



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي لغرداية



معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع تخصص: تنظيم وعمل

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الليسانس في علم الاجتماع

إزدواجية الدور لدى المرأة العاملة وعلاقته بأدائها الوظيفي

دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية ترشين إبراهيم بغرداية

إشراف الأستاذ

إعداد الطالبات:

—حورية زاوي سيد الشيخ — محمد طويل

—حليمة النعجة

—ليندة الحاج موسى

الموسم الجامعي: 2011-2012

وجاء

بحمد من خلق الإنسان في أحسن تقويم، وشكره على من أولى من عطائه العميم، نستوهبه التوفيق في مرامي القلم، و الهداية إلى معرفة ما لم نعلم الحكم و نستمطره وابل صلواته و سوابغ رحماته على سيدنا محمد المبعوث بخير ومحاسن الشيم. صلى الله عليه وعلى آله وصحبه إلى يوم الدين.

برائة:

إن عملنا هذا هو عمل بشري بكل ما تحتويه هذه الكلمة من نقص وضعف و عجز و جهل فإن الله أبي الكمال إلا له و العصمة إلا لنبيه صلى الله عليه وسلم، ولكن حسبنا في ذلك أننا بذلنا الجهد و إستفرغنا الوسع فإن كان من توفيق فمحض فضل من الله تعالى، و إن كانت الأخرى فمننا ومن الشيطان و الله و رسوله منه بريئان و نسأل الله أن يغفره لنا، إنه على كل شيء قدير و بالإجابة جدير. نسأله الرضى و التوفيق.

كلمة شكر

في البداية نحمد الله تعالى الذي بنعمته تتم الصالحات، نحمده لأنه هو الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله. وأما بنعمة ربك فحدث.

رسائل شكر و عرفان

نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى من ساعدنا من قريب أو من بعيد على إنجاز هذا العمل وفي تدليل ما وجهناه من صعوبات.

و نخص بالذكر الأستاذ المشرف، طويل محمد الذي لم ييخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة، التي كانت عوناً لنا في إتمام هذا البحث.

إلى رئيس قسم علم الاجتماع: الأستاذ رضا رميلي

وإلى الأساتذة قمانة، قرليفة، الشريف صديق، بولعراس، عكوشي، هبية سيف الدين، شرقي، أوشان، مولاي، حواطي، وكل أساتذة علم الاجتماع

كما لا يفوتنا أن نشكر عمال المكتبة رشيدة، زهية، حمزة، خن موسى.

كما نتقدم بالشكر إلى عاملات الأمانة في قسم علم الاجتماع: سعاد، نعيمة

ونشكر كافة طلبة المركز الجامعي بغرداية خاصة من قسم علم الاجتماع دفعة 2012

حورية لينرة حليمة

إهداء

بعد السجود لله شكرا على حسن توفيقه في إتمام هذا العمل المتواضع الذي أهديه إلى أحلى كلمة يرددها لساني إلى التي حملتني وهنا على وهن ، إلى أجمل كائن عرفته عيوني إلى أنقى وأقوى حب أحس به قلبي إلى التي سهرت الليالي من أجلي ، إلى السند المتين في حياتي ، التي منحتني وتمنحني من غير أن تسألني عطاء إلى شعبة النور التي تذوب لتضئ دربي إلى التي أحيا من أجلها قرة عيني الصدر الحنون أمي الغالية أدامها الله لي وأطال في عمرها وصانها برعايته

إلى تاج رأسي.... إلى القلب الرؤوف الذي رباني على الفضيلة والأخلاق وكان درع لي درع أمان أحتمي في نائبات الزمان ، وتحمل عبء الحياة حتى لا أحس بالحرمان .

إليك: أبي الغالي أدامك الله، وأطال في عمرك وصانك برعايته.

إلى أخي الغالي الذي كان سند لي محمد السعيد وزوجته زينب

إلى من إخوتي "عبد الكريم"، "عبد الناصر"

إلى من قاسمتني أحزاني وأفراحي، أخواتي أمال"، "بشرى".

إلى أختي "سما" و زوجها "جمال"

إلى صورالبراءة و الأمل، "رجاء"، "عبد الطيف " سلسبيل "

إلى جدتي وجدتي العزيز أطال الله في عمرهما .

إلى أخوالي و زوجاتهم و أولادهم و خالتي و زوجها و أولادها.

إلى أعمامي و عماتي.

إلى عائلتي الثانية :عمي بوعمامة، خالتي الياقوت، إخوتي توفيق ،محمد، كلثوم ،دوينة ،ليلي.....

إلى عائلة النعجة، الحاج موسى ،زاوي سيد الشيخ

وكل من يحمل لقب بن يحي ،حمزة، بريك،

إلى أختاي من قاسمتاني تعب هذا البحث: ،حورية، ليندة

إلى رفقائي: العيد ،يوسف، مصطفى ،نصرو، ساسي، لطفي، ياسين، عزيز، عبد الرحمان.

إلى من تحلو بالأخاء وتميز بالوفاء والعطاء، إلى يناييع الصدق الصافي إلى من معهم سعدت إلى من كانوا معي طريق

النجاح والخير : أسماء، سهام ، جنينة إلى صديقاتي صفية، فاطمة برنية، كلثوم، سعاد، زينب ،جهاد. نفيسة ، نسيمه...

إلى كل من سعتهم ذاكرتي ولم تسعهم ورقتي، إلى كل من أرادوا أن اذكرهم ولو

بكلمة ويبقى ذكرهم في القلب أجمل هدية . " حليلة "

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

وبه أستعين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين

أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

من ربتي وأنارت دربي وأعانتني بالصلوات والدعوات، إلى أغلى إنسان في هذا الوجود: **أمي الحبيبة**
إلى من عمل بكمد في سبيل راحتي و علمني معنى الكفاح و الصبر و أوصلني إلى ما أنا عليه: **أبي العزيز**
إلى إخوتي الأعزاء: توفيق، محمد، و العربي و زوجته و ابنتهما الكتكوتة الصغيرة رتاج
وإلى فاطمة و زوجها و أولادها، فوزي، ياسمين، عبد الرزاق. وإلى كاشوم و دويبة وإلى فراشة البيت ليلي
و إلى كل من يحمل لقب: زاوي سيد الشيخ، النعجة، بن يحيى، حمزة، بريك، الحاج موسى.
إلى رفيقة دربي التي أكن لها كل ما تحمله كلمة حب من معانٍ "حليمة" و عائلتها الكريمة و الرائعة.
إلى صاحبتني في السراء و الضراء " أسماء" و عائلتها الكريمة والحبيبة، و الحبيبتان سهام و جينيه إلى
كافة صديقاتي: ليندة، فاطمة و لاد علي، زينب قباني، ربيحة،

إلى جميع أساتذة علم اجتماع، و كل طلبة سنة الثالثة **LMD 2012**

إلى كل من يحمل لي ذرة حب.

أهدي عملي هذا.

حورية

الإهداء

إلى التي جعل الله الجنة تحت أقدامها، والتي غمرتني بعطفها وحنانها وأنارت لي درب حياتي بحبها،
إلى الصدر الحنون: أمي الغالية حفظها الله وأطال في عمرها.
إلى الذي رباني على الفضيلة والأخلاق
وتحمل عبء الحياة حتى لا أحس بالحرمان،
إلى من رفعت رأسي عاليًا افتخارًا به.
إلى أبي العزيز حفظه الله وأطال في عمره.
إلى الأختين العزيزتين: أمال و ريمى
إلى أخي الغالي: حسين
إلى عمتي الغالية عائشة و خالتي وأخص بذكر جدتي زهية التي
لطالما ساندتني و شجعتني ورافقتني لآخر المشوار و جدتي زبيدة.
وإلى خطيبي عمر و إلى جميع أفراد عائلته الكريمة.
وإلى كل من ساندني بدعواته ووقف معي .
وإلى جميع أفراد العائلة صغيرا وكبيرا.
وإلى رفيقاتي وزميلاتي : حليلة و جنينه وسهام و حورية و أسماء وفائزة.
حورية. وأخص بذكر أختي و صديقتي حليلة التي تقاسمت معي تعب إنجاز هذا العمل المتواضع و
وإلى صديقات العائلة : كريمة وفتيحة وباية و حكيمة
وإلى كل من تعلمت وتربيت على أيديهم أساتذة ومعلمين من الابتدائي إلى الجامعي.
و إلى كل من تسعته ذاكرتي ولم تتسعه مذكرتي.
إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع.

ليندة

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
58	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	01
59	توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية	02
60	توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الأولاد للمبحوثات	03
61	توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع الأسرة	04
62	توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع السكن	05
63	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	06
64	توزيع أفراد العينة حسب متغير الأصل الجغرافي	07
65	توزيع أفراد العينة حسب متغير مستوى الدخل	08
66	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي لأزواجهن	09
67	يوضح العلاقة بين الحالة العائلية وتوفيق المرأة العاملة بين التزاماتها المهنية و الأسرية	10
68	يوضح العلاقة بين عدد الأولاد و مدى توفيق المرأة في عملها	11
69	يوضح العلاقة بين نوع الأسرة و موقف الأسرة من عمل المرأة	12
71	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي لزوج المرأة العاملة و موقفه من عملها	13
72	يوضح العلاقة بين الدخل الشهري و الأسباب التي تدفع المرأة للعمل	14
73	يوضح العلاقة بين نظرة المجتمع لعمل المرأة و كيفية تعامل المرأة مع هذه النظرة	15
75	يوضح العلاقة بين نوع العمل للمرأة العاملة و ساعات عملها	16
76	يوضح العلاقة بين نوع العمل و مدى تأثير الالتزامات الوظيفية للمرأة العاملة على أدائها الوظيفي	17
77	يوضح العلاقة بين المدة الزمنية و مدى توفيق المرأة بين إلتزاماتها المهنية و الأسرية	18
78	يوضح العلاقة بين العلاقات الرسمية و تأثير الإلتزامات الوظيفية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة	19
79	يوضح العلاقة بين العلاقات غير الرسمية و تأثير الإلتزامات الوظيفية على أداء المرأة العاملة	20
80	يوضح العلاقة بين رضی المرأة العاملة عن ادائها و مستوى تقييم القائمين على تنظيم المؤسسة له	21
81	يوضح العلاقة بين تحفيز الادارة للمرأة العاملة و مدى تحقيقها لإنجازات	22

فهرس الأشكال والرسومات البيانية

الصفحة	العنوان	الرقم
58	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	01
59	توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية	02
60	توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الأولاد للمبحوثات	03
61	توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع الأسرة	04
62	توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع السكن	05
63	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	06
64	توزيع أفراد العينة حسب متغير الأصل الجغرافي	07
65	توزيع أفراد العينة حسب متغير مستوى الدخل	08
66	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي لأزواجهن	09

فهرس موضوعات

- شكر وعرفان.

- مقدمة.....أ-ب.

الباب النظري

الفصل الأول: الإطار المنهجي

- 1- أسباب اختيار الموضوع.....05
- 2- أهمية وأهداف الدراسة.....06
- 3- الإشكالية.....07
- 5- فرضيات البحث.....08
- 6- تحديد المفاهيم.....08
- 7- الاقتراب النظري.....10
- 8- الدراسات السابقة.....10
- 9_ الدراسة الاستكشافية.....11
- 10- صعوبات البحث.....12

الفصل الثاني: الاتجاهات النظرية لأدوار المرأة العاملة و خروجها للعمل

14 - تمهيد.....

المبحث الأول: الاتجاهات النظرية لأدوار المرأة

- المطلب الأول: الاتجاه البنائي الوظيفي.....15
- المطلب الثاني: الاتجاه الراديكالي.....16
- المطلب الثالث: النظرية النسوية.....16
- المطلب الرابع: عمل المرأة في الفكر الجزائري (مالك بن نبي).....17

المبحث الثاني: التطور التاريخي لعمل المرأة

- المطلب الأول: عمل المرأة عبر الحضارات القديمة.....20
- المطلب الثاني: عمل المرأة في المجتمع الغربي.....20
- المطلب الثالث: عمل المرأة في المجتمع العربي.....22
- المطلب الرابع: عمل المرأة في المجتمع الجزائري.....22

المبحث الثاني: أسباب خروج المرأة للعمل و المشكلات التي تواجهها

- المطلب الأول: دوافع خروج المرأة إلى العمل.....24
- المطلب الثاني: مجالات عمل المرأة.....25
- المطلب الثالث: وضع المرأة العاملة في المجتمع الجزائري.....26

27.المطلب الرابع: وضع المرأة العاملة في المجتمع الجزائري.
29.المطلب الخامس: ازدواجية الدور لدى المرأة العاملة بين الالتزامات الأسرية و المهنية

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

31.تمهيد

المبحث الأول: ماهية الأداء

32.المطلب الأول: تعريف الأداء الوظيفي.
33.المطلب الثاني: محددات الأداء الوظيفي.
34.المطلب الثالث: تحديد معدلات الأداء الوظيفي.
34.المطلب الرابع: خصائص معدلات الأداء الوظيفي.
35.المطلب الخامس: العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي.

المبحث الثاني: تقييم الأداء الوظيفي

37.المطلب الأول: مفهوم تقييم الأداء الوظيفي.
38.المطلب الثاني: أهمية تقييم الأداء الوظيفي.
39.المطلب الثالث: أهداف تقييم الأداء الوظيفي.
40.المطلب الرابع: معايير قياس تقييم الأداء الوظيفي.
41.المطلب الخامس: مبادئ استخدام معايير تقييم الأداء الوظيفي.

المبحث الثالث: طرق و مصادر تقييم الأداء و معوقاتها

43.المطلب الأول: الطريقة التقليدية.
45.المطلب الثاني: الطريقة الحديثة.
48.المطلب الثالث: مصادر تقييم الأداء.
48.المطلب الرابع: معوقات عملية تقييم الأداء.
49.خلاصة

الباب الميداني

الفصل الأول: الإطار المنهجي

52.تمهيد

المبحث الأول: المناهج والتقنيات المستعملة

52.المطلب الأول: المناهج المستعملة
53.المطلب الثاني تقنيات البحث
- المبحث الثاني: مجالات الدراسة:

55.المطلب الأول: المجال الزماني
55.المطلب الثاني: المجال المكاني

55	المطلب الثالث: المجال البشري
	الفصل الثاني: ازدواجية الدور لدى المرأة العاملة وعلاقته بأدائها الوظيفي
58	المبحث الأول: تحليل جداول البيانات الشخصية
	المبحث الثاني: التحليل والاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى
67	المطلب الأول: تحليل جداول الفرضية الأولى
74	المطلب الثاني: الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى
	المبحث الثالث: التحليل والاستنتاج الجزئي للجداول الفرضية الثانية
75	المطلب الأول: تحليل جداول الفرضية الثانية
82	المطلب الثاني: تحليل الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية
83	الاستنتاج العام
86	- خاتمة
	قائمة المراجع
	- الملاحق

مقدمة:

تعتبر المرأة نصف المجتمع سواء في العصر القديم أو العصر الجديد إلا أن دورها في هذا المجتمع يختلف من حضارة لأخرى حيث كانت قديما غير مؤهلة (ماكثة بالبيت) وكان دورها ينحصر في المنزل كزوجة وأم وربة بيت تسهر على راحة زوجها وأبناءها، لكن في القديم البعيد مهمشة تنحبط بين وجهات نظر ظالمة سواء في العالم الغربي أو العربي فكانت تستغل في خدمة الغير تباع وتوآد، إلا أن هري وقتنا الحاضر مع التطور الصناعي الذي تشهده المجتمعات وجدت المرأة نفسها تخوض مضمار الشغل و هذا كان نتيجة لبعض الدوافع الاقتصادية و المادية وكذلك إثباتا لذاتها بكونها عنصر يساهم في بناء المجتمع وبتالي يجب أن يكون عنصرا فعالا، إضافة إلى مستواها التعليمي و العوامل الاجتماعية، مما ألزم على المرأة أن تدخل عدة مجالات للعمل مما فتح لها المجال لتثبت قدرتها وكفاءتها و لهذا تعد ظاهرة خروج المرأة للعمل أبرز ظاهرة اجتماعية في العالم الحديث، لذا كان هناك اختلاف حول هذه الأخيرة مما سبب للمرأة مشاكل وقفت في وجهها ولكن عندما تحطت هذه المشكلة وإنخرطها في ميدان العمل واجهتها مشاكل أخرى نظرا لتعدد الأدوار التي قد تلعبها في حياتها، ابتداءا من كونها أم و زوجة وتترتب عليها مسؤوليات إضافة لكونها امرأة عاملة تترتب عليها التزامات مهنية ووظيفية عليها تأديتها.

لدى أردنا أن نقوم بدراستنا هذه حول موضوع ازدواجية الدور لدى المرأة العاملة و علاقتها بأدائها الوظيفي، لإبراز ما كانت عليه المرأة وكيف أصبحت ومدى كثرة التزاماتها كأمراة بيت أو كأمراة عاملة لديها التزامات وظيفية تبرز مدى أدائها في وظيفتها لأنها تعتبر أحد الموارد الأساسية لأي مؤسسة تعمل بها وقد تناولنا موضوعنا هذا في ثلاثة فصول.

في الفصل الأول قد تناولنا فيه الإطار التصوري لدراستنا وعلى تحديد الإشكالية، وأسباب اختيارنا للموضوع والأهداف المستوحاة من هذه الدراسة .

أما الفصل الثاني تناولنا فيه الاتجاهات النظرية وعمل المرأة لدى تطرقنا للاتجاه البنائي الوظيفي والاتجاه الراديكالي، والنظرية النسوية كما تطرقنا إلى المرأة وكان فيه عمل المرأة عبر الحضارات القديمة وعمل المرأة في المجتمع العربي والغربي إضافة إلى عمل المرأة في المجتمع الجزائري إلى جانب أسباب خروج المرأة للعمل و المشكلات التي تواجهها من دوافع ومجالات التي تشغلها ووضع المرأة العاملة في المجتمع الجزائري وازدواجية الدور لدى المرأة العاملة بين الالتزامات الأسرية و المهنية .

أما الفصل الثالث تطرقنا فيه إلى الأداء الوظيفي للمرأة العاملة: وقد تناولناه عبر المواضيع التالية: أولا ماهية الأداء والذي يحتوي على تعريف الأداء وأهميته ومحدداته، وخصائص معدلات الأداء و العوامل المؤثرة على الأداء. أما العنصر

الثاني فكان يدور حول ماهية تقسيم الأداء وكان فيه : مفهوم تقييم الأداء، وأهداف تقييم الأداء ومعايير قياس تقييم الأداء ومبادئ استخدام معايير تقييم الأداء، وطرق ومحددات تقييم الأداء ومعوقاتهما وفي أخير خلاصة الفصل الجانب الميداني لدراسة و الذي قسمناه إلى فصلين: وهو خاص بالإجراءات المنهجية و مجال الدراسة وهو كالتالي :مجال الدراسة ثم المنهج المستخدم وبعد ذلك المنهج المستخدم وبعد ذلك العينة و أخيرا أدوات جمع البيانات .

أما الفصل الثاني يشمل عرض و تحليل البيانات و نتائج الجداول إذ قمنا أولا بعرض النتائج على ضوء الفرضيات وبعد ذلك الاستنتاج العام و خاتمة.

الباب النظري

الفصل الأول: الإطار المنهجي

أسباب اختيار الموضوع

أهمية وأهداف الدراسة

الإشكالية

فرضيات البحث

تحديد المفاهيم

الاقتراب النظري

الدراسات السابقة

صعوبات البحث

أولاً- أسباب اختيار الموضوع

اختيارنا لموضوع بحثنا كان نتيجة لعدة أسباب منها ما هو ذاتي و منها ما هو موضوعي و يمكننا حصرها فيما يلي :

* الميل لدراسة قضايا المرأة و الاهتمام بمشاكلها..

* قلة الدراسات التي تهتم بمشاكل و قضايا المرأة في محيط العمل حسب اطلاعاتنا خاصة المتواجدة في مكتبتنا الجامعية.

* التعرف على الآثار و العوامل و الأسباب التي من خلالها نحاول مساعدة المرأة العاملة على التوفيق بين التزاماتها الوظيفية و التزاماتها الأسرية و تأدية دورها الأسري و الوظيفي .

* الكشف عن الأوضاع المهنية للمرأة العاملة بالمؤسسات الإستشفائية خاصة منم الطبية و الممرضة التي هي في احتكاك دائم مع الزميل في العمل او مع المرضى ,وحتى الزائرين الذين يتوافدون بأعداد هائلة على المستشفيات كل يوم.

* الضرورة الاقتصادية و صعوبة ظروف المعيشة التي أصبحت هاجس في الحياة اليومية للأفراد و الذي أدى بأغلب النساء إلى الخروج للعمل .

* حساسية الظاهرة و قوة تواجدها في الواقع الاجتماعي .

2- أهمية وأهداف الدراسة:

أ- الأهمية.

إن موضوع دراستنا يكتسي أهمية بالغة على المستوى العلمي و العملي , و هذا راجع إلى أن عمل المرأة من المواضيع التي اهتم بها الكثير من العلماء و الباحثين في جميع المجالات العلمية و بكل فروعها النفسية و السوسولوجية و الدينية , و من بين المواضيع التي تتعلق بعمل المرأة وهو ازدواجية الدور لديها و تعدد أدوارها مما يترتب عنه مشاكل و صعوبات تعترضها في مجال عملها و تكمن أهمية ذلك في:

* التعرف على الآثار الناجمة عن كثرة التزامات المرأة العاملة سواء الأسرية او الوظيفية.

* معرفة قدرة المرأة العاملة التوفيق بين التزاماتها الأسرية والوظيفية و أدائها لدورها على الوجه الصحيح.

* كذلك محاولة تعديل الآراء و الأفكار المتعلقة بعمل المرأة خارج المنزل , خاصة العاملات بالمستشفيات والتي ينظر إلى عملها على انه خال من أي متاعب أو عراقيل و أنها هي المسبب الرئيسي لهذه المشاكل دون مراعاة الجانب الايجابي لما تقوم به.

* المشاكل التي تقع في ميدان العمل , و التي تعاني منها المرأة و من أجل وضع برامج و طرح آراء لتقليل و معالجة هذه المشاكل من أجل قيام المرأة بأداء مهامها على أحسن وجه .

ب - الأهداف:

عند القيام بأي دراسة يجب أن تكون هناك أهداف محددة و مسطرة لها ، فالأهداف التي تسعى من خلالها دراستنا هذه الوصول إليها تكمن في:

* الكشف عن بعض الأسباب و المشاكل التي تؤثر على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة بالمؤسسة الإستشفائية.

* توضيح أثر ازدواجية الدور لدى المرأة العاملة من الجانبين الأسري و الوظيفي على أدائها لعملها.

مما يؤثر عليها سلبا من جميع النواحي نفسيا و اجتماعيا، و حتى اقتصاديا باعتبار المرأة النصف الثاني لعملية التنمية التي تسعى المؤسسة لتحقيقها و هذا من خلال الجهود المبذولة في تطوير و ترقية المرأة في جميع المجالات.

* تهدف إلى إثراء البحث السوسولوجي الذي هو عمل تراكمي و مستمر و خاصة أن عمل المرأة من القضايا المطروحة سواء الإعلامية حتى السياسية و الاقتصادية.

ثانيا- الإشكالية:

إن التحولات التي مست المجتمعات الحديثة ساهمت بشكل كبير في تغيير التركيبة الاجتماعية السائدة بمجتمعاتنا، و في هذه التركيبات نلاحظ التغيير الذي حصل على مستوى الأسرة و خصوصا بالنسبة للمرأة ، والتي زادت أهمية دورها في المجتمع إضافة إلى الدور الذي كانت تلعبه سواء كانت متزوجة أو غير متزوجة و ذلك بخروجها للعمل، حيث أدى ذلك إلى تعدد في دور المرأة فبالإضافة إلى كونها ربة منزل و أم و زوجة فلقد أضيف لها دور جديد بإزادتها و هو دور المرأة العاملة سعيا منها للمساهمة في التنمية الوطنية، إضافة إلى محاولتها به لإثبات ذاتها و التعبير به عن مكانتها و قدراتها.

إذ يعتبر خروج المرأة للعمل ظاهرة حديثة عرفت المجتمعات المعاصرة بأسرها و قد كان للثورة الصناعية دور في ذلك، إذ بعدما كانت القيم والمعتقدات الاجتماعية ترى في عمل المرأة أمرا لا تسمح به التقاليد و الأعراف في المجتمعات. حيث اعتبرت وظيفتها الأساسية لا تتعدى خدمة الأسرة و تربية الأطفال و رعاية شؤون المنزل و تلبية حاجيات الزوج، غير أنه بظهور الثورة الصناعية استطاعت أن تخرج من البيت و أن تأخذ دورا جديدا بدأته بالعمل في المصانع خلال الثورة الصناعية، و بالفعل أثبتت جدارتها في هذا المجال و ساهمت في زيادة الإنتاجية إلى جانب الرجل، الذي كان يراها الكائن الضعيف الذي لا يصلح لهذه الأعمال بل دورها يقتصر فقط على خدمة أفراد أسرتها. كما أنه بالعمل تستطيع المرأة إشباع حاجيات و إثبات ذاتها و إشباع هذه الحاجات بالنسبة لها يكون إيجابيا وفعالا في حياتها الأسرية.

فبخروجها للعمل و ازدواجية الدور الذي أصبحت تلعبه تعددت أدوارها و زادت مسؤولياتها و التزاماتها من الجانب الأسري و من جانب أدائها لعملها ، مما يؤثر هذا الأخير عليها، إذ لا يمكنها القيام بدورها على الوجه الأكمل هذا ما يخلق لديها نوع من الصراعات الناتجة عن تعدد أدوارها، فهي تحاول جاهدة لحل هذه الصراعات و تعديليها بما يتماشى مع توقعات و مطالب هذه الأدوار .

لقد حضور المرأة فعال في جميع المجالات كمهندسة، و طبيبة و معلمة و غيرها من المهن النسوية، فعمل المرأة في المستشفى و الذي يتميز بنوع من الاستمرارية و الديمومة في نشاطها حيث أن النساء العاملات في هذا المجال من أكثر النساء اللاتي يعانين من مشاكل من هذا النوع ، و ذلك نتيجة العمل في المستشفيات من ساعات دوام طويلة إضافة إلى العمل بالمنوبات الليلية، إلى غير ذلك من الضغوطات التي تواجهها في هذا الصدى، و عن هذا الأخير ينتج اضطراب لدى المرأة العاملة فإذا حاولت القيام بدورها الطبيعي كأم و ربة بيت بصفة جيدة هذا يؤثر على أدائها الوظيفي مما يؤدي إلى الانخفاض في مرد وديتها، أما إذا حاولت القيام بدورها في العمل على الوجه الأكمل فهذا سينتج عنه تقصير في جانب حياتها الأسرية و الاجتماعية و يؤثر على استقرارها بصفة عامة.

ومنه الإشكال المطروح يكون:

مامدى تأثير ازدواجية الدور لدى المرأة العاملة بين الأسرة و العمل على أدائها الوظيفي؟

و قد اندرج ضمن هذا التساؤل سؤالين فرعيين هما:

- 1 إلى أي مستوى يمكن انخفاض الأداء الوظيفي للمرأة العاملة بزيادة التزاماتها الأسرية؟
- 2 هل للالتزامات الوظيفية للمرأة العاملة و زيادة مسؤولياتها المهنية أثر على أدائها الوظيفي؟

ثالثا-فرضيات البحث:

(أ)الفرضية عامة:

يتأثر الأداء الوظيفي للمرأة العاملة بازدواجية دورها الأسري و الوظيفي.

(ب)الفرضيات الجزئية:

- الفرضية الأولى:تؤدي كثرة الالتزامات الأسرية للمرأة العاملة إلى الانخفاض في مستوى أدائها الوظيفي.
- الفرضية الثانية:يتأثر الأداء الوظيفي للمرأة العاملة بزيادة التزاماتها الوظيفية و مسؤولياتها المهنية.

رابعا: تحديد المفاهيم :

1- مفهوم العمل:

- يشير المصطلح بمعناه العام إلى أي نشاط أو جهد موجه نحو إنجاز هدف معين¹
- تطلق صفة العامل على كل إنسان يمارس نشاطا مهنيا، أو يساعد قريبا له في ممارسة مهنة، أكان ذلك بأجر أو بدون أجر².

- العمل هو ذلك الجهد البشري الموحد نحو إنتاج أثر نافع سواء كان هذا الأثر ماديا محسوسا و معنويا مجردا.³

2- مفهوم المرأة العاملة:

هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها و هي تقوم بدورين أساسيين في الحياة، دور ربة البيت ودور الموظفة⁴

- نقصد تحديدا بالمرأة العاملة هي المرأة المتزوجة وربة البيت وتقوم بأداء مهامها، مهمة داخل الأسرة وأخرى خارجها.

3- مفهوم الأسرة:

¹ محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع , دار المعرفة الجامعية , الإسكندرية , مصر , 2006م , ص 51 -
² فريديريك معتوق : معجم العلوم الاجتماعية , أكاديميا , بيروت , لبنان,1998م , ص 23.
³ بوحفص مباركي : العمل البشري , دار الغريب للنشر و التوزيع , ط2 , وهران , الجزائر ,2004م , ص 43
⁴ كاميليا عبد الفتاح،سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية ،بيروت،1984م ،ص110.

"ماكيفر" عرفها على أنها "وحدة بنائية تتشكل من رجل و امرأة تصل بينهما علاقات معنوية متماسكة مع الأطفال و الأقارب، في حين أن وجودها يكون مستندا على الدوافع الغريزية و المصالح المتبادلة".¹ فهي تعتبر المؤسسة الأولى في المجتمع، يتلقى فيها الفرد دروس الحياة الاجتماعية، و هي تقوم بالعديد من الوظائف الحيوية و البيولوجية و الاجتماعية.

4- مفهوم الأداء الوظيفي:

هو حصيلة الجهد الذي يبذله الموظف داخل المنظمة من أجل تحقيق هدف معين. تعريف حسن " الأداء الوظيفي يشير إلى درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، و هو يعكس الكيفية التي يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة....".²

5- مفهوم المستشفى:

المستشفى (مؤسسة مزودة ب(أطباء و ممرضين) و بتجهيزات، و بفرق مداومة تسمح بتقديم سلسلة من الخدمات بالصحة، أي مختلف الخدمات التشخيصية و العلاجية و الجراحية للمرضى الماكثين فيها بسبب مشاكل صحية، كما يمكنها تقديم خدمات أخرى كالبرامج الوقائية، الاستشارات الصحية الخارجية المعالجة بالأشعة التشخيصية...)³

6- مفهوم الدور:

الدور هو تتابع نمطي لأفعال متعلقة يقوم بها فرد من الأفراد في موقف تفاعلي " و تعريف (Theodorson) والذي يؤكد علي جانب التوقعات في التعريف فيري أن: "الدور هو نموذج للسلوك مبني علي حقوق وواجبات معينة و يرتبط بمركز معين داخل نطاق جماعة أو موقف اجتماعي، و يتحدد هذا الدور بمجموعة التوقعات من جانب الآخرين و من جانب الشخص نفسه عن سلوكه".⁴

7- ازدواجية الدور : فهو ان يتخذ الشخص أو الفرد اضافة إلى دوره الطبيعي دورا جديدا يهدف من خلاله إلى تحقيق غاية معينة .

¹ معن خليل عمر وآخرون، المدخل إلى علم الاجتماع، دار الشرق للنشر والتوزيع، عمان، 2006م، ص213.

² حسن محمد راوية، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999م، ص216.

³ عديلة العلواني، تأثير طرق تمويل قطاع الصحة العمومي على أداء الخدمات في الجزائر، دراسة حالة لقطاع الصحة "بسكرة"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم العلوم الإقتصادية، جامعة بسكرة، 2004م، ص15

⁴ <http://www.arabiccenter.net/>

خامسا: المقاربة النظرية:

تعتبر المقاربة المنهجية للبحث الإطار التصوري النظري الذي يستعمله الباحث في دراسته، ويعتمد عليه من خلال توظيف العديد من المفاهيم في عملية التحليل. وبما أن كل دراسة اجتماعية تستوجب الانطلاق من إحدى النظريات الاجتماعية كمدخل منهجي للتحليل وانطلاقا لما جاء في الإشكالية والفرضيات التي تناولها الموضوع وقع اختيارنا على النظرية البنائية الوظيفية التي تعتبر أحد الاتجاهات الرئيسية في علم الاجتماع المعاصر ويلخص (بارسونز) أحد علماء الاجتماع الأفكار الرئيسية لهذه النظرية.

وذلك لأن هذه النظرية تشير إلى وظائف المرأة داخل الأسرة وخارجها. ولأن هذه المقاربة هي الأنسب للموضوع المدروس من خلال محاولة دراسة ووصف أدوار المرأة داخل الأسرة وخارجها. فمن بين أفكارها نذكر:

- يمكن النظر إلى أي شيء، سواء كان كائنا حيا أو اجتماعيا أو سواء كان فردا و مجموعة صغيرة أو تنظيما رسميا أو مجتمعا أو حتى العالم بأسره على أنه نسق أو نظام و هذا النسق يتألف من عدد من الأجزاء المترابطة فحسب الإنسان نسق يتكون من مختلف الأعضاء و الأجهزة و كذلك شخصية الفرد و المجتمع والعالم .

- لا بد أن يكون النسق دائما في حالة توازن ولكي يبقى كذلك فلا بد أن تلي أجزاؤه المختلفة احتياجاته، فإذا اختلت وظيفة أحد الأجزاء فإن الكل يصبح في حالة عدم الاتزان.

- كل جزء من أجزاء النسق قد يكون وظيفيا، أي يسهم في توازن النسق وقد يكون ضارا وظيفيا أي يقلل من توازن النسق و قد يكون غير وظيفي أي عديم القيمة بالنسبة للنسق.

- كما ترى هذه النظرية أن المرأة العاملة تعيش عدة أدوار ومراكز اجتماعية مختلفة فهي أم وزوجة ومديرة منزل وموظفة ولكل دور أو وظيفة متطلباتها، والتي قد لا تنسجم مع متطلبات الوظائف الأخرى بل وربما تتعارض معها، فضلا عن أن إحساس المرأة بضرورة الوفاء بمتطلبات هذه الأدوار يجعلها تعيش صراعات عميقة يمكن أن يجرمها من الاستقرار الاجتماعي الأسري، وقد يكون لذلك صداه على الاستقرار الوظيفي المهني.

سادسا: الدراسات السابقة :

تعتبر الدراسات السابقة أو المشابهة ذات أهمية في تحديد وتوجيه وتدعيم أمارات البحث العلمي ففي أثناء بحثنا عن الدراسات السابقة التي أجريت حول موضوع: عمل المرأة وانعكاساته على العلاقات الأسرية وجدنا بعضا منها و هي كالتالي:

- دراسة (د/كاميليا إبراهيم عبد الفتاح) بعنوان سيكولوجية المرأة العاملة، لبنان 1984م: فقد كانت دراستها سنة 1984م تدور حول وضع المرأة ومكانتها وتحديد الأدوار المطلوبة منها والقيم والاتجاهات نحوها وكذلك اتجاهاتها حول نفسها وقد كانت التساؤلات التالية هي التي حاولت حلها في الدراسة :

* ما هي الإشباعات المختلفة التي تحققها المرأة عن طريق العمل إضافة إلى دفع المرأة إلى العمل خارج المنزل؟

- * هل حدث تغيير في القيم نتيجة خروج المرأة للعمل ؟
 - * هل غير العمل من وضعها بالنسبة للرجل ؟ الزوج الزميل ؟
 - * هل أثر خروج المرأة للعمل على النمو النفسي لأطفالها؟
- وكانت النتائج التالية لهذا البحث بعد الدراسة الميدانية التي أجريت في مصر عن طريق الوسائل والأدوات المختلفة التي إتبعتها في البحث كالتالي:
- * أن المرأة كحقيقة واقعة, دخلت ميدان العمل وتعمل في جميع المجالات النظرية والعلمية.
 - * أن العمل يحقق للمرأة إشباعات نفسية اجتماعية تتعلق بالأهمية والمكانة والشعور بالقيمة.
 - * أن إشتغال المرأة يحقق لها الأمن الاقتصادي ضد التهديدات الواقعية والوهمية التي تثير في نفسها المخاوف بالنسبة لمستقبلها ومستقبل أولادها كما يحقق لها الأمن الاقتصادي من شعور بالقيمة والمكان .
 - * أن اشتغال المرأة قد دفع إليه تغيير في قيم المجتمع نتيجة للتأثير بالثقافة الغربية من ناحية وبالفلسفة الاشتراكية من ناحية أخرى.

* أن اشتغال المرأة ارتبط بوضوح بفكرة التكامل الأسري, أي أن الرجل قد حقق نتيجة لاشتغال المرأة قدرا كبيرا من التحرر من الأعباء والمسؤوليات المختلفة التي كانت بحلج الوضع التقليدي تلقى على كاهله. أما فيما يخص أدوات جمع البيانات ،استخدمت المقابلة و الاستبيان.

فقد أفادتنا هذه الدراسة في البحث عن دوافع خروج المرأة للعمل، ونتائجه الإيجابية والسلبية خاصة تلك المتعلقة بأسرتها وتنشئة أطفالها، غير أننا تطرقنا في بحثنا هذا إلى عمل المرأة وانعكاساته على علاقاتها الأسرية.¹

سابعاً: الدراسة الاستكشافية :

في دراستنا لموضوع "ازدواجية الدور لدى المرأة العاملة وعلاقتها بأدائها الوظيفي" قمنا باستكشاف ميدان الدراسة وذلك في محاولة لحصر عينة الدراسة أولاً وتحديد خصائصها ثانياً. ومحاولة منا جمع معطيات وبيانات ميدانية بواسطة استمارة أولية ومتابعة العينة المتمثلة في المرأة العاملة ككل بغض النظر عن الحالة العائلية لها.

وتتم الدراسة في مستشفى ترشين إبراهيم بسيدي إعباز الذي يقع في بلدية بنورة دائرة بنورة ولاية غرداية، والتي تقع شمال شرق متليلي وجنوب شرق غرداية، تبلغ مساحتها 3880 كلم² وهو مسجل بكثافة سكانية 46,39% بالمتر الواحد في كلم .

أنشأ في يوم 20ماي 2007م يحتوي على عدة مناطق أهمها غرداية:

¹كاميليا إبراهيم عبد الفتاح ، سيكولوجية المرأة العاملة، لبنان 1984م

- غرداية السكان 63,88% أو ما يعادل 114990 نسمة
- بنورة السكان 20% أو ما يعادل 36077 نسمة
- ضاية بن ضحوة السكان 9% أو ما يعادل 16788 نسمة
- تسير الإدارة من طرف رئيس ومجلس موظفين وتعتبر هذه المؤسسة الاستشفائية العمومية واقع فعال حيث تحتوي على 114 امرأة مرسمة منهم 19 طبيبة و 60 ممرضة و 20 عاملة إدارة و 15 عاملة مهنية. وتمثلت الفترة الزمنية التي تمت فيها الدراسة الميدانية :
- فترة الدراسة الاستطلاعية من 01 مارس 2012 إلى 30 مارس 2012م
- فترة توزيع الاستبيان من 20 أبريل 2012 إلى 20 ماي 2012م.
- اختيار العينة: العينة هي مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية وهي جزء من الكل وتم إختيار عينة البحث عن طريق إتباع طريقة الحصر الشامل وذلك بحصر جميع النساء العاملات في المستشفى ترشين إبراهيم.

ثامنا: صعوبات البحث:

- لا يخلو أي بحث من الصعوبات وهي الأخيرة واجهتنا في بحثنا هذا حيث تمثلت في:
 - أ - قلة المراجع والمصادر التي تتناول موضوع المرأة العاملة وخاصة المرأة الجزائرية في المركز الجامعي بغرداية.
 - ب - نقص الدراسات السابقة التي تخص الموضوع .
 - ت - عدم التزام بعض المبحوثات في اليوم المحدد لإستلام الاستمارة بحجة ضيق الوقت ومسؤولياتهن المتعددة وهذا ما سبب في إهدار الوقت والجهد.
 - ث - ضيق الوقت المحدد لإنجاز المذكرة.

الفصل الثاني: الاتجاهات النظرية لأدوار المرأة العاملة و خروجها للعمل

المبحث الأول: الاتجاهات النظرية لأدوار المرأة

المطلب الأول: الاتجاه البنائي الوظيفي

المطلب الثاني: الاتجاه الراديكالي

المطلب الثالث: النظرية النسوية

المطلب الرابع: عمل المرأة في الفكر الجزائري (مالك بن نبي)

المبحث الثاني: التطور التاريخي لعمل المرأة

المطلب الأول: عمل المرأة عبر الحضارات القديمة

المطلب الثاني: عمل المرأة في المجتمع الغربي

المطلب الثالث: عمل المرأة في المجتمع العربي

المطلب الرابع: عمل المرأة في المجتمع الجزائري

المبحث الثاني: أسباب خروج المرأة للعمل و المشكلات التي تواجهها

المطلب الأول: دوافع خروج المرأة إلى العمل

المطلب الثاني: مجالات عمل المرأة

المطلب الثالث: وضع المرأة العاملة في المجتمع الجزائري

المطلب الرابع: وضع المرأة العاملة في المجتمع الجزائري

المطلب الخامس: ازدواجية الدور لدى المرأة العاملة بين الالتزامات الأسرية

والمهنية

خلاصة

تمهيد:

تعد ظاهرة خروج المرأة للعمل أبرز ظاهرة اجتماعية في العصر الحديث, لذا نجد هناك اختلاف في وجهات النظر حول خروجها للعمل, من طبقة لأخرى داخل المجتمع الواحد, ومن مجتمع لآخر و هذا حسب إيديولوجية كل مجتمع و بهذا لم تكن المرأة العربية بعيدة عن هذه التطورات الحضارية, فانخرطت في سوق العمل بأعداد هائلة وكبيرة في جميع المجالات, غير أنه رغم هذه المشاركة القوية واجهت بعض العراقيل التي أعاقت و مازالت تعيق عملها داخل ميدان العمل الذي تنتمي إليه و خارجه, و تحديد وضعيتها المهنية من خلال التمييز الذي يسيطر على عمل المرأة و ذلك يظهر في وضع المرأة العاملة في المجتمع.

المبحث الأول: الاتجاهات النظرية لأدوار المرأة

تعود معظم الدراسات و البحوث إلى أصولها النظرية من التراث النظري لعلم الاجتماع الغربي، و التي تشكل الأطر المرجعية لمعظمها و التي حاولت الكثير منها أن تقدم تفسيراً للتمايز الملحوظ بين أدوار المرأة و الرجل و تقسيم العمل بينهما.

و تتفاوت هذه النظريات فيما بينها من ناحية وضع الرجل في مركز الريادة و السلطة، و جعل المرأة تابعة وخاضعة له، و منها من ساوت بين الرجل و المرأة، و منها من كانت توجهاتها دينية تسعى للحفاظ على كرامة المرأة و منها من هذه النظريات نذكر:

المطلب الأول: الاتجاه البنائي الوظيفي

يذهب هذا الاتجاه إلى أن تقسيم العمل بين الرجل و المرأة يقوم على أساس طبيعي ووظيفي في نفس الوقت فمكانة كل منهما ترتبط بتقسيم الأدوار الاجتماعية بينهما.¹

فهذا الاتجاه يرى أن دور المرأة و مكانها الطبيعي ينحصر في الأسرة باعتباره يحوي نشاطها، و أن أي نشاط آخر هو عبارة عن تجاوز لمسؤولياتها و خروجها عن المعايير المعترف بها، إذ يؤكد هذا التوجه على وضع التبعية بالنسبة للمرأة، و لقد حدد "بارسونز" في نظريته التي يفسر بها أهمية تقسيم العمل بين الرجل و المرأة بحيث يختص الرجل بالعمل و الإنتاج و ممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية في المجتمع، و يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية لتحقيق قدر من التوازن و التنسيق الاجتماعي للمجتمع ككل.²

كما أن أصحاب هذا الاتجاه يرون أن لكل دور قيمة معينة تحددتها ثقافة المجتمع و قيمه، فالقيم المرتبطة بأدوار المرأة عموماً تجعلها في مكانة أقل من المكانة التي يحتلها الرجل داخل المجتمع، فيجمع الرجل في القيادة و المرأة دور التابع الخاضع لحماية الرجل.

لكن هذا الاتجاه عرف تطوراً و تغيراً في اتجاهه، خاصة في ضوء التطورات العلمية و التكنولوجية التي رافقت ظهور الثورة الصناعية، و خاصة عند المجتمعات الصناعية المتقدمة، و من بين العلماء الذين تبناوا هذا الاتجاه الجديد نجد عالم الاجتماع "روس" الذي تأثر بكتابات "ميرتون" و لقد تعرضت نظرية "بارسونز" إلى كثير من النقد من علماء الاجتماع الراديكاليين و يعد "رايت ميلز" من أبرز العلماء الذين وجهوا نقداً إلى النظرية الوظيفية و قد ركز "ميلز" في نقده لنظرية "بارسونز" في تقسيم العمل و الأدوار بين الرجل و المرأة

¹ عدلي أبو طاحون، حقوق المرأة دراسات دينية و سوسيولوجية، المكتبة الجامعية، مصر، 2000م، ص 197.

² فاتحة حقيقي، موقف علم الاجتماع من قضايا المرأة، مجلة الوحدة، تصدر عن المجلس القومي للثقافة العربية، باريس، 1985م، ص 57.

على ان "بارسونز" حاول أن يخلق تكامل و توازن بين النظام الأسري و النظام المهني إذ أن أدوار المرأة تكون داخل الأسرة بينما العمل خارج المنزل يترك للرجل.¹

المطلب الثاني: الاتجاه الراديكالي

هذا الاتجاه يرفض الآراء التي نادى بها النظرية البنائية الوظيفية لتقسيم العمل و الأدوار بين الجنسين ،هذا الأساس الذي يحمل في طياته التمييز بين الجنسين و تجعل المرأة تابعة دوما للرجل ،إذ يذهب أصحاب هذا الاتجاه إلى أن مسألة التمييز بين الرجل و المرأة ليست في حقيقتها مسألة طبيعية في الحقيقة جاءت بحكم الاختلافات البيولوجية،ولكنها مسألة تاريخية ،نشأت نتيجة لعديد من العوامل الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية .
إذ أعطى كل من "ماركس" و"إنجلز" اهتماما خاصا بقضية اضطهاد المرأة و التمييز بينها و بين الرجل في المجتمع وقد أرجعوا هذا الاضطهاد و تمركز القوة في يد الرجال داخل و عبر مراحل تطورها المختلفة .
إن انحصار دور المرأة يعود و تدني مكانتها يعود إلى التطور الذي حدث في قوى الإنتاج و نشأة نظام تقسيم العمل ، فيتطور هذا النظام بتطور الإنتاج و زيادة استهلاك الجماعة ، و الحاجة إلى تبادل الفائض ، فظهر بذلك التبادل الذي نشأت عليه الملكية الخاصة ، بهذا شهد التاريخ الإنساني أول شكل من أشكال المجتمعات الطبقيية و في ظل هذا المجتمع العبودي الذي لم يشهد فقط استعباد الرجل للمرأة و لكن استعباد الرجل للرجل .
و مع تطور و نشأت المجتمعات الإقطاعية والرأسمالية، تطورت علاقات الإنتاج القائمة على الاستغلال، و مع ظهور النظام الأبوي و تطوره اكتسب الرجل مزيد من القوة و السيادة مقابل انحطاط مكانة المرأة و تحولها إلى مجرد سلعة أو أداة للمتعة و المنفعة ، كما انخرط دورها و إمكانياتها الإنتاجية في الحدود البيولوجية أي في نطاق عملية الإنجاب والأومومة².

المطلب الثالث: النظرية النسوية

ظهرت الحركة النسائية في إنجلترا خلال القرن الثامن عشر و هي حركة اجتماعية تسعى إلى تحقيق المساواة بين الجنسين عن طريق منح الحقوق للنساء، خلال التسعينات من القرن 18م أصبح مصطلح الحركة النسائية يشير إلى مجموعة من النساء و الرجال الذين قادوا حملة لمنح المرأة حق الانتخاب و الحق في التعليم، و العمل... الخ.

و خلال القرن التاسع عشر أصبحت حركة لتحرير المرأة خاصة في ظل تدهور أوضاع النساء في ظل الثورة الصناعية. إذ مثل القرن التاسع عشر مرحلة الذروة للمطالبة بالتغيير، و أصبحت هذه الدعوة منظمة و مجسدة في شكل مطالب محددة و قد عملت هذه الاتجاهات في البداية في إطار اللبرالية و سعت للتغيير من خلال الحصول على ضمانات قانونية للمرأة في مجال ظروف العمل و هذه الحركة نقدت الاتجاهين السابقين، فالإتجاه الأول " البنائية

¹ عدلي أبو طاحون ، مرجع سابق ،ص 198.

² نفس المرجع، ص 200.

الوظيفية" تدعم علاقة القوة القائمة لصالح الرجل في المجتمع و تفرض على المرأة الخضوع و الاستسلام للرجل, و هذا إما داخل الأسرة أو خارجها.

أما الاتجاه الثاني "الراييكالي" فيرون أنها أخفقت في حل المسألة النسوية عندما جعلت عملية تحرير المرأة¹ و إزالة التمييز و الاضطهاد ضد المرأة بانتصار الثورة الاشتراكية, و لذا نجد الحركة النسوية إيديولوجية بديلة سميت الإيديولوجية النسوية, التي اعتبرت أن الصراع الأساسي في مجتمع يعود بالدرجة الأولى إلى التمييز القائم على أساس الجنس. و أن النساء يتعرضن للاضطهاد من طرف الرجال, و قد انقسم التيار النسوي إلى وجهتين نظرة أولى المتمثلة في التيار النسوي الليبرالي, و حسب هذا الاتجاه إن مشكلة الاختلاف بين الجنسين, و عدم المساواة يرجع إلى عملية التنشئة الاجتماعية كالأسرة, المدرسة... الخ.

و لكن النساء الاشتراكيات يرين أن عدم المساواة بين الجنسين يرجع إلى أن الرأسمالية لكي تحقق أرباحا يجب عليها أن ترجع المرأة زوجة, و أم و ربة منزل, فعن طريق ممارسة المرأة لهته الأدوار, تكون مجبرة على خدمة و رعاية زوجها و أبنائها دون أن تتقاضى أجرا على هته الأعمال, و تصبح بهذه مستهلكة للسلع و الخدمات المنزلية للحفاظ على استمرار النظام الاقتصادي.

لكن هذه النظرية تعرضت إلى النقد و ذلك لتأكيدتها الزائد على الظلم و القمع الذي يمارسه الرجل على المرأة, و ليس جميع النساء ضحايا للرجال بل يحصلن على الحب و الرعاية.²

المطلب الرابع: عمل المرأة في الفكر الجزائري "مالك بن نبي":

لقد اعتمد الفكر الجزائري في بحث عمل المرأة من منطلق مرجعية الإسلامية على ضرورة مراعاة مصلحة المجتمع انطلاقا من ضرورة مراعاتها في الأعمال جميعها, فالمفكر الجزائري "مالك بن نبي" ذكر المرأة ضمن جميع مؤلفاته, و في مواطن متعددة منها و خاصة في كلامه على توجيه العمل, فهي مثل, التاجر و الطالب و العالم, مطلوب منها أن يكون عملها في هذا الاتجاه و ليس في سواه, بغض النظر عن موقع هذا العمل داخل أو خارج البيت و بغض النظر عن طبيعته, و حسب رأيه متى أضر عملها بالبناء الاجتماعي في موقع من المواقع يصبح مرفوضا و رغم تأكيد "مالك بن نبي" على مصلحة المجتمع. فهو بالمقابل يؤكد على مصلحة الأفراد, و على مصلحة المرأة على وجه الخصوص, فهو يرى أن عند الإجابة على أي تساؤل يخص جانبا من جوانب المرأة, يجب أن ينطلق "بدافع من حاجة المجتمع و تقدمه الحضاري, إذ ليست الغاية من البحث في اشتراكها في هذا المجتمع إلا الإفادة منها في رفع مستوى المرأة ذاتها"

¹طلعت إبراهيم لظفي, علم إجماع التنظيم, دار غريب للنشر و التوزيع, القاهرة 2007, ص 117 .

²المرجع نفسه, ص 122

كما يؤكد على أنه " من الواجب أن توضع المرأة هنا و هناك حيث تؤدي دورها خادمة للحضارة و ملهمة لذوق الجمال و روح الأخلاق ذلك الدور الذي بعثها الله فيه أما و زوجة للرجل"¹

من خلال قول "مالك بن نبي" هذا نستنتج أنه يرى أن المرأة تكون مصدر إلهام من خلال أدوارها كأم و زوجة, لأنها بهذين الدورين تخدم الحضارة و المجتمعات الإنسانية جيل بعد جيل . حسب قوله . و في المقابل لا يحد دورها في الأمومة و في الحياة الزوجية فقط, لكنه يؤكد بهذين الدورين لا تؤدي حق المجتمع فحسب بل حق الحضارة أيضا, ومهما دعت الضرورة لوضعها في أي دور آخر غير هذين الدورين, ليس لنزع قداسة الإلهام الحضاري لذوق الجمال وروح الأخلاق.

وحسب رأيه أيضا, أن المرأة التي لم تفقه ذاتها و تدرك مميزاتا استدخل في مناقشة سلبية من الرجل لأنها ستسعى للحصول على ما هو طبيعي و فطري لديه, لذا نجد أشفق عليها من العمل في المصانع, و اعتبرها ضحية عندما ألقى بها المجتمع إلى المصنع و المكتب و أوهما أنها حرة, لكن في الحقيقة الرجل هو الذي تحرر من إعالتها, لكن في المقابل تجردت من " الشعور بالعاطفة نحو الأسرة و أصبحت بما ألقى عليها من متاعب العمل صورة مشوهة للرجل دون أن تبقى امرأة"²

و بهذا تتنازل عن خصائصها سعيا لتقمص خصائص الرجل التي لا تناسبها فتكون النتيجة أن تفقد الاثنين معا, لتصبح في الأخير كائنا آخر مختلفا نفسيا و عاطفيا, فغياب عنصر التوجيه الصحيح عند المرأة حسب " مالك بن نبي" تأتي النتائج عكس ما كان يرجى منها, فأى عمل يخرج المرأة من خصائصها يعد عملا مرفوضا ضارا بالمرأة ذاتها وبالمجتمع أيضا.

فهذا الفكر يريد أن يحفظ خصوصيات المرأة احتراما لها , فهذه الخصوصية لا تنقص من قيمتها الإنسانية شيئا وهذا كله من منطلق المرجعية الإسلامية التي تحترم طبيعة المرأة و الرجل, وتؤمن بتوزيع الأدوار على أساس هذه الطبيعة, وبهذا يكون هذا الاتجاه أكثر موضوعية في آرائه.

إذن فكر مالك بن نبي كان وسطيا و معتدلا في التطبيق فهو لم يكن فكر يسد المنافذ على المرأة فيمنعها من مزاولتها و واجبها أمام المجتمع, ولا هو فكر يفتح لها الأبواب على مصرعيها كي تنحاد عن أنوثتها, و ما يترتب على ذلك منافسته للرجل فهذا أقر بأن المرأة يمكن لها أن تبدع في أعمالا عكس الرجل, لكن شرط أن لا تخرج عن المعايير الأخلاقية و الاجتماعية فهو لا ينكر إعجابه بكل امرأة شعرت بالمسؤولية اتجاه مجتمعها فوجهت عملها للصالح العام, و أدركت حجم هذه المسؤولية و أدركت أنها تكليف لا تشريف, فكانت سيدة الواجب.

¹مالك بن نبي, شروط النهضة, دار الفكر المعاصر, بيروت, لبنان 2000, ص 64.

²نفس المرجع, ص 128.

و بهذا فمالك بن نبي يؤكد على ضرورة مراعاة خصوصية المرأة في عملية تحديد أدوارها في المجتمع الذي تنتمي إليه, فالاختلاف البيولوجي و النفسي بين المرأة و الرجل سنة كونية فهذا الاختلاف ليس عيبا, و لا ما يترتب عليه من اختلاف في الأدوار, إن العيب أن تفقد المرأة خصائصها الأنثوية بحثا عن مساواة خاطئة بتقمص خصائص الرجال ووظائفهم الخاصة بهم.

فهذا الفكر أخذ كنقد و هجوم على واقع المرأة الغربية و المجتمع الغربي على العموم, و ذلك جراء فلسفاته التي أفقدت المجتمعات الأخلاق, و كرسست المنفعة المادية و الحريات الفردية.

و عليه يمكن القول, أن هذا الفكر فكر مبادر يعالج المشكلات للمجتمعات البعيدة, و ذلك يقظة منه للخطر المهدد للمجتمع الإسلامي الجزائري.

المبحث الثاني: التطور التاريخي للمرأة العاملة:

المطلب الأول: عمل المرأة في الحضارات القديمة:

لقد تنوعت الأعمال التي مارستها المرأة عبر الزمن حيث عملت المرأة في مجالات شتى, حيث نالت المرأة في العصر الفرعوني مكانة الألوهية كما أنها حقوقها ساوت مع الرجل, هذا ما مكنها من ممارسة أعمال مختلفة ومتنوعة, أما في الحضارة اليونانية فقد عانت من الذل و الهوان و هذا ما انعكس على الأعمال التي مارستها, حيث اقتصرت وظيفتها على الأعمال المنزلية و إنجاب الأطفال و التربية حيث أكد أرسطو هذا المعنى بقوله " إن الطبيعة لم تزود النساء, أي استعداد عقلي, و لذلك يجب أن تقتصر على شؤون المنزل و الحضارة"¹

أما في الحضارة الرومانية فلم يكن حظها بأحسن جال من عند اليونان حيث انحصر دورها كذلك على الأعمال المنزلية و تربية الأبناء, فقد كن محبات للعمل مثل الرجال و كن يشتغلن في بيوتهن أما الأزواج فقد كانوا يقومون بالحروب إذن في هذه الحضارة تعدت أدوار المرأة الأعمال المنزلية إلى المشاركة في التجارة و الخروج إلى الأسواق.²

و إذا نظرنا إلى مكانة المرأة عند الصينيين فقد كانت هي الأخرى متدنية هذا ما أدى إلى تدني الأعمال التي تقوم بها, فالمرأة عند الصينيين كانت تباع للعمل, أو لسد الديون, و بهذا نجد أن المرأة عند الصينيين كانت مجردة من حقوقها. أما في الهند فقد تشابه وضعها بما كانت عليه في الصين حيث كانت خاضعة لسلطة وليها سواء أبوها, زوجها أو ولدها, لذلك فإن دور المرأة يتجلى كما حددته الشريعة الهندية في الولادة, تربية الأبناء و إدارة المنزل.³

المطلب الثاني: عمل المرأة في المجتمع الغربي:

عاشت المرأة الغربية في ظلام العصور الوسطى, حيث كانت في ظل النظام الإقطاعي تعمل في الصناعات البسيطة التي تتيحها البيئة الزراعية و تعوض ثمن إعالتها بهذا العمل.⁴

بل تعدت ذلك إلى ممارسة الأعمال الشاقة, كصناعة الجبس, البناء, جلب الحطب, صناعة البراميل الخشبية. فإذا ذكرنا على سبيل المثال خروج المرأة إلى العمل في إنجلترا, نجد أنها خرجت للعمل بعد الثورة الصناعية, و بما أنها

¹ حسين عبد الحميد رشوان أحمد, علم اجتماع المرأة, المكتب الجامعي الحديث, مصر 1998, ص 15

² تاجعطا الله, المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية , ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, دون سنة

نشر, ص 14, 15

³ نفس المرجع, ص 16

⁴ سميرة جمال مسكي, دور المرأة المسلمة في توجيه الأبناء, دار الكتب العلمية, بيروت 2005, ص 13.

أول دولة ظهرت بها الثورة الصناعية في مطلع القرن التاسع عشر, فقد أحدثت تغييرات اجتماعية أدت إلى ظهور المرأة في ساحات العمل كقوة فاعلة في المجتمع, فكان لظهور الرأسمالية الصناعية أثرها البالغ على وضعية المرأة في مختلف الطبقات فقد أحدثت هذه الثورة انقلابا جذريا في المجتمع الإنجليزي فحدث فراغا لدى المرأة من الطبقة العليا, مما خلق عندها الملل من الوضع الذي تعيش فيه على ضوء أنها لا تعمل أي شيء سوى الجلوس و قضاء أوقات فراغ طويلة دون عمل, أما المرأة من الطبقة الدنيا فإنها قاست الكثير و زادت من تعاستها و فقرها مما اضطررها الظروف للخروج للبحث عن العمل لتساعد زوجها أو لتعيل أسرتها التي تركها زوجها و إياها دون عائل, فعملت في مجالات مختلفة مما زاد عليها أعباء الحياة و أصبحت تشغل دورين اجتماعيين الأول كربة بيت و الثاني كعاملة, و أمام هذه الوضعية المزرية للمرأة البريطانية و الاستغلال الرأسمالي للمرأة ظهرت الحركات النسوية تدافع عن حقوق المرأة منهم "ماي ويلس كرافت" التي كانت تطالب بالمساواة بين الرجل و المرأة في الحقوق و الواجبات خاصة و أن المرأة كانت تتقاضى نصف أجرة الرجل, و كانت بدايات القرن التاسع عشر عصر النور لديها, حيث أنها حصلت على بعض الحقوق, لكن بالمقابل لم يعترف بحقها في الانتخاب إلا في القرن العشرين, و ما إن جاء عام 1928م حتى كسبت المرأة الحقوق المدنية التي يتمتع بها الرجل و بهذا أصبحت له ندا في جميع المجالات.¹ أما في روسيا كانت المرأة في وقت الوثنية ذات مكانة مرموقة متساوية مع الرجل في الحقوق و الواجبات, حيث تشاركت معه في جميع المجالات, حتى في القتال إذ كانت تشارك الرجل في الحروب, لكن نظرا لبعض الظروف انحطت مكانة المرأة الروسية التي كانت تتمتع بها من قبل. إذ لم تبدو المرأة الروسية الحديثة قبل ثورة ديسمبر 1825م إذ شاركت المرأة من جديد إلى جانب الرجل في الإعداد للثورة, فعملن كجاسوسات و غيرها من المهام الحربية دون أن يطالبن بأي ميزة في مقابل هاته الأعمال, فالمرأة الروسية لم تهتم بمحاربة الرجل كعدو لها, لأن بسبب ثققتها فيه و احترامها له سعت إلى تحقيق نجاح مجتمعا و الرقي, لذا كان المجتمع الروسي بعد الثورة يخلو من التفرقة بين الرجل و المرأة و التمييز بينهما, فكانت المساواة بينهما حيث قامت الثورة البلشيقية بها إذ منحتها مساواة قانونية استطاعت بها أن تحافظ على اسمها بعد الزواج, كما منحتها حقوق اقتصادية مثل وظيفة الإشراف على العاملين فلم تكن تقتصر على الرجال فقط, و عليه كان على النساء العمل مثل الرجال دون تقصير, كما أنهن استفدن كثير جراء كونهن مواليات للنظام الاشتراكي الذي يتميز بعدة مميزات, إذ استفدن من عطل الأمومة و الحمل عكس ذلك في الدول الأوروبية التي كانت تهضم حقوق العمال.

¹ كاميليا إبراهيم عبد الفتاح, مرجع سابق, ص50.

المطلب الثالث: عمل المرأة في المجتمع العربي:

لم تكن المرأة العربية بعيدة عن التغيرات التي حدثت في العالم, حيث أنها تأثرت بخروج المرأة الغربية للعمل, خاصة ونحن نعلم أن كل الأقطار العربية كانت خاضعة للاستعمار الغربي نهاية القرن التاسع عشر, حتى تقريبا منتصف القرن العشرين.

لقد أدى دخول الاستعمار إلى بلدان المغرب, تونس, الجزائر مثلا: فإن الفارق بين الناس على اختلاف أنواعها وإذا استثنينا بعض مظاهر الحداثة الخادعة في المدن خاصة فإن النهج العام كان يسير باتجاه تهميش دور المرأة في الحياة الاجتماعية على الرغم من وجود مفكرين ومصالحين ونقابيين ومناضلين سواء في الجزائر أم تونس أم المغرب تعرضوا لقضية تحرير المرأة إلا أنها بقيت تعاني الجهل والفقر وعدم المساواة.

حيث رجحت الدكتورة "درة محفوظ" سبب هذا التهميش بقولها: «إنها مؤامرة ممتدة الجذور عبر الحقب والقرون تارة سلبية وتارة نشطة متكونة من الصمت ورفض من العقلنة الشكلية ومن القمع لعبت شيئا فشيئا وبشجاعة ضد المرأة العربية فأبعدتها عن الحياة العامة وأرجعتها إلى البيت وحرمتها من الملكية وقتلت فيها روح المبادرة ولم تعترف لها في نهاية الأمر بأبسط الحقوق».¹

والجدير بالقول أن المرأة العربية شهدت مؤخرا تطورا ملموسا في هذا الأمر في معظم الدول العربية فقد نالت المرأة السورية حق الانتخاب بدستور عام 1950م و المرأة اللبنانية عام 1953م كما نالت في أكثر البلدان العربية الأخرى.²

حيث شهدت الدول العربية مساهمة المرأة العربية في قوة العمل من 6,6% عام 1977 إلى 9% عام 1980 ويتوقع مكتب العمل أن تصل إلى 11% من مجموع القوى العاملة في المجتمعات اللاحقة.

المطلب الرابع: عمل المرأة في المجتمع الجزائري:

إن المرأة الجزائرية كباقي نساء العالم تتأثر بالأوضاع الاجتماعية و التغيرات التي تحدث داخل المجتمع, نظرا للأوضاع التاريخية التي مر بها المجتمع الجزائري, فالاقتصاد الجزائري خلال الحكم العثماني تميز بنظام اقتصادي ريفي عائلي, حيث كان لكل عائلة عقاراتها و أراضيها الخاصة, و كانت تشكل أرباب رزق لها و لأبنائها.

¹بحوث الندوة التي عقدتها الإيسيكو، ووضع المرأة في العالم الإسلامي، ط1، دار التقريب بين المذاهب الإسلامية، مصر 2003م. ص

و لهذا كان عمل المرأة في المجتمع الجزائري في تلك الفترة مكملا للعمل الزراعي و هذا العمل المتمثل في تربية الأبناء, الاهتمام بشؤون البيت, أشغال النسيج و رعاية المواشي و غيرها من مهام أخرى, و بمجىء الاستعمار سعى إلى النيل من مقومات المجتمع الجزائري و طمس حقائقه و هويته, و قد نالت المرأة ما ناله المجتمع باعتبارها جزء منه فهمشت و عزلت عن المجتمع.

رغم كل هذا وقفت إلى جانب أخيها الرجل من أجل محاربة العدو و أثبتت قدرتها على رفع عبء المجتمع, و أنها ليست عالة عليه فنشطت في صفوف الجيش, بعدما دربت على استعمال السلاح, كما ساهمت في علاج المرضى, والجرحى و رعايتهم, و اهتمت أيضا بالإدارة و اشتغلت بالكتابة على الآلة الرقانة لإعداد المنشورات والدعايات.¹ ولقد تبين من خلال فرز قامت به وزارة المجاهدين سنة 1974 عدد النساء المناضلات في الحرب التحريرية 10949 أي بنسبة 3,65% في ظل العراقيل و الصعوبات المتعلقة أساسا بالحياة الاجتماعية.²

و يمكن القول أن مشاركة المرأة الجزائرية في ثورة التحرير طرحت قضية عملها, فبعد الاستقلال استطاعت اقتحام عالم الشغل مشاركة بذلك في الحياة العملية لبناء مجتمع متطور, و أخذت مكانتها تتوسع في مختلف الميادين الاقتصادية والسياسية و حتى العسكرية نتيجة انتشار التعليم المجاني, فزادت نسبة المعلمات لتزيد معها نسبة النساء العاملات في المجتمع.

و بهذا استطاعت المشاركة في الحياة العامة فبلغت نسبة العمل النسائي في الجزائر سنة 1966, 4% و في سنة 1977, 8% و في سنة 1982 بلغت 3,37% في الزراعة و 14,32% في الصناعة و بلغت أوجها في قطاع الخدمات 73,14% هذا بصفة مختصرة عن عمل المرأة في المجتمع الجزائري.

¹دراسات و بحوث الملتقى الوطني الأول حول, كفاح المرأة الجزائرية, منشورات المركز الوطني و البحث للحركة الوطنية و ثورة أو نوفمبر 1950, ص 177

²سعاد بن قفة, عمل المرأة و العلاقات الأسرية, جامعة محمد خيضر, بسكرة 2003, ص 50

المبحث الثالث: أسباب خروج المرأة للعمل و المشكلات التي تواجهها.

المطلب الأول: دوافع خروج المرأة للعمل:

ليس غريبا على المجتمع البشري كون المرأة خرجت لأول مرة إلى مجال العمل بعد الانقلاب الصناعي, ذلك لأن المرأة عملت قديما في المجال الزراعي جنبا إلى جنب مع الرجل. إلا أن التغيرات التي شهدتها العالم سنوات الستينات والسبعينات و ما رافقها من نمو اقتصادي و اجتماعي أثر على بنية المجتمع عموما.

و كان هذا التغيير هو العامل الأساسي لخروج المرأة إلى سوق العمل استجابة لعدة ظروف فرضها الواقع الاجتماعي, و لما انتشرت الدراسات و البحوث العلمية حول المرأة اتضح أن قدرات المرأة الأدبية و العقلية مساوية للرجل و أنها مزودة بجميع الاستعدادات مثلها مثل الرجل و تستطيع أن تقوم بما يقوم به الرجل, و من هنا اهتمت المجتمعات الإنسانية بتعليم المرأة و الرفع من مكانتها و أتاحت لها فرص العمل المناسبة و المشاركة بنصيب لا يقل شأنًا عن الرجل في الوظائف و في الحياة بوجه عام. لكن رغم قدرة المرأة على العمل في جميع المجالات إلا أنه من الأفضل أن تتجه المرأة للعمل الذي يتناسب مع طبيعتها الأنثوية.¹

إضافة على ذلك يمكننا القول أن خروج المرأة للعمل ارتبط بعدة عوامل أو دوافع و لعل أهمها الحاجة الاقتصادية والتي تسعى من خلالها ضمان مستوى معيشي أفضل للأسرة و مساعدة الزوج في سد احتياجات الأسرة.

إضافة إلى الدافع الاقتصادي, الدوافع الشخصية, الدوافع الاجتماعية, الدافع النفسي.

1/ الدافع الاقتصادي: تؤكد معظم الدراسات أن الحاجة الاقتصادية تمثل دافعا قويا لخروج المرأة للعمل فخروجها

للعمل ضرورة فرضتها الحاجات المتزايدة للمجتمع الصناعي, كما أن تزايد أعباء المعيشة, و التطلع إلى مستوى أفضل, دفع بالمرأة إلى خروجها عن إطارها التقليدي و المألوف و المتمثل في عملها كربة بيت إلى الإطار الحديث والمتمثل في المشاركة العمل و بالتالي تكون المرأة قد حققت شبكة أخرى من العلاقات في إطار المجتمع الخارجي.

2/ الدافع النفسي الاجتماعي: إن العمل بوصفه نشاط اقتصادي, فإنه يعتبر جزء جوهري في حياة الإنسان عامة

وفي حياة المرأة خاصة, فالعمل بأجر وسيلة لتأكيد شخصية المرأة و أهميتها في المجتمع كفرد له حقوق و واجبات كذلك رغبتها في المشاركة في الحياة العامة, و تشغل أوقات الفراغ, و كذا رغبتها في أن تكون موضع قبول واحترام وتقدير في المجتمع.²

¹ مصطفى عوفي, مجلة العلوم الإنسانية, جامعة منتوري قسنطينة, الجزائر, عدد 19, 2003, ص 142

² باسم محمد ولي محمد, مدخل إلى علم النفس الاجتماعي, ط 1, مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع, عمان 2004, ص 478

و تبقى في الأخير المنفعة و الفائدة الاجتماعية التي تحصل عليها المرأة من العمل أهم بكثير من الفائدة المادية التي تحصل عليها, فهي جديرة باحترام و إعجاب الآخرين و تستطيع من خلال العمل إثبات قدراتها على الإنتاج والمشاركة في بناء المجتمع.¹

بالإضافة إلى هذه الدوافع هناك دوافع أخرى كالدافع الثقافي و المهني بحيث تشعر المرأة العاملة بأن العمل يمكنها من زيادة ثقافتها نتيجة للتعامل مع الزملاء في العمل و الرغبة في تعلم مهارة, إضافة إلى أمور خاصة تتصل بالمؤسسات والشركات نفسها التي تقدم خدمات تجذب إليها العاملات.²

المطب الثاني: مجالات عمل المرأة:

رغم ما وصلت إليه المرأة من نجاح و تحقيق ذاتها في العمل إلا أن مشاركتها في سوق العمل و تفضيلها لمهنة عن أخرى, تؤكد الضغوطات الاجتماعية و الأسرية و حتى الذاتية في اختيار المهنة التي تتجه صوبها, و قد أثبتت البحوث المتعلقة بالاختيار المستقبلي للمهن أن الفتيات يتجهن نحو المهن التي لا تتعارض مع دورهن التقليدي الخاص(البيت) كالتعليم, و الذي يوفر لهن فرصة التعبير و الإبداع كالصحافة, و التي تتضمن لها مكانة اجتماعية عالية و مداخل مرتفعة كالطب, و كما يفضلن الأنشطة المهنية التي تعتبر امتدادا طبيعيا لأدوارهن التقليدية كالتدريس, كما أشار إلى ذلك المفكر روجيه غار ودي, حيث قال: " اتسم عمل المرأة الخارجي بطابع عملها السابق, فقد انتقلت من الخياطة المنزلية إلى النسيج و صنع الملابس و من السهر على عائلتها إلى مهام المعلمة والمساعدة الاجتماعية.

بالإضافة إلى ذلك فإن بعض النساء اقتحنن عدة مجالات أخرى فأهمها أن المرأة أصبحت, قاضية, و وزيرة و طبيبة ومعلمة إلى غير ذلك بالإضافة إلى التحاق بعض النساء بالمهن التقنية بنسبة عالية و هذا ما أثبتته دراسة لبنانية.³ كما أشارت بعض الإحصائيات توزيع عمل المرأة في القطاعات لسنة 2003 في الجزائر حيث وصلت المرأة في التأطير الطبي في القطاع العمومي إلى 54% في مجال الطب العمومي, 53% في مجال الطب المتخصص.

كما وصلت المرأة الجزائرية في مجال القضاء و العدالة إلى 32% .

كما توزعت القطاعات التي اقتحمتها المرأة كالتالي:

- فنجد قطاع الزراعة وصلت إلى 11%.

¹ نفس المرجع, ص 478

² مصطفى عوفي, مرجع سابق, ص 144

³ تغار يد بيضون, المرأة و الحياة الاجتماعية في الإسلام, دار النهضة العربية, بيروت 1985, ص 163

-قطاع الصناعة وصلت إلى 24%.

-قطاع البناء و الأشغال العمومية وصلت إلى 01%.

-قطاع النقل و الاتصال و وصلت إلى 2,9%.

-قطاع الإدارة و وصلت إلى 48,5%.

-قطاع التجارة و الخدمات وصلت إلى 12,5%¹.

المطلب الثالث: وضع المرأة العاملة في المجتمع الجزائري:

تمثل المرأة نصف المجتمع و أحد مقومات بقائه و استمراره كما تقوم به من أدوار داخل المجتمع, و يختلف دور المرأة باختلاف المجتمعات و باختلاف عاداتها و تقاليدها, و من فترة تاريخية لأخرى تبعا لطبيعة البناء الاجتماعي عبر الزمن, و لنظرة المجتمع لها و لمكانتها.

فإذا تتبعنا مكانة المرأة الجزائرية و العربية أو لمكانتها عموما سنجد أنها احتلت المكانة الثانية بعد الرجل في معظم المجتمعات, و التي كانت ترى أن المرأة مجرد ناقل للعادات و القيم الاجتماعية السائدة في مجتمعنا لأبنائها. و قد عملت معظم المجتمعات و الرجل بشكل خاص المحافظة على هذه الأوضاع و إبقاء المرأة في مكانة التبعية.

لكن هذه الأوضاع لم تبقى على حالها نتيجة لما شهد العالم من تحولات سياسية و اقتصادية و اجتماعية, نتيجة ظهور الثورة الصناعية, و اندلاع الحربين العالميتين من القرن الماضي, و التي كان لها دور بالغ الأهمية في خروج المرأة للعمل و تحررها و حصولها على بعض حقوقها, كما قد أفرزت هذه التحولات تغير النظرة إلى دور و مكانة المرأة العاملة.²

مما سبق نجد أن وضعية المرأة الجزائرية عامة و مكانتها داخل المجتمع عنصرا مهما, فتطور مكانتها أضف لها أدوارا جديدة اكتسبتها نتيجة التحاقها بمجالات التعليم و العمل, و أدت هذه الأدوار المكتسبة إلى إحداث تغييرات في مجال قيم و عادات المجتمع, من أدوار تقليدية بقيت لصيقة بها مدة طويلة, إلى أدوار جديدة مكنتها من التخلص من مكانتها الهامشية.

لكن رغم تطور وضع المرأة الجزائرية, إلا أنه مازال هناك من يعارض خروجها للعمل و حتى التعليم, و بالتالي فإن نظرة المجتمع العربي للمرأة بشكل عام يتأرجح بين ثلاث اتجاهات.

1/ الاتجاه الأول: الاتجاه التقليدي المحافظ:

¹ <http://www.arabiccenter.net>

² سناء الخولي, الأسرة و الحياة العائلية, دار المعرفة الجامعية, مصر 2000, ص 304

الذي يرى في المرأة الكائن الضعيف جسما و عقلا, و الذي يحرص وظيفة المرأة في تأدية غرض واحد, و هو عملها داخل البيت و يعلل هذا الاتجاه موقفه من المرأة العاملة بتعاليم الدين و يرون أن اختلاط المرأة و عملها خارج البيت عيب و عار و مفسد للأخلاق.

2/الاتجاه الثاني: اتجاه غالبية النساء و الرجال:

و يتسم بنظرة متحررة نسبيا دون أن يكون ذلك متعارض مع التقاليد المستقرة, و يعترف أصحاب هذا الاتجاه بحق المرأة في العمل و لكن في نطاق وظائف معينة تنسجم مع طبيعة المرأة مثل: التعليم, التمريض, الخياط و ما شابه ذلك.

3/الاتجاه المفتح:

و هو الاتجاه الذي يساوي بين حقوق و واجبات كل من الرجل و المرأة في جميع المجالات, و يرى أن المرأة قادرة على العمل و الإبداع و ممارسة الحرية.

و هذه الاتجاهات الثلاثة تم التوصل إليها من خلال مجموعة من الدراسات و الموسوعات أجريت في مناطق مختلفة من العالم العربي.¹

المطلب الرابع: المشكلات المهنية التي تواجه المرأة العاملة:

تتضمن دراسة المشكلات التي تواجه المرأة العاملة ما يعترض عملها من صعوبات و ما تعانيه من مشاكل تحول دون تحقيق قيامها أدائها بصورة إيجابية, فرغم المميزات التي اكتسبتها المرأة نتيجة عملها خارج المنزل في كافة المجتمعات, والذي أدى بها إلى تغير مكانتها الاجتماعية, فهذا لا يمنع مواجهتها لصعوبات و عوائق تعرقل قيامها بعملها على الوجه الجيد, و لعل أهم هذه المشكلات:

1/ مشكلات داخل العمل:

. إن أي فرد يتعرض في عمله لمشاكل, فما بال المرأة التي تكون منافسة للرجل مما يجعلها عرضة للتحييز و التمييز في العمل, فهناك من يتخذ موقفا معاديا للمرأة العاملة, و هذا يعود لعدم التفهم و التعاون مع الدور الجديد الذي اكتسبته المرأة بعملها خارج المنزل.²

¹ مريم سليم, دلال البرزي و آخرون, المرأة العربية بين ثقل الواقع و تطلعات التحرر, مركز دراسات الوحدة العربية, بيروت ط 1, 2004, ص 61

² مصطفى عوفي, مرجع سابق, ص 144

. نقص التدريب و المهارة فمن ناحية التدريب المهني فإن أكثر العاملات لا يقمن بالتدريب حول عملهن و هذا يؤثر بدوره على أدائهن الوظيفي, هذه المشكلة تعاني منها المرأة العاملة في جميع الدول و خاصة النامية منها لأن النظرة التقليدية لازالت مسيطرة على كثير من أفكار الرجال.¹

. إن علاقة المرأة العاملة بالإدارة و المسؤولين و الزملاء تسبب الكثير من المشاكل, خاصة في الاتصال بالمسؤولين, والتصرفات و التزام حدود العمل, فالإدارة لا تراعي في أغلب الأحيان ظروف المرأة العاملة و لا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية, فهي تمارس سياسة الضغوط و العقوبات و خصم الراتب لإجبار المرأة على البقاء في العمل و مزاولته كيفما كان, حيث أن أسباب العلاقة غير الجيدة بين المرأة و الإدارة كثيرة و معقدة أهمها عدم مواظبة المرأة على العمل و تغييرها المستمر بدون مبررات مقنعة, إضافة إلى عدم تقييم الإدارة لها و لجهودها و أتعابها للتوفيق بين التزاماتها داخل العمل و خارجه.²

2/ مشكلات خارج العمل:

حيث تتمثل هذه الأخيرة فيما تواجهه المرأة العاملة من صعوبات فهي عرضة لها أكثر من داخل العمل. إذ أنه ليس من السهل عليها مجابهة هذه العراقيل و المتمثلة في العادات و التقاليد, و على أساس ذلك كانت تقاس مكانتها, ولم تكن هناك أي مشكلة عند الحكم على مكانتها, أما في الوقت الحاضر فبإمكانها أن تختار بين مكانتها كربة بيت أو كأمراة عاملة, لها مركزها في عالم العمل. هذا ما أدى إلى ردود فعل مناهضة و إلى قيام اعتراضات من أجل دور ومكانة عمل المرأة.³

كما أن هناك بعض المجتمعات لا تزال ترفض عمل المرأة بغض النظر عن المجال الذي تعمل فيه, و هذا ما يجعل المرأة تعاني من مشاكل و ضغوط تقلل من أهميتها و طموحاتها في العمل.

تناقض الأدوار لدى المرأة العاملة:

التعب هو الذي تعاني منه المرأة العاملة من جراء تعدد أدوارها فهي تسعى أو ينتظر منها أن تكون امرأة كاملة، أي أن تحقق على أكمل وجه مختلف أبعاد شخصيتها ، و سائر أدوار وجودها، فتكون لزوجها رفيقة، و لأولادها أما حنوناً، و تكون في عملها المهني دائبة و بارعة، و لكن تراكم الأدوار على هذا النحو يسبب لها إرهاقا و تعباً هذا ما يؤثر على حياتها الأسرية إضافة إلى أدائها الوظيفي ، إن المرأة التي تود أن توفق بين مختلف الأدوار التي أشرنا إليها سلفاً، قد تعاني من صراع في الأدوار.

¹ نفس المرجع، ص 144

² إحسان محمد الحسن، علم اجتماع المرأة، ط 1، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان 2008، ص 90

³ سناء الخولي، مرجع سابق، ص 306.

بالإضافة إلى ذلك اختلال تقسيم العمل في البيت و الذي يتعلق بتربية الأطفال نتيجة لعدم توفر دور الحضانه إضافة إلى أزمة المواصلات إذا كان مقر السكن بعيدا عن مكان العمل.¹

و بالإضافة إلى ما ذكرناه هناك مشاكل أخرى تواجه المرأة العاملة مما يجعلهن مصابات بتوتر نتيجة انفعالهن المستمر أثناء العمل مثل الضغوط المهنية، و الضغوط النفسية، وهذا ما يجعلها تحاول قدر الإمكان من تخفيف هذه المشاكل بالبحث عن التعاون الذي يكون بين الأسرة المحيطة بها و محيط عملها، من أجل أداء جيد و مواصلة العمل.

المطلب الخامس: ازدواجية الدور لدى المرأة العاملة بين الالتزامات الأسرية و المهنية :

إن المهام الأسرية الملقاة على عاتق الزوجة أو المرأة عموما تتطلب منها بذل المزيد من الجهود المضنية و تخصيص الأوقات الطويلة و السهر على راحة الأطفال و التضحية بأوقات الفراغ و الترويح، لكن واجباتها لا تقف عند حد تحمل هذه المسؤوليات الأسرية فقط فهي مسؤولة أيضا عن الواجبات الوظيفية التي تؤديها خارج البيت و التي زادت من عبء مسؤوليتها و التزاماتها، فغالبا ما تتناقض الواجبات الأسرية مع الواجبات المهنية² فعمل المرأة ساعات طويلة خارج المنزل لا بد أن يتعارض مع مسؤولياتها المنزلية، و هذا التعارض يوقع المرأة العاملة في مشكلات التوفيق بين متطلبات عملها المنزلي و متطلبات عملها الوظيفي، بحيث يتعرف على أي منهما تركيز، فإن ركزت على الواجبات المنزلية و أهملت واجباتها الوظيفية فهذا يؤثر على أدائها أي أن إنتاجيتها تتعرض لتدني في مستواها، و هذا ما يؤدي إلى سوء في علاقتها مع المسؤولين و الإدارة مما يضطرها إلى التوقف عن العمل، و إذا ركزت على عملها و أهملت التزاماتها الأسرية فإن بيتها يتعرض إلى الاضطراب و سوء الإدارة مما يترك أثره المخرب على سلوك الأطفال و سلامة تنشئتهم الاجتماعية و إلى سوء العلاقة الزوجية بحيث تكون العائلة عرضة للتفكك و عدم الاستقرار الأسري. و مما يسيء إلى العلاقة الزوجية عدم مبادرة الزوج أو إلى عدم وجود من يساعدها في أداء الواجبات المنزلية و العناية بالأطفال و تراكم الأعمال و المسؤوليات عليها و عدم قدرتها على الإيفاء بالتزاماتها داخل الأسرة، و هنا يظهر الاعتقاد بتقصير الزوجة من ناحية أعمالها و واجباتها المنزلية و عدم قدرتها على تمشية أمور البيت، و هذا ما ينتج عنه مشاكل و صراعات داخل الأسرة. أما إذا كان هناك نوع من التفهم من طرف الزوج في مساعدة الزوجة في أداء مهام المنزل إضافة إلى إنشاء المزيد من دور الحضانه و رياض الأطفال، إضافة إلى تقديم الدولة الخدمات الاقتصادية والثقافية و الاجتماعية و الترفيهية كل ذلك سيخفف من المسؤوليات و المهام و الالتزامات المتشعبة التي تواجهها المرأة و يسهل عليها القيام بواجباتها الوظيفية و الأسرية.

¹مصطفى عوفي، مرجع سابق، ص145

²عبد الله أسو إبراهيم، المشكلات الاجتماعية و الحضارية للمرأة العاملة، في من اصفة الحكم الذاتي رسالة ماجستير، كلية الأدب، جامعة بغداد، 1982م، ص

خلاصة:

يمكن أن نستخلص من هذا الفصل أن خروج المرأة للعمل في جميع أقطار العالم ، من العالم العربي إلى العالم الغربي و الجزائر بوجه الخصوص صاحبه آراء مختلفة و توجهات بين مؤيد و معارض لعمل المرأة خارج المنزل ، بين من يرى أنه للمرأة الحق في العمل. لكن بمراعاة خصوصياتها البيولوجية و النفسية، و خير من إستشهد بهن في المجتمع "مالك بن النبي" و أبرز دورهن في المجتمع، فإعتبر المرأة هي ملهمة الحضارة إذا عرفت كيف تقوم بعملها على أحسن وجه، دون الخروج عن المعايير الأخلاقية و الإجتماعية، فالفكر الوسطي الجزائري جعل المرأة تدخل جميع ميادين العمل بكل إختصاصاته.

ومما يتضح أن لخروج المرأة للعمل إلا لوجود دوافع وأسباب سواء كانت مادية أو معنوية، لكن خروجها للعمل صاحبه مشاكل و صعوبات نظرا لكثرة إلتزاماتها و تعدد أدوارها سواء من الناحية الاجتماعية أو المهنية والعملية.

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

مقدمة:

المبحث الأول: ماهية الأداء

المطلب الثاني: تعريف الأداء

المطلب الثالث: محددات الأداء

المطلب الرابع: تحديد معدلات الأداء

المطلب الخامس: خصائص معدلات الأداء

المطلب السادس: العوامل المؤثرة على الأداء

المبحث الثاني: ماهية تقييم الأداء

المطلب الأول: مفهوم تقييم الأداء

المطلب الثاني: أهمية تقييم الأداء

المطلب الثالث: أهداف تقييم الأداء

المطلب الرابع: معايير قياس تقييم الأداء

المطلب الخامس: مبادئ استخدام معايير تقييم الأداء

المبحث الثالث: طرق و مصادر تقييم الأداء و معوقاتهما

المطلب الأول: الطريقة التقليدية

المطلب الثاني: الطريقة الحديثة

المطلب الثالث: مقارنة بين الطريقتين

المطلب الرابع: مصادر تقييم الأداء

المطلب الخامس: معوقات عملية تقييم الأداء

تمهيد:

إن من أهم عوامل نجاح المؤسسات المعاصرة هو اهتمامها بالعنصر البشري و بمدى تحقيق رغباته و آماله ، فبقاء المؤسسات و استمرارها في ظل المنافسة العالمية الكبيرة و الشديدة مرهون بهذا العنصر و لكن لا يكفي للبقاء والاستمرار جلب عاملين أكفاء فقط ، بل يجب الاهتمام بهم و تحسين مستواهم و ذلك عن طريق تقييم أدائهم وتحسينه باستمرار، و تعتبر سياسة دراسة " الأداء و تقييمه" من أهم السياسات المستعملة من قبل المنظمات العالمية لكونها تدرس أداء العاملين دراسة شاملة و كاملة بالإضافة إلى تقديمها معلومات تفيد حتما المؤسسات في اتخاذ إجراءات و حلول لبعض المشاكل .

و معرفة هذه المعلومات و الإجراءات سوف نتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم الأداء و تقييم الأداء و مجالات استخدام نتائج التقييم في المؤسسة .

المبحث الأول: ماهية الأداء :

يعتبر الأداء معامل الحكم على الجهد المبذول من قبل العامل في المؤسسة ، و يعكس كيفية قيام الفرد بإنجاز مهامه ومتطلبات الوظيفة ، و من هنا كان لزاما على إدارة الأفراد أن تعمل على تحسين أداء الأفراد على اختلاف مستوياتهم.

المطلب الأول : تعريف الأداء:

الفعل من كلمة أداء Performe يعني يؤدي أو ينجز وفقا لعرف معين¹.

Performance : تعني إتقان الملاحظ والمستغل²

يمكن القول أن الأداء هو " المخرجات المقدرة بساعة العمل (واحد ساعة) " و يتوقف استخدام هذا التعريف على عاملين أساسيين :

1- يجب أن يكون الأداء من النوع الذي يكمن قياسه كميا و إرجاعه إلى ساعات عمل محددة أي بمعنى آخر يمكن تسجيله و حسابه في فترة زمنية محددة .

2- يجب أن يكون الأداء من النوع المنفصل عن أداء الآخرين الذين يعملون معه .
و منه فإن أداء الفرد هو انعكاس لمدى نجاحه أو فشله في تحقيق أساسيات وظيفته
يشير الأداء إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة¹.

وغالبا ما نجد هناك لبس وتداخل بين الأداء والجهد ، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة ، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد .³

و بما أن الأداء هو قيام الفرد بالأنشطة و المهام التي يتكون منها عمله ، فمن خلال ذلك يمكننا التمييز بين ثلاث مكونات يقاس أداء الفرد على أساسها وهي :

1- كمية الجهد :

وهو مقدار المطابقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد في الوظيفة خلال فترة زمنية معينة .

2- نوعية الجهد :

ونقصد بها مستوى الدقة والجودة أي مدى مطابقة الإنجاز للمقاييس والمواصفات المطلوبة ففي كثير من الأحيان لانولي أهمية لسرعة الأداء أو الكمية بقدر ما يهمنا نوعية وجوده الجهد المبذول .

¹ - فيصل عبد الرؤوف الدحلة ، تكنولوجيا الأداء البشري (المفهوم و أساليب القياس و النمادج) ، المكتبة الوطنية، عمان، 2001م، ص95.

² -La rousse de poche, édition mise a jour la rousse, Parise , 2000 .

³ محمد حسن راوية ، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر ، ط 1، 2000م ، ص 215 .

3- نمط الإنجاز:

ويقصد به الطريقة أو الأسلوب التي تؤدي بها أنشطة العمل فعلى أساس نمط الإنجاز يمكن مثلا : قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة في حالة ما إذا كان العمل جسيما كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى قرار أو حل قضية أو الأسلوب الذي يتبعه في إجراء بحث أو دراسة إذا كان العمل ذو طابع ذهني .

المطلب الثاني : أهمية الأداء

للأداء الوظيفي أهمية كبيرة في أي منظمة نذكر منها:

1_ تتألف أي عملية من عدة مراحل حتى تخرج للوجود و تنتج إلى عدة موارد تتفاعل مع بعضها البعض لنتج مادة تحقق أهدافها و قد تكون عملية ملموسة أو غير ملموسة، و الأداء هو المكون الرئيسي للعملية و الجزء الحي منها لأنه مرتبط بالإنسان الذي يدير العملية و يحول المواد الخام إلى مواد مصنعة ذات قيمة مادية أو معنوية يتم تقديمها للمستهلك¹.

2_ للأداء الوظيفي أهمية كبيرة داخل المنظمة تحاول تحقيق النجاح و التقدم باعتبارها الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المنظمة و استقرارها و فعاليتها². فالمنظمة تكون أكثر استقرارا وأطول بقاء حين يكون أداء العاملين متميزا، و من ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء يفوق عادة اهتمام العاملين بها.

كما ترجع أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للمنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة، إذن إن قدرة المنظمة على تخطي مرحلة ما من مراحل النمو و الدخول في مرحلة أكثر تقدما إنما يعتمد على مستوى الأداء بها.

محددات الأداء

تتمثل محددات الأداء فيما يلي :

- 1- **الدافعية الفردية** : يجب أن تتوفر لدى الفرد دافعية العمل ، و قد يكون هذا الدافع قويا أو ضعيفا .
- 2- **القدرة على أداء العمل المعين** : يجب أن يتوفر في الفرد القدرة على أداء العمل الموكل إليه .
- 3- **إدراك الدور و المكانة** : يجب على الفرد أن يدرك و يفهم دوره في المنظمة ، لأنه يوجد أفراد يبذلون جهودا فائقة و يكون مقبولا.

¹عبد الناصر جندلي، تقنيات و مناهج البحث في العلوم السياسية و الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ط2، بدون سنة نشر، ص213.

²محمد حامد، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جسر للنشر و التوزيع، 2008، ص127.

المطلب الثالث : تحديد معدلات الأداء

يمكن حصر أهم الطرق الواجب إتباعها لتحديد معدلات الأداء فيما يلي :

1 - تحديد الأهداف المطلوب تحقيقها من التقييم وتمثل :

* أهداف استراتيجية : تتعلق بالمنظمة والعاملين والمجتمع على المدى البعيد .

* أهداف إدارية : تتعلق بالمكافأة و الإجراءات و الترقيات .

* أهداف تنموية : تتعلق بتعريف الفرد بنقاط القوة و الضعف و إمكانياته الشخصية التي تساعد في تنمية مهاراته و زيادة إنتاجيته .

2 - تحديد فئات الأفراد الذين سيتم تقييم أدائهم و المقالات المناسبة لكل فئة :

نعني بذلك تقسيم و تصنيف الأفراد إلى مجموعات ليتم تقييم أدائهم وفق معايير محددة .

مثلا: جودة العمل ، السرعة في العمل ، الإلتقان ، التعاون.....إلخ .

3- تحديد عدد المعدلات و ترشيدها استخدامها : يجب أن لا تكون أقل أو أعلى من الحد المقبول لقياس الظاهرة المطلوبة و تحقيق الأهداف المنشودة .

4- تحديد وزن كل معدل من المعدلات المستخدمة: و ذلك بمراعاة الوظيفة و نوعية الأعمال و أهمية كل منها .

5- بيان منهجية التطبيق : من أجل الحصول على أفضل النتائج نقوم بالاعتماد على مقياس رقمي أو وصفي أو نسبي أو أبجدي¹ .

المطلب الرابع : خصائص معدلات الأداء :

حتى يمكن تحديد معدلات القياس لا بد من إعداد قائمة تفصيلية بالخصائص التي سيتم استعمالها للقياس ،ومن أهم هذه الخصائص نذكر :

1- التوافق الاستراتيجي : يشير هذا المبدأ إلى مدى اهتمام معيار التقييم بإظهار الارتباط الموجودة بين أداء الوظيفة و استراتيجية المنظمة و غاياتها و ثقافتها.

2- الصدق : يشير هذا المفهوم إلى ضرورة أن يقيس المعيار بالفعل ما وضع من أجل قياسه ، و حتى يتسم المعيار بالصدق فلا يجب أن يعترضه النقص أو الغموض.

3- الثبات : يشير هذا المبدأ إلى مدى إمكانية الاعتماد على المعيار وتكرار استخدامه أي مدى الثبات في وصف وتفسير المديرين والرؤساء المختلفين لنفس البيانات التي تم تجميعها .

¹ - عبد المحسن جودة وعبد الحميد عبد الفتاح ، إدارة الموارد البشرية ، جامعة منصوره، عمان، بدون سنة، ص 424 .

4 - القبول : إن هذا المبدأ يعتبر من أهم الخصائص التي يجب أن تتصف بها معدلات الأداء حيث أنه يوجد الكثير منها يتسم بالصدق والثبات ولكنها تستغرق وقتاً طويلاً في استخدامها ، لذا فالعاملين والمديرين يميلون إلى رفض استخدامها ومن هنا يتضح أنه لا يكفي الصدق والثبات في معدلات الأداء ولكن القبول العام لها أيضاً و تعتبر هذه الأخيرة كخاصية جوهرية للمعايير تؤدي إلى زيادة فعالية نظم تقييم الأداء .

5- الخصوصية : تعني أن تعطي معدلات الأداء دلائل محددة وخاصة للعاملين عن ما يتوقعونه عن أدائهم وكيف يمكنهم من مواجهة تلك التوقعات ، والخصوصية مهمة جداً لكل من الأهداف الاستراتيجية والتنموية للإدارة والأداء

1

المطلب الخامس: العوامل المؤثرة على الأداء :

يتأثر الأفراد بالعديد من العوامل المختلفة والمتشابكة إذ يصعب تحديد كل هذه العوامل إذ يقول " bajt " تكاد لا توجد ظاهرة في الحياة الاقتصادية أو الحياة الاجتماعية أو الحياة عموماً لا تؤثر في الأداء .
وإلى جانب تعدد واختلاف العوامل المؤثرة على الأداء يؤثر الزمان والمكان وكذا العوامل الفيزيائية على الفرد وأدائه ومن هنا يتضح أنه توجد عوامل تؤدي إلى رفع الأداء وأخرى تؤدي إلى خفضه ويمكن حصر بعضها في نوعين رئيسيين هما :

* عوامل داخلية : تتكون من مجموعة متعددة من العوامل نذكر منها :

أ- العنصر البشري :

يشكل أهم مورد في المؤسسة فنمو تنافسية وتطور المؤسسة مرهون بمدى استقطابها لعناصر بشرية متميزة في مهاراتها ومعارفها وقدرتها على الانسجام في الجماعة ومدى تعاونها معها ، ومدى العناية التي تعطيها لتنمية وتطوير ملكاتها والعمل على إيجاد وتنمية الدافع لديها لبذل جهد أكبر وأداء أفضل ومنه :

الأداء = القدرة × البيئة × الدافعية.

ب- الإدارة:

إن للإدارة مسؤولية كبيرة في تخطيط وتنظيم وتنسيق وقيادة ورقابة جميع الموارد التي تقع ضمن نطاق مسؤولياتها وسيطرتها فهي بذلك تؤثر على جميع الأنشطة في المؤسسة ومنه فهي مسؤولة بنسبة كبيرة عن زيادة معدلات الأداء داخل المؤسسة .

ج- التنظيم:

يشمل على توزيع وتحديد المهام والمسؤوليات وفقاً للتخصصات على العمال داخل المؤسسة ، أي تقسيم العمل عليهم وفق مهاراتهم وإمكانياتهم الخاصة .

¹ - شبكة وآخرون ، الحوافز و أثرها على أداء العاملين ، " مذكرة لنيل شهادة ليسانس " ، المركز الجامعي المدية .

إن درجة التنظيم وإحداث المتغيرات اللازمة وفقا للمستجدات الجديدة في نظم وأساليب العمل والتوظيف ومنظومة الحوافز والتنمية والتدريب من شأنه أن يؤثر على الأداء .

د- بيئة العمل :

تشير إلى مدى أهمية العناصر المحيطة بالفرد أثناء تأديته لوظيفته ، إن عدم الانتظام في العمل والانسحاب والغيابات والحوادث يعود سببها الرئيسي لسلبية بيئة العمل.

هـ- طبيعة العمل :

وتشير إلى أهمية الوظيفة والمنصب الذي يشغله الفرد ومدى مقدار فرص النمو والترقية المتاحة أمامه ، حيث كلما زادت درجة توافق الفرد ووظيفته أدى ذلك إلى زيادة دافعيته وحبه لعمله وولائه لمؤسسته .

و- العوامل الفنية :

إن العوامل التكنولوجية من آلات ومعدات ووسائل اتصال وغيرها تؤثر تأثيرا كبيرا على الأداء الجيد ولا يكفي هذا بل يجب أن يكون الفرد على علم بكيفية عمل هذه الوسائل .

* **عوامل خارجية :** وتتكون من مجموعة من العوامل وهي :

أ- البيئة الاجتماعية والثقافية :

- العادات والتقاليد الموروثة.
- العرف وأمور الدين.
- المستوى التعليمي : نسبة الأمية....
- النظر إلى مدى تقدير الأفراد للتعليم ورغبتهم في الحصول عليه.
- التدريب وأنواع برامج التعليم الفني والمهني.

ب- البيئة السياسية والقانونية :

- طبيعة النظام السياسي.
- مدى استقرار السياسي.
- مرونة القوانين والتشريعات.
- السياسات الخارجية المتبعة من قبل الدولة.
- العلاقات الدولية ونوعيتها.

ج- البيئة الاقتصادية :

- الإطار العام لاقتصاد الدولة (اقتصاد حر أو موجه).
- الاستقرار الاقتصادي.
- النظام البنكي ومدى تأثير السياسات التشريعية على نشاط البنوك.

- الأسواق المالية ومدى وجود أسواق لأسهم والسندات.
- السياسات المالية المتبعة من قبل الدولة.

المبحث الثاني: ماهية تقييم الأداء :

تتوفر لدى إدارة المؤسسات مجموعة من الطرق التي يتم من خلالها تقييم أداء الأفراد فيها ، و على الجهة المقيمة أن تختار الطريقة التي تكون أكثر تناسبا مع طبيعة الأعمال التي ينفذها الأفراد و مع حجم المنظمة . وطبيعة و نوعية نشاطها و غيرها من المتغيرات .

المطلب الأول: مفهوم تقييم الأداء :

تقييم الأداء العاملين عبارة عن تقرير دوري يبين مستوى أداء الفرد، ونوع سلوكه مقارنة مع مهمات وواجبات الوظيفة المنوطة به، فهو يساعد على معرفة جوانب القوة و الضعف في نشاط ذلك الفرد، و الهدف المنشود من ذلك هو معالجة الضعف و تدعيم جوانب القوة.

تعريف 2: تقييم أداء الأفراد " عملية بموجبها يتم تقدير العاملين بشكل منصف و عادل لتجري مكافأتهم بقدر ما يعملون و ينتجون و بالاستناد إلى عناصر و معدلات يتم بموجبها مقارنة أدائهم لتحديد مستوى كفاءتهم"¹ .

تعريف 3: يعرف بأنه " النظام الذي يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم"² .

تعريف 4: و يعرف كذلك بأنه " عملية ترتيب العمل إما تصاعديا أو تنازليا حسب مقدرتهم و خبرتهم و عاداتهم الشخصية"³

تعريف 5: تقييم الأداء هو " قياس موضوعية حجم و مستوى ما تم إنجازه بالمقارنة مع المطلوب إنجازه كما ونوعا وعلى شكل علاقة نسبية للوضعين القائم و المطلوب " .

و اعتمادا على هذا المفهوم فإنه يتعين التفرقة بين نوعين من الأعمال :

* الأعمال التي يمكن تقييمها من حيث الكم ، و هي تتميز بكونها شيئا ماديا ملموسا يمكن حصر وحداته والتأكد من مطابقة هذه الوحدات للمواصفات المحددة .

* الأعمال التي تعتمد على الجهد الذهني مثل : أعمال التخطيط ، و البحوث و التنظيم و الإشراف والرقابة و في هذه الأعمال يصعب في كثير من الأحيان وضع معايير واضحة و دقيقة لقياسها دون الاعتماد إلى حد كبير على التقدير الشخصي للقائم بالتقييم⁴ .

¹ كامل المغربي، أساسيات الإدارة ، دار الفكر للطباعة و التوزيع ، الطبعة الأولى ، مصر، 1995 ، ص 3 .

² كامل بربر، إدارة الموارد البشرية و كفاءة الأداء التنظيمي ، المؤسسة الجامعية بيروت ، 2000 ، ص 284 .

³ عادل حسن ، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، مؤسسة شباب الجامعة ن الإسكندرية ، مصر ، 1998 ، ص 183 .

⁴ مصطفى نجيب شاويش ، إدارة الموارد البشرية ، دار الشروق ، الأردن ، 1996 ، ص 87 .

تعريف 6: هو " الطريقة أو العملية التي يستخدمها أرباب العمل لمعرفة أي من الأفراد أنجز العمل وفقاً لما ينبغي له أن يؤدي ، و يترتب على هذا التقييم و صف الفرد بمستوى الكفاية أو الجدارة أو استحقاق معين (ممتاز، جيد جداً، جيد ، مقبول ، ضعيف ، ضعيف جداً) " .¹

تعريف 7: هو عبارة عن الطريقة التي يتم بواسطتها إعطاء قيمة أو درجة أو وزن للجهد البشري الكمي أو النوعي، العقلي أو الجسدي في ميدان العمل الوظيفي و خلال فترة زمنية معينة .²

تعريف 8: هي الطريقة التي بواسطتها يتم قياس حجم و مستوى ما تم إنجازه بالمقارنة مع المطلوب إنجازه كما ونوعاً .³

تعريف 9: هي الطريقة التي يتم بواسطتها الحصول على معلومات محددة من شأنها أن تساهم في معرفة مستوى الأداء و الفعالية و الإنجاز للعنصر البشري الخاضع للقياس .⁴

من خلال هذه التعاريف يمكن ملاحظة و استنباط مجموعة من النقاط الهامة :

1. التقييم هو مقياس كمي و نوعي لإنجازات الفرد بمعنى من حيث عدد الوحدات المنتجة في ظرف وحدة زمنية معينة و من حيث الجودة و المواصفات و الخصائص .
2. إن عملية التقييم تقيس الجهد و الأداء البدني و الذهني لأداء العمل و مستوى المهارة و الإتقان و الدقة المطبقة
3. وجود معايير و معدلات لقياس الأداء .
4. وجوب وجود مقيم تتوفر فيه النزاهة و الموضوعية .

المطلب الثاني : أهمية تقييم الأداء :

إن أي مؤسسة اقتصادية تحتاج في إدارة شؤون أفرادها إلى عملية تقييم الأداء ، و تسخر نتائج هذه العملية في وضع باقي السياسات المختلفة لها كالتعيين ، الأجور، الحوافز، الترقية ، التدريب ، النقل ، الطرد...إلخ. ومنه تبدو أهمية العملية في مدى كفاءة التطبيق حيث تسمح بتحقيق أهداف المؤسسة و فيما يلي نذكر أهمية تقييم الأداء في المؤسسة :

* الحصول على المعلومات اللازمة لسياسات الإدارة كاختيار الأكفاء للترقية و منحهم مكافآت أو معرفة الأسوأ من أجل القيام بحملات تدريبية من أجل رفع مستوى الأداء .

¹ عبد الغفار حنفي ، السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد ، الدار الجامعية ، الإسكندرية 1996 ، ص 598 .

² مصطفى نجيب شاويش مرجع سابق ، ص 85 .

³ عمر وصفي عقيلي ، " إدارة القوى العاملة، دار زهران للنشر ، عمان 1996 ، ص 191 .

⁴ مصطفى نجيب شاويش ، مرجع سابق ، ص 87 .

- * هذه العملية مهمة أيضا للأفراد لأنها تساعدهم على إتباع الحاجة لإثبات الذات و اكتساب احترام الآخرين .
- * أما بالنسبة للإدارة فهو مهم لأنه يساعد على التعرف بشكل دقيق على ذوي الأداء المنخفض و كذا ذوي الأداء الجيد حتى يتمكن من تحسين مستوى أداء الضعفاء و الاستفادة من أداء الجيدين ، و أن تنمي المنافسة بين الأفراد ليحققوا نتائج أفضل باستمرار.
- * كذلك التقييم الجيد و الدقيق للأداء يسهل مهمة الرؤساء في رسم سياسات التدريب و التنمية و تخطيط القوى العاملة و الحوافز.
- * يعد وسيلة لضمان عدالة الأحكام على كفاءة و فعالية الأفراد .
- * كذلك تكمن أهمية تقييم الأداء في رفع مستوى العلاقة بين الرئيس (المشرف) و مرؤوسيه أي ينتج عنه تفاهم والتعاون بينهما .

المطلب الثالث : أهداف تقييم الأداء :

إن القيام بعملية التقييم يهدف إلى :

- * اختيار الأفراد العاملين المناسبين لأداء الأعمال و بما يتناسب و مؤهلاتهم و توزيع العمل عليهم بما يتناسب و قدراتهم و مهاراتهم تحقيقا لمبدأ " الإنسان المناسب في المكان المناسب " .
- * مساعدة المشرفين المباشرين على ملاحظة المرؤوسين و مراقبة أدائهم بشكل دقيق مما يسهل عليهم تقديم النصح والتوجيه لهم عند حاجتهم لذلك .
- * تحسين مستويات الأداء من قبل الأفراد وترشيدهم لما فيه خدمة لمصالحهم و مصالح المنظمة .
- * اكتشاف الأفراد العاملين المؤهلين أكثر من غيرهم لمناصب قيادية في المنظمة .
- * يعتبر متطلب لمعرفة الشخصية و الاطلاع ، إذ أن قياس الأداء يشجع المشرفين على الاحتكاك بمرؤوسيههم أثناء عملية القياس فنتج عنه المعرفة الشخصية لهؤلاء المرؤوسين من قبل المشرفين إذ أن المقيم يجب عليه معرفة الكثير عن ظروف و شخصية من يقيمه.
- * يزود قياس الأداء مسؤولي إدارات الأفراد في المؤسسات المختلفة بمعلومات واقعية عن أداء و أوضاع العاملين فيها، مما يعتبر مؤشرا لإجراء دراسات ميدانية ، تتناول أوضاع العاملين و مشكلاتهم و إنتاجيتهم و مستقبل المؤسسة نفسها ، كما يعتبر قياس الأداء مؤشرا لعمليات الاختيار و التعيين في المؤسسة .
- * يساعد في تحديد مدى فعالية المشرفين و المديرين في تنمية و تطوير الأفراد الذين يعملون تحت إشرافهم و توجيهاتهم .
- * يعتبر تقييم الأداء وسيلة أو أداة لتقويم ضعف العاملين و اقتراح إجراءات لتحسين أدائهم.

* رفع الروح المعنوية و تحسين علاقات العمل و يتم ذلك من خلال خلق الثقة لدى المرؤوسين برؤسائهم ونشوء علاقة قائمة على أساس التفهم بين الإدارة و العاملين مما يؤدي إلى تقوية و رفع الروح المعنوية لديهم داخل المنشأة .

* وسيلة لتطوير الأداء الذاتي حيث هو أداة صالحة وفعالة يستطيع بواسطتها كل فرد في المنظمة معرفة حقيقة أدائه ومدى كفاءته في مجال عمله و معرفة نواحي الضعف والثغرات الموجودة في أدائه .

* تنمية الكفاءة لدى الرؤساء حيث تتم من خلال ملاحظة الرؤساء لسلوك مرؤوسيههم و القيام بتحليل هذا السلوك و طريقة أدائهم للعمل بشكل دقيق و هذا يؤدي إلى تنمية ملكات التقدير و الحكم السليم على الأمور و التدريب على الرقابة الفعالة و المستمرة .

* إشعار الموظف بالمسؤولية أي عندما يدرك الموظف أن نشاطه و أدائه موضع تقييم من قبل رؤسائه ، و أن نتائج هذا التقييم سوف يترتب عنه اتخاذ قرارات هامة تتعلق بمستقبله الوظيفي ، سوف يشعر بالمسؤولية اتجاه نفسه و اتجاه عمله الذي يؤديه و سوف تجده يتفانى في بذل الجهود و الطاقات التي يملكها لتأدية عمله على أحسن وجه لكسب رضى الإدارة و الرؤساء المباشرين .

* وسيلة لضمان عدالة المعاملة حيث أن كل فرد ينال ما يستحقه من المزايا الوظيفية المتنوعة ، ترقية ، زيادات في الأجر... الخ و ذلك على أساس كفاءته و جهده في العمل ، و تضمن أن كل العاملين يلقون معاملة واحدة دون تحيز أو تمييز الفرد على الأخر، كما أن قياس الأداء يقلل من احتمال إغفال كفاءة و نشاط أي أفراد ذوي الكفاءة العالية و الذين يعملون في صمت¹ .

المطلب الرابع: معايير قياس تقييم الأداء

يتم قياس و تقييم أو تقدير كفاءة العاملين باستخدام معايير محددة يقارن بها أداؤهم الفعلي ، و المعايير نوعان هما : " العناصر، ومعدلات الاداء " 2 :

1- العناصر:

وتشمل الصفات والمميزات التي يجب أن تتوفر في الفرد وأن يتحلى بها في عمله وسلوكه ليتمكن من أداء عمله بنجاح وكفاءة .

والعناصر نوعان هما:

أ- العناصر الملموسة :

وهي العناصر التي يمكن قياسها بسهولة لدى الفرد ، مثل المواظبة على العمل والدقة فيه إذ من خلال عدد مرات الغياب ومدى احترام الفرد لمواعيد العمل الرسمي يمكن الحكم على مدى مواظبته على عمله... الخ .

¹ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية، جامعة حلب ، طبعة 1991 ، ص 170

² نفس المرجع، ص 175.

فالعناصر الملموسة تمكن من اكتشاف الأخطاء التي وقع فيها العامل وبالتالي الحكم على مدى دقته وإتقانه لعمله بشكل صحيح .

ب - العناصر غير الملموسة :

وهنا يجد المقوم صعوبة في قياسها نظرا لأنها تتكون من الصفات الشخصية لدى الفرد وهذه تتطلب ملاحظات مستمرة لكي يتمكن المقيم من ملاحظتها ورؤيتها والحكم عليها ومثل هذه الصفات " الأمانة ، الذكاء ، التعاون... إلخ .

2- المعدلات 1:

يمكن تعريف معدل الأداء بأنه عبارة عن ميزان يمكن بواسطته للمقوم أن يزن إنتاجية الموظف لمعرفة مدى كفاءته في العمل من حيث الجودة والكمية خلال فترة زمنية محددة ، ويتم هذا بمقارنة العمل المنجز للموظف مع المعدل المحدد للتوصل أخيرا إلى تحديد مستوى إنتاجه من حيث الكمية أو الجودة .

ولمعدلات الأداء ثلاثة أنواع يمكن شرحها فيما يلي :

أ- المعدلات الكمية :

وبموجبها يتم تحديد كمية معينة من وحدات الإنتاج التي يجب أن تنتج خلال فترة زمنية محددة مثلا ، وهي معدلات تقيس لنا الأشياء أو العناصر الكمية " ذات قيمة ملموسة " .

ب- المعدلات النوعية:

وبموجبها يتم تحديد الجودة والدقة والإتقان... إلخ ، والتي يجب على الفرد أن يصل إليها في إنتاجه ، وغالبا ما تحدد بنسب معينة من الأخطاء أثناء الإنتاج وبعدد الإنتاج المعيب ، وهي معدلات تقيس لنا الأشياء أو العناصر غير الكمية " ذات قيمة غير ملموسة" .

ج- المعدلات الكمية النوعية :

وهذا المعدل هو مزيج من السابقين ، إذ بموجبه يجب أن يصل إنتاج الفرد إلى عدد معين من الوحدات خلال فترة زمنية محددة وبمستوى معين من الجودة والإتقان .

المطلب الخامس: مبادئ استخدام معايير تقييم الأداء :

هناك عدة مبادئ في استخدام معايير تقييم الأداء وهي كالتالي :²

* يجب استخدام عدد كبير نسبيا من المعايير عند تقييم الأداء ولا يجب الاقتصار على معيار واحد أو عدد قليل من المعايير ، والسبب في ذلك هو أن العاملين يقومون بعدة أنشطة وبعده معاملات وعليه يجب أن يكون هناك تعداد للمعايير حتى يمكن تغطية جميع الجوانب المختلفة لأداء الفرد .

¹ عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص 178.

² أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، طبع لنشر وتوزيع، القاهرة، طبعة 1999، ص 294.

* يجب أن تكون موضوعية بقدر الإمكان وأكثر المعايير موضوعية هي المعايير التي تقيس لنا نواتج الأداء ويليها معايير سلوك الأداء ، وأقلها موضوعية و هي المعايير التي تقيس لنا الصفات الشخصية .
 ففي النوع الأول من المعايير يتم التركيز على نواتج أداء المرؤوسين من كمية وجودة معينة .
 أما النوع الثاني من المعايير فهو يقوم بالاعتماد على معايير غير مباشرة لأنها لا تلمس الأداء بل تلمس الأسلوب والسلوك الذي تم الاعتماد عليه للتوصل إلى النتائج وأخيرا يمكن اللجوء إلى بعض المعايير الشخصية وذلك حين يتعذر التوصل إلى معايير نواتج الأداء أو معايير سلوك الأداء .
 • يمكن أن يتم التوصل إلى معايير موضوعية لو قامت إدارة الموارد البشرية (أو القائم بتصميم قائمة التقييم) بدراسة وتحليل العمل وذلك للتعرف على جوانب الأداء

هناك عدة مجالات يمكن للمنظمة أن تستخدم فيها نتائج قياس وتقييم الأداء ونذكر منها ما يلي¹ :

1- الترقية :

لقد أصبح من الضروري في الوقت الحاضر أن تعتمد الإدارة على الترقية من الداخل لشغل الوظائف في المستويات الإدارية العليا ، وقياس الأداء يبين لنا مدى استحقاق كل موظف للترقية من بين المرشحين لشغل المناصب الوظيفية العليا .

2- تقويم سياسة الاختيار والتدريب :

يعتبر قياس وتقييم الأداء بمثابة اختيار مدى سلامة ونجاح الطرق والإجراءات المستخدمة في اختيار وتدريب العاملين فإذا دللتنا نتائج قياس الأداء على معدلات مرتفعة يعتبر ذلك دليلا على سلامة وصحة الإجراءات المتبعة في اختيار الأفراد وتعيينهم في العمل الذي يناسب مع إمكاناتهم كما يمكن عن طريق القياس تقويم مدى استفادة العاملين من برامج التدريب التي خضعوا لها .

3- النقل :

تعتبر نتائج قياس وتقييم الأداء معيارا هاما ووسيلة فعالة لمعرفة العاملين الذين هم بحاجة إلى نقل لوظائف أخرى تلائم قدراتهم أكثر إذ ربما يتم تعيين موظف في وظيفة لا تتلاءم مع صفاته ومميزاته الشخصية وطاقاته ، فيصبح من الضروري نقله لوظيفة أخرى تلائم المميزات التي يملكها بحيث يمكنه إظهارها في الوظيفة الجديدة المنقول إليها ليزيد من كفاءته وإنتاجيته في العمل .

¹ عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص 172.

4- الفصل :

يجب أن يعتبر الفصل من الخدمة آخر إجراء تقوم الإدارة باتخاذها حيال العاملين الذين أثبتت التقارير أنهم غير أكفاء لمنصب العمل الذي يشغلونه

5- تنظيم المكافآت¹ :

تساهم نتائج تقييم الأداء في منح العاملين الممتازين مكافآت وحوافز لقاء أدائهم مما يدفع من هم أقل مستوى إلى بذل كل ما في وسعهم للوصول إلى مستوى أفضل.

6- التدريب وتنمية الكفاءات:

تتيح نتائج تقييم الأداء الفرصة للتعرف على نقاط القوة والضعف وبذلك تعمل الإدارة والموظف على علاج نقاط الضعف من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية وتؤدي معرفة نقاط القوة إلى تدعيم تلك النقاط وتثبيتها والحفاظة عليها وبيان كيفية تنميتها وزيادتها مستقبلا .

7- تصحيح أخطاء تصميم الوظائف :

قد يمثل الأداء السيئ انعكاس وعلامة على سوء تصميم الوظائف ، ويعمل تقييم الأداء على مساعدة الإدارة لتشخيص وتحديد الأخطاء التي أدت إلى سوء التصميم ومن ثم سوء الأداء .

8- دراسة أثر العوامل الخارجية :

يتأثر الأداء أحيانا بالعوامل التي تقع خارج بيئة العمل مثل : الأسرة ، والنواحي المالية والنواحي الصحية وغيرها من المتغيرات الشخصية والاجتماعية فإذا لم تدرس و تحلل هذه العوامل من خلال نظم تقييم الأداء فإن الأداء سيتدهور نتيجة عوامل لا ترتبط ببيئة العمل الداخلية .

المبحث الثالث: طرق تقييم الأداء :

هناك مجموعة من الطرق التي يتم من خلالها تقييم أداء الأفراد ، ومنه على الجهة المكلفة بالتقييم أن تختار الطريقة المناسبة مع طبيعة الأعمال التي يقوم بها الأفراد ومع حجم المنظمة وطبيعة نوعية نشاطها وغيرها من العوامل الأخرى .

وستناول في هذا المبحث أبرز هذه الطرق وهي كما يلي :

المطلب الأول : الطرق التقليدية :

تنطوي تحت ظل هذه الطريقة مجموعة من الطرق والتي هي كما يلي :

¹ عبد الحميد عبد الفتاح المغربي وعبد المحسن جودة ، إدارة الموارد البشرية ، الأسس العلمية والإتجاهات المستقبلية، كلية التجارة، جامعة المنصورة مصر ، ص 412

* طريقة الترتيب البسيط :

هذه الطريقة من أقدم وأبسط الطرق حيث يقوم الرئيس السلمي المباشر بترتيب الأفراد حسب قدراتهم بمقارنة كل فرد منهم بأقرانه حيث يقوم بترتيبهم ترتيباً تنازلياً أي حسب الكفاءة ويأخذ في ذلك مجموعة من العوامل مثل الانضباط ، السلوك والتعاون... الخ. وتكون هذه الطريقة ناجعة إذا كان عدد الأفراد قليل ومن عيوبها ما يلي¹

1- عدد الأفراد كبير.

2- غياب المعايير الدقيقة مما يؤدي إلى إمكانية التحيز.

* طريقة المقارنة المزدوجة :

في هذه الطريقة يتم مقارنة فرد بفرد آخر من نفس المصلحة داخل المنظمة أي يكون ذلك وفق ثنائيات من المقارنات يتحدد في كل مرة الأحسن منهما ، وبتجميع هذه المقارنات يمكن التعرف على ترتيب العاملين تنازلياً حسب أدائهم العام .

ويعاب على هذه الطريقة صعوبة استخدامها في الأقسام التي تحتوي على عدد كبير من العاملين حيث سيكون عدد المقارنات كبير جداً .

* طريقة ميزان القياس المتدرج:

يتم تقييم الأفراد حسب المنحنى الطبيعي والذي يقسم بدوره إلى مجموعات " ممتازين ، جيدين ، مقبولين ، متوسطين ، ضعفاء » حسب الدراسات الإحصائية للتوزيع فإن مجموعة الأفراد العادية تتفاوت كفاءتهم وفق النسب الموضحة في الجدول التالي:

النسب المئوية لمجموع الأفراد الخاضعون للتقييم	مستوى الكفاءة التي يتمتعون بها	التقدير الذي يستحقونه
10%	كفاءتهم عالية جداً	امتياز
20%	كفاءتهم عالية	جيد جداً
40%	كفاءتهم متوسطة	جيد
10%	كفاءتهم أقل من المتوسط	مقبول
20%	كفاءتهم منخفضة	ضعيف
100%	/	/

¹ صالح عودة سعيد ، إدارة الموارد البشرية ، منشورات الجامعة المفتوحة ، طرابلس 1994 ، ص 286.

ومن مميزات هذه الطريقة أنها :

- تقيس عددا قليلا من الأفراد .
- تضع مبادئ محددة لعملية التقييم بدلا من اعتمادها على التعميم .

ومن عيوبها:

- تفترض أن المجموعات موزعة حسب هذه النسب وهذا غير صحيح في كل الحالات ¹.

* طريقة القوائم المراجعة :

يتم في هذه الطريقة وضع مجموعة من الأسئلة في مواضيع متنوعة ويقوم الرئيس المباشر لكل فرد بالإجابة " بنعم" أو " لا " أمام كل مسؤول دون أن يعلم القيمة الممنوحة لكل مقياس ثم يقوم المكلف بالتقييم بكتابة النتائج عن كل فرد وكذا مجموع النقط التي تم جمعها عن كل سؤال ومن الأمثلة التي يمكن أن تتضمنها قائمة الأسئلة ما يلي :

- هل يقدم الفرد أفكارا جديدة ؟
 - هل يواظب على الحضور ؟
 - هل لديه معلومات كافية عن عمله ؟
 - هل لديه اهتمام بعمله ؟
- ومن عيوب هذه الطريقة :

تلتزم المكلف بالتقييم بإعداد قوائم خاصة بكل فئة من الأفراد فتصبح مكلفة وتتطلب وقتا كبيرا لإعدادها وتصبح الإحاطة بكل مكونات الأداء ² .

المطلب الثاني : الطرق الحديثة :

إن الطرق التقليدية المذكورة سابقا كلها اعتمدت على الحكم الشخصي للقائم بالتقييم إلى أن جاءت الطرق الحديثة التي اتجهت في البحث عن الطريقة الأفضل لتقييم أداء الفرد وفيما يلي يتم عرض أهم الطرق الحديثة :

* طريقة الإدارة بالأهداف والنتائج :

تعتمد هذه الطريقة على مقارنة نتائج الأداء بالأهداف المخططة كوسيلة للتخلص من عيوب الطرق التقليدية في تقييم الأداء ويقوم هذا الأسلوب على العناصر التالية

1- تحديد أهداف كمية يمكن قياسها .

¹ صلاح عودة سعيد " مرجع سابق " ، ص 288.

² محمد سعيد سلطان ، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعات للطباعة والنشر والتوزيع ، لبنان ، 1993، ص 311.

2- اشتراك كل من الرئيس والمرؤوسين في تحديد الأهداف الممكن تحقيقها .

3- وضع خطة عمل .

4- تحديد معايير قياس الأداء المناسبة .

وتتمتع هذه الطريقة بمجموعة من المزايا نذكر منها¹ :

1- توفر لكل مرؤوس مقياسا خاصا ومحدد للأداء مبني على خصائص وظيفته وطبيعتها وأهدافها .

2- تعطي الفرصة لكل مرؤوس لكي يقيم نفسه عن طريق قياس النتائج التي يحققها .

3- توضيح مسؤوليات وواجبات كل من الرئيس والمرؤوسين وتنظيم العمل وتنسيق بين الجهود .

4- تحويل تركيز الرئيس من نقد للمرؤوسين إلى الاهتمام بكيفية مساعدته لتحسين نتائجه في المستقبل .

5- من خلال التغذية المرتدة يتم تقوية وتنمية القدرة التعليمية للفرد .

وعلى الرغم من المزايا العديدة لهذه الطريقة إلا أنها تعاني من العديد من العيوب والتي نذكر منها :

1- إن حرية المرؤوسين في تحديد الأهداف ليست مطلقة إذ يبقى دائما ذلك الخوف من الرئيس المباشر والأعلى منه .

2- إن هذه الطريقة تعتمد في التقييم على الأهداف الكمية وتحمل العناصر الوصفية التي يصعب قياسها كالروح

المعنوية ، الولاء... إلخ .

3- إن التركيز في هذه الطريقة على العوامل الممكن إخضاعها للقياس الكمي قد تشجع على تغطية بعض أنواع

التصور في الأداء أو تحديد الأهداف عند مستوى منخفض لا يمثل الحقيقة²

*** طريقة الاختيار الإجمالي :**

تتكون استمارة التقييم في هذه الطريقة من مجموعات عديدة من الجمل وكل مجموعة تحتوي على أربع جمل ومن

هذه الجمل اثنتان منها تمثلان الصفة المرغوبة والاثنتان الباقيتان تمثلان الصفة الغير مرغوب فيها حيث يقوم المشرف

في كل أربع جمل باختيار جملتين فقط واحدة تقيس الصفة المرغوبة والأخرى تعبر عن الصفة الغير مرغوبة فيها في أداء

المرؤوسين .

والهدف من ذلك هو عدم معرفة المشرف للقيمة الممنوحة لهذه الجمل لكي لا ينحاز لأي فرد داخل المؤسسة

أثناء عملية التقييم ومن ثمة لا يستطيع أن يقيم المرؤوسين حسنا أو سيئا حسب تفضيله الشخصي .

مثال : لدينا أربع جمل التالية :

¹ زهير طلعت ، كيفية تقييم أداء الشركات والعاملين، دار النهضة العربية ، مصر 2001، ص 126، 125.

² نفس المرجع، ص 128.

الصفات المرغوبة :

- 1- يقابل الفرد قرارات الإدارة بالانصياع والتطبيق الحرفي لها .
- 2- ينجز الفرد الأعمال المطلوبة منه والأعمال الإضافية .

الصفات الغير مرغوبة :

- 1- لا يستطيع تحديد موقفه من المشاكل التي يصادفها .
- 2- لا يعد قادرا على اتخاذ القرارات .

يقوم المشرف باختيار جملتين الأولى الصفة المرغوبة فيها والثانية الصفة غير المرغوب فيها في أداء الفرد وهو بذلك يختار العبارة التي تعبر عن الأداء الحقيقي للفرد ومن عيوب هذه الطريقة :

- 1- أنها مكلفة ولا تسمح بمناقشة التقييم بين الرئيس والمرؤوس .
- 2- كما لا يعرف الرئيس أساس وقيم التقييم¹ .

* طريقة الأحداث الحرجة :

يقصد بالأحداث الحرجة ذلك السلوك الصادر عن الفرد في المنظمة والذي يعتبر مؤشرا على حسن وسوء أدائه وهنا لا يركز المشرف على الأداء وإنما على سلوك الفرد وكيفية تصرفه لمواجهة ذلك الحدث. ومن عيوب هذه الطريقة :

- 1- تؤدي إلى قيام الرؤساء بالإشراف المباشر الدقيق على المرؤوسين بمظهر يؤدي إلى إحراج العامل.
- 2- يعاب عليها أيضا طول مدة المراقبة فقد تدوم طوال السنة .
- 3- ضرورة المراقبة في كل وقت وحين مما يولد الملل للمستشرف وبالتالي الابتعاد عن الهدف من التقييم.
- 4- تسجيل المشرف لوقائع غير مهمة في تقييم أداء الفرد .

* طريقة التقرير المكتوب :

يقوم الرئيس بإعداد تقرير مكتوب عن تقييمه لمرؤوسيه بناء على عناصر رئيسية مثل : جوانب الضعف، قدراته القيادية ، ثم يقوم الرئيس بالتعبير عن رأيه في مرؤوسيه ويذكر فيه حكمه وانطباعه على أداء الأفراد . ومن عيوب هذه الطريقة :

¹ محمد سعيد سلطان ، مرجع سابق، ص 314 .

- 1- طول الوقت المطلوب لها عند كثرة الأفراد .
- 2- تقوم على اعتبارات ذاتية في التقييم وبالتالي الابتعاد عن الشفافية .
- 3- تفيد في مقابلات التقييم حيث تركز على الصفات العامة والتقييم العام للمرؤوسين¹ .
- 4- إمكانية الحكم الشخصي للمشرف على المرؤوسين أي الانحياز لبعض الأفراد

المطلب الثالث :مصادر تقييم الأداء

تعد المعلومات التي يتحصل عليها المشرفون على تقييم الأداء ذو أهمية بالغة لكونها تساعدهم في تقدير كفاءة العاملين و مدى نجاحهم أو فشلهم في تحقيق أهداف المنظمة، ويتم استقصاء هذه المعلومات من مصادر عديدة نذكر منها:

- 1/ملف الموظف: يعد من أهم العناصر حيث يتضمن كل المعلومات التي تتعلق بالموظف.
- 2/المراقبة المباشرة للعامل من طرف الرئيس: ويقصد بها كل ما يلاحظه الرئيس من تصرفات أو نشاطات يقوم بها العامل وعلى الرئيس تقدير مدى فعاليتها على الأداء.
- 3/تقارير الإنجاز الشهرية للموظفين : هي تقارير تقدم على رأس كل شهر ،تسجل فيها ما تم إنجازه من طرف العاملين.
- 4/دفتر الدوام الرسمي: ويتم تسجيل عدد غياب العاملين و مدى حضوره في الوقت المحدد، الأمر الذي يعنى ما مدى حرص وولاء العامل لمؤسسته.²

المطلب الرابع: معوقات عملية تقييم الأداء

تتمثل أهم المعوقات عملية التقييم في :

- 1/غياب الموضوعية :إنه لمن الصعوبة أن نتحصل على تقييم موضوعي كامل وهذا راجع إلى طبيعة البشر،لذى يتم تقييم الموظف استنادا على الإشاعات التي تطلق عنه أو بالاعتماد على الملاحظات الواقعية الدقيقة و المعلومات الصادقة في عملية التقييم.
- 2/استخدام طرق تقييمية لاتلائم جميع الوظائف: لابد في العملية التقييمية مراعات طبيعة الوظائف المراد تقييمها ولايجب تعميم طريقة واحدة على جميع الإدارات الموجودة داخل المنظمة ،لأن التعميم قد لا يحقق الكفاءة المطلوبة من عملية تقييم الأداء.

¹ حامد أحمد رمضان ،إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية ، مصر ، طبعة 1994،1993، ص 388 .

² محمد بن علي المانع، تقنيات الاتصال ودورها في تحسين الأداء، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ،الرياض ،السعودية ،2006،ص80

3/ لامبالاة في تقبل أهمية وحساسية التقييم: إن بعض المنظمات لا تولي اهتماما بتوقيت المناسب لعملية التقييم وهذا قد يؤثر على تحقيق الفعالية لهذه العملية .

4/ التحيز الشخصي و التأثير الإداري: إن صفة التحيز الشخصي مرتبطة بالتأقلم على عملية التقييم و هذه الصفة قد تفقد عملية التقييم معناها، وما يدفع المشرف على العملية إلى هذا السلوك هي الدوافع الاجتماعية أو العرقية أو جهوية في كثير من الأحيان.¹

خلاصة:

إن عملية تقييم الأداء أداة من الأدوات التي تستخدمها إدارة الأفراد و هذا سعيها لمساعدة الإدارات الأخرى على القيام بمهامها كما أنها تدفع الإدارات للعمل بجوية و نشاط حيث تجبر الرؤساء على مراقبة و متابعة أداء مرؤوسيههم دائما و باستمرار، و ذلك لاكتشاف نقاط الضعف في وقتها و تداركها و محاولة علاجها و لاكتشاف نقاط القوة وتعظيمها .

إن تعدد الطرق المعدة لتقييم الأداء لدليل واضح على عدم وجود طريقة مثلى في تقييم الأداء وإنما يرجع الأمر إلى القائمين عليه أي يجب عليهم أن يختاروا الطريقة الملائمة لإجراء هذه العملية وذلك حسب نشاط المؤسسة والأهداف والسياسات وكذلك الوظائف .

و نظرا لصعوبة عملية تقييم الأداء و تعقدها في بعض الحالات حيث يوجد عامل يصعب قياس أدائه و هذا راجع لطبيعة العمل الذي يتسم بطابع الإنتاجية غير الملموسة أي الأعمال التي تعتمد على الطاقة الذهنية والعقلية مثل الأعمال الإدارية (أعمال المشرفين و غيرها) .
وفي الأخير يمكن القول أنه لا يمكن أن تخلوا عملية أو طريقة ما من العيوب لأنها من صنع الإنسان ولكن نحاول التخفيف منها حتى نصل إلى تقييم أقرب للدقة و الموضوعية .

¹ عيد مطر العتيبي، تقييم الأداء الأمني بالبنوك التجارية، رسالة الماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية 2002، 55، 56.

الباب الميداني

الفصل الأول: الإطار المنهجي

تمهيد:

المبحث الأول: المناهج و تقنيات المستعملة

المطلب الأول: المناهج المستعملة

المطلب الثاني: تقنيات البحث

المبحث الثاني: مجالات الدراسة

المطلب الأول: المجال الزمني

المطلب الثاني: المجال المكاني:

المطلب الثالث: المجال البشري (اختيار العينة).

تمهيد:

ستتطرق في هذا الفصل إلى المناهج و التقنيات المستعملة في هذه الدراسة، ثم نتطرق إلى مجالات الدراسة.

المبحث الأول: المناهج و تقنيات المستعملة

لقد تطرقنا في دراستنا إلى مجموعة من المناهج و التقنيات كغيرها من الدراسات و التي تتمثل كالآتي:

المطلب الأول: المناهج المستعملة

يعتبر البحث العلمي مجهود دائم ومستمر يهدف إلى إنتاج معلومات في المجتمع، من خلال البحث عن حل لمشكلة أو المساهمة في حلها، إضافة قيمة عملية جديدة كالكشف عن جانب محجوب من الحقيقة، تقديم تفسير جديد كتصحيح لخطأ علمي، سد النقص، شرح لمبهم أو جمع لمتفرق في بحث واحد.¹

وحسب هذا التعريف فإن لكل بحث منهج علمي من أجل الوصول إلى حقائق، وفي هذه الدراسة ثم الاعتماد على المناهج التالية:

1 المنهج التاريخي: يعد المنهج الوثائقي أو التاريخي من أوجه النشاط العلمي لتعليم مبادئ و حقائق جديدة في

ضوء دراسة الوثائق و السجلات وهو أكثر استعمالاً في دراسة التاريخ و الأدب واللغويات و الإنسانيات.

ويقوم الباحث الذي يستخدم المنهج الوثائقي أو التاريخي في بحثه بتجميع الحجج المستخلصة من الوثائق و السجلات وصولاً إلى استنتاجات أو تعميمات للأحداث الماضية أو الحاضرة.²

2 المنهج الوصفي: يعتمد المنهج الوصفي على دراسة الواقع أو الظاهرة الموجودة فيه و يهتم بوصفها وصفاً دقيقاً

ويعبر عنها تعبيراً كيفياً عن طريق وصف الظاهرة مع بيان خصائصها، أو تعبيراً كمياً فيعطينا وصفاً رقمياً مع بيان مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع غيرها من الظواهر الأخرى.¹

¹ إبراهيم بختي، الدليل المنهجي في إعداد و تنظيم البحوث العلمية (المذكرات والأطروحات)، ديوان الجامعي للمطبوعات وقلة الجزائر، 2009، ص5.

² إبراهيم بن عبد العزيز الدعليج، مناهج وطرق البحث العلمي، دار الصفاء لنشر و التوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2010، ص73.

3 المنهج الإحصائي: هو تلك الطريقة العلمية الكمية التي يتبعها الباحث معتمداً في ذلك على خطوات بحث معينة، تقوم أساساً على جمع المعلومات و البيانات حول ظاهرة معينة وتنظيمها وترجمتها بيانياً ثم تحليله رياضياً بغية الوصول إلى نتائج أكثر دقة و علمية بخصوص الظاهرة الاجتماعية و المدروسة²

المطلب الثاني: تقنيات البحث

الملاحظة: و تعتبر الملاحظة من أهم الأدوات المستخدمة في الدراسات الوصفية و تكمن أهمية تلك الأداة في جمع البيانات المتعلقة في كثير من أنماط السلوك التي لا يمكن دراستها إلا بواسطة تلك الأداة، كما أن الملاحظة المباشرة يمكن استخدامها في بحث وصفي و تعد الملاحظة من بين التقنيات المستعملة خاصة في الدراسة الميدانية لأنها الأداة التي تجعل الباحث أكثر اتصالاً بالبحوث، و الملاحظة العلمية تمثل طريقة منهجية يقوم بها الباحث بدقة تامة وفق قواعد محددة للكشف عن تفاصيل الظواهر و معرفة العلاقات التي تربط بين عناصرها و تعتمد الملاحظة على قيام الباحث بملاحظة ظاهرة من الظواهر في ميدان البحث أو الحقل أو المختبر، و تسجيل ملاحظاته و تجميعها أو الاستعانة بالآلات السمعية البصرية.³

ولقد تم الاعتماد على هذه التقنية في الدراسة الاستطلاعية، وذلك بأخذ المعلومات حول المرأة العاملة في القطاع.

المقابلة:

المقابلة هي محادثة أو حوار موجه بين الباحث من جهة وشخص أو أشخاص آخرين من جهة أخرى بغرض جمع المعلومات اللازمة للبحث والحوار يتم عبر طرح مجموعة من الأسئلة من الباحث والتي تتطلب الإجابة عليها من الأشخاص المعنيين بالبحث.⁴

أو هي أدوات من أدوات البحث، يتم بموجبها جمع المعلومات التي تمكن الباحث من الإجابة عن تساؤلات البحث أو اختبار فروضه⁵

1. نفس المرجع، ص75

2 جندلي عبد الناصر، تقنيات و مناهج البحث في العلوم السياسية و الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ط2، بدون سنة نشر، ص213.

3 خالد حامد، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية و الإنسانية جسور للنشر و التوزيع، 2008، ص127.

4. أحمد بدر، أصول البحث العلمي و مناهجه، وكالة المطبوعات، الكويت، ط1986، ص8، ص354.

5. إبراهيم بن عبد العزيز الدعيج، نفس المرجع السابق، ص102

استمارة المقابلة:

تعرف الاستمارة بأنها نموذج يظم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من اجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ،و يتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو عن طريق الطرح الشفوي.¹

وقد تناولنا في استمارتنا هذه مجموعة من الأسئلة تم تقسيمها إلى أربعة محاور:

المحور الأول: ويشمل البيانات الشخصية و تحتوي على 9 أسئلة.

المحور الثاني: ويشملا لالتزامات الأسرية و تحتوي على 11 أسئلة.

المحور الثالث: ويشملا لالتزامات الوظيفية و تحتوي على 11 أسئلة.

المحور الرابع: ويشمل الأداء الوظيفي و يحتوي على 8 أسئلة .

¹ - رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، أسس علمية و تدريبات، دار الكتاب الحديث 2004، ص109. نشر،

المبحث الثاني: مجالات الدراسة

المطلب الأول: المجال الزمني

إن موضوع بحثنا لم يكن صدفة و إنما من واقع نعيشه باعتبارنا جزء منه، وهذا من خلال ملاحظتنا لمختلف السلوكيات و التصرفات لنقوم بعدها بتحديد الموضوع، ثم أجرينا مقابلة مع بعض العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية ترشين إبراهيم، بدليل أسئلة معدة مسبقا، ومن خلال الإجابات المختلفة من طرفهن استطعنا تحديد فرضيات الدراسة.

ثم جمعنا كل ما يتعلق بموضوع دراستنا من مختلف المصادر سواء كانت محلية أو خارجية. ثم قمنا بتصميم أسئلة الاستمارة الأولية. بمساعدة الأستاذ المشرف، لتجريبها على بعض العاملين. هذا ما جعلنا نقوم بتغيير بعض الأسئلة التي كانت غامضة بالنسبة للمبحوث، وإلغاء المكررة منها. حينها اتضح لنا أسئلة الاستمارة النهائية و التي تم توزيعها في إطار استمارة بالمقابلة على العاملين بالمستشفى.

حيث تم هذا الأخير في نهاية شهر فيفري وبداية شهر ماي ، واستغرقت عملية ملئها 20 يوم.

المطلب الثاني: المجال المكاني:

لقد وقع اختيارنا على مؤسسة عمومية استشفائية مؤسسة ترشين إبراهيم بغرداية .

المؤسسة العمومية الاستشفائية ترشين إبراهيم:

وتتم الدراسة في مستشفى ترشين إبراهيم بسيدي اعجاز الذي يقع في بلدية بنورة دائرة بنورة ولاية غرداية، والتي تقع شمال شرق متليلي وجنوب شرق غرداية، تبلغ مساحتها 3880 كلم² وهو مسجل بكثافة سكانية 46,39% بالمتر الواحد في كلم .

المطلب الثالث: المجال البشري (اختيار العينة).

عند دراسة ظاهرة معينة لا يمكن دراسة مجتمع بأكمله ، و لهذا يجب عليه اختيار جزء منه كعينة لبحثه ، تعبر بطريقة أو بأخرى عن الكل . وفي هذه الدراسة قمنا بالمسح الاجتماعي ، و الذي يتكون من مفردات معينة تمثل المجتمع الأصلي تمثيلا سليما ، ففي هذه الحالة يختار الباحث مناطق محددة تتميز بخصائص ومزايا إحصائية تمثيلية للمجتمع حتى يتمكن من الحصول على نتائج قريبة من التي يمكن أن يصل إليها بمسح المجتمع كله.

وسبب اختيارنا لهذه العينة راجع إلى :

- عدم وجود إحصائيات دقيقة حول النساء العاملات بالقطاع الصحي .
- وجود عدد محدد من العاملات في المستشفى .
- كثرة المؤسسات التي تعمل فيها هذه العاملات.
- حيث اخترنا 114 عاملة(طبيبات ، ممرضات ، إداريات) في مستشفى ترشين إبراهيم ، ونظرا لرفض بعضهن الإجابة لم نتحصل إلا على 60 استمارة.
- تناسب خصائص العينة مع أهداف الدراسة و بشكل خاص العاملات اللواتي يتقمن دور مزدوج.
- طبيعة العمل في المستشفى الذي تترتب عنه مشاكل و صعوبات مثل العمل بساعات دوام طويلة و المناوبة الليلية .

الفصل الثاني : إزدواجية الدور لدى المرأة العاملة وعلاقته بأدائها الوظيفي

تمهيد :

المبحث الأول: تحليل جداول البيانات الشخصية.

المبحث الثاني: تحليل والإستنتاج الجزئي للفرضية الأولى.

المطلب الأول: تحليل جداول الفرضية الأولى .

المطلب الثاني: الإستنتاج الجزئي للفرضية الأولى.

المبحث الثالث: تحليل والإستنتاج الجزئي للفرضية الثانية .

المطلب الأول: تحليل جداول الفرضية الثانية.

المطلب الثاني: الإستنتاج الجزئي للفرضية الثانية .

الإستنتاج العام .

تمهيد:

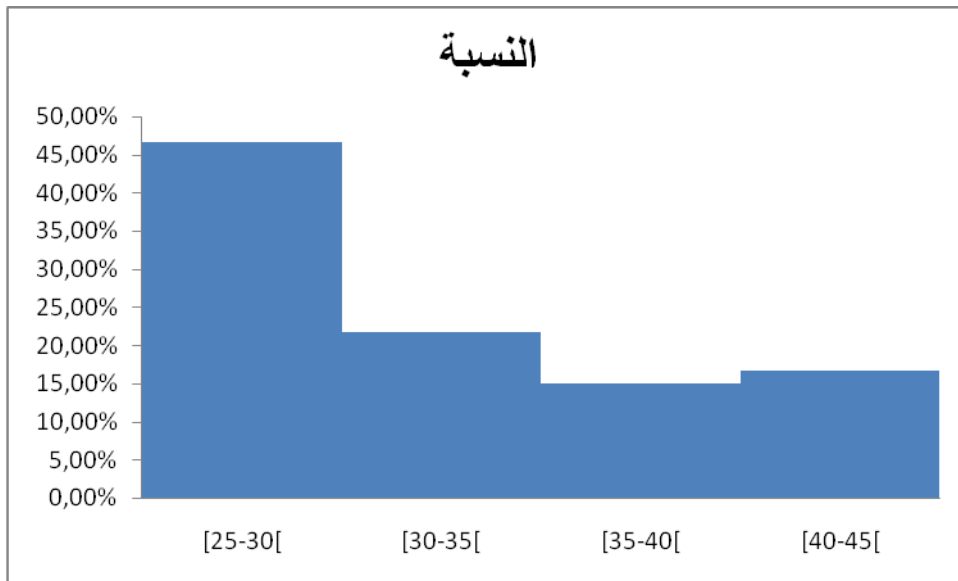
قبل الشروع في تحليل الفرضية الأولى و المتمثلة في تأثير الالتزامات الأسرية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة ، سنتطرق إلى تحليل البيانات الشخصية للأفراد العينة .

المبحث الأول: تحليل جداول البيانات الشخصية

لتوضيح خصائص العينة اعتمدنا على الجداول الخاصة بالسن ، الحالة العائلية ، عدد الأولاد ، نوع الأسرة ،

الجدول 01: توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

النسبة	التكرار	الفئة العمرية
46,66%	28	[30-25]
21,66%	13	[35-30]
15%	09	[40-35]
16,66%	10	[45-40]
100%	60	المجموع



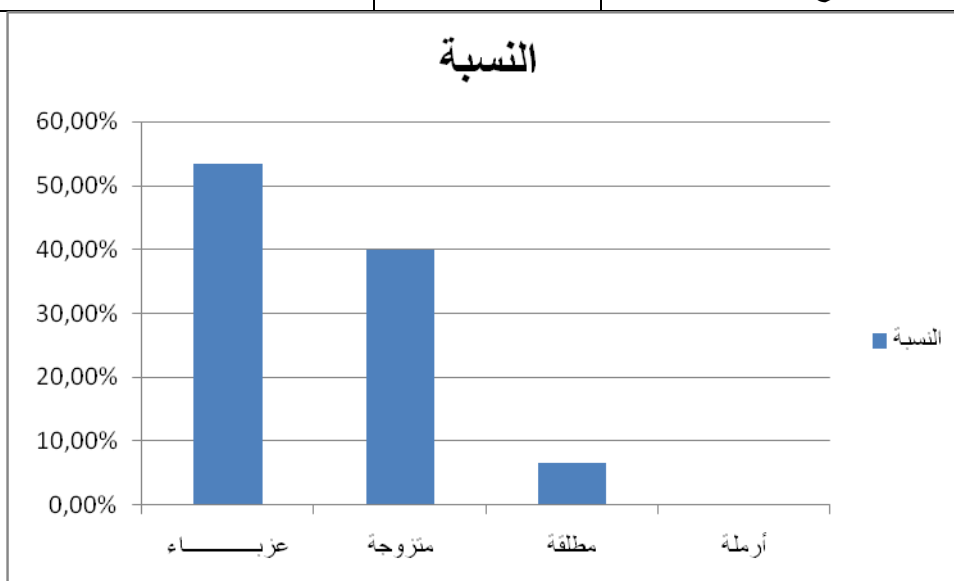
الشكل رقم 01: توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

نلاحظ من خلال الجدول رقم 01 أن سن المبحوثات يتركز لدى الفئة العمرية (25-30) بنسبة 46,66% تليها نسبة 21,66% لدى الفئة العمرية (30-35) ثم 16,66% لدى الفئة العمرية (40-45)، ثم نسبة 15% لدى الفئة العمرية (35-40).

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن توزيع النسب حسب الفئات العمرية متباين بين المبحوثات، ففي الفئتين العمريتين الصغيرتين نلاحظ نسبة الالتحاق بالعمل بين الفئات العمرية قد ترجع هذه النسب فيهما إلى كون المبحوثة عزباء أو حديثة زواج هذا نظرا لقلة التزاماتها، لكن في الفئة العمرية الثالثة تنخفض نسبة التحاقهن بالعمل مقارنة بالفئتين السابقتين وهذا قد يرجع إلى الزيادة في عدد أطفال المبحوثات أما في الفئة العمرية الأخيرة فنلاحظ تراجع في نسب التحاقهن بالعمل وهذا قد يرجع إلى التقاعد المبكر أو عدم القدرة على مواصلة العمل أي إجهاد النفسي والجسدي.

الجدول 02: يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية:

الحالة العائلية	تكرار	النسبة
عزباء	32	53,33%
متزوجة	24	40%
مطلقة	04	6,66%
أرملة	-	0%
المجموع	60	100%

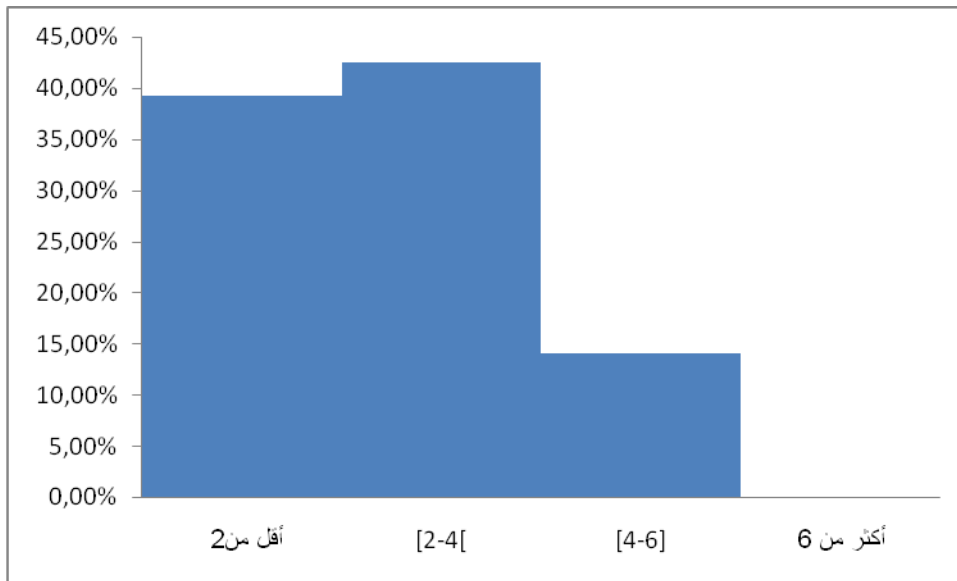


الشكل رقم 02: يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم 02 الفئة الأعلى نسبة هي فئة العازبات ،و المقدرة بـ 53,33% ثم تليها فئة المتزوجات بنسبة 40%، في حين قدرت نسبة المطلقات بـ 06,66%، أما فئة الأراامل فقد كانت معدومة. مما سبق يتبين لنا أن فئة العازبات الملتحقات بالعمل تمثل الأغلبية هذا يرجع لقلة إلتزامها الأسرية ،أما المتزوجات فكانت النسبة أقل هذا يعود إلى زيادة التزامهن من ناحية الزوج إضافة إلى الأولاد و مطالب الأسرة لكن كانت نسبة لا بأس بها،وكذلك الأمر بالنسبة للمطلقة فنلاحظ انخفاض في الالتحاق بالعمل نتيجة إلى زيادة مسؤوليتها الأسرية خاصة إذا كان لديها أولاد .

الجدول رقم 03: يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الأولاد للمبحوثات :

عدد الأولاد	التكرار	النسبة
أقل من 2	11	39,28%
[2-4]	13	42,46%
[4-6]	04	14%
أكثر من 6	-	-
المجموع	28	100%

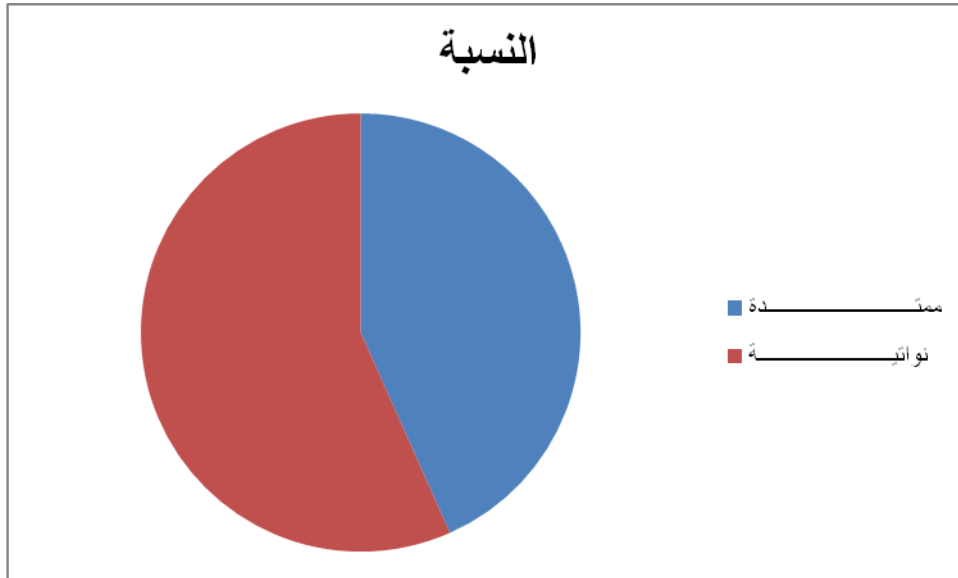


الشكل رقم 03: يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الأولاد للمبحوثات

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم 03 أن أغلبية المبحوثات بنسبة 46,42% لديهن من 2 إلى 4 أولاد ، ثم تليها نسبة 39,28% من لديهن أقل من ولدين ، بعد ذلك نسبة 14% ممن لديهن بين 4 إلى 6 أولاد.

الجدول رقم 04: يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع الأسرة

نوع الأسرة	التكرار	النسبة
ممتدة	26	43,33%
نواتية	34	56,66%
المجموع	60	100%

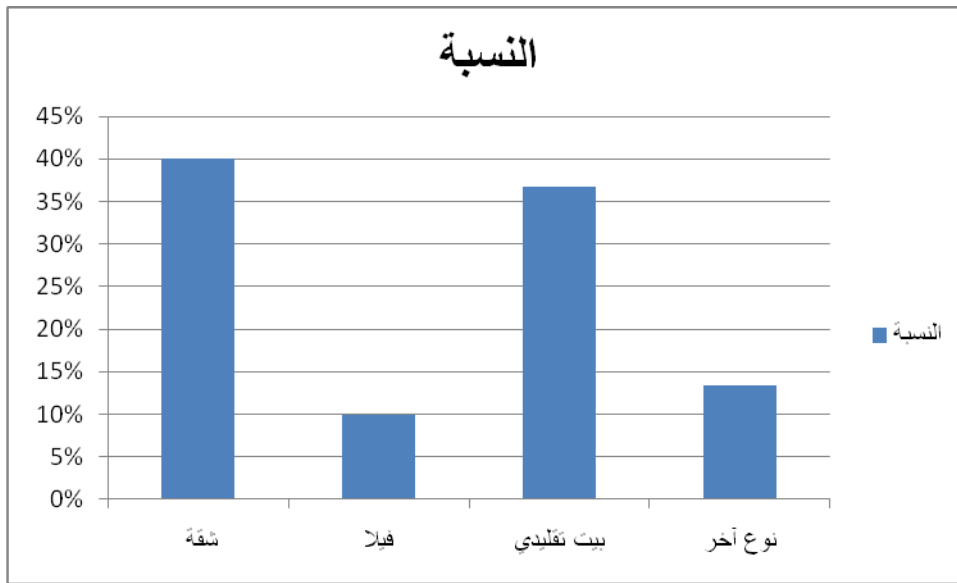


الشكل رقم 04: يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع الأسرة

من خلال الجدول رقم 04 نلاحظ أن أغلبية النساء العاملات ينتمين إلى أسر نواتية بنسبة 56,66% ، بعد ذلك تأتي العاملات اللاتي ينتمين إلى أسر ممتدة بنسبة 43,33%.

الجدول رقم 05: يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع السكن

النسبة	التكرار	نوع السكن
40%	24	شقة
10%	06	فيلا
36,66%	22	بيت تقليدي
13,33%	08	نوع آخر
100%	60	المجموع

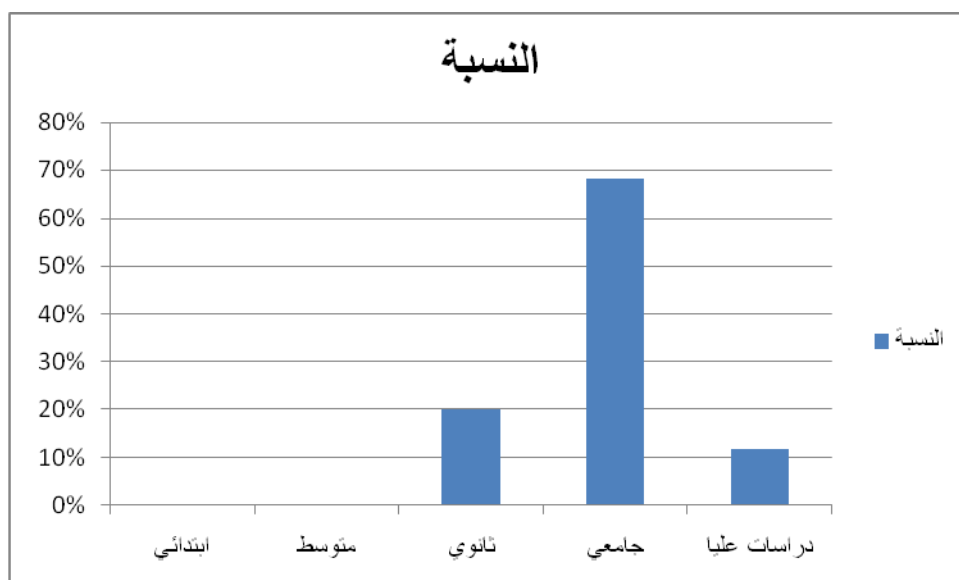


الشكل رقم 05: يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع السكن

من خلال الجدول رقم 05 نلاحظ أن غالبية العائلات بنسبة 40% يسكن في شقة مستقلة ، ثم تليها نسبة 36,66% من تسكن بيت تقليدي ،مقابل 13,33% من تسكن نوع آخر من السكن ،ثم نسبة 10% من تسكن في فيلا.

الجدول رقم 06: بين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي:

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
% -	-	ابتدائي
% -	-	متوسط
%20	12	ثانوي
%68,33	41	جامعي
%11,66	07	دراسات عليا
%100	60	المجموع



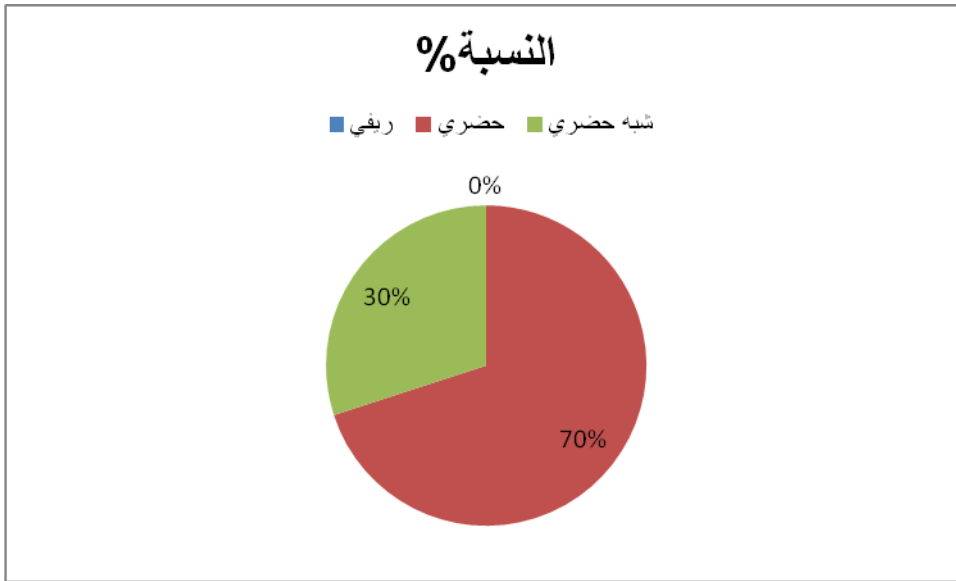
الشكل رقم 06: بين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

من خلال الجدول رقم 06 نلاحظ أن نسبة 68,33% من العاملات لديهن مستوى جامعي، ثم تليها نسبة 20% من لديهن مستوى ثانوي، في حين نجد نسبة 11,66% ممن لديهن مستوى دراسات عليا، بينما كانت نسبة المتوسط و الابتدائي معدومة.

من خلال نتائج الجدول نجد أن أغلبية المبحوثات مستواهن التعليمي مرتفع نوعا ما وهذا راجع إلى تقبل النسق القيمي لتعليم الفتاة في حين نجد أن هناك نسبة معينة من المجتمع ما تزال ترفض التعليم العالي وهذا هو سبب انخفاض نسبتهن في المستويات الأعلى .

الجدول 07: يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الأصل الجغرافي:

النسبة %	التكرار	الأصل الجغرافي
0%	-	ريفي
70%	42	حضري
30%	18	شبه حضري
100%	60	المجموع



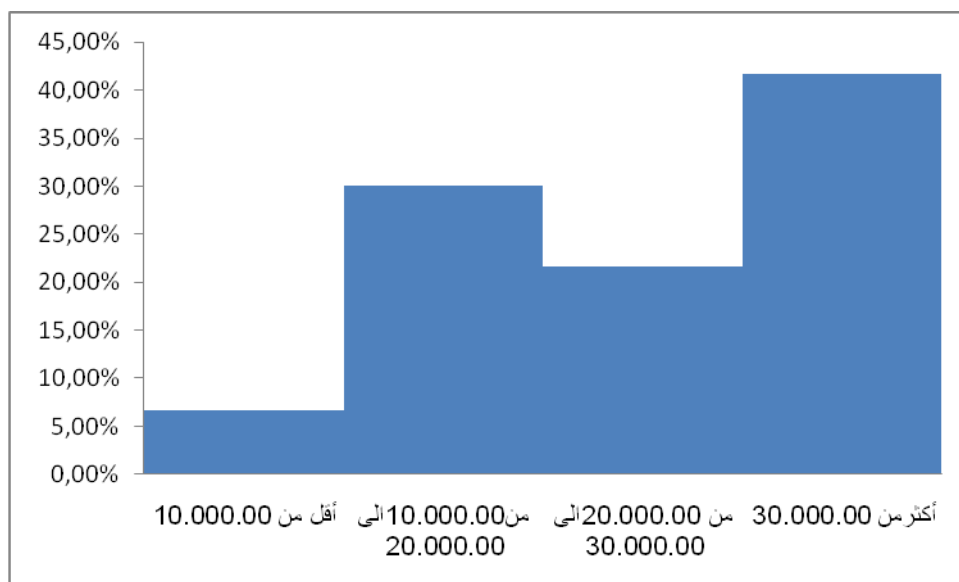
الشكل رقم 07: يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الأصل الجغرافي

من خلال نتائج الجدول رقم 07: نلاحظ أن نسبة 70% من المبحوثات يقطن مناطق حضرية، تليها نسبة 30% يقطن مناطق شبه حضرية، أما في المناطق الريفية فكانت معدومة.

يتبين لنا من النتائج أن أغلب المبحوثات من المناطق الحضرية نتيجة قربهن من المؤسسات، لكن تنعدم بالنسبة للمناطق الريفية لبعدهن عن المؤسسات.

الجدول رقم 08: يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير مستوى الدخل:

النسبة	التكرار	مستوى الدخل
06,66%	04	أقل من 10.000.00
30%	18	من 10.000.00 إلى 20.000.00
21,66%	13	من 20.000.00 إلى 30.000.00
41,66%	25	أكثر من 30.000.00
100%	60	المجموع



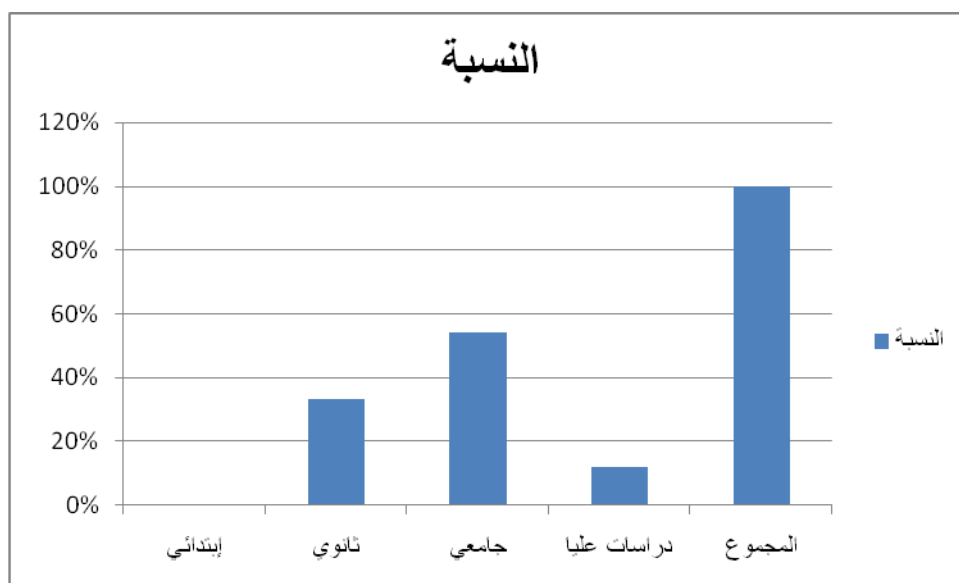
الشكل رقم 08 يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير مستوى الدخل

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة المبحوثات اللواتي صرحن بأن مستوى دخلهن أكثر من 30.000.00 دج قدرت ب 41,66% أما المبحوثات اللواتي صرحن بأن مستوى دخلهن بين 10.000.00 إلى 20.000.00 % كان بنسبة 30% أما المبحوثات اللواتي مستوى دخلهن بين 20.000.00 إلى 30.000.00 قدرت ب 21,66%، في مقابل نسبة 06,66% ممن مستوى دخلهن أقل من 10.000.00 دج.

نستخلص من خلال نتائج الجدول أن هناك تباين في مستوى الدخل لدى المبحوثات وذلك لتباين طبيعة عملهن وهذا لتباين عينة البحث من حيث العمل الذي تمتهنه كل مبحوثة وبتالي مستوى الدخل لدى الطيبة يختلف مستوى الدخل لدى الممرضة ومستوى الدخل لدى الممرضة يختلف عن مستوى الدخل لدى الموظفة.

الجدول رقم 09: يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي لأزواجهن :

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
%_	—	إبتدائي
%33,33	08	ثانوي
%54,16	13	جامعي
%12,05	03	دراسات عليا
%100	24	المجموع



الشكل رقم 09: يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي لأزواجهن

نلاحظ من خلال قراءة الجدول رقم 07 أن نسبة المبحوثات اللواتي أزواجهن لهم مستوى تعليمي جامعي قدرت نسبتهم بـ %54,16 واللواتي أزواجهن لهم مستوى ثانوي قدرت نسبتهم بـ %33,33 أما اللواتي أزواجهن لهم مستوى دراسات عليا فقد قدرت نسبتهم بـ %12,05، في المقابل النسبة معدومة بالنسبة للمستوى الإبتدائي.

المبحث الثاني: التحليل والاستنتاج الجزئي لجداول الفرضية الأولى.

المطلب الأول: تحليل جداول الفرضية الأولى

جدول رقم (10): يوضح العلاقة بين الحالة العائلية و مدى توفيق المرأة العاملة بين التزاماتها المهنية والأسرية

النسبة	نوعا ما		لا		نعم		الالتزامات المهنية و الأسرية الحالة العائلية	
	%	ك	%	ك	%	ك		
%100	32	%21,87	07	%12,5	04	%65,62	21	عزباء
%100	24	%20,83	05	%50	12	%29,16	07	متزوجة
%100	04	%25	01	%25	01	%50	02	مطلقة
%100	-	-	-	-	-	-	-	أرملة
%100	60	%21,66	13	%28,33	17	%50	30	المجموع

انطلاقا من الجدول أعلاه، وحسب الاتجاه العام، يتبين أن نسبة 50% من المبحوثات قد صرحن بأنهن موفقات في

عملهن، وما يدعمها في ذلك هي نسبة 65,62% من العازبات، وتقاربا في النسبة المطلقات اللواتي يمثلن نسبة

50%. وفي الأخير تأتي فئة المتزوجات بنسبة قليلة والتي تمثل 29,17%.

أما بنسبة للواتي غير موفقات في عملهن فتمثل نسبة 28,33%. وما يدعمها في ذلك هي نسبة 50% من

المتزوجات ثم تليها المطلقات و العازبات بنسبة 25% و 12,5% على التوالي.

في حين نسجل نسبة قليلة بالنسبة للمبحوثات اللواتي صرن بتوفيقهن نوعا ما بين الأسرة و العمل و المتمثلة في 21,67%. ويدعمها في ذلك المطلقات بنسبة 25%. ثم تليها ذلك المتزوجات بنسبة 20,83%. ثم بنسبة ضئيلة العازيات بنسبة 1,87%.

ونستخلص من خلال هذه النتائج بأن وجود نسبة من العازيات موفقات بين الالتزامات الأسرية و المهنية وذلك راجع إلى عدم وجود التزامات أسرية كبيرة كالزواج أو الأبناء مثلا مما يعطيها شعور براحة و تفرغها لعملها دون قيود أو ضغوط. أما بالنسبة للمتزوجات فقد أجبن بعدم توفيقهن بين التزاماتهن وهذا راجع لكثرة هذه الأخيرة ووجود ضغوطات و خاصة إذا كانت تعيش ضمن أسرة ممتدة. وتبقى المطلقات فقد صرحن بأنهن موفقات نوعا ما بين التزاماتهن الأسرية و المهنية وهذا راجع لنقص التزاماتهن وذلك لعدم وجود الزوج أو الأولاد أو عدم وجودهما معا.

جدول رقم (11) يوضح العلاقة بين عدد الأولاد و مدى توفيق المرأة في عملها :

المجموع		نوعا ما		لا		نعم		مدى توفيق المرأة في عملها عدد الأولاد
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100%	09	11,11%	01	0%	-	88,89%	08	أقل من 2
100%	13	30,76%	04	15,38%	02	53,84%	07	[4 - 2]
100%	06	33,33%	02	50%	03	16,66%	01	[6 - 4]
100%	28%	25	07	17,86%	05	57,14%	16	المجموع

من خلال الجدول يتبين أن نسبة 57,14% من المبحوثات قد صرحن بأنهن موفقات بين أولادهن وعملهن

، ويدعمها في ذلك المبحوثات اللواتي لديهن عدد أولاد أقل من 2 بنسبة 88,89% ثم تليها نسبة 53,85%

وذلك للمبحوثات اللواتي لديهن عدد أولاد ما بين [2-4]، ثم تليها اللواتي لديهن أولاد ما بين [4-6] وذلك بنسبة 16,67%.

أما بنسبة اللواتي قد أجبنا بأنهن موفقات نوعا ما بين عدد الأولاد وعملهن فيمثلن نسبة 25%، ويدعمها في ذلك اللواتي لديهن عدد أولاد ما بين [4-6] وذلك بنسبة 33,33%، ثم تليها نسبة 30,77% للواتي لديهن أولاد ما بين [2-4]، وفي الأخير تأتي المبحوثات بنسبة 11,11% اللواتي لديهن عدد أولاد أقل من 2.

أما بنسبة اللواتي غير موفقات بين عملهن وعدد الأولاد فيمثلن نسبة 17,86%. وتدعمها في ذلك اللواتي لديهن أولاد ما بين [4-6] بنسبة 50%. ثم تأتي بعدها مباشرة اللواتي لديهن عدد أولاد ما بين [2-4] بنسبة 15.38%. ونستخلص من خلال هذه النتائج بأن المبحوثات اللواتي موفقات بين عملهن و هن اللواتي لديهن عدد الأولاد أقل و ذلك نظرا لقلة التزاماتها بحيث أن الأولاد يأخذون كل وقت المرأة ثم تأتي المبحوثات اللواتي هن غير موفقات اللواتي لديهن [4-6] أولاد و كذلك الحال بالنسبة للواتي صرحن بأنهن موفقات نوعا ما.

جدول رقم (12) يوضح العلاقة بين نوع الأسرة و موقف الأسرة من عمل المرأة .

النسبة		معارضة		موافقة لحد ما		موافقة		موقف الأسرة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	نوع الأسرة
100%	27	-	-	33,33%	09	66,66%	18	ممتدة
100%	33	-	-	15,15%	05	84,84%	28	نواتية
100%	60	-	-	23,33%	14	76,66%	46	المجموع

من خلال الجدول، وحسب الاتجاه العام لأغلبية المبحوثات، يتبين أن نسبة 76,66% من اللواتي وافقت أسرهن على عملهن، وتدعم هذه النسبة بنسبة 84,84% من الأسر النواتية، تليها بعد ذلك الأسر الممتدة بنسبة 66,67%

في حين نسجل 23,33% صرحن بأن أسرهن موافقات لحد ما، وتدعمها في ذلك نسبة 33,33% من الأسر الممتدة، ثم تليها نسبة 15,15% من الأسر النووية .

نستنتج من خلال هذه النتائج أن أغلبية المبحوثات قد صرحن بأن أسرهن موافقة تماما على عملهن. وهذه الأخيرة متمثلة في الأسر النووية، و ذلك نظرا لتمتعها باستقلالية عن الممتدة باعتبارها تتكون من أفراد يواكبون وتطورات العصر، أما بالنسبة للأسر التي تعبر عن موافقتها لحد ما فهي الأسر الممتدة. وهذا راجع لتحفظ الأسرة و تمسكها بالعادات والتقاليد فكما قد يعتبرون أن ازدواجية الدور لدى المرأة سيؤدي بها إلى إهمال الجانب الأسري.

أما الأسر التي تعارض عن عمل المرأة فلا وجود لها أو بالأحرى لا توجد في مبحوثاتنا و ذلك لأسباب عدة نذكر منها أن المجتمع في تطور كما أن غلاء المعيشة أو عدم وجود ذكر في العائلة يؤدي إلى خروج المرأة للعمل ، كما أن العينة الموجودة لدينا تظم المبحوثات العاملات وهذا يفسر لنا عدم وجود هذا النوع من الأسر فلا يوجد عاملة تعمل دون رضی الأسرة .

جدول رقم (13) يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي لزوج المرأة العاملة و موقفه من عملها .

النسبة		غير موافق		موافق لحد ما		موافق		موقف الزوج على عمل زوجته المستوى التعليمي للزوج
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100%	-	-	-	-	-	-	-	ابتدائي
100%	02	-	-	50%	01	50%	01	متوسط
100%	07	-	-	42,85%	03	57,14%	04	ثانوي
100%	11	-	-	27,27%	03	81,81%	09	جامعي
100%	03	-	-	-	-	100%	03	دراسات عليا
100%	24	-	-	29,16%	07	70,83%	17	المجموع

من خلال نتائج الجدول وحسب الاتجاه السائد لأغلبية المبحوثات يتبين أن نسبة 70,83% من اللواتي صرحن بموافقة أزواجهن على العمل، تدعمها في ذلك نسبة 100% من الأزواج لديهم مستوى دراسات عليا، تليها نسبة 50% من الأزواج لديهم مستوى متوسط.

في حين نسجل نسبة 29,16% من اللواتي صرحن بأن أزواجهن موافقين لحد ما على عملهن، تدعمها في ذلك نسبة 50% من الأزواج لديهم مستوى متوسط، تليها نسبة 27,27% من الأزواج لديهم مستوى جامعي . في حين نجد أن نسبة الأزواج غير الموافقين على عمل زوجاتهم معدومة .

من خلال هذا الجدول نستنتج أنه كلما كان للزوج مستوى تعليمي مرتفع كلما كانت له قابلية أكثر لتقبل عمل زوجته ، هذا يعود إلى تفتح و تطور الذهنيات لدى الأزواج و الوعي بضرورة خروج المرأة للعمل من أجل التعاون لسد الحاجيات المتزايدة و المساهمة في التنمية الاقتصادية نظرا لكثرة المتطلبات وصعوبة المعيشة هذا الأخير يتطلب

أكثر من مدخول ،هذا ما جعل من المرأة تتقمص عدة أدوار داخل البيت كأم و زوجة لديها مسؤوليات و كعاملة لديها مسؤوليات في العمل يتطلب منها بذل مجهود من أجل تحقيق الأداء المطلوب.

جدول رقم (14) يوضح العلاقة بين الدخل الشهري و الأسباب التي تدفع المرأة للعمل

النسبة		ذاتية		اقتصادية		الأسباب التي تدفعها للعمل الدخل الشهري
%	ك	%	ك	%	ك	
%100	05	%40	02	%60	03	أقل من 10,000,00 دج
%100	19	%52,63	10	%47,36	09	10,000,00 إلى 20,000,00 دج
%100	12	%33,33	04	%66,67	08	20,000,00 إلى 30,000,00 دج
%100	24	%58,33	14	%41,66	10	أكثر من 30,000,00 دج
%100	60	%50	30	%50	30	المجموع

من نتائج الجدول نلاحظ أن هناك تماثل بنسبة 50% الدوافع الاقتصادية و الذاتية لعمل المرأة ، فبالنسبة للدوافع الاقتصادية التي مثلت ب 50% يدعمها في ذلك نسبة 66,67% ممن صرحن بدخلهن الذي يتراوح بين 10,000,00 دج إلى 20,000,00 دج ، تليها نسبة 60% من اللواتي صرحن بدخلهن و الذي هو أقل من 10,000,00 دج، لتأتي بعد ذلك نسبة 41,66% ممن تجاوز دخلهن 30,000,00 دج. في المقابل نجد أن 50% التي مثلت الدوافع الذاتية ، و قد دعمت ب 58,33% من المبحوثات اللواتي تجاوز دخلهن 30,000,00 دج، تليها نسبة 52,63% من المبحوثات اللاتي تراوح دخلهن بين 10,000,00 دج إلى 20,000,00 دج، لتأتي نسبة 33,33% ممن دخلهن بين 20,000,00 دج إلى 30,000,00 دج. مما سبق نستخلص أن هناك علاقة بين مستوى الدخل و دوافع خروج المرأة للعمل هذا ما وضحه تماثل النسب بين الدوافع الاقتصادية و الذاتية هذا ما يوضح أن خروج المرأة للعمل راجع إلى الحاجة المادية إضافة إلى كون المرأة راغبة

في تحقيق ذاتها و شخصيتها رغم ما تواجهه من عراقيل و مشاكل و صعوبات نتيجة لازدواجية أو تعدد أدوارها هذا ما يوضحه التفاوت في الدخل و الاختلاف في الدافع.

جدول رقم (15) يوضح العلاقة بين نظرة المجتمع لعمل المرأة و كيفية تعامل المرأة مع هذه النظرة

المجموع		لامبالاة		تزعجك		عادي		كيفية تعامل المرأة مع هذه النظرة نظرة المجتمع
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100%	14	-	-	-	-	100%	14	إيجابية
100%	15	33,33%	05	66,66%	10	-	-	سلبية
100%	31	35,48%	11	-	-	64,51%	20	لا أدري
100%	60	26,66%	16	16,66%	10	56,66%	34	المجموع

من خلال المعطيات الموجودة في الجدول أعلاه، يبين لنا أن الاتجاه السائد لأغلبية المبحوثات بنسبة 56,67 %

صرحن بأنهن يتعاملن مع نظرة المجتمع بصورة عادية، يدعمها في ذلك نسبة 100% من كانت نظرتن للعمل

إيجابية، ثم تليها مباشرة نسبة 64,52%. اللواتي لا يدرين كيف هي نظرة المجتمع حول عملهن

أما بنسبة للامبالاة فتأتي نسبة 26,67% من المبحوثات قد أجبن بذلك وما يدعمها في هذا نسبة 35,84 %

ممن أجابت بأنها لاتدري، ثم تأتي نسبة 33,33% قد أجابت بنظرة سلبية .

في المقابل سجلنا نسبة 16,67% من المبحوثات كن ينزعجن من نظرة المجتمع، تدعمها في ذلك نسبة 66,67%

ممن كانت النظرة لعملهن سلبية.

من خلال المعطيات الموجودة في الجدول أعلاه، يبين لنا أن نظرة المجتمع للعاملات كانت تختلف حسب ثقافة المجتمع و الظروف السائدة، وبالتالي كان التعامل معها من طرفهن أيضا مختلف حسب شخصية كل منهن، إضافة إلى تقبل المجتمع لعمل المرأة في الوقت الحاضر نظرا للتطور واندماج الثقافات، كما أنها توجد عائلات تحتاج خروج المرأة للعمل بحكم الظروف كما توجد بعض العائلات تتكون من الإناث فقط هذا ما يحتم عمل المرأة لتلبية احتياجات الأسرة وكذلك ظهور جمعيات تنادي بحقوق المرأة.

المطلب الثاني: تحليل الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى:

من خلال تحليل جداول الفرضية الأولى و المتمثلة في تأثير الالتزامات الأسرية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة ومن خلال الجدول (10) استنتجنا أن العازبات موفقات بين الالتزامات الأسرية و المهنية وذلك راجع إلى عدم وجود التزامات أسرية كبيرة كالزواج أو الأبناء، إضافة إلى وجود الأولاد يؤثر على الأداء خاصة إذا كان عدد الأولاد كبير.

كما أن أغلبية المبحوثات قد صرحن بأن أسرهن موافقة تماما على عملهن وذلك يختلف حسب نوع الأسرة فالأسر النواتية أكثر تقبلا لعمل المرأة من الأسر الممتدة لكونها أكثر تحفظا هذا ما يوضحه الجدول رقم (12)، وتوصلنا إلى أن المستوى التعليمي للزوج يجعله أكثر تقبلا لعمل زوجته، هذا يعود إلى تفتح و تطور الذهنيات لدى الأزواج و الوعي بضرورة خروج المرأة للعمل من أجل التعاون لسد الحاجيات المتزايدة نظرا لكثرة المتطلبات وصعوبة المعيشة، كما أن هناك علاقة بين مستوى الدخل و دوافع خروج المرأة للعمل هذا ما وضحه تماثل النسب بين الدوافع الاقتصادية و الذاتية .

أما من ناحية نظرة المجتمع فقد كانت مختلفة عن السابق نظرا لتوافد قيم جديدة و التغيير في العادات و التقاليد إضافة إلى متطلبات الوقت الحالي و الضرورة التي أدت بالمرأة إلى الخروج للعمل وذلك لتوفير احتياجاتها و تحسين ظروفها.

المبحث الثالث: التحليل والاستنتاج الجزئي لجداول الفرضية الثانية

المطلب الأول: تحليل جداول الفرضية الثانية.

جدول رقم (16) يوضح العلاقة بين نوع العمل للمرأة العاملة و ساعات عملها .

النسبة		أكثر من 8 سا		8 سا		أقل من 8 سا		ساعات العمل
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	نوع العمل
%100	18	%50	09	%22,22	04	%27,77	05	طبيبة
%100	22	%31,81	07	%36,36	08	%31,81	07	ممرضة
100%	20	_	-	%35	07	%65	13	موظفة
%100	60	%26,66	16	%31,66	19	%41,66	25	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الاتجاه السائد لأغلبية المبحوثات بنسبة %41,66 يعملن أقل من 8 ساعات يوميا، يدعمها في ذلك نسبة %65 من الموظفات، تليها نسبة %31,81 من الممرضات، ثم نسبة %27,77 من الطبيبات.

مقارنة بذلك نجد نسبة %31,66 من المبحوثات يعملن 8 ساعات، يدعمها في ذلك نسبة %36,36 ممرضات، تليها نسبة %35 موظفات، ثم نسبة %22,22 من الطبيبات.

في المقابل نجد نسبة %26,66 ممن يعملن أكثر من 8 ساعات يدعمها في ذلك نسبة %50 طبيبات، تليها نسبة %31,81 من الممرضات .

و عليه نستنتج أن اختلاف ساعات العمل يعود إلى اختلاف طبيعة و نوع العمل لكل مبحوثة، فعمل الطبيبة والتزاماتها تختلف عن الممرضة، وبطبيعة الحال عمل الممرضة يختلف عن عمل الموظفة.

إذ يكمن الاختلاف بينهما في اختلاف المهام المحددة لكل منهن، حيث أن الطبيبة و الممرضة لهن التزامات أكثر من الموظفات لأن كل الموظفات يعملن 8 ساعات أو أقل، بينما تزداد التزامات الممرضة و الطبيبة بالعمل أكثر من 8

ساعات إضافة إلى المناوبات الليلية، هذا ما يؤثر على دورها الأسري من جهة و الوظيفي من جهة أخرى، كما أن نوع العمل هو المسؤول عن تحديد ساعات العمل.

جدول رقم (17) يوضح العلاقة بين نوع العمل و مدى تأثير الالتزامات الوظيفية للمرأة العاملة على أدائها الوظيفي

المجموع		لا تأثر		تأثير -		تأثير +		تأثير الالتزامات الوظيفية على الأداء الوظيفي نوع العمل
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100%	18	22,22%	04	33,33%	06	44,44%	08	طبيبة
100%	22	18,18%	04	50	11	31,81%	07	ممرضة
100%	20	30%	06	20%	04	50%	10	موظفة
100%	60	23,33%	14	35	21	41,66%	25	المجموع

من خلال الجدول يتبين لنا أن الاتجاه السائد لأغلبية المبحوثات بنسبة 41,66% تأثير إيجابي للالتزامات الوظيفية على الأداء الوظيفي، تدعمها نسبة 50% من الموظفات، تليها نسبة 44,44% من الطبيبات، لتأتي بعد ذلك نسبة 31,81% من الممرضات، مقارنة بذلك نجد نسبة 35% من المبحوثات صرحن بالتأثير السلبي، يدعمها في ذلك نسبة 50% من الممرضات، ثم نسبة 33,33% من الطبيبات، لتأتي نسبة 20% من الموظفات. في المقابل سجلنا نسبة 23,33% ممن صرحن بعدم وجود تأثير على أدائهن، يدعمها في ذلك نسبة 30% من الموظفات تليها نسبة 22,22% من الطبيبات، لتأتي بعدها نسبة 18,18% من الممرضات. ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثات يتأثر أدائهن تأثير إيجابي بالالتزامات الوظيفية هذا ما صرحت به المبحوثات من حيث ما تفرضه طبيعة عملهن، و هذا من جانب اكتساب الخبرة من جهة و من الجانب الإنساني من جهة أخرى، إضافة إلى المسؤولية المترتبة على طبيعة عملها خدمة المجتمع.

رغم وجود بعض التأثيرات السلبية من ناحية كثرة الالتزامات وازدواجية الدور الذي تلعبه المرأة العاملة، فتختلف المسؤوليات حسب المهام الموكلة لها فالمرأة العاملة الإطار تختلف عن غيرها من حيث الالتزامات و الإرتباطات سواء الوظيفية أو الأسرية وهذا ما يؤثر على فاعلية أدائها الوظيفي.

جدول رقم (18) يوضح العلاقة بين المدة الزمنية و مدى توفيق المرأة بين التزاماتها المهنية و الأسرية

النسبة		نوعا ما		لا		نعم		موافقة التزاماتها المهنية والأسرية المدة الزمنية
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	21	%14,28	03	%9,52	02	%76,19	16	أقل من 8 سا
%100	23	%39,13	09	%4,34	01	%56,52	13	8 سا
%100	16	%18,75	03	43,75%	07	%37,5	06	أكثر من 8 سا
%100	60	%25	15	%16,66	10	%58,33	35	المجموع

من خلال الجدول يتبين لنا أن الاتجاه السائد لأغلبية المبحوثات بنسبة 58,33% صرحن "نعم" أي بالتوفيق بين الالتزامات المهنية و الأسرية ،تدعمها في ذلك نسبة 76,19% ممن يعملن أقل من 8 ساعات ،تليها نسبة 56,52% ممن يعملن 8 ساعات ،ثم نسبة 37,5% ممن يعملن أكثر من 8 ساعات .مقارنة بذلك نجد نسبة 25% من المبحوثات صرحن بنوعا ما في مدى توفيقهن بين الالتزامات ،تدعمها نسبة 39,13% ممن يعملن 8 ساعات لتأتي بعدها نسبة 18,75% ممن يعملن أكثر من 8 ساعات ثم نسبة 14,28% ممن يعملن أقل من 8 ساعات. في المقابل نجد نسبة 16,66% من المبحوثات صرحن بعدم قدرتهن على التوفيق بين الالتزامات ،تدعمها نسبة 43,75% من المبحوثات يعملن أكثر من 8 ساعات، تليها نسبة 9,52% من اللواتي يعملن أقل من 8 ساعات، لتأتي بعدها نسبة 4,34% ممن يعملن 8 ساعات.

نستنتج أن أغلبية المبحوثات اللواتي يعملن 8 ساعات أو أقل يستطعن التوفيق بين التزامهن الوظيفية و الأسرية ،بينما اللواتي يعملن أكثر من 8 ساعات لا يستطعن التوفيق ، وعليه كلما كانت ساعات العمل طويلة كلما كانت هناك صعوبة على المرأة العاملة في التوفيق بين التزاماتها المهنية و الأسرية، فإذا ركزت على إحدى الالتزامات فبالضرورة تحمل الأخرى ،و بالتالي تصبح المرأة العاملة هنا في تضارب بين الأدوار مما يجعلها في صراع بين أي من الأدوار تؤدي على أكمل وجه ،لكن إذا تمكنت من تحديد أولوياتها وترتيبها تستطيع التوفيق .

جدول رقم (19) يوضح العلاقة بين العلاقات الرسمية و تأثير الالتزامات الوظيفية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة

المجموع		لا يؤثر		تأثير سلبي		تأثير إيجابي		تأثير الالتزامات الوظيفية على الأداء مساعدة العلاقات الرسمية على الأداء
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	54	%25,92	14	%29,62	16	%44,44	24	نعم
%100	06	50	03	50	03	-	-	لا
%100	60	%28,33	17	%31,66	19	%40	24	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن الاتجاه السائد لأغلبية العاملات بنسبة 40% ،تدعمها نسبة 44,44% ممن صرحن بأن العلاقات الرسمية لها تأثير إيجابي على أدائهن،فيما يتعلق بالإجراءات و القوانين التي توضح سيورة الأداء و تحدد الحقوق و الواجبات.

في مقابل ذلك نجد نسبة 31,66% ممن صرحن بأن للعلاقات الرسمية تأثير سلبي تدعمها في ذلك نسبة 50% ممن صرحن بعدم مساعدة العلاقات الرسمية لأدائهن،تليها نسبة 29,62% ممن صرحن ب"نعم" رغم تأثيرها السلبي،ثم سجلنا نسبة 28,33% من اللواتي صرحن بأنها لا تؤثر،تدعمها في ذلك نسبة 50% من صرحن بأن العلاقات الرسمية لا تساعد و لا تؤثر على الالتزامات و الأداء الوظيفي،تليها نسبة 25,92% ممن صرحن بأنها تساعد و لكنها لا تؤثر.

ومنه يمكننا القول أن تأثير العلاقات الرسمية على الالتزامات الوظيفية تفاوت بين السلبي و الإيجابي إلا أن الغالبية كانت لمن صرحن بتأثيره الإيجابي على الالتزامات الوظيفية و التي تؤثر بدورها على الأداء الوظيفي، وهذا يعود لما تحدده القواعد و الضوابط الرسمية التي تقيم الأداء الجيد من غيره. بتحديد لها لمختلف الأدوار و المهام و المسؤوليات التي ينبغي على المرأة العاملة أدائها على أكمل وجه. وعليه فالعلاقة بين العلاقات الرسمية و تأثير الالتزامات الوظيفية على الأداء علاقة ترابط و تكامل رغم ما ينجم عنها من تأثير سلبي أو إيجابي. لأن هدفها الأساسي تحقيق الأداء الجيد.

جدول رقم (20) يوضح العلاقة بين العلاقات غير الرسمية و تأثير الالتزامات الوظيفية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة

المجموع		لا تؤثر		تأثير سلبي		تأثير إيجابي		تأثير الالتزامات الوظيفية على الأسرة دور العلاقات الغير رسمية
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	22	%31,81	07	%18,18	04	%50	11	نعم
%100	38	%21,05	08	%21,05	08	%57,89	22	لا
%100	60	%25	15	%20	12	%55	33	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 55% تمثل الاتجاه السائد لأغلبية صرحن بأن للعلاقات غير الرسمية تأثير إيجابي يدعمها في ذلك نسبة 57,89% ممن صرحن بأن العلاقات غير الرسمية تأثير إيجابي في حالة عدم وجودها، تليها نسبة 50% ممن تساعدهن العلاقات غير الرسمية أدائهن لوظائفهن، في حين نجد نسبة 25% ممن لا يتأثرن بهذه العلاقات سواء بوجودها أو من عدمه، يدعمها في ذلك نسبة 31,81% ممن صرحن بأنها تساعدهم لكنها لا يؤثر، و نسبة 21,05% ممن صرحن أنها لا تساعدهم و لا تؤثر .

و في المقابل نجد نسبة 20% من المبحوثات تؤثر عليهن العلاقات غير الرسمية سلبيا حيث تدعمها نسبة 21,05% من لا تساعدن، ونسبة 18,18% ممن لا تساعدنهم.

إذن يمكننا القول أنه هناك تباين في ما صرحت به المبحوثات في تأثير العلاقات غير الرسمية حيث أنه هناك من يتأثر أدائها إيجابيا في حين عدم وجودها و هناك من تساعدنا و تؤثر عليها إيجابيا ذلك لأنها تساعدنا في تحقيق مصالحها الخاصة و توطد العلاقات الاجتماعية و تسهل لهن الاتصالات غير الرسمية من أجل القيام بعملهن و تحقيق مصالحهن في نفس الوقت هذا حسب رأيهن، أما اللواتي لا يجذبها لأنها تسبب لهن الإزعاج و عدم الاحترام إضافة إلى المشاكل و عرقلة التنظيم الرسمي.

جدول رقم (21) يوضح العلاقة بين رضى المرأة العاملة عن أدائها و مستوى تقييم القائمين على تنظيم

المؤسسة له

المجموع		ضعيف		متوسط		تقييم جيد		مستوى تقييم القائمين على المستشفى	مدى الرضى
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
100%	57	5,26%	03	33,33%	19	61,40%	35	راضية	
100%	03	33,33%	01	66,66%	02	-	-	غير راضية	
100%	60	5%	03	35%	21	58,33%	35	المجموع	

من خلال الجدول أن الاتجاه السائد لأغلبية المبحوثات بنسبة 58,33% ممن صرحن بأن تقييم القائمين على المستشفى تقييم جيد، يدعمها في ذلك نسبة 61,40% من المبحوثات صرحن برضاتهن على أدائهن في المؤسسة، بينما تنعدم نسبة ممن كن غير راضيات على أدائهن.

مقارنة بذلك نجد نسبة 35% من المبحوثات صرحن بأن تقييم القائمين على تنظيم المستشفى كان متوسط، يدعمها في ذلك نسبة 66,66% ممن كن غير راضيات، تليها نسبة 33,33% كن راضيات على أدائهن. في المقابل سجلنا نسبة 5% من المبحوثات صرحن بأن تقييم القائمين على تنظيم المؤسسة كان ضعيفا، تدعمها في ذلك

نسبة 33,33% ممن هن غير راضيات على أدائهن، تليها نسبة 05,26% ممن كان تقييمهن ضعيف لكنهن راضيات على أدائهن.

مما سبق نستنتج أنه توجد علاقة بين تقييم القائمين على تنظيم المؤسسة ومدى رضى العاملات على أدائهن، وهذا يعود إلى مستوى أدائهن حيث إذا استطعن التوفيق بين الالتزامات المهنية و الأسرة هذا سيحقق رضى لدى كل من المؤسسة و المرأة العاملة، وعلى هذا الأساس يتم التقييم من طرف القائمين على التنظيم.

جدول رقم (22) يوضح العلاقة بين تحفيز الإدارة للمرأة العاملة و مدى تحقيقها لإنجازات

المجموع		أحيانا		لا		نعم		تحفيزات الإدارة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	تحقيق الانجازات
100%	49	20,40%	10	38,77%	19	40,81%	20	نعم
100%	11	27,27%	03	54,54%	06	18,18%	02	لا
100%	60	21,66%	13	41,66%	25	36,66%	22	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الاتجاه السائد لأغلبية المبحوثات بنسبة 41,66% صرحن بأن الإدارة لا تحفزهن، تدعمها في ذلك نسبة 54,54% ممن صرحن بأنهن لا يحققن إنجازات، تليها نسبة 38,77% من المبحوثات حققن إنجازات رغم عدم وجود تحفيزات من الإدارة.

مقارنة بذلك نجد نسبة 36,66% من المبحوثات صرحن بأن الإدارة تحفزهن، تدعمها في ذلك نسبة 40,81% ممن صرحن بأن الإدارة تقدم لهم تحفيزات و حققن إنجازات، تليها نسبة 18,18% ممن صرحن بأن الإدارة تقدم لهم تحفيزات لكن لم يحققن أي إنجازات، ثم سجلنا نسبة 21,66% ممن صرحن بأنهن يتحصلن أحيانا على تحفيزات، تدعمها نسبة 27,27% لم يحققن إنجازات، تليها نسبة 20,40% حققن إنجازات.

ومنه نستنتج بأن هناك مبحوثات تمكن من تحقيق إنجازات رغم عدم وجود تحفيزات و منهن من لم يحققن إنجازات رغم تحفيز الإدارة لهم. إذن تحقيق المبحوثات للإنجازات غير مرتبط بوجود عنصر التحفيز من طرف القائمين على

التنظيم في المستشفى و هذا راجع إلى مدى رغبة المرأة العاملة في تحقيقها لهذه الإنجازات أو سواء كانت خاصة بها أو خاصة بالمستشفى ،معنوية كانت أو مادية.

المطلب الثاني: تحليل الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية :

على ضوء ما تم استخلاصه من تعليقنا على الجداول الخاصة بالفرضية الثانية و المتعلقة بتأثر الأداء الوظيفي للمرأة العاملة بزيادة الالتزامات الوظيفية والمسؤوليات المهنية لها، هذا ما يوضحه الجدول رقم (17) المتعلق بالعلاقة بين نوع العمل ومدى تأثر الأداء الوظيفي بالالتزامات الوظيفية و هذا حسب المهام و المسؤوليات الموكلة لها، وقدرتها على أدائها بالشكل الصحيح و الفعال و الذي هو حسب رأي الأغلبية أنها تؤثر بصورة إيجابية بحكم طبيعة المهنة ، كما أن الجدول رقم (18) الذي يوضح العلاقة بين نوع العمل وساعات العمل وهو ما أظهر أغلبية من لا يتأثر أدائهن الوظيفي هن من يعملن أقل من 8 ساعات ، أي أنه كلما طالت مدة العمل كلما كان هناك تأثير على فعالية الأداء أو تراجعها حيث أن هذا الأخير يختلف باختلاف مستوى العاملة (طبية , ممرضة , أو موظفة).

إضافة إلى أنه للعلاقات الرسمية و غير الرسمية أثر على الأداء الوظيفي هذا ما توضحه الجداول (19) و (20) حيث أن غالبية المبحوثات صرحن بأنه للعلاقات الرسمية تأثير إيجابي نظرا لما تقوم به من تحديد للمسؤوليات و المهام و النظام و الانضباط في المؤسسة ، أنه بعدم وجود علاقات غير رسمية يكون هناك أداء جيد لأنه بوجودها تكون هناك مشاكل وعراقيل في العمل و هذا حسب ما صرحت به المبحوثات أثناء استجوابنا لهن.

كما أن المرأة العاملة قادرة على أداء عملها بصورة جيدة و تحقق إنجازات إذا كانت تريد ، و ذلك بتوفيرها للظروف التي تحقق ذلك رغم عدم وجود تحفيزات من الإدارة

كما أنه للمؤسسة دور في تحقيق الرضى لدى المرأة العاملة و هذا يعود إلى التقييمات التي يقوم بها القائمين على تنظيم المؤسسة.

الاستنتاج العام:

من خلال تحليل الجداول الإحصائية و القيام بالقراءة السوسولوجية تبينت لنا النتائج التالية:

فبالنسبة للفرضية الأولى: تؤدي كثرة الالتزامات الأسرية للمرأة العاملة إلى الانخفاض في مستوى أدائها الوظيفي

توصلنا إلى :

__ تمكن العازبات من التوفيق بين الالتزامات الأسرية و المهنية لنقص الضغوط و حجم المسؤولية التي تتحملها وإضافة

إلى قلة الالتزامات عكس نظيرتها المتزوجة التي قد تجد صعوبة في التوفيق نتيجة تقمصها عدة أدوار كأم و زوجة وربة

بيت تسعى لتوفير الراحة و الاستقرار لأفراد أسرتها، أما المطلقات فكن موفقات نوعا ما بين التزاماتهن الأسرية والمهنية

وهذا راجع للدور المضاعف الذي تلعبه باعتبارها أم و أب في نفس الوقت هذا في حالة وجود الأولاد.

__ المبحوثات اللواتي كن موفقات بين عملهن هن اللواتي لديهن عدد الأولاد أقل ذلك نظرا لقلة التزاماتها .

__ تفاوت نسب المواقف بالنسبة للأسر في الموافقة على نوعية الأسرة ، إلا أن الواقع فرض نفسه نتيجة للتطور الحاصل

في بعض القيم ووصول الأسر الحالية إلى مرحلة من الوعي و النضج بضرورة تعليم المرأة و ارتقائها في سلم العلم

ووصولا إلى مرحلة العمل ، ونجد ذلك في الأسر النووية التي تتمتع بنوع من الاستقلالية و التفتح و مواكبة أفرادها

لمتطلبات العصر ، أما بالنسبة للأسر الممتدة فيلعبها بعض التحفظ إلا أن هذا لم يمنع من السماح للمرأة بالدخول إلى

مجال العمل .

__ للمستوى التعليمي للزوج دور في تقبل عمل الزوجة ، هذا يعود إلى تفتح و تطور الذهنيات لدى الأزواج و وعيا

منه بأهمية دورها باعتبارها فرد في المجتمع يستطيع أن يساهم في تنميته و تطويره، إلى جانب التطورات الحالية و

صعوبة الوضع الاقتصادي فارتى بضرورة خروجها للعمل من أجل التعاون لسد الحاجيات المتزايدة نظرا لصعوبة

المعيشة مما يتطلب أكثر من مدخول. هذا ما نتج عنه ازدواجية في دور المرأة، دور الأم و الزوجة في البيت و دور

العاملة في ميدان العمل.

إن تماثل النسب بين الدوافع الاقتصادية و الذاتية يوضح أن خروج المرأة للعمل راجع إلى الحاجة المادية إضافة إلى كون المرأة راغبة في تحقيق ذاتها و شخصيتها رغم ما تواجهه من عراقيل و مشاكل و صعوبات نتيجة لازدواجية أو تعدد أدوارها هذا ما يوضحه التفاوت في الدخل و الاختلاف في الدافع.

تغير نظرة المجتمع لعمل في إطار تغير النسق القيمي نتيجة تغير العادات و التقاليد و القيم التي كانت سائدة من قبل و حلول قيم أخرى محلها ترحب بالعمل و تعليم المرأة و هذه القيم تختلف حسب ثقافة المجتمع و الظروف السائدة، و تعامل المرأة مع هذه النظرة كل حسب شخصيته .

أن اختلاف ساعات العمل يعود إلى اختلاف طبيعة و نوع العمل لكل مبحوثة، فعمل الطيبة و التزاماتها تختلف عن الممرضة، وبطبيعة الحال عمل الممرضة يختلف عن عمل الموظفة، إذن نوع العمل هو المسؤول عن تحديد ساعات العمل.

إن العلاقات الرسمية تأثر على الالتزامات الوظيفية تفاوت بين السلي و الإيجابي على الالتزامات الوظيفية و التي تؤثر بدورها على الأداء الوظيفي، وهذا يعود لما تحدده القواعد و الضوابط الرسمية التي تقيم الأداء الجيد من غيره، بتحديد لها لمختلف الأدوار و المهام و المسؤوليات التي ينبغي على المرأة العاملة أدائها على أكمل وجه.

إضافة إلى العلاقات غير الرسمية حيث أنه هناك من يتأثر أدائها إيجابيا في عدم وجودها و هناك من تساعد و تؤثر عليها إيجابيا ذلك لأنها تساعد في تحقيق مصالحها الخاصة و توطد العلاقات الاجتماعية حسب رأيهن، أما اللواتي لا يجذبها لأنها تسبب لهن الإزعاج و عدم الاحترام المشاكل إلى وجود علاقة بين تقييم القائمين على تنظيم المؤسسة و تحقيق الرضى لدى العاملات على أدائهن، وهذا يعود إلى قدرتهن على التوفيق بين الالتزامات المهنية و الأسرية ، وهذا ما يحقق الرضى لدى كل من المؤسسة و المرأة العاملة، وعليه يتم التقييم من طرف القائمين على التنظيم.

تمكن العاملات من تحقيق إنجازات خاصة بهن أو بالمؤسسة رغم عدم وجود تحفيزات و منهن من لم يحققن إنجازات رغم تحفيز الإدارة لهن. إذن تحقيق المبحوثات للإنجازات غير مرتبط بوجود عنصر التحفيز من طرف القائمين على التنظيم في المستشفى و هذا راجع إلى مدى رغبة المرأة العاملة في تحقيقها لهذه الإنجازات أو سواء كانت خاصة بها أو خاصة بالمستشفى، معنوية كانت أو مادية.

الخاتمة

الخاتمة:

لازدواجية الدور لدى المرأة العاملة علاقة بأدائها الوظيفي والذي يظهر في نشير كثرة الالتزامات الأسرية للمرأة العاملة على أدائها الوظيفي و هو ما يؤدي به إلى الانخفاض و التراجع إضافة إلى زيادة الالتزامات المهنية وكثرة المسؤوليات مما يأخذ الكثير من وقتها ، و هذا بالضرورة ما يؤدي إلى تعبها و إرهاقها لما تقوم به من أدوار متعددة في العمل كما أنها تحاول القيام أيضا بدورها الرئيسي في الأسرة على هذا الأساس تحاول التوفير في هذه الازدواجية في الأدوار من اجل تحقيق الأداء الجيد و الفعال على أكمل وجه، هذا ما يجعل مهمتها صعبة التحقيق .

لأن هذه الازدواجية مفروضة عليها في الوقت الحالي هذا لوجود عدة دوافع أدت بها إلى الخروج للعمل ، و هذا راجع إلى التغيير الحاصل في المجتمعات و في المستوى المعيشي للأسر نتيجة التطور التكنولوجي و تزايد متطلبات المعيشة التي لم تكن موجودة سابقا .

إضافة إلى التغيرات في النسق القيمي في المجتمع كالعادات و التقاليد و الأعراف التي كانت سائدة، هذا ما أثر على الدور الاجتماعي للمرأة خصوصا و التي أصبحت تقوم بدورين داخل المنزل و خارجه .

ومن الفرضيتين الأولى و الثانية قد تحققت نوعا ما و تبقى هذه النتائج المتحصل عليها نسبية ولا تطبق إلا على مجتمعنا لأنه يمكن إيجاد حلول لهذه الآثار و التي استطاعت الدول المتقدمة تجاوزها والقيام بالعمل على أكمل وجه وفعالية في الأداء.

المراجع

قائمة المراجع

القواميس والمعاجم:

- 1- فريدريك معتوق : معجم العلوم الاجتماعية , أكاديميا , بيروت , لبنان, 1998م.
- 2- غيث محمد عاطف: قاموس علم الاجتماع , دار المعرفة الجامعية , الإسكندرية , مصر , 2006م.

كتب المنهجية:

- 3- إبراهيم بن عبد العزيز الدعليج، مناهج وطرق البحث العلمي ، دار الصفاء لنشر و التوزيع ،عمان،الأردن ، ط1، 2010.
- 4-بختي إبراهيم ،الدليل المنهجي في إعداد و تنظيم البحوث العلمية (المذكرات والأطروحات) ، ديوان الجامعي للمطبوعات ورقلة، الجزائر،2009.
- 5- بدر أحمد ،أصول البحث العلمي ومناهجه،وكالة المطبوعات ،الكويت ،ط8، 1986
- 6-جندي عبد الناصر ،تقنيات و مناهج البحث في العلوم السياسية و الإجتماعية ،ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ط2، بدون سنة نشر.
- 7-حامد خالد ،منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية و الإنسانية جسورللنشر و التوزيع،2008،
- 8-رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، أسس علمية و تدريبات،دار الكتاب الحديث نشر،2004.

الكتب:

- 9-أبو طاحون عدلي ،حقوق المرأة دراسات دينية و سوسولوجية ، المكتبة الجامعية ،مصر،2000م.
- 10-إحسان محمد الحسن, علم اجتماع المرأة, ط1, دار وائل للنشر و التوزيع2008
- 11-أسو إبراهيم عبد الله, المشكلات الاجتماعية و الحضارية للمرأة العاملة, في منصفة الحكم الذاتي رسالة ماجستير, كلية الأدب, جامعة بغداد, 1982م
- 12-الخولي سناء, الأسرة و الحياة العائلية, دار المعرفة الجامعية, مصر2000.
- 13-الدحلة فيصل عبد الرؤوف, تكنولوجيا الأداء البشري(المفهوم و أساليب القياس و النماذج) ، المكتبة الوطنية، عمان، 2001م.

- 14- المغربي كامل، أساسيات الإدارة ، دار الفكر للطباعة و التوزيع ، الطبعة الأولى ، 1995 .
- 15- باسم محمد ولي محمد، مدخل إلى علم النفس الاجتماعي، ط1، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2004
- 16- بربر كامل ، إدارة الموارد البشرية و كفاءة الأداء التنظيمي ، المؤسسة الجامعية بيروت ، 2000 ، .
- 17- بيضون تغايد، المرأة و الحياة الاجتماعية في الإسلام، دار النهضة العربية، بيروت 1985
- 18- ثابت زهير ، كيفية تقييم أداء الشركات والعاملين ، دار النهضة العربية ، مصر .
- 19- جمال مسكي سميرة، دور المرأة المسلمة في توجيه الأبناء، دار الكتب العلمية، بيروت 2005.
- 20- حامد أحمد رمضان ، إدارة الموارد البشرية ، دار النهضة العربية ، مصر ، طبعة 1993، 1994 .
- 21- حسن عادل ، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، مؤسسة شباب الجامعة ن الإسكندرية ، مصر ،
- 22- حسين عبد الحميد رشوان أحمد، علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، مصر 1998.
- 23- حقيقي فاتحة ، موقف علم الاجتماع من قضايا المرأة ، مجلة الوحدة ، تصدر عن المجلس القومي للثقافة العربية ، باريس، 1985م
- 24- حنفي عبد الغفار ، السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد ، الدار الجامعية ، الإسكندرية 1996.
- 25- راوية حسن محمد ، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999م
- 26- سعيد سلطان محمد ، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعات للطباعة والنشر والتوزيع ، لبنان ، 1993.
- 27- طلعت إبراهيم لطفى، علم إجماع التنظيم، دار غريب للنشر و التوزيع، القاهرة 2007،
- 28- عبد الفتاح المغربي عبد الحميد وعبد المحسن جودة ، إدارة الموارد البشرية ، الأسس العلمية و الإتجاهات المستقبلية، كلية التجارة، جامعة المنصورة مصر،
- 29- عبد الفتاح كاميليا ، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية ، بيروت، 1984م.
- 30- عبد المحسن جودة عبد الحميد عبد الفتاح ، إدارة الموارد البشرية ، جامعة منصوره، عمان، ص ، ط 1، 2000م.
- 31- عطا الله تاج، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة نشر.
- 32- عودة سعيد صالح، إدارة الموارد البشرية ، منشورات الجامعة المفتوحة ، طرابلس 1994.

- 33- مالك بن نبي, شروط النهضة, دار الفكر المعاصر, بيروت, لبنان 2000,
- 34- ماهر أحمد ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، طبع نشر وتوزيع ، القاهرة ، طبعة 1999
- 35- مباركي بوحفص: العمل البشري , دار الغريب للنشر و التوزيع , ط2 , وهران , الجزائر , 2004م.
- 36- مريم سليم, دلال البرزي و آخرون, المرأة العربية بين ثقل الواقع و تطورات التحرر, مركز دراسات الوحدة العربية, بيروت ط1, 2004.
- 37- معن خليل وآخرون, المدخل إلى علم الاجتماع, دار الشرق للنشر والتوزيع, عمان, 2006م.
- 38- نجيب شاويش مصطفى ، إدارة الموارد البشرية ، دار الشروق ، الأردن ، 1996.
- 39- وصفي عقيلي عمر ، " إدارو القوى العاملة ، دار زهران للنشر ، عمان 1996.
- 40- وصفي عقيلي عمر ، إدارة الموارد البشرية، جامعة حلب ، طبعة 1991

المجلات والمنشورات:

- 41- عوفي مصطفى, مجلة العلوم الإنسانية, جامعة منتوري قسنطينة, الجزائر, عدد 19, 2003
- 42- دراسات و بحوث الملتقى الوطني الأول حول كفاح المرأة, كفاح المرأة الجزائرية, منشورات المركز الوطني و البحث للحركة الوطنية و ثورة أو نوفمبر 1950.

المذكرات:

- 43- العلواني عديلة، تأثير طرق تمويل قطاع الصحة العمومي على أداء الخدمات في الجزائر ، دراسة حالة لقطاع الصحة "بسكرة"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، 2004م.
- 44- محمد بن علي المانع، تقنيات الإتصال ودورها في تحسين الأداء ، رسالة الماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض. السعودية، 2006،
- 45- عيد مطر العتيبي ،تقييم الأداء الأمني بالبنوك التجارية ،رسالة الماجستير ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ،الرياض،السعودية ،2002،،1998
- 46- نفكة و آخرون ، الحوافز و أثرها على أداء العاملين ،" مذكرة لنيل شهادة ليسانس" ، المركز الجامعي المدينة
- 47- بن قفة سعاد, عمل المرأة و العلاقات الأسرية, جامعة محمد خيضر, بسكرة 2003.

الكتب الأجنبية:

المواقع الإلكترونية:

49-<http://www.arabiccenter.net/>

50-[www.mtee.gov.dz/mtss .fr](http://www.mtee.gov.dz/mtss.fr) n 2005

الملاحق

المركز الجامعي غرداية
معهد العلوم الإنسانية و الإجتماعية
قسم علم الاجتماع

رقم الإستمارة:

أهمية المرأة في العمل وعلاقتها بأدائها الوظيفي

تحت إشراف:

أ.محمد طويل

أعضاء البحث

ليندة الحاج موسى

حليمة النعجة

حورية زاوي سيد الشيخ

ملاحظة:

نرجوا من سيادتكن الإجابة على أسئلة هذه الإستمارة، مع العلم أن هذه الأخيرة تدخل في إطار إنجاز مذكرة تخرج، وستكون في الإطار العلمي كما نعدكم أن تكون هذه الإجابات سريعة، ولكم فائق التقدير و الإحترام.

وشكرا

2012/2011

ضع العلامة × أمام الإجابة المناسبة:

أ/ البيانات الشخصية:

1- السن:

2- الحالة العائلية:

عزباء: متزوجة: مطلقة: أرملة:

3- في حالة ما إذا كنت متزوجة كم عدد الأولاد لديك؟

أقل من 2: [2-4]: [4-6]: أكثر من 6:

4- نوع الأسرة؟

ممتدة: نوائلية:

5- نوع السكن؟

شقة: فيلا: بيت تقليدي: نوع آخر:

6- ماهو مستواك الدراسي؟

أمي: ابتدائي: متوسط: جامعي: دراسات عليا:

7- ماهو المستوى التعليمي لزوجك:

أمي: ابتدائي: متوسط: جامعي: دراسات عليا:

8- الأصل الجغرافي:

ريفي: حضري: شبه حضري:

9- الدخل الشهر

أقل من 10.000,00 دج

من 10.000,00 دج إلى 20.000,00 دج

من 20.000,00 دج إلى 30.000,00 دج

أكثر من 30.000,00 دج

ب/ الإلتزامات الأسرية:

10- موقف الأسرة من عمك:

موافقة: موافقة لحدما: معارضة:

إذا كانت معارضة كيف كان إعتراضها :

11- موقف الزوج من عملك:

موافق: موافق لحدما: غير موافق:

- إذا كان معارض أسباب:

12- هل تجد نفسك موفقة بين الإلتزامات المهنية و الأسرية:

نعم: لا: نوعا ما:

13- هل يوجد في الأسرة من يعاني من مرض ما؟

- نعم: لا:

14- هل تعيلين أفراد آخرين من الأسرة؟

- نعم: لا:

15- هل تعانين من مرض ما؟

- نعم: لا:

16- هل يعاني الزوج من مشكلات صحية:

- نعم: لا:

17- كيف هي نظرة المجتمع اتجاه مزاولتك لهذا العمل:

إيجابية: سلبية: لأدري:

18- كيف تتعاملين مع هذه النظرة:

عادي: تزعجك: لامبالاة:

19- هل رأيك مسموع من طرف الآخرين:

مكان العمل: البيت: الأقارب: الأصدقاء:

20- ماهي الأسباب التي تدفعك للعمل:

.....

21- هل تغيرت نظرة المجتمع للمرأة العاملة:

نعم: لا: نوعا ما:

لماذا؟

.....

ج/ الإلتزامات الوظيفية:

22- ماهو نوع العمل الذي تقومين به:

طبيبة : ممرضة: موظفة:

23- ماهو إختصاصك :

24- وظيفتك في القطاع:

العام: الخاص:

25- ماالمدة الزمنية التي تقضينها في العمل يوميا:

أقل من 8 ساعات: 8 ساعات: أكثر من 8 ساعات:

26- هل تعملين في مناوبات ليلية:

نعم: لا: أحيانا:

27- هل ستجيبين للإستعجالات الليلية:

دائما: أحيانا: إطلاقا:

28- هل يساعدك الزملاء في إتمام عملك:

نعم: لا: أحيانا:

29- هل تتعرضين لتفرقة بينك وبين الجنس الآخر:

نعم: لا: أحيانا:

إذاكانت نعم فيما تتمثل؟ :

30- هل تتعرضين لضغوطات إجتماعية خارج عملك:

نعم: لا: أحيانا:

- فيما تتمثل هذه الضغوطات :

31- المسافة من مكان عملك:

قريبة: بعيدة: بعيدةجدا:

32- كيف تنتقلين إلى مكان عملك:

نقل عمومي: سيارة خاصة: مواصلات خاصة بالمستشفى: وسيلة نقل أخرى:

د/ الأداء الوظيفي:

33- هل أنت راضية من أدائك الوظيفي:

نعم : لا:

34- مستوى تقييم القائمين على تنظيم المستشفى للأدائك :

تقييم جيد: متوسط: ضعيف:

35- هل تحفزك الإدارة عند قيامك بعملك:

نعم: لا: أحيانا:

36- إذا كان نعم مانوع التحفيز:

شهادات تقدير: زيادة في الأجر: رحلات : علاوات:

حوافز أخرى حددها:

37- هل حققت إنجازات مهمة من خلال منصبك:

نعم : لا:

38- فيما تمثل هذه الإنجازات:

تتعلق بالمؤسسة: خاصة بك : مادية: معنوية:

39- مامدى تأثير التزاماتك الوظيفية على أدائك الوظيفي:

..... -

40- هل علاقاتك الرسمية داخل المؤسسة تساعدك في أداء دورك:

نعم : لا:

41- هل العلاقات غير الرسمية تساعدك في أداءك لعملك:

نعم : لا:

42 - على أي أساس يتم تقييم أدائك في المستشفى:

..... -