداء الوظيفي عند المرأة العاملة: بعد أن خرجت المرأة للعمل صارت هذه القضية من أكثر القضايا جدلا عبر التاريخ، والى يومنا هذا فهناك من يعطي المرأة الحق في الخروج للعمل وتقمص المناصب بمختلف رتبها وأشكالها، ومنهم من يرى أن وظيفتها لا تتجاوز باب

27فاضل فايزة وآخرون، الاتصال التنظيمي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي، روافد، العدد 1، جوان 2017، ص 11-12.

المطبخ ومنزلها ، لأنها لا تليق في الساحة الاقتصادية، وأرجعوا ذلك لعدة أسباب، منها انهم اختلفوا وتجادلوا عن فاعلية المرأة داخل المؤسسة ،ومستوى انتاجيتها وأداءها في الوظيفة.

6-1 المرأة في سوق العمل : تتوفر أدلة كثيرة على أنه حين تتمكن المرأة من تنمية إمكاناتها الكاملة في سوق العمل ،يصبح من الممكن تحقيق مكاسب اقتصادية كبيرة ، تسهم المرأة بدرجة كبيرة في تحقيق الرفاهية الاقتصادية من خلال قيامها بقدر كبير من الاعمال الغير مدفوعة الاجر من قبيل تربية الاطفال ،والاعمال المنزلية، التي تظل غير مرئية ولا محسوبة في إجمالي الناتج المحلي ، وتقل قدرة النساء على المشاركة في سوق العمل، نتيجة لتخصيصهن وقتا اكثر للقيام بأعمال غير مدفوعة الاجر ، فالمرأة تقضي في المتوسط ضعف الوقت الذي يقضيه الرجل في الأعمال المنزلية ، واربع اضعافه في تربية الاطفال ،مما يحرر الوقت لأفراد الاسرة الذكور للمشاركة في القوى العاملة الرسمية .

وعلى صعيد العمل الرسمي ففي جميع البلدان لا يزال تمثيل المرأة منخفضا في مناصب الادارة العليا وفي ريادة المشاريع، فعلى سبيل المثال استمرت نسبة النساء اللواتي يشغلن منصب المسؤول التنفيذي الأول في الشركات الخمسة التي يغطيها مؤشر ستاندرد اندر بور خلال الفترة (2008.2012) عند مستوى 4% ،وفي بلدان الاتحاد الأوروبي السبعة والعشرين ،تقتصر نسبة النساء اللاتي يملكن شركات بموظفين على 25% ،وفي عام 2012 لم تزد نسبة النساء اللواتي يشغلن مقاعد برلمانية على مستوى العالم على 20% تقريبا، وعندما تنتقل النساء مناصب ارفع في العمل الحكومي يكون شغلن لوزارات يتركز عملها في الجوانب الاجتماعية والثقافية ارجح من شغلن في الوزارات المعنية بالمهام الاقتصادية والاستراتيجية .

6-2 معوقات الأداء الوظيفي عند المرأة:

تعاني المرأة العاملة من مشاكل عديدة، سواء في بيئة العمل، أو في المنزل، ومن بين هذه المشاكل نذكر ما يلي:

6-2-1 المشاكل الأسرية : تعتبر المشكلات الأسرية من أخطر المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة ،فعمل المرأة خارج البيت لساعات طويلة لا بد أن يخل بالواجبات الأسرية الملقاة

على عاتقها، خصوصا إذا كانت متزوجة ولديها أطفال ، وواجباتها الأسرية التي قد تتناقض مع عملها الوظيفي، ومن المشاكل الأسرية التي تجابهها المرأة :

أ -التناقض بين الواجبات المنزلية والواجبات المهنية :إن المهام الأسرية الملقاة على عاتق الزوجة تتطلب منها بذل المزيد من الجهود المهنية ،وتخصيص الأوقات الطويلة والسهر على راحة الأطفال ،والتضحية بأوقات الفراغ والترويح، لأن واجباتها لا تقف عند تحمل المسؤوليات الأسرية فقط، فهي مسؤولة أيضا عن الواجبات الوظيفية ،و المهنية التي تؤديها المرأة خارج البيت، فعمل المرأة ساعات طويلة خارج البيت لا بد أن يتعارض مع مسؤولياتها المنزلية، والتعارض هذا يوقع المرأة العاملة في مشكلات التوفيق بين متطلبات عملها المنزلي ومتطلبات عملها الوظيفي، بحيث لا تعرف على أية واجبات تركز، فإن ركزت على واجباتها المنزلية وأهملت واجباتها الوظيفية فإن هذا لا بد أن يعرض عملها الانتاجي ،أو الخدمي إلى الخطر، أي أن انتاجيتها تتعرض إلى التراجع وتضطرب الخدمات التي تقدمها الى المجتمع ،وتسيء علاقتها مع الادارة و المسؤولين معا، وهذا يضطرها إلى التوقف عن العمل أو تركه كليا ،وإذا ما ركزت على عملها الوظيفي وأهملت واجباتها الأسرية ، فإن بيتها سيتعرض إلى الاضطراب وسوء الإدارة، مما يترك أثره المخرب في سلوك الأطفال، وسلامة تنشئتهم الاجتماعية، وبسيء إلى العلاقات الزوجية ،بحيث تكون العائلة عرضة للتفكك والتحلل وعدم الاستقرار¹ .فأمام الكثير من الأدوار المتاحة للمرأة، وأكثرها أدوارا متعارضة ،تجد المرأة نفسها عاجزة عن اختيار دور واحد فقط واتباعه

².ان المشكلة التي تعاني منها المرأة العاملة في الوقت الحاضر تتجسد في عدم وجود من يحل مكانها في البيت أثناء خروجها إلى العمل، وهذا نقلة الخدم أو انعدامهم، وضعف العلاقات القرابية وهامشية صلات الجيرة، مما يجعل المرأة العاملة وحيدة في أداء واجباتها المنزلية دون وجود من يساعدها ،ويخفف عنها حملها الثقيل، وهذه الحقيقة تعرضها إلى الإرهاق والإعياء

¹ حسان محمد الحسن: علم اجتماع المرأة، ط1 دار وائل للنشر والتوزيع، ط1 عمان، 2008، ص 79، 80.

² -سامية حسن الساعاتي: المرأة والمجتمع المعاصر، مرجع سابق، ص. 74،

الجسدي والنفسي¹. مهما قلنا في عمل المرأة فإنه بوجه عام يؤثر على دورها كزوجة وأم، وهذا جانب لا يقل خطرا عن مشاركتها للرجل في ميدان العمل، فإن عمل المرأة خارج البيت ونشاطها الاجتماعي يشغلها أكثر بكثير مما يشغلها بيبتها وأولادها ، كأنها ماهرة في قيادة السيارات ،وغير ماهرة في قيادة أبنائها، كأن البيت هناك اصبح مجرد نزل ينام فيه أفراد الأسرة، ويأكلون فيه، وقد ترتب على هذا ضعف نفوذ الأسرة وسلطانها على أعضائها، كذلك ضعف شعور أعضائها بالانتماء إليها والولاء لها²، كما أن قلة المساحة التي تعمل فيها المرأة مع نقص العناصر المؤهلة للعمل القيادي النسائي ،وتعاظم حجم الأعباء الأسرية ،وتحمل المرأة لأغلب هذه الأعباء يؤدي إلى عدم وجود وقت فراغ لدى المرأة³.

ب- أطفال المرأة العاملة :وتعاني المرأة العاملة من مشكلات أسرية أخرى تتعلق بتربية الأطفال ، فقضاء المرأة ساعات طويلة في العمل خارج البيت ، يعرض الأطفال إلى الإهمال وسوء التربية، ناهيك عن قلق المرأة على أطفالها عندما تتركهم في البيت وحدهم⁴.حيث لاحظ "كليجر" أن الأمهات المشتغلات أظهرن قلقا واحساسا بالذنب بالنسبة لأطفالهن، كما قررن أنهن يملن للتعويض عن غيابهم بالمحاولة الشديدة ليكن أمهات صالحات⁵، وقلقها هذا لا يساعدها على التركيز على العمل المناط بها ،مما يسبب انخفاض أدائها وتدني مستوى الخدمات التي تقدمها للمؤسسة أو الجهة التي تعمل فيها، إن المرأة العاملة في معظم الحالات تتعرض لمشكلة عدم وجود من يرعى أطفالها ويشرف عليهم ويلبي متطلباتهم خلال فترة خروجها إلى العمل⁶ . فاللافت للنظر أن خروج المرأة للعمل ضاعف العبئ الذي تتحمله، وزادها مشقة جديدة الى جانب مشقة تدبير شؤون المنزل ،والعناية بتربية الأطفال، وما عقد وضعية الأسرة⁷.فلأزواج في معظم الحالات لا يستطيعون مساعدة زوجاتهم في تحمل مسؤولية العناية بالأطفال خلال فترة خروجهن للعمل كذلك، إما لانشغالهم في العمل الوظيفي، أو عزوفهم عن تحمل مسؤولية

1-نورة بن عبد الله الهزاني،المرأة العربية بين الماضي والحاضر، ط1 دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص.124.

2-محمد شحاتة ربيع: علم النفس الصناعي، ط1 دار المسيرة للنشر و التوزيع والطباعة، عمان، 2010 ص 266.

3-عبير محمد عباس رفاعي: المرأة والتنمية في المجتمع المدني، ط1 المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2015 ص 297.

4-احسان محمد الحسن: مرجع سابق ص 81

5-عباس محمود عوض: دراسات في علم النفس المهني والصناعي، ط1 دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 2005 ص 45.

6-احسان محمد الحسن: مرجع سابق، ص 81.

7-نورة بن عبد الله الهزاني: مرجع سابق ص 124.

تربية الأطفال والإشراف عليهم، كما أن قلة دور الحضانة، وبعدها الجغرافي عن الأماكن السكنية ، وتدني خدماتها لا يشجع الأمهات على ارسال أطفالهم إليها خلال فترة عملهن. زد على ذلك عزوف الجيران والأقارب عن تحمل مسؤولياتهم حول العناية بأطفال المرأة العاملة، نظرا لضعف العلاقات الاجتماعية بين العائلة الزوجية، وبين كل من الأقارب والجيران، نتيجة لسيطرة مظاهر التحضر والتصنيع والتحديث الشامل على قطاعات ومؤسسات المجتمع¹، وقد أكدت نتائج الدراسات أن أهم الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في أداء دورها كأم ، تبدو في مشكلة رعاية أبنائها أثناء فترة عملها، وقد وجد أن عدم قدرة الأم على الوفاء بالتزاماتها يؤدي الى نشوء قلق لدى الأطفال، وشعورهم بالإهمال، واكتساب العادات السيئة، وسوء التنشئة الاجتماعية للأطفال في السنوات الأولى من عمرهم².

ج - اختلال الحياة الزوجية :هناك مشكلة أسرية أخرى تتعرض لها المرأة العاملة ،ألا وهي مشكلة سوء وتوتر علاقاتها الزوجية، علما بأن عمل المرأة خارج البيت كما تشير الدراسات والأبحاث الاجتماعية بجلب للمرأة الاحترام والتقدير، ويرفع منزلتها الاجتماعية، ويثبت أقدامها في الأسرة، والمجتمع ويرفو عنها ماديا وحضاريا ،ويقوم معنويتها ،ويعزز ثقتها بنفسها وامكاناتها ، ويدعم استقلاليتها وذاتيا، بين أن سوء وتوتر العلاقات الزوجية يأتيان من غياب المرأة لساعات طويلة عن البيت، وتعرضها للإرهاق والتعب والملل بسبب انشغالها بأداء الواجبات الوظيفية والمنزلية في آن واحد ،وعدم قدرتها على تقديم العناية المطلوبة لعائلتها .كما يسيء الى علاقاتها عدم مبادرة الزوج الى مساعدتها في أداء الواجبات المنزلية، والعناية بالأطفال، وتراكم الأعمال والمسؤوليات عليها، وعدم قدرتها على الايفاء بالتزاماتها داخل وخارج الأسرة، وهنا يعتقد الزوج بأن زوجته مقصرة في خدمته وخدمة أطفاله، وغير قادرة على إدارة أمور البيت، ومثل هذا الاعتقاد يسيء إلى العلاقات الزوجية ويسبب التصادم بين الزوجين³ .

ووجود الزوج غير المتفهم لطبيعة دور المرأة العاملة، وكثير النقد واللوم لها ،بالإضافة الى

1-إحسان محمد الحسن: مرجع سابق ص 82.

2-صديق محمد عفيفي، أحمد ابراهيم الهادي: السلوك التنظيمي، ط10 مكتبة عين شمس، الاسكندرية، 2003 ص 239.

3-إحسان محمد الحسن: مرجع سابق ص 83،84.

وجودها في أسرة كبيرة العدد مما يؤثر على استقرار الأسرة ووحدها¹، وهذا ما يؤدي الى حدوث مشكلة الطلاق في غالب الأحيان ، وهذا ما ينعكس على الأسرة².

2-2-6-2-المشاكل المهنية: هناك مشكلات وصعوبات تعترض المرأة العاملة وتقف عائقا أمام قيامها بالعمل بصورة ايجابية نذكر منها ما يلي :

أ/ مشكلة تدني المستوى التعليمي وتدني انتاجية المرأة العاملة :إن تعلم المرأة من العوامل المهمة التي تساعد في الخروج إلى العمل، وتحررها من القيود والمعوقات التي تؤدي إلى جمودها وتخلفها، إضافة إلى كون التعليم من العناصر الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع، فمستوى تعليم المرأة ونظرتها إلى الحياة واعتمادها صيغ العلاقات الايجابية مع الآخرين، كل هذا يؤثر في انتاجها، وبالتالي في عملية الانتاج ككل. لكن المرأة العاملة مازالت تعاني من مشكلة تدني مستواها الثقافي والعلمي³، فنتيجة نسبة الأمية العالية بين النساء التي تعد معوقا أساسا أمام المرأة العاملة، و بخاصة المرأة الريفية ،حيث ترتفع النسبة ارتفاعا كبيرا ، فالمرأة الأمية لا تستطيع أن تشارك في التغيير، الاجتماعي ولا في التنمية، بالقدر الذي تستطيعه لو أنها تعلمت⁴. كما تجهل الأمور التي تتعلق بالتسيير والاقتصاد وطرق انفاق الدخل وتفتقر للمعلومات، كما تعاني المرأة العاملة من عدم معرفتها لطبيعة ونوعية المهنة التي تؤديها بصورة صحيحة ، نتيجة لقلة تدريبها في مجال مهنتها وعدم اهتمام الادارة والمسؤولين والمشرفين على العملية الانتاجية، والخدمة بتنقيف وزيادة مهارات المرأة العاملة ،عن طريق دخولها في الدورات التدريبية، ودورات التقوية ،كل حسب مهنتها وتخصصها⁵، حيث تواجه عملية تدريب المرأة العاملة عقبات بحيث لازالت المفاهيم والمواقف الاجتماعية التقليدية تقف حائلا أمام دخول المرأة في العمل وخصوصا التحاقها ببرامج التدريب والتأهيل بأشكاله وأنواعه⁶.

1-فاطمة عبد الرحيم النوايسة: الضغوط والأزمات النفسية وأساليب المساندة، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2010 ص62

2-منى ابراهيم قرشي، عبد الحميد محمد علي: معاناة المرأة، ط1، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2009 ص 15.

3-إحسان محمد الحسن: مرجع سابق ص 86.

4-سامية حسن الساعاتي: علم اجتماع المرأة، ط2 مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 2003 ص 77.

5-إحسان محمد الحسن مرجع سابق، ص 86.

6-منى ابراهيم قرشي، عبد الحميد محمد علي: مرجع سابق، ص 17.

ب- مشكلة مواظبة المرأة على العمل، يعتبر غياب المرأة عن العمل بصورة متقطعة أو دائمة مشكلة خطيرة، إذ يؤكد غيابها عن العمل إلى تدني مستوى الإنتاج، كما ونوعاً حيث تؤكد الأبحاث والدراسات أن غياب النساء عن العمل أكثر من غياب الرجال، خاصة النساء العاملات المتزوجات، وهذا يرجع إلى أسباب متعددة، منها مرض العاملة المتزوجة كمكوئها في البيت وقيامها بالواجبات المنزلية والمسؤوليات الاجتماعية¹، حيث أن تقسيم الأدوار التقليدية بين الرجل والمرأة في الأمور الاجتماعية والأسرية تتحمل المرأة دوماً العبء الأكبر في تربية الأطفال ورعاية الأسرة²، وتشكل هذه الأعباء الاجتماعية المختلفة عائقاً أمام انتظام المرأة العاملة وحضورها للعمل، كما يلعب نوع العمل وظروف الأداء على نفسية النساء العاملات، ويدفعهن إلى التسرب والانقطاع عن العمل لفترات طويلة. ما قد يؤثر على العملية الإنتاجية والخدماتية.

ج- مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين: إن وجود علاقة مهنية واجتماعية جيدة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين من شأنه أن يحقق أعلى مستوى من الانتاجية، لذلك ينبغي على الإداريين والمسؤولين خلق نوع من العلاقات الانسانية الجيدة بينهم وبين العاملات والموظفات، ضماناً لاستمرارهن في العمل. فالإدارة غالباً لا تراعي ظروف المرأة العاملة ولا تحترمها ولا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية، كأنها تمارس سياسة الضغوط والعقوبات لإجبار المرأة على البقاء في العمل ومزاولته كيفما كان، زد على ذلك عدم اعطاء الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية التي تحفز المرأة على الاستمرار في العمل، والابداع فيه وبذل الجهود الحثيثة لقهـر معوقاتـها ومشكلاتها³.

6-2-3/الانتاجية بين المرأة والرجل : أثبتت البحوث والدراسات أن النساء يعتبرون موظفات أفضل من الرجال في أماكن العمل . فوفقاً للنتائج التي تم اصدارها عام 2018 من منصة الإنتاجية "هايف"، بناء على بيانات 3آلاف مستخدم من الذكور والاناث لمنصتها، وجد أنه في

1-إحسان محمد الحسن: مرجع سابق، ص 87.

2 محمد سيد فهمي: مشاركة المرأة في مجتمعات العالم الثالث، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 2012، ص 272.

3-إحسان محمد الحسن: مرجع سابق ص.87-90.

مكان العمل تكون النساء أكثر إنتاجية من الرجال ،حيث تعمل النساء بجد بنسبة 10% أكثر من الرجال ،ولديهن معدل إتمام عمل مساو قليلا أو أكثر من الرجال.

وجد تقرير هايف حول حالة مكان العمل بين الجنسين، أنه بشكل عام يتم تكليف النساء بعمل أكثر من الرجال ،حيث تظهر البيانات أن 55% من المهام يتم تكليف النساء بها، في حين تكليف الرجال بـ 45% من المهام مع قيام كل من الرجال والنساء بإكمال حوالي 66% من المهام الموكلة إليهم . ووفقا لهايف فقد وجد أنه يتم إعطاء النساء المزيد من العمل للقيام به ،وأن ذلك يعود الى نوع العمل المخصص للنساء مقارنة بالرجال ، هذه المهام غير القابلة للترقية هي أي نشاط مفيد للمنظمة، لكنه لا يساهم في التقدم الوظيفي، لذلك في الأساس يتم تسليم الاشياء التي لا يريد الرجال القيام بها الى النساء.

ووفقا لموقع "تحلة المسح" (Survey bee) ،فإنه على الرغم من تكليف النساء بمزيد من العمل مقارنة بالرجال ،وعلى الرغم كذلك من العديد من الانقطاعات أو الدردشات التي تجعل من الصعب العودة الى سير العمل سريعا ،إلا أن النساء يحققن نتائج أكثر من الرجال، وذلك لأنهن يجدن تعدد المهام، وأقل عرضة للإلهاء ويعملن بمرونة، ولديهن توازن بين العمل والأسرة . ووفقا للورقة المنشورة في مجلة "إم بي سي علم النفس" تتفوق النساء على الرجال عند تعدد المهام، على الأقل في حالات معينة ، وهذا يعني ان المرأة قادرة على القيام بالمهام في وقت واحد. وهذه القدرة تؤثر بشكل إيجابي على إنتاجية المرأة من حيث الموازنة بين العمل والحيات. وأما بالنسبة الى الموهبة، فإنه وفقا لبحث تم إجراؤه في جامعتي جورجيا وكولومبيا، فإن الفتيات موهوبات بقدرات وكفاءات مثل الانتباه، والمثابرة على المهام ،والحرص على التعلم والاستقلالية في التعلم، والمرونة، والمشاركة، وتنظيم العمل بشكل أفضل، حيث يسهل على الفتيات التعلم بشكل أسرع وعلى نطاق أوسع ويتفوقون على الاولاد في المدرسة وبيئات التعلم الاخرى . ومن خلال تميز الفتيات بهذه القدرات فإنهن يكبرن في النهاية ليصبحن أفضل حالا من نظرائهن الذكور في المهام الوظيفية بالمؤسسات، والسبب أنهن طوروا نهجا استباقيا، و أصبحوا الآن أفضل في التنظيم ،لأنهم يفهمون المهام المعروضة بشكل أفضل .

وفيما يخص قدرات التطور والتنظيم، فإنه في مراجعة حول القيادة في الجامعة هارفرد، تم تصنيف النساء على أنهن متفوقات في نشر المبادرات والعمل بمرونة وممارسة التطوير الذاتي، والقيادة، لتحقيق النتائج وإظهار النزاهة والصدق، هذا بالمقارنة مع الرجال الذين تم تصنيفهم أفضل فقط من حيث قدرتهم على تطوير منظور استراتيجي وخبرة فنية. وهذا الى جانب المهارات الفطرية الاخرى، مثل قدرات إدارة الصراع والترابط الاجتماعي ومهارات التفاوض، وتقوم النساء بتدريب المهنيين الذين يعملون تحت قيادتهم بشكل أفضل من الرجال .

وبالرغم من الاعتقاد السائد بأن المرأة لا تتمتع بالحزم الكافي في العمل، فيما يتعلق باختيار الكلمات التي تستخدمها للتواصل، إلا أن بحث "هايف" لم يجد اي دليل على هذه الفجوة بين الجنسين فقد وجد أن الرجال يقولون شكرا اكثر من النساء، وآسف بنفس المقدار تقريبا. وبالرغم من أن الرجال يعملون في عطلات نهاية الاسبوع أكثر من النساء، فإنهم لا يزالون ينجزون أقل بنسبة 10% مقارنة للنساء وفقا لتقرير "هايف" ¹.

¹ ليلي علي، دراسات: النساء أكثر إنتاجية من الرجال في أماكن العمل، موقع الجزيرة الرسمي الإلكتروني، 2022/5/11

خلاصة الفصل:

نستخلص من كل ما سبق أن الأداء الوظيفي هو مفهوم يمثل فقرة أساسية من العمود الفقري لعلم اجتماع التنظيم ولذلك نكون مجبرين على تناوله في كل موضوع له علاقة بالعمل والوظيفة وقد قمنا بعرض بعض أساسياته والقليل من حيثياته لكي نستطيع معرفة فهم مستواه عند المرأة وقياس مستوى تأثيره بظروفها الاجتماعية.

الفصل الرابع: الجانب الميداني للدراسة

تحليل نتائج الدراسة الميدانية :

مقدمة

1- بناء أداة الدراسة

2- تحليل البيانات العامة

3- تحليل بيانات الفرضية الاولى وتفسيرها

4- تحليل بيانات الفرضية الثانية وتفسيرها

5- مناقشة الفرضيات

5 - استنتاج عام

6 - خلاصة

تمهيد

إن الدراسة الميدانية وسيلة هامة للوصول إلى الحقائق الموجودة في مجتمع الدراسة، إذ عن طريق الميدان يصبح بالإمكان جمع البيانات و تحليلها لتدعيم الجانب النظري و تأكيده، و في هذا الفصل المنهجي سنحاول إعطاء فكرة حول مجال الدراسة البشري ، المكاني ، الزماني ، و يتم التحقق من الفروض باستخدام مجموعة من الأدوات العلمية التي تنسجم مع طبيعة البيانات المنتقاة، و قد اشتملت على مقياسين متبعين في ذلك منها يتفق و طبيعة الدراسة و الذي يتمثل عموما في المنهج الوصفي الارتباطي، و عليه سنحاول دراسة هذا الموضوع إنطلاقا من الدراسة الاستطلاعية الأولى التي حاولنا من خلالها الإلمام بحيثيات الموضوع ، كل ذلك تمهيدا للدراسة الأساسية التي أنصبت على عينة الدراسة المتمثلة في النساء العاملات ، حيث أن الهدف من الدراسة الميدانية هو التحقق من صحة الفروض المعتمدة.

1- بناء أداة الدراسة:

بناء على طبيعة البيانات التي يراد جمعها، و على المنهج المتبع في البحث، و الوقت المسموح به، و الإمكانات المادية المتاحة، ركزنا على الأداة الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة وهي (الاستبيان) أكثر من باقي الأدوات، وذلك لعدم توفر المعلومات الأساسية المرتبطة بالموضوع إضافة إلى صعوبة الحصول عليها، وبغية الإجابة على إشكالية و تساؤلات الدراسة قمنا بتصميم استبانة معتمدين على تلك الدراسات التي تناولت : "الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة و تأثيرها على أدائها الوظيفي" حيث كان الهدف الأساسي منها هو أن تكون شاملة لمختلف أركان البحث النظري لتعطي صورة واقعية عن الممارسات المرتبطة بموضوع الدراسة.

- تصميم الاستبيان:

اعتمدنا في الدراسة الميدانية على استمارة استبيان بها مجموعة من الأسئلة وذلك بغرض جمع البيانات اللازمة وهذا لاختبار فرضيات البحث و المساعدة في تقييم : " الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة و تأثيرها على أدائها الوظيفي " ، حيث تم تطوير الاستبانة بمراحل عدة حتى نتأكد من صلاحيتها وقدرتها على تحقيق الهدف المنشود منها، حيث تضمنت الاستبانة ما يلي:

موضوع الاستبيان: و الذي يتم توضيحه في مقدمة الاستبيان

غرض الاستبيان: و الموضح كذلك من خلال المقدمة المدرجة فيه.

شرح طريقة الإجابة: وذلك من خلال وضع العلامة (X)؛ في الخانة المناسبة للإجابة.

مكونات الاستبيان: قسمنا الاستبيان إلى جزأين كالتالي:

2: تحليل البيانات العامة:

يهدف هذا القسم إلى التعرف على بعض الخصائص الشخصية و العلمية للعينة و المتمثلة في: السن ، الحالة الاجتماعية ، السكن ، ساعات العمل ، طبيعة العمل ، الصفة .

- محاور الاستبيان

وتضمن هذا الجزء مختلف المحاور التي تضم جملة من العبارات التي تقيس تأثير الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة و " الأداء الوظيفي " ، حيث على كل مستجوب اختيار الخانة التي تعبر عن وجهة نظره حول كل عامل من العوامل المذكورة.

قمنا بعرض نموذج الاستبانة النهائي على المشرف، والذي أعطى ملاحظاته على تطبيق أداة الدراسة على موظفي عينة الدراسة ، و التي أخذت بعين الاعتبار .

-الدراسة الاستطلاعية :

بدأت الدراسة الاستطلاعية بتاريخ : خلال السنة الجامعية 2024/2023 ، و ذلك على عينة من النساء العاملات

- دراسة خصائص عينة الدراسة

ونوضح ذلك من خلال عرض و تحليل البيانات ، و الجداول و الأشكال البيانية التالية توضح ذلك :

تحليل البيانات العامة

بهدف الإلمام بجميع جوانب موضوع الدراسة سنقوم بعرض تفصيلي لأهم الخصائص الشخصية و الوظيفية لدى النساء العاملات من مدينة الجلفة، من خلال البيانات الشخصية لموظفي عينة الدراسة ، وبعد تفرغ الاستمارات حصلنا على النتائج التالية :

1- توزيع عينة الدراسة حسب السن:

يلخص الجدول والشكل التاليين النتائج المتحصل عليها بخصوص توزيع عينة الدراسة حسب السن.

الجدول 02: توزيع عينة الدراسة حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
30.0	12	من 18 إلى 30 سنة
30.0	12	من 30 إلى 40 سنة
40.0	16	أكثر من 40 سنة
%100	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول(02)؛ و الشكل (02)؛ أن عينة الدراسة تتشكل من الفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة بنسبة مئوية بلغت (30%) ؛ في حين كانت نسبة الفئة العمرية من 18 إلى 30 سنة في عينة الدراسة هي الأخرى (30%) ، بينما الفئة العمرية أكثر من 40 سنة بلغت بنسبتها المئوية (40%)

2- توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية: يلخص الجدول والشكل التاليين النتائج المتحصل عليها بخصوص توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية :

الجدول 01: توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

النسب المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
62.5	25	عزباء
37.5	15	متزوجة
%100	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول(01)؛ و الشكل (01)؛ أن عينة الدراسة تتشكل من العازبات بنسبة مئوية بلغت (62.5%) ؛ في حين كانت نسبة المتزوجات في عينة الدراسة (10%) .

3- توزيع عينة الدراسة حسب السكن: يلخص الجدول والشكل التاليين النتائج المتحصل عليها بخصوص توزيع عينة الدراسة حسب السكن :

الجدول 03: توزيع عينة الدراسة حسب السكن

النسب المئوية	التكرار	السكن
2.5	1	زوجي
7.5	3	زوجي و أبنائي
27.5	11	أهل زوجي
62.5	25	عائلي
%100	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول(03)؛ أن عينة الدراسة أغلبها تسكن في بيت عائلي بنسبة مئوية بلغت (62.5%) ؛ في حين كانت نسبة اللاقي يسكن في بيت أهل الزوج في عينة الدراسة (27.50%) ، أما اللاقي يسكن مع الزوج و الأولاد عليا فكانت نسبتهم المئوية (7.5%) ، في حين أن اللاقي يسكن مع الزوج فقط فكانت نسبتهم المئوية (2.5%) .

بحكم أن النصيب الأكبر من افراد غير متزوجات فهن يسكن مع اهاليهن وهذا ما يجعل المسؤوليات عندهن أقل وطأة ولهن النصيب الأكبر من الراحة والفعالية في الاداء الوظيفي وهذا لا يعني انهن لا يتعرضن الى تعدد الادوار فالأنثى حتى بكونها ابنة تقع على عاتقها مسؤوليات أكثر من الرجل .

4- توزيع عينة الدراسة حسب ساعات العمل: يلخص الجدول والشكل التاليين النتائج المتحصل عليها بخصوص توزيع عينة الدراسة حسب ساعات العمل :

الجدول 03 :توزيع عينة الدراسة حسب ساعات العمل

ساعات العمل	التكرار	النسب المئوية
أقل من 06 ساعات	10	25.0
أكثر من 06 ساعات	30	75.0
المجموع	40	%100

يتضح من خلال الجدول(03)؛ أن عينة الدراسة أغلبها تشتغل أكثر من 06 ساعات في بنسبة مئوية بلغت (75%) ؛ في حين كانت نسبة اللاقي يشتغلن أقل من 06 ساعات في عينة الدراسة (25%) . يتبين لنا أن اغلب عينة الدراسة تشتغل لساعات طويلة وهذا ما يدلنا على ان صراع الادوار عند المرأة لم يكن حاجزا لها أمام طموحاتها الشخصية وتأدية عملها .

5- توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة العمل: يلخص الجدول والشكل التاليين النتائج المتحصل عليها بخصوص توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة العمل :

الجدول 03: توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة العمل

النسب المئوية	التكرار	طبيعة العمل
37.5	15	إدارة
47.5	19	تعليم
15.0	6	أخرى
%100	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول (03)؛ و الشكل (03)؛ أن عينة الدراسة أغلبها تشتغل في مجال التعليم بنسبة مئوية بلغت (47.5%) ؛ في حين كانت نسبة اللاتي يشتغلن في الإدارة في عينة الدراسة (37.5%) ، بينما كانت نسبة اللاتي يشتغلن في قطاعات أخرى في عينة الدراسة (15%).

ان النتائج التي توصلنا لها من خلال هذا الجدول تثبت لنا ما هو شائع ان اكثر المهن التي تظم النساء هي التعليم وقد يرجع ذلك الى تجانس المرأة مع هذه المهنة كونها تملك امكانيات اكثر لإيصال الافكار ومونها تتعامل بالعاطفة أكثر من الرجل وهذا ما يساعدها اعلى التميز في مهن التعليم والوصول الى فعالية اكثر .

6- توزيع عينة الدراسة حسب الصفة: يلخص الجدول والشكل التاليين النتائج المتحصل عليها بخصوص توزيع عينة الدراسة حسب الصفة :

الجدول 03: توزيع عينة الدراسة حسب الصفة

النسب المئوية	التكرار	الصفة
62.5	25	ابنة
15.0	6	زوجة
10.0	4	زوجة و أم
12.5	5	أم
%100	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول (03)؛ و الشكل (03)؛ أن عينة الدراسة أغلبها لهم صفة البنت بنسبة مئوية بلغت (62.5%) ؛ في حين كانت نسبة الزوجات في عينة الدراسة (15%) ، بينما كانت نسبة الأمهات في عينة الدراسة (12.515%) ، في حين كانت نسبة اللاقي لهن صفة الزوجة و الأم في عينة الدراسة (10%).

3- تحليل بيانات الفرضية الاولى

الاستقلالية في السكن تؤثر ايجابا على اداء المرأة الوظيفي

- الفقرة رقم : 01 : هل تقومين بواجباتك المنزلية ؟

الجدول 04 : توزيع عينة الدراسة حسب الإجابة على الفقرة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
17.5	7	في وقتها
37.5	15	متراكمة
25.0	10	في نهاية الاسبوع فقط
20.0	8	ليس لدي برنامج
%100	40	المجموع

يرى 37.5 % من العاملات في عينة الدراسة أنها تقوم بواجباتها المنزلية بطريقة متراكمة. في حين أن 25% يرين أنهن تقمن بواجباتهن المنزلية في نهاية الأسبوع ، بينما 20% يرين أنهن تقمن بواجباتهن المنزلية بدون برنامج ، في حين أن 17.5% يرين أنهن يقمن بواجباتهن المنزلية في وقتها .

- الفقرة رقم : 02 : هل السكن مع العائلة ؟

ان اكثر المشاكل التي تواجهها المرأة العاملة هي مسؤولياتها المتراكمة في البيت من واجباتها المنزلية وتربية ابنائها وزوجها والنتائج التي اعطانا اياها الجدول اعلاه خير دليل عن صعوبة التوفيق بين البيت والعمل بالنسبة للمرأة فأقل نسبة كانت عند النساء التي تقمن بواجباتهن في وقتها واكثر نسبة عند من تتراكم

عليها اعمال المنزل وهذا ما يؤثر بالتأكيد عن الاداء الوظيفي للمرأة في عملها ويجعلها مقصرة من جهة اخرى في القيام بواجباتها المنزلية وهذا ما يوقعها في ضغط ويؤدي بها الى التعب ومن ثم الى قلة الفعالية والانتاجية وانخفاض الاداء.

الجدول 04 :توزيع عينة الدراسة حسب الإجابة على الفقرة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
يزيد الالتزام	7	17.5
يزيد الضغط	17	42.5
لا يؤثر	16	40.0
المجموع	40	%100

يرى 42.5 % من العاملات في عينة الدراسة أن السكن مع العائلة يزيد الضغط ، في حين أن 40% يرين أن السكن مع العائلة لا يؤثر ، بينما 17.5% في عينة الدراسة يرين أن السكن مع العائلة يزيد الالتزام .

ترى غالبية النساء ان السكن مع العائلة يزيد من الضغط في العمل ولا يساعد على الانتاج والفعالية وهذا ما يدعم فرضيتنا ويقودها الى منحى ايجابي والقائلة بأن الاستقلالية في السكن تزيد من فعالية المرأة ،لأنه كل ما زاد عدد الافراد في المسكن الواحد زادت المسؤوليات والاعباء وكثرة الارتباطات لان لفرد في هذه الحالة لا يكون سيد نفسه اذا صح التعبير وفي نفس الوقت تتوسع دائرة مسؤولياته التي تتخطى أن يكون الشخص مسؤولا عن ذاته او ان تكون المرأة مسؤولة عن نفسها فقط او عن نفسها وزوجها وابنائها على اكبر تقدير فيتوجب عليها خدمة اهل زوجها في كثير من الاحيان واخذهم بعين الاعتبار في كل ما تقوم به أي عندما تبخ او تنصف أي ان دائرة ارتباطاتها وتعدد ادوارها يزيد ويتوسع .

- الفقرة رقم : 03 : هل تعتقد أنك مقصرة في واجباتك الاجتماعية ؟

الجدول 04 : توزيع عينة الدراسة حسب الإجابة على الفقرة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
32.5	13	لا
32.5	13	نعم
35.0	14	أحيانا بسبب العمل
%100	40	المجموع

يرى 35 % من العاملات في عينة الدراسة أنهن أحيانا مقصرات في الواجبات الاجتماعية بسبب العمل ، في حين أن 32.5% يرين أنهن مقصرات في الواجبات الاجتماعية ، بينما 32.5% يرين أنهن غير مقصرات في الواجبات الاجتماعية .

من ناحية الواجبات الاجتماعية فان المرأة العاملة

- الفقرة رقم : 04 : هل تعتقد أنك مقصرة في واجباتك الاجتماعية ؟

الجدول 04 : توزيع عينة الدراسة حسب الإجابة على الفقرة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
27.5	11	الالتزامات العائلية
52.5	21	أعمال البيت
20.0	8	الواجبات الاخرى
%100	40	المجموع

يرى 52.50 % من العاملات في عينة الدراسة أنهن مقصرات في العمل بسبب أعمال البيت ، في حين أن 27.50% يرين أنهن مقصرات في العمل بسبب الالتزامات العائلية ، بينما 20% يرين أنهن مقصرات في العمل بسبب الواجبات الاخرى.

ان الغالبية العظمى من نساء العين ترين انهن مقصرات في العمل بسبب أعمال البيت ، أي انهن صرحن بأن تقصيرهن في العمل يكون بسبب كثرة واجبات البيت وهذا ما يؤدي الى تراجع ادائهن الوظيفي وهذا من اكبر المشاكل التي تواجه المرأة لذلك نجد انه في المجتمعات المقدمة بسبب توفر الخدمات والبدايل التي تخلص المرأة من هذه الاعباء نجد ان النساء أكثر اقبالا على العمل وأكثر ريادة ونجاحا من مجتمعاتنا التي تجعل من الواجبات والاعمال المنزلية حكرا على كل انثى وبشكل مطلق وهذا ما وقف عائقا امام النساء اللواتي يرغبن بالمضي قدما في عالم الشغل والتميز والريادة.

- الفقرة رقم : 05 : هل تضطرين للتأخر عن العمل أحيانا بسبب الالتزامات الأسرية ؟

الجدول 04 : توزيع عينة الدراسة حسب الإجابة على الفقرة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
لا	15	37.5
نعم	25	62.5
المجموع	40	%100

يرى 62.5 % من العاملات في عينة الدراسة أنها تضطر للتأخر عن العمل أحيانا بسبب الالتزامات الأسرية ، في حين أن 37.5% ترى أنها لا تضطر للتأخر عن العمل أحيانا بسبب الالتزامات الأسرية

ان النتائج التي وصلنا اليها من خلال الشكل اعلاه تدلي بأن اكثرية النساء وبنسبة كبيرة من جم العينة تضطرون للتأخر عن العمل سبب الالتزامات الاسرية وهذا ما يمكننا لمسها بكل سهولة في أرض الواقع وهو ما يشكل عائقا كبيرا وعدة مشاكل في أماكن عمل المرأة التي تعجز عن الالتزام بحد عالي بمواقيت عملها وهذا أيضا يرجع الى تعدد أدوارها التي ترغمها عن التأخر في الاحيان الكثيرة وهذه أكثر مشكلة تطفوا على سطح عمل المرأة .

- الفقرة رقم : 06 : هل تضطرين أحيان للغياب عن العمل بسبب التزامات العائلة ؟

الجدول 04 : توزيع عينة الدراسة حسب الإجابة على الفقرة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
لا	26	65.0
نعم	14	35.0
المجموع	40	%100

يرى 35 % من العاملات في عينة الدراسة أنها تضطر أحيانا للغياب عن العمل بسبب التزامات العائلة ، في حين أن 65% ترى أنها لا تضطر للغياب عن العمل بسبب التزامات العائلة ان اغلب النساء لا يضطرن الى الغياب بسبب الالتزامات العائلة فهمن يعشن صراع بين الواجبات المنزلية والالتزام في العمل

- الفقرة رقم : 07 : متى تكون المرأة مرتاحة في عملها ؟

الجدول 04 : توزيع عينة الدراسة حسب الإجابة على الفقرة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
مع العائلة	2	5.0
في سكن مستقل	38	95.0
المجموع	40	%100

يرى 95 % من العاملات في عينة الدراسة أن المرأة تكون مرتاحة في عملها في مسكن مستقل ، في حين أن 5% ترى أن المرأة تكون مرتاحة في عملها في مسكن عائلي ان النسبة الساحقة من نساء العينة ترى أن المرأة تكون أكثر ارتياحا في عملها عندما تتوفر على مسكنها الخاص وهذا ما يعطيها تفرغا أكثر ومساحة أكبر للتفكير في عملها وللقيام بأداء أفضل لأن كثرة الافراد في مسكن واحد لا يمكن أن يكون مساعدا للمرأة وهي المسؤولة

الاولى عن البيت على الارتقاء في عملها والقيام بأفضل ما لديها لأن كل طاقتها الابداعية وامكانياتها تطفئها كثرة الواجبات والانشغالات والتوترات التي لا تكاد عائلة تخلو منها .

4- تحليل بيانات الفرضية الثانية

تعدد الادوار للمرأة العاملة

- الفقرة رقم : 01 : هل تضطرين للاستعانة ببديل لتربية أبنائك؟

الجدول 04: توزيع عينة الدراسة حسب الإجابة على الفقرة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
مربية	8	20.0
حضانة	21	52.5
الجارّة	5	12.5
الاهل	3	7.5
ليس لدي أبناء	3	7.5
المجموع	40	%100

يرى 52.5 % من العاملات في عينة الدراسة أنها تستعين في تربية أبنائه بالحضانة. في حين أن 20% ترى أنها تستعين في تربية أبنائه بالمربية ، بينما 12.5% ترى أنها تستعين في تربية أبنائه بالجارّة ، في حين أن 7.5% ترى أنها تستعين في تربية أبنائه بالاهل ، و 7.5% ليس لديها أبناء .

تضطر النساء العاملات الى الاستعانة ببدايل لمساعدتهن في تربية ابنائهن ما يعطي لهن الفرصة في مزاوله عملن وهذا ما يولد عند الكثير منهن شعورا بالتقصير في حق أبنائهن ونجدهن يسعين دوما الى التعويض من خلال توفير الماديات وتدليل أبنائهن وبالرغم من هذا فان المرأة التي لديها ابناء لا يمكنها تقديم افضل ما لديها في عملها نظرا لانشغال فكرها بأبنائها ومحاوله قضاء أكثر الوقت بجانبهم .

- الفقرة رقم : 02 : هل تتأخرين عن العمل أحيانا بسبب التزامات أبنائك؟

الجدول 04 :توزيع عينة الدراسة حسب الإجابة على الفقرة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
20.0	8	لا متأخر
42.5	17	نعم أحيانا
37.5	7	دائما
%100	40	المجموع

يرى 42.5 % من العاملات في عينة الدراسة أنها تتأخر عن العمل أحيانا بسبب التزامات الأبناء ، في حين أن 37.5 ترى أنها دائما ما تتأخر بسبب الالتزامات الاسرية و20 % لا تتأخر عن العمل بسبب التزامات الأبناء ، بينما 20% ترى أنها لا تتأخر عن العمل بسبب التزامات الأبناء ، من خلال النتائج التي وصلنا اليها في الجدول اعلاه والبيانات التي وصلنا اليها نرى انه بالفعل الالتزامات الاسرية تؤثر في الاداء الوظيفي للمرأة العاملة سلبا لأنها تضطرها في كثير من الاحيان الى التأخر عن العمل وهذا بسبب أنها مسؤولة على الاولاد والزوج وهذا ما يعرقلها ويزيد من صعوبة التزامها بمواقيت العمل .

- الفقرة رقم : 03 : هل تستقبلين الضيوف ؟

الجدول 04 :توزيع عينة الدراسة حسب الإجابة على الفقرة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
17.5	7	في كل وقت
60.0	24	خارج أوقات العمل
22.5	9	في العطل و نهاية الاسبوع
%100	40	المجموع

ترى 60 % من العاملات في عينة الدراسة أنها تستقبل الضيوف خارج أوقات العمل ، في حين أن 22.5% ترى أنها تستقبل الضيوف خارج في العطل و نهاية الاسبوع ، بينما 17.5% ترى أنها تستقبل الضيوف في كل وقت .

- بنسبة كبيرة تستقبل النساء الضيوف خارج اوقات العمل وهذا يبين ان النساء يولين اهمية لعملهن وأدائهن الوظيفي وهذا ما يحافظ على توازن اداء المرأة في عملها ومحاوله المرأة الالتزام بقوانين عملها وبرنامجها في أصعب الظروف و تفضيلها للالتزام بعملها على حساب واجباتها الاجتماعية هذا ان لم تستطع التوفيق بينهما وهذا ما يوقعها مجددا في متاهة صراع الادوار.

- الفقرة رقم : 04 : إذا جاءك الضيوف فجأة ؟

الجدول 04 :توزيع عينة الدراسة حسب الإجابة على الفقرة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
25.0	10	أستعين بأقاربي
75.0	30	أضطر للغياب عن العمل
%100	40	المجموع

ترى 75 % من العاملات في عينة الدراسة أنه إذا جاءها الضيوف فجأة تضطر للغياب عن العمل ، في حين أن 25% ترى أنه إذا جاءها الضيوف فجأة تستعين بأقاربها. ان الاجابات عن السؤال اعلاه من طرف افراد العينة تبرهن على أن هذه الظروف للمرأة العاملة تضعف وبشدة من أدائها الوظيفي فالمرأة تتحمل مسؤولية الظروف الاجتماعية مثل ما عندما يحضر ضيوف للبيت فإنها هي من تضطر لبقاء معهم .و الغياب عن عملها أو التخلي عن الضيوف وهذا ما ينتج عنه صراع في الوظائف.

- الفقرة رقم : 05 : إذا مرض أحد أبنائك ؟

الجدول 04 : توزيع عينة الدراسة حسب الإجابة على الفقرة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
67.5	27	أتغيب عن العمل
12.5	5	أذهب متأخرة
20.0	8	لا اتغيب و استعين بشخص اخر
%100	40	المجموع

ترى 67.5 % من العاملات في عينة الدراسة أنه إذا مرض أحد أبنائها تذهب متأخرة للعمل ، في حين أن 20% ترى أنه إذا مرض أحد أبنائها لا تتغيب و تستعين بشخص اخر ، بينما 12.5% ترى أنه إذا مرض أحد أبنائها تتغيب عن العمل.

ان اولوية المرأة بطبيعتها هي اولادها وهذا ما أكدته لنا نتائج الجدول اعلاه فعلى عكس الرجل يختار اغلب النساء الغياب عن العمل والبقاء لرعاية اولادهن في حالة مرض الابن مما يؤدي الى التأثير سلبا عن الاداء الوظيفي.

- الفقرة رقم : 06 : إذا كان زوجك و أبنائك في عطلة هل ؟

الجدول 04 : توزيع عينة الدراسة حسب الإجابة على الفقرة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
55.0	22	تذهبين للعمل
27.5	11	تأخذين عطلة معهم
17.5	7	تتركهم وحدهم في البيت و تزيد المسؤولية
%100	40	المجموع

الشكل رقم 04 : توزيع عينة الدراسة حسب الإجابة على الفقرة

ترى 55 % من العاملات في عينة الدراسة أنه إذا كان زوجها و أبنائها في عطلة تذهب للعمل ، في حين أن 27.5 % ترى أنه إذا كان زوجها و أبنائها في عطلة تأخذ عطلة معهم ، بينما 17.5 % ترى أنه إذا كان زوجها و أبنائها في عطلة تتركهم وحدهم في البيت و تزيد المسؤولية.

ان نتائج الجدول دليل على صراع الادوار ايضا لأن من ضرورة الحياة الاسرية ان المرأة تبقى في البيت لرعاية شؤون عائلتها لكنها تضطر لمغادرتهم الى عملها وهذا الاخير من تعدد الادوار الذي يؤدي بها الى الوقوع في الصراع الوظيفي.

- الفقرة رقم : 07 : من المرأة التي تعتقد أنها أكثر انزعاجا في العمل ؟

الجدول 04 : توزيع عينة الدراسة حسب الإجابة على الفقرة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
العزباء	2	5
المتزوجة بدون ابناء	2	5
المتزوجة مع ابناء	36	90
المجموع	40	%100

الشكل رقم 04 : توزيع عينة الدراسة حسب الإجابة على الفقرة

ترى 90 % من العاملات في عينة الدراسة أن المرأة الأكثر انزعاجا في العمل هي المتزوجة مع ابناء ، في حين أن 5 % ترى أن المرأة الأكثر انزعاجا في العمل هي المتزوجة بدون ابناء ، بينما 17.5 % ترى أن المرأة الأكثر انزعاجا في العمل هي العزباء.

ان اراء النساء تتفق بشكل كبير حول أن المرأة الاكثر انزعاجا في العمل هي المتزوجة التي تملك أبناء لأن المرأة في أغلب الاحيان تمب حياتها لأولادها وتجعلهم اهميتها المطلقة ويأتي شغفها وتحقيق احلامها في المرتبة الثانية وخاصة في السنين الاولى للطفل وهذا ما يضعف انتاجيتها وأدائها الوظيفي .

5 - مناقشة الفرضيات :

مناقشة الفرضية الأولى: السكن المستقل يؤثر ايجابا عن الأداء الوظيفي للمرأة العاملة .

ان كل الاسئلة التي تصب في هذه الفرضية اوضحت لنا وأكدت عن مدى التفاوت في الاداء الوظيفي بين المرأة التي تسكن مع اهل الزوج او مع اسرة ممتدة وبين المرأة التي تنفرد بسكنها الخاص فالمرأة التي تكون مع الاهل وأهل الزوج تكثر مشاكلها ومسئولياتها وارتباطاتها مما يجعلها تتراجع في فعاليتها المهنية وتضعف في أدائها الوظيفي فهي تكون في موقع ضغط اكبر مع حمل ضعف المسؤوليات التي تحملها المرأة التي تسكن في بيتها الخاص وأيضا من الناحية النفسية والتحرر في التصرفات تكون المرأة التي تسكن مع عائلة مقيدة في تصرفاتها وملزمة بأوقات أدائها لعمل المنزل ومستमित في الواجبات المنزلية مما لا يترك لها هامشا للتفكير في عملها وهذا ما يقيد ابداعها وتفانيها في العمل ويميت بها روح المبادرة فتكون تذهب للعمل وهي مشتتة فهي تأتي الى المؤسسة كل صباح بنصف الطاقة الجسدية والقليل جدا من الطاقة النفسية لكثرة أعبائها وكثرة الناس حولها الذين يقيدون حرياتها وفي مجتمعنا يجعلون المرأة العاملة تتعرض لإرهاق شديد وضغط كبير ولا يأخذون عملها بعين الاعتبار ، على عكس المرأة التي تعيش في سكن خاص والذي نقصد به مع زوجها وأبنائها ان وجدوا فإنها تعمل براحة اكبر فتقوم بواجباتها المنزلية وقت ما تشاء مثل غسيل الاواني في وقت متأخر من اليوم او تراكمها كما انها عادة ما تستعين بشراء الاكل الجاهز في حالة لم تستطع الطهو فهي المسير الاول لشؤونها وشؤون بيتها ولا يوجد طاقة او فرد اكبر منها او له الاحقية في التدخل و التحكم بها وتسييرها في بيتها وأيضا تنعم بوقت راحة وفراغ مما يفتح لها المجال للتفكير في عملها وحتى مطالعة الكتب ومتابعة عملها ومحاولة الابداع به كما أنها تكون أكثر تحكما في عائلتها نظرا لتوفر الهدوء اكثر وعدم تدخل الاخرين في شؤونها والتشويش على افكارها وهذا ما يقوي من انتاجيتها ويزيد فعاليتها في الشركة او مؤسسة ومنصب العمل لأنها تذهب الى عملها بكامل الطاقة وتعمل بارتياح اكبر وتستطيع تخصيص وقت في بيتها للقيام بواجبات عملها وحتى من ناحية المساحة تكون لها مساحة اكبر لتضع ركنها الخاص فهي في حالة استقرار تام ،وخلاصة القول أن للسكن المنفرد تأثير قوى على تحسين الاداء الوظيفي للمرأة لأنه يعطيها حرية اكثر وتحكم اكبر في كل نواحي حياتها.

مناقشة الفرضية الثانية: تعدد الأدوار يؤثر سلبا على الاداء الوظيفي للمرأة العاملة . ان تعدد الادوار يعتبر مشكلة كبيرة لكل امرأة عاملة فهي تكون في صراع دائما بين مكاناتها الاجتماعية المتعددة

والمبتاعدة في ماهيتها فمكائنها كأم تتوجب عليها القيام بوظائف ومكائنها كزوجة ايضا تتوجب عليها القيام بوظائف من نوع اخر ومكائنها كمديرة لشؤون المنزل تزيدها رصيذا من عدد الوظائف الخاصة بالمنزل ومكائنها كعامل مهني تحتاج منها القيام بوظائف اخرى وهذا ما يوقعها في صراع شديد يجعلها في محط اختيار بين تقلد دور الزوجة او الام ام تقلد دور العامل المهني أو انها تكون بين هذا ذاك ومن المستحيل عليها القيام بالأمرين على حد سواء على أتم وجه لأن طبيعتها البشرية لا تمكنها من ذلك وهذا ما يضعف لا محالة من مستواها في العمل على عكس الرجل الذي تتركز اغلب طاقته على شغله فإن المرأة تتقاسمها أدوارها المتعددة والمتناقضة وعلى عكس الرجل الذي تنتهي مهمته عند مغادرته مكان العمل مساء فان المرأة تتجه الى الواجبات المنزلية اللامتناهية سرعان وصولها الى بيتها وهذا ما يشته افكارها بحد كبير وهذا ما يجعل النساء اكثر تفكيرا في الاستقالة عن العمل من الرجال فما نلاحظه أن المرأة تكون اكثر في عدد الغيابات و التأخيرات من الرجل كونها لا تستطيع ايلاء عملها الاهمية الكاملة على حساب ابنائها وزوجها واذا اختارت المرأة القيام بالأمرين فإنها سترهق وتستهلك جسديا ونفسيا وفكريا وهذا ما يمنعها من العطاء في كلى المكائنين .

خاتمة

استنتاج عام : من خلال تعضنا في هذا الفصل الى عض المعطيات المتحصل عليها من فئة المبحوثات قمنا بتحليل البيانات ومناقشة النتائج على ضوء الفرضيات التي بنيت عليها الدراسة محاولين ترجمة هذه المعلومات باستخدام الاساليب الكمية ذات الدلالات الاحصائية الى مجموعة الحقائق المرتبطة بالدراسة حيث اننا توصلنا الى النتائج المتعلقة بالبحث على مستوى معين من الموضوعية والدقة حيث تحصلنا الى النتائج التالية من خلال الفرضيات الفرعية.

ان الظروف الاجتماعية للمرأة تتفاوت حدتها ويختلف تأثيرها على ادائها الوظيفي وتختلف بين ام وابنة وزوجة وبين مستقلة في السكن والتي تشارك اهل زوجها في نفس البيت وبالرغم من أننا قد نرى للوهلة الاولى ان هذه الظروف البسيطة والتغير بها لا يؤثر على اداء المرأة في عملها الا أن دراستنا البحثية قد أظهرت غير ذلك . فالمرأة المتزوجة بأولاد هي الاضعف ادائها لأن ادوارها أكثر تعددا وتفرعا ناهيك اذا كانت لا تتمتع بمسكن خاص فكان الاداء الوظيفي في ادنى المستويات وكلما تمتعت المرأة باستقلالية أكثر في السكن كان الاداء يتحسن وأيضا وجدنا ان الفتاة العزباء هي الاكثر فعالية في الاداء الوظيفي كزنها اقل مسؤولية من المتزوجة والام .

خاتمة : كانت المرأة دائما مزاحمة للرجل في كل المجالات ومنافسة له وقد أخذت منه الأضواء في العديد من ميادين العمل والعلم والبحث إلا انها لا تزال في مجتمعاتنا متأخرة ومكبوحة بسبب الادوار التقليدية التي خصصها بها المجتمع من دون الرجل وبسبب التغيرات الاجتماعية زاد وعي المرأة العربية والجزائرية و الجلفاوية وأصبحت تسعى الى تحقيق ذاتها متحدية كل الظروف القاسية حولها

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع :

الكتب:

1. أمين عودة المصافي، الإدارة العامة الحديثة، الطبعة 1 دار وائل للنشر والتوزيع عمان 2010،
2. أرفنج زالتن، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ترجمة محمود عودة ابراهيم عثمان، دراسة نقدية، دار المعرفة الجامعية، الطبعة 1، الكويت، 1998.
3. ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف.
4. احسان محمد حسن، علم اجتماع العائلة دار وائل للنشر، عمان، الاردن، الطبعة 1 2005،
5. احسان محمد حسن، علم اجتماع المرأة، طبعة 1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2008 .
6. باسمه كيال، تطور المرأة عبر التاريخ، مؤسسة عز الدين للطباعة والنشر، بيروت، لبنان 1981،
7. بوزيدي عبد الخالق، طرق البحث العلمي، المفاهيم والمنهجيات والتقارير النهائية، الكاتب العربي الحديث، بدون طبعة، عمان، الاردن، 2007 .
8. حسييف عبد الحميد رشوان، علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، الطبعة 2.
9. حسييف حريم، مبادئ الادارة الحديثة، طبعة 2، دار حامد للنشر، عمان 2009.
10. خليل اسماعيل، الوظيفة والنهج الوظيفي في نطاق جامعة الدول العربية مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، الامارات العربية المتحدة، 2001.
11. رابح كعباش، علم اجتماع التنظيم، مخبر الاجتماع والاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، الجزائر، 2006.
12. سامية حسن الساعاتي، المرأة والمجتمع المعاصر.
13. سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية، دار النهضة العربية، لبنان.
14. سناء خولي، الزواج والعلاقات الاسرية دار النهضة العربية لبنان.

15. سعيد سبعون ، الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والبحوث الجامعية في علم الاجتماع ،دار القصبه للنشر ،الجزائر ،2006.
16. صديق محمد عقيقي ،أحمد ابراهيم الهادي ،السلوك التنظيمي، طبعة 10، مكتبة عين شمس ، الاسكندرية، 2003.
17. صالح عبد القادر النعيمي ،الادارة، طبعة 2 ،دار البازوري للنشر والتوزيع ، عمان 2008.
18. صبحي جبي العتيبي ،تطور الفكر والاساليب في الادارة، طبعة 1، دار حامد للنشر ،2005.
19. طلعت ابراهيم ، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008.
20. عبد الله عبد المجيد، منايع وطرق البحث العلمي دار المعرفة ،الجامعة الاسكندرية ،بدون طبعة ،مصر 2002 .
21. عداي حسين فلاح حسن ،الادارة الاستراتيجية ،الطبعة 1، دار وائل للنشر ،عمان ،الاردن ، 2000 .
22. عبد المجيد اونيس واخرون ، مدخل لضغوط العمل والمناخ التنظيمي واداء العاملين ،دار البازوري للنشر والتوزيع، طبعة 1، عمان ،الاردن، 2013.
23. عادل حسن الحسن علي الرئيس ،الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمات ذات الأثر الإشعاعي ، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة.
24. عمي عباس ،أساسيات الادارة طبعة 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ،2004.
25. فاتحة حقيقي واخرون ، الدراسات الاجتماعية عن المرأة في العالم العربي ، المؤسسة العربية للدراسة والنشر ،بيروت ،لبنان ،بدون طبعة ،بدون سنة.
26. فيصل محمد محمود الشواورة ، مبادئ ادارة الاعمال ،طبعة 1، دار المناهج، عمان ، 2011.
27. منال طمعت حمود ،اساسيات علم الادارة ، المكتب الجامعي الحديث ، القاهرة ، 2003.
28. نذير زريبي ،الوجيز في علم الاجتماع ،منشورات ليجوند ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة ،الجزائر .

نورة عبد الله الهزالي، المرأة العربية بين الماضي والحاضر، طبعة 1، دار اسامة للنشر والتوزيع
عمان ، 2014 .

مذكرات التخرج :

1. أمينة فونودو ، الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها على المسار الوظيفي ، مذكرة مكملة
لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل ،جامعة ادرار .
2. بن بوزيد خولة نسرين ، مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الاداء الوظيفي ،مذكرة مكملة
لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ،فرع تنمية وتسيير الموارد البشرية .
3. بلقوسة شيما ،شقرور حفصة ، دور العلاقات العامة في تحسين الاداء الوظيفي بالمؤسسة
الاقتصادية ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم الاعلام والاتصال ، تخصص اتصال
وعلاقات عامة ،قسم العلوم الانسانية ، جامعة عبد الحميد ابن باديس ، مستغانم
4. باسمة بودويرة ، مريم بوزردوم ، الاتصال الداخلي ودوره في تحسين الاداء الوظيفي لدى
العمال .مذكرة ماستر ، تخصص اعلام واتصال كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة
محمد الصديق بن يحيي ، جيجل ، الجزائر .
5. لكل خيرة ، واقع اساليب التنشئة الاجتماعية للأسرة الجزائرية في ظل التغير الاجتماعي
،رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ،شعبة تنظيمات وديناميكات اجتماعية
،جامعة الجزائر -2- .

المجلات العلمية :

1. الشيخ الداوي ، تحليل الأسس النظرية لمفهوم الاداء ،مجلة الباحث ، العدد السابع ،جامعة
ورقلة ،الجزائر ، 2009.2010
2. فاضل فايزة وآخرون ، الاتصال التنظيمي ودوره في تحسين الاداء الوظيفي ، روافد ، العدد
1 ، جوان 2017 .
3. سميرة السقا ، تغير وضعية المرأة والتغيرات الاسرية في الجزائر ،سلسلة الوصل ، العدد 2،
الجزء الأول .
4. مصطفى عوفي ، خروج المرأة لميدان العمل واثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم
الانسانية ، عدد 19، جوان 2003، الجزائر .
5. مجلة الجلفة ، حاضنة الثقافة الاصلية ،مديرية الثقافة لولاية الجلفة .

الملاحق

جامعة زيان عاشور الجلفة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

استمارة استبيان

بصدد التحضير لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل نضع بين يديكم هذا الاستبيان الذي يتكون من مجموعة من الاسئلة من أجل الإجابة عنها، وذلك لمساعدتنا لإتمام الدراسة حول موضوع ، الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة وتأثيرها على أدائها الوظيفي. ونحن نشكركم على التعامل ونعدكم بالسرية التامة ونلفت انتباه حضرتكم ان هذه المعلومات لا تخصنا لشخصكم بل للفائدة العلمية فقط .

- تحت إشراف الدكتورة :

لكحل خيرة

-إعداد الطالبات :

بن العمراني أسماء
بن العمراني آية هبة الله

رقم الاستمارة:

--	--	--

ملاحظة: تضع علامة (X) أمام الإجابة الملائمة
البيانات الشخصية :

1السن:.....

2الحالة الاجتماعية: 1متزوجة. عزباء.

3إذا كنت متزوجة هل لديك أبناء: نعم لا

4 مع من تسكنين : مع زوجي مع زوجي وابنائي مع أهل زوجي مع عائلتي

5 عدد ساعات العمل :.....

6 ماذا تعملين : إدارة تعليم آخر حدد :.....

7هل أنت : ابنة زوجة أم وزوجة أم

المحور الأول:

- 1 هل تقومين بواجباتك المنزلية:
في وقتها متراكمة في نهاية الاسبوع فقط ليس لدي برنامج
- 2 هل السكن مع العائلة :
يزيد من الالتزام يزيد من الضغط لا يؤثر
- 3 هل تعتقدين أنك مقصرة في واجباتك الاجتماعية :
نعم لا أحيانا بسبب العمل
- 4 هل تعتقدين أحيانا أنك تقصرين في العمل بسبب:
الالتزامات العائلية أعمال البيت الواجبات الأخرى حدد.....
- 5 هل تضطرين للتأخر عن العمل أحيانا بسبب الالتزامات الأسرية: نعم لا
- 6 هل تضطرين أحيانا للغياب عن العمل بسبب التزامات عائلة: نعم لا
- 7 متى تكون المرأة مرتاحة في عملها?:
في سكن مستقل مع العائلة

المحور الثاني:

- 1 هل تضطرين للاستعانة ببديل لتربية أبنائك :
مربية حضانة الجارة الأهل ليس لدي أبناء
- 2 هل تتأخرين عن العمل أحيانا بسبب التزامات ابنائك: لا متأخر نعم أحيانا في بعض الأحيان دائما
- 3 هل تستقبلين الضيوف في:
في كل وقت خارج أوقات العمل في العطل ونهاية الأسبوع
- 4 إذا جاءك الضيوف فجأة : أضطر للغياب عن العمل أستعين بأقاربي
- 5 إذا مرض أحد أبنائك :
أتغيب عن العمل أذهب متأخرة لا أتغيب وأستعين بشخص آخر
- 6 إذا كان زوجك وأبنائك في عطلة هل : تذهبين للعمل تأخذين عطلة معهم
- تتركينهم وحدهم في البيت وتزيد المسؤوليات .
- 7 من المرأة التي تعتقدين أنها أكثر انزعاجا في العمل:
العزباء المتزوجة بدون أبناء المتزوجة مع أبناء