



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة غرداية  
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية  
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

الضبط الاجتماعي وتأثيره على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة

دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية غرداية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي في علم الاجتماع  
تخصص تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:

- حواطي آمال

إعداد الطالبة:

- نواصر فاطمة الزهراء

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
قرليفة حميد	أستاذ التعليم العالي	جامعة غرداية	رئيسا
حواطي آمال	أستاذ التعليم العالي	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
صغيري فوزية	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	مناقشا

الموسم الجامعي: 2023م/2024م





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة غرداية  
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية  
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



الضبط الاجتماعي وتأثيره على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة

دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية غرداية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي في علم الاجتماع  
تخصص تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:

- حواطي آمال

إعداد الطالبة:

- نواصر فاطمة الزهراء

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
قرليفة حميد	أستاذ التعليم العالي	جامعة غرداية	رئيسا
حواطي آمال	أستاذ التعليم العالي	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
صغيري فوزية	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	مناقشا

الموسم الجامعي: 2023م/2024م





# شكر

بداية نحمد الله سبحانه وتعالى وأشكره على توفيقه لإتمام هذا العمل العلمي وما توفيقني إلا  
بالله أولاً وآخراً فلك الحمد والشكر يارب كما ينبغي لجلال وجهك ولعظيم سلطانك والصلاة والسلام  
على خير الأنام محمد سيد الأولين وآخرين  
ثم بعد ومن فإنه من لم يشكر الناس لم يشكر الله فأرقت عبارات الشكر والإمتنان  
للأستاذة الدكتور حواطي آمال التي لم تبخل بأي معلومة وإرشادها ونصحها فكانت المشرفة  
والموجهة لهذا العمل المتواضع كما لا يفوتني أن أشكر جميع أساتذتي طوال مشواري  
الدراسي بصفة عامة وأساتذة قسم علم الاجتماع والديمقراطية بصفة خاصة وإلى السيد : عباس  
بن جريد موظف بمديرية التربية على ما قدمه من يد مساعدة وإلى كل موظفات وعمال  
مديرية التربية لمساعدتهم في جمع المعطيات في ميدان الدراسة فلكم مني جميعاً كل التقدير  
والإحترام وإلى زملائي بالعمل الذين ساعدوني بأي طريقة : سليمان شحم ،  
عبد الباقي بوعمامة ، سويلم خالد ، سوفي ابراهيم وكل من ساعدني من قريب أو  
بعيد في إنجاز هذا العمل



# إهداء

الحمد لله والصلاة والسلام على سيدنا محمد وآله وصحبه أجمعين يقول عز وجل وبالوالدين  
إحسانا لأأدري إن كانت عباراتي تكفي وتوفي حقهما إلى روح أبي الطاهرة  
أهدي هذا العمل المتواضع وأدعو أن يسكنه فسيح جنانه كما أهديه إلى أمي الكريمة  
أطال الله عمرها ولا أنسى أن أهديه إلى أختي وزوجها وأبنائهم: سيف الدين ،  
أبوبكر الصديق ، خير الدين ، رؤيا ، نوح عبد الغفار  
وإلى أخي وزوجته وأبنائهم: هديل ، إيناس ، أمال و محمد عبد النور  
إلى أخوالي جميعا : سعيد ، عبد القادر ، بوحفص ، علي ، محمد ، مباركة ، عائشة وزوجاتهم  
وأبنائهم كل باسمه  
إلى صديقاتي : زهرة ، سامية ، نسيمة ، فاطمة ، حفصة ، مريم ، نوال ، فتيحة ، عبلة  
إلى زميلاتي بالعمل جميعا وكل من وسعهم قلبي ولم يسعهم قلبي

المناخ

## الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير الضبط الاجتماعي على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة من خلال بعدين أساسيين هما: الضبط الأسري والممارسات الاجتماعية، حيث إنطلقنا من السؤال الرئيسي: هل يؤثر الضبط الاجتماعي على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة؟ بحيث تمت الدراسة على 30 موظفة بمديرية التربية لولاية غرداية، وإعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي والإستمارة كأداة لجمع البيانات، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

يؤثر الضبط الأسري على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة.

تؤثر الممارسات الاجتماعية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة.

**الكلمات المفتاحية:** الضبط الاجتماعي، الأداء الوظيفي، الضبط الأسري، الممارسات الاجتماعية، المرأة العاملة المتزوجة.

## Abstract:

**This study aims to find out the impact of social control on the job performance of married working women through two main dimensions: Family control and social practices, where we started from the main question:**

**Does social control affect the job performance of married working women? The study was conducted on 30 female employees in the Directorate of Education in Ghardaia, and relied on the descriptive method and the questionnaire as a tool for data collection, the study reached the following results.**

**Family control affects the job performance of married working women.**  
**Social practices affect the job performance of married working women.**

**Keywords: Social control, job performance, family control, social practices, married working women**





رقم الصفحة	فهرس المحتويات
أ	مقدمة
الجانب النظري للدراسة	
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
5	تمهيد
5	1. أسباب إختيار الموضوع
5	2. أهداف الدراسة
5	3. أهمية الموضوع
6	4. الإشكالية
7	5. الفرضيات
8	6. تحديد المفاهيم
12	7. الدراسات السابقة
16	8. المقاربة السوسولوجية
19	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الضبط الإجتماعي	
21	تمهيد
21	I. مدخل إلى الضبط الإجتماعي
21	1. التطور السوسيو تاريخي للضبط الإجتماعي
22	2. أهمية الضبط الإجتماعي
23	3. أهداف الضبط الإجتماعي
24	II. نظريات ووسائل وأنواع الضبط الإجتماعي
24	1. نظريات الضبط الإجتماعي
28	2. وسائل الضبط الإجتماعي
31	3. مؤسسات الضبط الإجتماعي

## قائمة الجداول

33	4. أنواع الضبط الإجتماعي
34	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث: الأداء الوظيفي</b>	
36	تمهيد
36	<b>I. ماهية الأداء الوظيفي</b>
36	1. محددات الأداء الوظيفي
38	2. عناصر الأداء الوظيفي
40	3. العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي
41	4. إدارة الأداء الوظيفي
45	<b>II. تقييم الأداء الوظيفي</b>
45	1. تعريف تقييم الأداء الوظيفي
46	2. أهمية تقييم الأداء الوظيفي
47	3. أهداف تقييم الأداء الوظيفي
48	4. طرق تقييم الأداء الوظيفي
49	<b>III. المرأة العاملة</b>
49	1. تغير نمط الأسرة وتوجه المرأة نحو العمل
50	2. دوافع المرأة للعمل
51	3. الصعوبات التي تواجه المرأة في العمل
53	خلاصة الفصل

<b>الجانب الميداني للدراسة</b>	
<b>الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية والميدانية للدراسة</b>	
56	تمهيد
56	<b>I. الإجراءات الميدانية للدراسة.</b>
56	1. مجالات الدراسة

## قائمة الجداول

57	2. الدراسة الاستطلاعية
58	3. المنهج المستعمل
58	4. تقنيات البحث
59	5. العينة وكيفية اختيارها
60	<b>II. عرض وتحليل البيانات</b>
60	1. عرض وتحليل خصائص أفراد العينة
64	2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
72	3. الإستنتاج الجزئي لجدول الفرضية الأولى
73	4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
81	5. الإستنتاج الجزئي لجدول الفرضية الثانية
82	6. الاستنتاج العام
ب	الخاتمة
84	قائمة المصادر والمراجع
-	الملاحق

## قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
11	الجدول المفاهيمي للدراسة	رقم(01)
57	دليل شبكة الملاحظة	رقم (02)
60	توزع أفراد العينة حسب السن	رقم (03)
61	توزع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	رقم (04)
61	توزع أفراد العينة حسب عدد الأولاد	رقم (05)
62	توزع أفراد العينة حسب المنصب المشغول	رقم(06)
63	توزع أفراد العينة حسب عدد سنوات العمل	رقم (07)
64	يبين العلاقة بين الدافع للخروج للعمل و تطوير المهارات	رقم(08)
65	يبين العلاقة بين متابعة دراسة الأبناء و تحمل أعباء وظيفية	رقم(09)
66	يبين العلاقة بين موقف الزوج من العمل و إنجاز الأعمال بكفاءة	رقم(10)
67	يبين العلاقة بين التأخر في العمل و إنجاز الأعمال في الوقت المحدد	رقم(11)
68	يبين العلاقة بين سماح الزوج بإنجاز الأعمال الوظيفية في المنزل وتحمل أعباء وظيفية	رقم(12)
69	يبين العلاقة بين سماح الزوج بالإختلاط بالآخرين في العمل ونمط العمل	رقم(13)
70	يبين العلاقة بين التوفيق بين الأعمال المنزلية والمهنية والغياب عن العمل	رقم(14)
71	يبين العلاقة بين مساعد الزوج في الأعمال المنزلية و الإلتزام بمواقيت العمل	رقم(15)
73	يبين العلاقة بين المشاركة في إتخاذ القرار وتطوير المهارات	رقم(16)
74	يبين العلاقة بين السماح بإبداء الرأي والرضا عن منصب العمل	رقم(17)
75	يبين العلاقة بين حضور مناسبات عائلية و إنجاز الأعمال بكفاءة	رقم(18)

## قائمة الجداول

76	يبين العلاقة بين إقامة مناسبات عائلية والتغيب عن العمل	رقم(19)
77	يبين العلاقة بين تلقي الإحترام والرضا عن منصب العمل	رقم(20)
78	يبين العلاقة بين نوع الأسرة وتحمل أعباء وظيفية	رقم(21)
79	يبين العلاقة بين وجود مضايقة من العائلة وإنجاز الأعمال في وقت محدد	رقم(22)
80	يبين العلاقة بين مكان العمل وإنجاز الأعمال في وقت محدد	رقم(23)

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
8	يوضح متغيرات الدراسة	رقم(01)
18	مخطط يوضح المقاربة السوسولوجية	رقم (02)
38	الأداء الفعال	رقم (03)
43	أهداف إدارة الأداء	رقم(04)

- الملاحق -

رقم الصفحة	عنوان الملاحق
98	إستمارة جمع المعلومات
101	الهيكل التنظيمي لمديرية التربية لولاية غرداية
102	ترخيص لزيارة بحثية

- جدول الإختصارات -

إختصارات	الجملة
ب . ب	بدون بلد
ب . س	بدون سنة

مقدمة



أصبح دور المرأة لا يقتصر على حفظ النوع البشري بل تخطى إلى المساهمة في تطوير المجتمع فهي مسؤولة عن تنمية وتقدم المجتمع إقتصاديا وإجتماعيا، وهذا لا يعتبر شيئا جديدا على المرأة الجزائرية فهي كانت ولا زالت تشاطر الرجل سواء في البادية أو الحضر في الإنتاج ومجابهة قسوة الحياة، هذا بالإضافة إلى تربية ورعاية الأطفال وإدارة شؤون المنزل .

وقد أثبتت المرأة جدارتها بالإنضباط في عملها، بل لأن مردودها المادي أصبح عامل أمن الأسرة، ولأنه يرفع من مستواها المعيشي ويضمن لها حياة عادية في حالة ضعف دخل الزوج أو وفاته أو بطالته، كما أن فرص تعليمها وحصولها على الشهادات تعليمية جعلها تندفع أكثر نحو العمل الخارجي حيث مارست مختلف الوظائف، إلا أن عمل المرأة لم يكن بالسهولة التي نراها بل تخطت عوائق كبيرة خاصة في التعامل مع الجنس الآخر، فالأداء الوظيفي لها تحكمه جملة من الضوابط التي تحدد كيفية وطرق التعامل والتي سنحاول التعرف عليها في هذه الدراسة، التي تضمنت:

**الفصل الأول:** الإطار المنهجي للدراسة الذي تناولنا فيه الخطوات المنهجية المتبعة في دراسة الموضوع من خلال التطرق إلى أسباب اختيار الموضوع أهميته، وأهداف الدراسة، الإشكالية، الفرضيات، تحديد المفاهيم، الدراسات السابقة، المقاربة السوسولوجية للموضوع.

**أما الفصل الثاني:** تناولنا فيه موضوع الضبط الإجتماعي الذي يحوي أولا: نبذة تاريخية عنه، أهميته ونظرياته، وثانيا أنواع الضبط وأهداف ومؤسسات الضبط الإجتماعي.

**الفصل الثالث:** كان عن الأداء الوظيفي الذي يحتوي أولا: محددات الأداء وعناصره والعوامل المؤثرة فيه، ثم مفهوم إدارة الأداء وأهدافه وعناصره وثانيا مفهوم تقييم الأداء وأهميته وأهدافه وطرق تقييم الأداء الوظيفي، ثم عرجنا إلى المرأة العاملة وتغير نمط الأسرة ودوافع خروجها للعمل والصعوبات التي تواجهها.

**أما الفصل الرابع والآخر:** يتضمن البناء المنهجي للدراسة حيث يحتوي على: أولا يتضمن مجالات الدراسة، الدراسة الاستطلاعية، المنهج المتبع، ادوات جمع البيانات، عينة الدراسة وتحليل خصائصها، أما ثانيا يشمل عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضيات والاستنتاج العام، ثم خاتمة البحث.

# الجانب النظري للدراسة

الفصل الأول:

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد:

سنتطرق في هذا الفصل إلى إشكالية الدراسة التي تعتبر جوهر موضوع البحث، بالإضافة إلى الفرضيات وأسباب إختيار الموضوع وأهميته وأهداف الدراسة ومفاهيم والدراسات السابقة والمقاربة السوسيولوجية التي سنتعمد عليها في تحليل المعلومات .

**I. أسباب إختيار الموضوع**

**1.1 الاسباب الموضوعية :**

- طبيعة الموضوع وأهميته خاصة في الوقت الراهن.
- إثراء الرصيد المعرفي للراغبين في دراسة الموضوع .
- كون الموضوع له جانب سوسيولوجي وهو تخصصنا بصفة خاصة.

**2.1 الاسباب الذاتية:**

- الميل الشخصي للموضوع كوني موظفة وتعرضت للمواقف محرجة أثناء أداء المهام.
- الرغبة في زيادة معلومات والزاد المعرفي الشخصي.

**2. أهداف الدراسة**

أي بحث له هدف محدد والبحث العلمي يسعى للوصول الى الحقائق ولذلك هذه الدراسة تسعى إلى:

- التعود على إنجاز البحوث، استخدام المناهج العلمية والقدرة على التحكم في قدراتنا المعرفية وتوظيفها في الدراسات العلمية.

- محاولة معرفة أبعاد الضبط الإجتماعي وعلاقته بالأداء الوظيفي للمرأة العاملة.
- محاولة معرفة واقع ممارسة المرأة لعملها في مديرية التربية لولاية غرداية.
- محاولة معرفة تأثير الضبط الأسري على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة بمديرية التربية لولاية غرداية.

- محاولة معرفة تأثير الممارسات الاجتماعية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة بمديرية التربية لولاية غرداية.

**3. أهمية الموضوع**

**1.3 الأهمية العلمية:** التغيرات السريعة الحاصلة في المجتمعات والتداخل في الكثير من المفاهيم التي أثرت على الثقافة المجتمعية والتي تتعلق بعمل المرأة وتعدد أدوارها (الوظيفي و المنزلي)، وتظهر أهمية الدراسة لما تحاول الوصول اليه من نتائج حول تأثير الضبط الاسري والممارسات الاجتماعية على

الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، إضافة إلى دراسة الواقع الذي تعيشه المرأة العاملة المتزوجة في ظل تعدد ادوار و التزاماتها الأسرية والمهنية.

**2.3 الأهمية العملية:** يتسم المجتمع الجزائري بطابعه المحافظ، وبالأخص المجتمع المحلي الذي يتميز بعاداته وتقاليده التي تعتبر مرجعية بني عليها ، وموضوع المرأة العاملة المتزوجة رغم أنه أصبح مقبولاً إلا أنه لا يزال مشروط بضوابط معينة تحكم سلوكياتها وتصرفاتها داخل مكان عملها.

#### 4. الإشكالية

إرتبط خروج المرأة للعمل بالظروف الإقتصادية والإجتماعية وتطور الإقتصاد الوطني وتزايد عدد المؤسسات والمراكز الإنتاجية والخدماتية، وظهور الحاجة إلى اليد العاملة النسوية في بعض القطاعات (قطاع الصحة ، قطاع التربية... الخ )، ومع التغيرات التي شملت كل جوانب الحياة بصفة عامة، وكون أن هذه المؤسسات تسعى إلى تحقيق الفاعلية والكفاءة الإدارية بغية تحقيق أهدافها ، وهذا ما إستدعى بالضرورة إلى الإهتمام بالموظفين خاصة المرأة التي لها مكانة خاصة وطريقة مميزة في التعامل داخل بيئة العمل، حيث أصبحت المؤسسة تبحث عن خلق جو مريح للموظفات لأنهن المحرك الأساسي لنشاطها خاصة المؤسسات التي تعتمد على العنصر النسوي أكثر. ومن جهة أخرى على الموظفات أن يقدمن أفضل أداء لتطوير المؤسسة، وباعتبار أن المرأة أيضا جزء من المجتمع ولا تستطيع الخروج عنه لأنه يفرض مجموعة من القواعد فهو يمارس عليها نوع من السيطرة على تصرفاتها حتى يحافظ على توازنه من خلال مجموعة القوانين والنظم تسمى ضوابط إجتماعية التي تعتبر رقابة عليها، حيث يشير مفهوم الرقابة أو الضبط إلى : "الآليات والهياكل والعمليات التي تعمل على توفير التكامل الإجتماعي والإمثال والتي تتراوح على نطاق واسع من أسس النظام الإجتماعي على مستوى المجتمع ككل إلى السيطرة التي تسنها مختلف المؤسسات المتخصصة فيما يتعلق بأشكال محددة من السلوك"<sup>1</sup>. فالمرأة العاملة إلى جانب دورها الإجتماعي المتمثل في رعاية أولادها وتلبية متطلبات علاقاتها الأسرية نجد أنها تمارس نشاطها الوظيفي ضمن جملة من المؤثرات المتعلقة بالوظيفة بحد ذاتها أو علاقاتها داخل المؤسسة وهذا ضمن جملة من الضوابط المجتمعية التي تعرف بالعادات والتقاليد والأعراف هذه الضوابط والإلتزامات التي تحدد سلوك المرأة داخل المؤسسة.

<sup>1</sup> Bryan .s.turner, social control ,the wiley black wellencyclopldia of social theory,university of southcarolinaUSA,2017,p 01

وتتعدد المجالات التي تعمل فيها المرأة في المجتمع الجزائري مثل: الصحة، التعليم، الإدارة... وغيرها من المجالات وذلك حسب طبيعة تخصصها وطموحاتها إضافة الى ضوابط المجتمع الذي تنتمي اليه، فهو غالبا ما يحدد لها مجالات معينة للوظيفة كما أنه يفرض عليها سلوكيات محددة وفق المعايير المتعارف عليها، لذلك جاءت هذه الدراسة لتبحث عن تأثير الضبط الاجتماعي على الاداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة في المجتمع الغرداوي، اذا يعتبر هذا المجتمع (الغرداوي) من بين المجتمعات المحافظة الذي لازال يحافظ على عاداته وتقاليده وضوابطه لأفراد مجتمعه خاصة المرأة، فهو يفرض عليها تعاملات محددة في اطار حياتها المهنية من خلال الضبط الأسري و الممارسات الاجتماعية اذا تجدد المرأة العاملة وخاصة المتزوجة مجبرة على الالتزام بها في إطار عملها. لذا وجب دراسة هذه الضوابط وتأثيرها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة ومن هنا يمكن أن نطرح السؤال الجوهرى التالي:

هل يؤثر الضبط الاجتماعي على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة بمديرية التربية لولاية غرداية ؟  
وتتفرع عن التساؤل الرئيسى التساؤلات الجزئية الآتية:

- هل يؤثر الضبط الأسري على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة بمديرية التربية لولاية غرداية ؟

- هل تؤثر الممارسات الاجتماعية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة بمديرية التربية لولاية غرداية؟

## 5. الفرضيات

### 1.5 الفرضية الرئيسية:

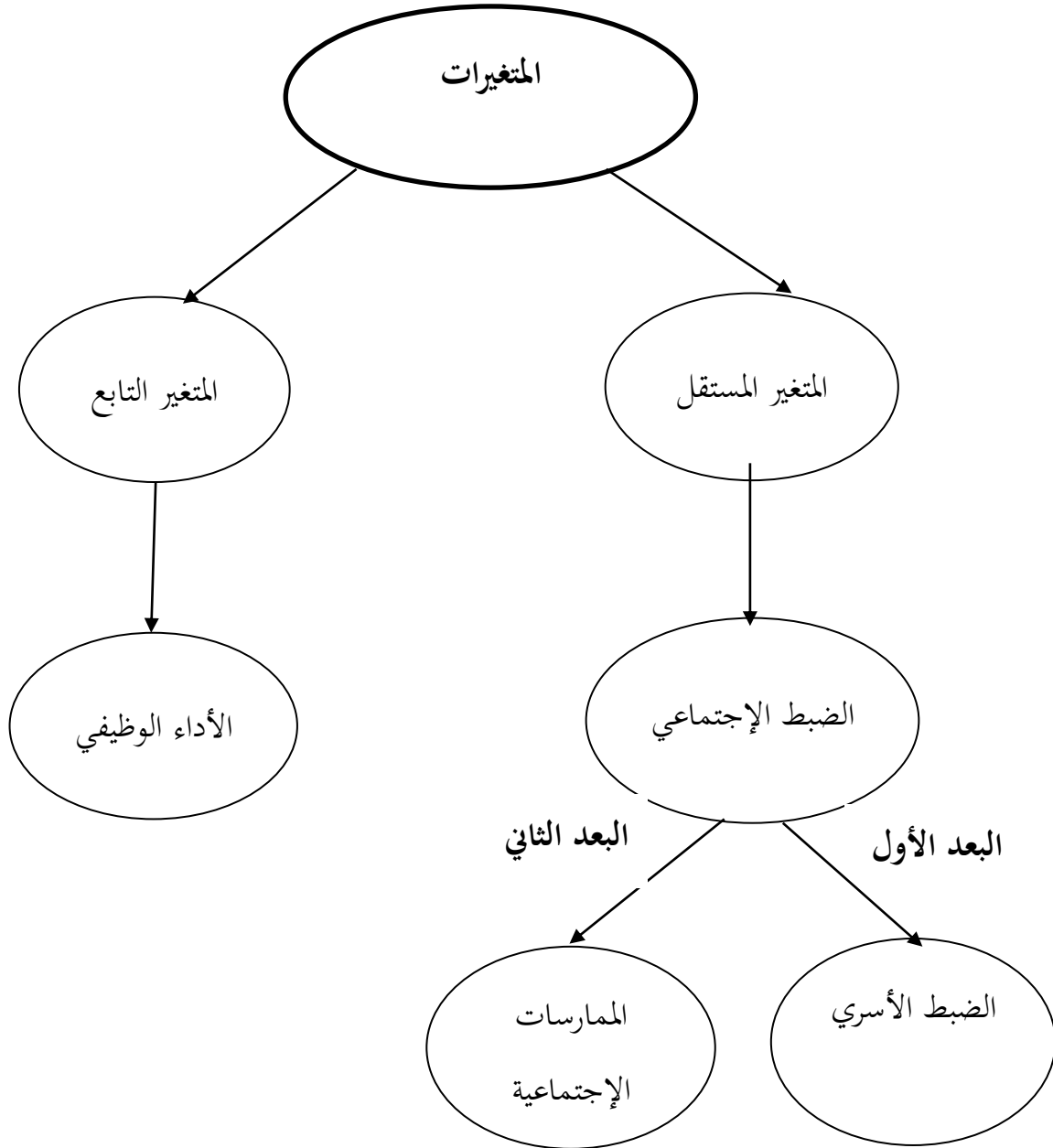
✓ يؤثر الضبط الاجتماعي على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة بمديرية التربية لولاية غرداية

### 2.5 الفرضيات الفرعية:

✓ يؤثر الضبط الأسري على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة بمديرية التربية لولاية غرداية

✓ تؤثر الممارسات الاجتماعية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة بمديرية التربية لولاية غرداية

الشكل (01) يوضح متغيرات الدراسة



من إعداد الطالبة

## 6. تحديد المفاهيم

يعد المفهوم أهم خطوة يقوم بها الباحث من أجل تحديد توجه بحثه، ويعرف المفهوم بأنه "تصور ذهني عام ومجرد لظاهرة أو أكثر وللعلاقات الموجودة بينها"<sup>1</sup> ولذلك على الباحث أن يقوم بتحديد معنى المفاهيم التي محل البحث معناها المجرد وكذلك المفهوم الإجرائي لها.

<sup>1</sup> - معن خليل العمر، مناهج البحث في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2004، ص 56

## 1.6 مفهوم الضبط الاجتماعي

لغة: مشتقة من الفعل ضبط بمعنى حزم ، نقول ضبط الشيء أي حفظه بحزم<sup>1</sup>.

إصطلاحاً: "هو ضبط وتوجيه السلوك من الناحية الإيجابية أو السلبية"<sup>2</sup>.

إجتماعياً: هو "تلك الجهود التي يقوم بها الناس لإنجاز وتحقيق أهداف محددة، فالأفراد يعيشون مع بعضهم البعض ويؤسسون فيما بينهم علاقات ذات اهداف مشتركة وتنشأ من هنا الضرورة الإجتماعية لضبط تصرفاتهم"<sup>3</sup>.

أو هو " الطريقة التي يتطابق بها النظام الإجتماعي كله ويحفظ هيكله ثم كيفية وقوعه بصفة عامة كعامل للموازنة في حالات التغير"<sup>4</sup>.

كما يذهب **جوردون مارشال** في تعريف الضبط الإجتماعي على أنه "مصطلح يستخدم على نطاق واسع في علم الإجتماع ليشير إلى العمليات الإجتماعية التي ينتظم بها سلوك الأفراد أو الجماعات أي أن لكل مجتمع معايير وقواعد تضبط سلوكهم"<sup>5</sup>.

ويرى **إميل دوركايم** "إن أي عامل يتدخل في سلوك الإنسان يعد عاملاً ضابطاً"<sup>6</sup>.

أما الآراء الماركسية فقد نوهت أن الضبط: خاصية متأصلة في المجتمع أو صفة مميزة له في أي مرحلة من مراحل تطوره<sup>7</sup>.

التعريف الإجرائي للضبط الاجتماعي: هي مجموعة القواعد والنظم التي يتم من خلالها توجيه سلوك المرأة العاملة المتزوجة.

1- صبرينة بن جامع، الضبط الاجتماعي منظور نظري، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، العدد47، جوان 2017، ص 566.

2- حسام الدين فياض، الضبط الاجتماعي، مكتبة نحو علم إجتماع تنويري، ب ب، 2018، ص 4

3- إبراهيم أبو الغار، علم الإجتماع القانوني والضبط الاجتماعي، مكتبة نهضة الشرق، الإسكندرية، 1985، ص 190-191.

4- آمال عبد الحميد و(آخرون) ، علم الإجتماع القانوني والضبط الاجتماعي، دار الميسرة، عمان، 2009، ص 45.

5- عبد القادر نشادي، العادات والتقاليد داخل الأسرة الجزائرية في نسق الضبط الاجتماعي، جامعة المدية، المدية، د س، ص 67.

6- طارق الصادق عبد السلام ، الضبط الاجتماعي في الإسلام ، الدار العالمية للنشر والتوزيع، د ب، 2009، ص 2.

7- عهود جبار عبير، الضبط الاجتماعي وبناء المجتمع، مجلة كلية التربية للبنات، م 25، د ب ، 2014 ، ص 146.



## 2.6 مفهوم الأداء الوظيفي:

الأداء لغويا مستمدة من الكلمة الإنجليزية to perform والذي أشتق بدوره من الكلمة الفرنسية القديمة performer والتي تعني مهمة أو تأدية عمل<sup>1</sup>. ويعبر مفهوم الأداء الوظيفي عن الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام الذي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد. يعرف الأداء الوظيفي بصفة عامة بأنه "درجة مساعدة الموظف للمنظمة في تحقيق أهدافها التنظيمية الأداء الوظيفي هو الإشارة للأفعال والسلوكيات المتبعة من قبل الأفراد ومساهماتهم في تحقيق أهداف المؤسسات، والذي بناء عليه يتم دفع أجور ورواتب الأفراد العاملين وهو تصور فعلي لقدرة الفرد على تحقيق أهداف المؤسسة ويعرف الأداء أيضا على انه الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام والذي يسير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام لوظيفة الفرد"<sup>2</sup>. يعرفه نصر الله بأنه "مدى تقدير كفاءة العاملين لعملهم ومسلوكهم فيه وأنه نظام رسمي مهم من أجل قياس وتقييم أداء وسلوك الأفراد أثناء العمل ، وذلك عن طريق الملاحظة المستمرة والمؤسسة لهذا الأداء والسلوك ونتائجها خلال فترات زمنية محددة ". ويشير إلى "الإنجازات الفعلية للعمال مقارنة بأهداف الوظيفة التي يشغلها الفرد"<sup>3</sup>. أو هو "العمل الذي يؤديه الفرد والإنجازات التي يحققها وفقا للمعايير الموضوعية وسلوكه في وظيفته مع زملائه ورؤسائه في العمل"<sup>4</sup>، حيث يمثل الأداء سلوكا عاما يدل على مدى قيام العاملين بالواجبات والمهام الموكلة إليه وفقا لمقاييس كمية ونوعية محددة"<sup>5</sup>.

1- عطاالله محمد تيسير الشرعة، غالب محمد سنجق، إدارة الموارد البشرية ، دار المنهجية ، عمان .الأردن ، 2015، ص 250.

2- جهاد أحمد عبد الرزاق نعييرات ، العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة ، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، العدد 46، القدس ، فلسطين ، افريل 2022 ، ص 8.

3- عادل مبروك محمد، إدارة الموارد البشرية، كتب العربية، القاهرة مصر ، ب س ، ص 42.

4- عمر محمد دره، العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الإتجاهات الإدارية المعاصرة، دار الرضوان للنشر والتوزيع، عمان. الاردن، 2008 ، ص125.

التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي:

"هو سلوك تهدف من خلاله المرأة العاملة لتنفيذ الأعمال الموجهة إليها ضمن إطار تنظيمي معين، حيث أن هذا السلوك تحكمه مجموعة قوانين ونظم إدارية تحدد علاقتها رئيسها ومرؤوسيهام مع الجمهور الذي تخدمه".

3.6 المرأة العاملة:

هي " المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة"<sup>1</sup>.

أو هي " التي تعمل خارج بيتها مقابل أجر مادي مع إحتفاظها بدورها الأساسي كزوجة وأم"<sup>2</sup>.

التعريف الإجرائي للمرأة العاملة: هي " المرأة التي تزاوّل عملا خارج بيتها بشكل رسمي بمقابل أجر مادي بالإضافة إلى دورها الطبيعي من تربية الولاد والعناية بمنزلها".

4.6 التعريف الإجرائي للضبط الأسري: " هي مجموعة القواعد داخل الأسرة وتشمل مواقيت الدخول والخروج والعناية بالأبناء وتدريبهم وغيرها".

5.6 التعريف الإجرائي للممارسات الإجتماعية: " هي مجموعة ضوابط تعارف عليها المجتمع في تحديد العلاقات في الحياة اليومية وتشمل العادات والتقاليد والأعراف".

5- مؤمن عبد العزيز عبد الحميد ، محمد السيد بشير محمد ، العدالة التنظيمية وفاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئات الرياضية، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، ط1، أسبوط مصر، 2015 ، ص 27.

1 - كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1984، ص 110.

2 - مصطفى عوفي، وفاء حديدان، سلطة المرأة العاملة في اتخاذ القرار داخل الأسرة، مجلة دراسات، الجزائر، جوان 2017، ص167.

الجدول رقم 01: يمثل التحليل المفاهيمي

المؤشرات	البعد	المتغير
<ul style="list-style-type: none"> <li>- التوفيق بين الأعمال المنزلية والوظيفية</li> <li>- السفر</li> <li>- تدريس الأطفال</li> <li>- الإختلاط</li> </ul>	الضوابط الأسرية	الضبط الاجتماعي
<ul style="list-style-type: none"> <li>- المشاركة في إتخاذ القرار</li> <li>- حضور المناسبات العائلية</li> <li>- الإحترام داخل مكان العمل</li> <li>- بعد المسافة بين العمل والمنزل</li> </ul>	الممارسات الاجتماعية	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- إنجاز الأعمال في وقتها</li> <li>- الإلتزام بمواقيت العمل</li> <li>- القدرة على تحمل المسؤولية الوظيفية</li> <li>- تطوير الذات</li> <li>- القدرة على التكيف مع مشاكل العمل</li> <li>- الرضا عن منصب العمل</li> <li>- التغيب</li> </ul>	الأداء الوظيفي	الأداء الوظيفي

من إعداد الطالبة

7. الدراسات السابقة:

1.7 الدراسة الأولى: حبيبة عامر، الضبط الاجتماعي وإنعكاساته على التنشئة الاجتماعية، مذكرة

لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع القانوني، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010/2009 .

تساؤلات الدراسة:

التساؤل العام: هل يعتبر الضبط الاجتماعي أهم وسيلة للتنشئة الاجتماعية؟.

التساؤلات الفرعية:

-هل تعتبر القواعد الدينية مصدرا أساسيا للتنشئة الاجتماعية؟.

- هل تعتبر القيم الأسرية ضابطاً أساسياً في التنشئة الاجتماعية؟.
- هل تعتبر القوانين الوضعية مرجعاً أساسياً في التنشئة الاجتماعية؟.
- الفرضية العامة: يعتبر الضبط الاجتماعي أهم وسيلة للتنشئة الاجتماعية.
- الفرضيات الجزئية :

- تعتبر القواعد الدينية مصدراً أساسياً للتنشئة الاجتماعية.
- تعتبر القيم الأسرية ضابطاً أساسياً في التنشئة الاجتماعية.
- تعتبر القوانين الوضعية مرجعاً أساسياً في التنشئة الاجتماعية.
- أداة جمع البيانات: إستمارة المقابلة.
- عينة البحث: 183 مفردة. عينة عشوائية بسيطة.
- المنهج المستعمل: المنهج الوصفي
- نتائج الدراسة توصلت الدراسة الى:
- القواعد الدينية مصدراً أساسياً للتنشئة الاجتماعية.
- القيم الأسرية ضابطاً أساسياً في التنشئة الاجتماعية.
- القوانين الوضعية مرجعاً أساسياً في التنشئة الاجتماعية.
- نتيجة عامة: القواعد الدينية والقيم الأسرية والقوانين الوضعية عناصر ذات أهمية كبيرة في التنشئة الاجتماعية<sup>1</sup>.

**تعقيب:** إن دراسة الباحثة حبيبة عامر الضبط الاجتماعي وإنعكاساته على التنشئة الاجتماعية تعد من أهم الدراسات التي إهتمت بموضوع الضبط الاجتماعي، فهذه الدراسة تندرج ضمن المفاهيم المرتبطة بدراستنا كالمغير المستقل، حيث أجرت الباحثة دراستها على عينة تضم 183 أسرة وتمكنت من التوصل إلى القواعد الدينية مصدر أساسي في التنشئة الاجتماعية وأن القيم الأسرية ضابط أساسي في التنشئة الاجتماعية وأن القوانين الوضعية مرجع أساسي في التنشئة الاجتماعية وهي مؤسسات الضبط الاجتماعي التي تناولها بحثنا إلا أن الاختلاف يكمن أن هذه المؤسسات إعتبرتها

1 - حبيبة عامر، الضبط الاجتماعي وإنعكاساته على التنشئة الاجتماعية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع القانوني، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010/2009، ص 163.

هذه الدراسات أبعاد و بنت عليها موضوع الدراسة أما موضوعنا فهو تأثير الضوابط الإجتماعية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.

**2.7 الدراسة الثانية:** فتال صليحة ، عمل الأم وتأثيره على الضبط الإجتماعي للأبناء ، مذكرة ماجستير في علم الإجتماع، تخصص علم الإجتماع العائلة والسكان ، جامعة الجزائر ، الجزائر، 2010/2009.

التساؤل العام: هل يؤثر عمل الأم على أساليب ضبط الإجتماعي للأبناء أي هل هناك إختلاف دال إحصائيا بين الأم العاملة والأم غير العاملة في أساليب الضبط الإجتماعي للأبناء؟.

**التساؤلات الجزئية :**

- هل هناك إختلاف دال إحصائيا بين الأم العاملة والأم غير العاملة في أساليب التنشئة الإجتماعية للأبناء أي هل هناك علاقة بين وضعية الأم (تعمل - لاتعمل) وأساليب تلقين الأبناء تعاليم الدين الإسلامية؟.

**الفرضية العامة:**

يؤثر عمل الأم في أساليب الضبط الإجتماعي للأبناء أي هناك إختلاف دال إحصائيا بين الأم العاملة والأم غير العاملة في أساليب الضبط الإجتماعي للأبناء.

**الفرضيات الجزئية:**

- هناك إختلاف دال إحصائيا بين الأم العاملة والأم غير العاملة في أساليب التنشئة الإجتماعية للأبناء أي هناك علاقة إيجابية بين وضعية الأم (تعمل - لاتعمل) وأساليب التنشئة الإجتماعية للأبناء.

- هناك إختلاف دال إحصائيا بين الأم العاملة والأم غير العاملة في أساليب تلقين الأبناء تعاليم الدينية الإسلامية أي هناك علاقة إيجابية بين وضعية الأم (تعمل - لاتعمل) وأساليب تلقين الأبناء تعاليم الدين الإسلامي.

**أداة جمع البيانات:** الإستبيان.

**عينة البحث:** القصدية 60 أم عاملة و 60 أم ماکثة بالبيت.

**المنهج المستعمل:** المنهج الوصفي.

**أهم النتائج:** هناك إختلاف دال إحصائيا بين الأمهات العاملات والأمهات غير عاملات أي هناك علاقة بين وضعية الأم (تعمل - لاتعمل) بأساليب التنشئة الإجتماعية جزئيا كوننا وجدنا أن الأمهات

العاملات تختلف عن الأمهات غير العاملات في بعض المؤشرات إختلافا دالا إحصائيا ، بينما لم نجد إختلاف دال إحصائيا بينهما في مؤشرات أخرى.

تحقق الفرضية الثانية جزئيا أي هناك إختلاف دال إحصائيا بين الأمهات العاملات والأمهات غير العاملات في أساليب تلقين الأبناء تعاليم الدين الإسلامي أي هناك علاقة بين وضعية الأم(تعمل- لاتعمل) بأساليب تلقين الأبناء تعليم الدين حيث وجدنا أنهن تختلف جزئيا في بعض المؤشرات إختلافا دالا إحصائيا في بعض المؤشرات دون الأخرى<sup>1</sup>.

#### تعقيب:

إن الباحثة فتال صليحة في دراستها بعنوان عمل الأم وتأثيره على الضبط الإجتماعي للأبناء درست تأثير عمل الأم على ضبط وتوجيه سلوكيات الأبناء من خلال مقارنة الإختلاف في تربية وتوجيه سلوك الأبناء للأم الموظفة والأم غير موظفة حيث شملت العينة 60 أم موظفة و 60 أم غير موظفة وأظهرت هذه الدراسة أن هناك إختلاف بأساليب التنشئة الإجتماعية جزئيا بين الأمهات الموظفات وغير موظفات، وإختلاف في أساليب تلقين الأبناء تعاليم الدين الإسلامي، فعلى الرغم من تشابه في بعض المؤشرات إلا أن الإختلاف كان في توجه موضوع الدراسة فهذه الدراسة تركز على تأثير عمل الأم على ضبط الإجتماعي للأبناء ودراستنا تركز على الضوابط الإجتماعية التي تؤثر على المرأة العاملة فكان الإختلاف في نوع العينة ومجتمع البحث أيضا.

**3.7 الدراسة الثالثة:** حبيب ربيع، الدين والضبط الإجتماعي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم الإجتماعي الثقافي، جامعة الجزائر2، الجزائر، 2018/2017.

#### التساؤلات:

- ماهي وظيفة الدين في الواقع الإجتماعي للأفراد؟
- هل هناك إستمرار للقيم الدينية ولوظيفة مؤسسة المسجد في أداء عملية الضبط الإجتماعي؟
- ماهي آليات الضبط الإجتماعي التي يمارسها الدين من خلال إمام المسجد لتحقيق الضبط الإجتماعي؟

#### الفرضيات:

1- صليحة فتال ، عمل الأم وتأثيره على الضبط الإجتماعي للأبناء، مذكرة ماجستير في علم الإجتماع، تخصص علم الإجتماع العائلة والسكان، جامعة الجزائر، الجزائر، 2010/2009، ص 218

- يؤدي الدين والمؤسسة الدينية -المتتمثلة في المسجد- دورا فعالا في تحقيق الإستقرار الإجتماعي من خلال وظيفة الضبط الإجتماعي التي يمارسها على الأفراد.

- يمارس إمام المسجد الضبط الإجتماعي من خلال عدة آليات التي منها قوة الشخصية القدوة الحسنة ، خطبة الجمعة ، التواصل العلمي والعملية مع الأفراد يغرس القيم الدينية والإجتماعية في نفوسهم ومن ثم توجيه أفعالهم.

أداة جمع البيانات: المقابلة ، الإستمارة.

عينة البحث: القصدية 54 إمام و 540 مصليا.

المنهج المستعمل: المنهج الوصفي.

أهم النتائج:

- للمسجد والقائمين عليه خاصة الإمام أهميتها البالغة في الحياة اليومية للأفراد.

- الضبط الإجتماعي بمختلف أشكاله يندمج في حياة الأفراد كضرورة حيوية في حياتهم اليومية.

- للإمام هبة ومكانة معتبرة في المجتمع بإعتباره أحد أهم الفاعلين في النشاط الديني<sup>1</sup>.

تعقيب: تناول الباحث حبيب ربيع موضوع الدين والضبط الإجتماعي حيث أراد من خلال هذه الدراسة دراسة دور الدين والمؤسسة الدينية . المسجد . في تحقيق الإستقرار الإجتماعي من خلال وظيفية الضبط الإجتماعي التي يمارسها على الأفراد، وكذلك دور إمام المسجد غرس القيم الدينية والإجتماعية وتوجيه أفعال الأفراد، تتقاطع دراستنا مع هذه الدراسة كون أنهما يريان أن المسجد هو أحد مؤسسات الضبط الإجتماعي، إلا أن الاختلاف كان في توجه هذه الدراسة وفرضياتها وعينة البحث ومجتمع البحث.

8. المقاربة السوسولوجية: تسهل المقاربة السوسولوجية الدمج بين البعد النظري للموضوع وتكييفه مع الواقع ونظرا لخصوصية الموضوع فإننا رأينا أن أنسب مقارنة تساعد على تحليل الموضوع هي البنائية الوظيفية لتالكوت بارسونز.

فبعد سنة 1937 أصبح تالكوت بارسونز منظر وظيفي بنيوي، أين ركز على النظم الإجتماعية والثقافية، حيث تكمن قوة هذه النظرية في تحديد العلاقات بين البنى والمؤسسات الإجتماعية، ظهرت هذه النظرية بشكل واضح في خمسينيات القرن العشرين.

1 - صليحة فتال ، المرجع السابق، ص ص 261 264.

"لم يكن بارسونز مهتما بالنسق الإجتماعي في حد ذاته وحسب، ولكن بعلاقته بأنظمة العمل الأخرى وخاصة الأنظمة الثقافية والشخصية، لكن رأيه الأساسي في العلاقات بين الأنظمة كان في الأساس مماثلاً لوجهة نظره في العلاقات داخل النظام"<sup>1</sup>.

فالأفراد من وجهة نظر البنائين الوظيفيين يمارسون أنواعاً شتى من الأفعال وأثناء أدائهم يتبادلون العلاقات الاجتماعية فلا بد من وجود أنواع أخرى من النشاطات الجزئية التي تكون هادفة إلى الحفاظ على الكل حيث:

01- يقصد بالبناء الإجتماعي مجموعة العلاقات الاجتماعية المتباينة التي تتكامل وتتناسق من خلال الأدوار الاجتماعية.

02- يقصد بالوظيفة الاجتماعية ذلك الدور الذي يسهم به الجزء في الكل<sup>2</sup>.

ويرى ماريون ليفي أن هناك ثلاثة محاور كبرى رئيسية للاتجاه البنوي الوظيفي وهي :

01- محور أنماط الظاهرة الاجتماعية ويبحث في البناء الإجتماعي.

02- محور البيئة وظروف تفاعل الأنماط ويبحث في الوظائف الاجتماعية وتأثيرها على النسق الكلي.

03- محور يجمع بين المحورين السابقين حيث يبحث في الوظائف التي تمكننا من رصد أنماط الظاهرة الاجتماعية وتبيان تفاعلاتها<sup>3</sup>.

وأما عن أهم مفاهيم هذه النظرية نجد أنها تهتم بثلاثة مفاهيم رئيسية وهي :

01- المجتمع : على أنه نسق من الأفعال ويتكون من مجموعة من المتغيرات أو الأبعاد المترابطة بنائياً والمتساندة وظيفياً.

02- التوازن الإجتماعي: يعد هدف رئيسي يساعد المجتمع على أداء وظائفه وبقائه وإستمراره.

03- البناء الإجتماعي: يشير إلى مجموعة العلاقات الاجتماعية المترابطة والمتساندة بين الأفراد<sup>4</sup>.

1- ذيب بن محمد الدوسري و(آخرون) ، النظريات الحديثة في علم الاجتماع ، مكتبة جرير ، ط1، المملكة العربية السعودية، 2021 ، ص ص 108 - 109

2- عبد الباسط عبد المعطي، اتجاهات نظرية في علم الاجتماع، عالم المعرفة ، الكويت، أوت 1981، ص104

3- محمد غربي، إبراهيم قلو، النظرية البنائية الوظيفية نحو رؤية جديدة لتفسير الظاهرة الاجتماعية، مجلة التمكين الإجتماعي م1ع3، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، سبتمبر 2019، ص168

4 - نفس المرجع، ص 169



وحسب موضوع البحث الذي سنتطرق إليه من خلال هذه الدراسة نجد أن المرأة العاملة تنتمي إلى نظامين وهذين النظامين يؤثران في بعضهما البعض، فمن جهة هي موظفة ضمن بناء وظيفي يتعلق بالوظيفة في حد ذاتها وعلاقتها داخل النظام، ومن جهة أخرى هي جزء من بناء إجتماعي تتحكم فيه علاقات اجتماعية، فالمرأة العاملة تنتمي إلى نوعين من النظم في آن واحد أحدهما وظيفي والآخر إجتماعي فهما تحاول إيجاد التوازن بينهما ولهذا رأينا أن أنسب مقارنة نظرية تساهم في تحليل هذه العلاقة المعقدة والمركبة هي البنائية الوظيفية.

الشكل ( 02 ) : مخطط يوضح المقاربة السوسولوجية



من إنجاز الطالبة

خلاصة الفصل :

من خلال ما تقدم يمكن القول أننا وضعنا أهم أسس بحثنا العلمي حيث عرضنا أسباب إختيارنا للموضوع وأهميته وأهدافه ثم تعرفنا عن إشكالية الدراسة و تحديد فرضياتها وحللنا أهم المفاهيم والدراسات السابقة في الموضوع بالإضافة المقاربة السوسولوجية التي سنعتمد عليها في تحليل البيانات وغيرها من الخطوات المنهجية المتبعة في أي بحث علمي وبذلك نكون قد رسمنا معالم لدراستنا أمبريقيا ونظريا لأجل الوصول لنتائج علمية موضوعية.

الفصل الثاني:

الضبط الاجتماعي

تمهيد:

الإنسان كائن اجتماعي بطبعه وهذا يستدعي وجوده دائما في نطاق جماعة وهذا المجتمع يحاول دائما إيجاد التوازن داخله مما استوجب وضع مجموعة من القوانين والأعراف من أجل التحكم في تصرفات أفرادها لأن تركه يؤدي الى التمييع وعدم التحكم فيه، هذه القواعد والنظم أصبحت تسمى باختلافها ضوابط اجتماعية، ومن خلال هذا الفصل سنتطرق الى أهم العناصر المتعلقة بالضبط الاجتماعي.

## I. مدخل إلى الضبط الاجتماعي

### 1. التطور السوسيوثقافي للضبط الاجتماعي

ظهر معنى الضبط الاجتماعي مع ظهور علم الاجتماع حيث كانت فكرة تستخدم في تحليل التنظيم الاجتماعي وتطور المجتمع الصناعي إذ أستخدم هذا المصطلح في التحليل الاجتماعي للقيم الإنسانية ومنه يمكن القول أن مفهوم الضبط اتخذ اتجاهها مفسرا لقدرة المجتمع من تنظيم أفرادها الى المبادئ والقيم المرغوب بها<sup>1</sup>.

أما مصدر هذا اللفظ (الضبط الاجتماعي) هو علم الاجتماع الأمريكي ليدل على توافق المسالك الفردية مع المنظومة العرفية السائدة أو بين حدي الثواب والعقاب<sup>2</sup> إلى أن ظهر بهذا اللفظ في كتابات روس لأول مرة التماسك الاجتماعي عام 1901، حيث اهتم بكيفية ربط النظم الاجتماعية وكيف يعيش الناس معا كما تضمنت كتاباته وصفا تفصيليا لآليات الضبط الاجتماعي وركز على وسائل الإقناع<sup>3</sup>، ثم تناول كل من كولي وتوماس هذا المفهوم بشكل أدق، فكولي غاص في أعماق الفرد فدخل في نفسه وعندما يتفاعل مع الآخر، أي أنه لم ينطلق من مبادئ وقيم الجماعة الاجتماعية بل مع النفس الفردية وكيف تتأثر مع الآخر لكي تضع قيودا ومعايير لضبطها<sup>4</sup>.

1- معن خليل العمر، الضبط الاجتماعي، دار الشروق للنشر والتوزيع ط 1، عمان. الأردن، 2006، ص 25.

2- عبد العزيز خواجه، الضبط الاجتماعي ومعوقاته في المجتمعات التقليدية، دار نور للنشر، غرداية. الجزائر، 2017، ص 44.

3- مصلح الصالح، الضبط الاجتماعي، الوراق للنشر والتوزيع، ط 1، عمان. الأردن، 2004، ص 29.

4- معن خليل العمر، الضبط الاجتماعي، المرجع السابق، ص 28.

## 2. أهمية الضبط الاجتماعي:

أكد الكثير من المفكرين على أهمية الضبط الاجتماعي، بالنسبة للمجتمع وفي مقدمتهم عالم الاجتماع إبن خلدون الذي أشار إلى أن العمران البشري لا بد له من سياسة ينتظم بها أمره وأن المجتمع لا يكون صالحاً إلا إذا كان هناك وازع أي ضبط اجتماعي يحافظ على كيانه<sup>1</sup>.

وان الضبط الاجتماعي مهما اختلفت المفاهيم حوله إلا أن المتفق عليه بين جميع علماء الاجتماع والمفكرين والفلاسفة انه يهدف إلى تحقيق التوازن داخل البناء الاجتماعي وتكمن أهميته في:

- العمل على تحقيق الامتثال للمعايير وقيم الجماعة الاجتماعية .
- يستند إلى مجموع الأعراف والأخلاق والمعايير التي يقوم عليها أي مجتمع.
- إحترام الحق العام والخاص والنظام الاجتماعي.
- سهولة ممارسة الرقابة من خلال المعايير الاجتماعية أو القانونية<sup>2</sup> .
- يعتبر الضبط الاجتماعي وسيلة المجتمع وطريقة للعمل على تكيف سلوك وتصرفات الأفراد والجماعات، كما أنه وسيلة هامة تعمل على الاستقرار والتماسك الاجتماعي<sup>3</sup>.
- قد تطورت دراسة الضبط في الفترة الأخيرة بازدياد الأبحاث التي أجريت على الجماعات وعمليات التفاعل الاجتماعي، وما تمخضت به أن الضبط الاجتماعي مرادفا للتنظيم الاجتماعي على أساس أن التنظيم الاجتماعي يشير إلى القيود والأنماط كافة، التي يتولد منها الانضباط والنظام الاجتماعي فالضبط إذا وسيلة إجتماعية أو ثقافية، تفرض قيودا منظمة على السلوك الفردي أو الجماعي لجعله مسايرا لقيم المجتمع وتقاليد<sup>4</sup>.

1- صالحه حاي يحي السفياي ، وسائل الضبط الاجتماعي ودورها في تحقيق القيم الإيجابية لدى طالبات جامعة الطائف ،مجلة التربوية ، العدد 72 ، المملكة العربية السعودية، أبريل 2020 ، ص 575.

2- حسام الدين فياض ، المرجع السابق ، ص 76

3- فتحي عبد الله سالم الطالبي ، دور ووسائل الضبط الاجتماعي في الحد من الجريمة كلية التربية ، مجلة القرطاس ، العدد 12 ، جامعة الزنتان ، ليبيا، يناير 2021 ، ص 392

4- سعاد سبعي، المرجع السابق ، ص 19

## 3. أهداف الضبط الاجتماعي

**1.3** **تربوية:** إندماج المعايير الاجتماعية في عملية الضبط الاجتماعي فإذا وفقت المؤسسات التربوية على أدائها لعملية الضبط الاجتماعي وفي إكتساب أبنائها قيما خلقية صالحة تستطيع بذلك أن تحفظ أبنائها من الوقوع في الانحرافات والمشكلات الاجتماعية.

**2.3** **ثقافية:** تدعيم المفاهيم السائدة في المجتمع والمحافظة عليها من الانحرافات ويجب أن يكون بصفة مستمرة حتى يظل عالقا في أذهان أعضاء المجتمع ويستخدمونه في عملية التربية ينشئون عليه الجيل والأجيال الجديدة.

**3.3** **أمنية:** إشاعة جو الأمن والأمان في كافة أنحاء المجتمع ولا يتحقق ذلك إلا بالتوصل إلى السيطرة الاجتماعية<sup>1</sup>.

**4.3** **تنظيمية:** تبصير أفراد المجتمع بحقوقهم وواجباتهم وبالتالي يقضي على التسبب وبذلك يتحقق الضبط الفردي الذي يؤدي إلى الانضباط الجمعي .

**5.3** **نفسية:** تحقيق الصحة النفسية للأفراد ، فالصحة النفسية للفرد أساس لضبط سلوكه<sup>2</sup>.

**6.3** يعتبر الهدف الأسمى للضبط الاجتماعي هو ضمان استقرار النظام الاجتماعي والمحافظة عليه وضرورة تقدم المؤسسات والمنظمات فمن طبيعة وظيفة الضوابط الاجتماعية أن تعمل على تماسك الجماعة على اختلاف مستويات بنيتها لكن قد تتعارض المصلحة الشخصية للأفراد مع المصلحة المشتركة للفئات والجماعات وهنا تظهر أهمية الضوابط الاجتماعية في التنسيق والتوفيق بين النشاطات والاهتمامات الفردية وبين مصالح الجماعة حتى لا يصدع البناء الاجتماعي<sup>3</sup>.

1- عائشة فتحي عبد العزيز أحمد زهران ، دور المؤسسات التربوية في عملية الضبط الاجتماعي ،مجلة تطوير الأداء الجامعي، العدد4 ، جامعة المنصورة، مصر، 2012 ، ص 171

2- صالحه حاي يحي السفياي ، المرجع السابق ، ص 576

3- مصلح الصالح ، المرجع السابق ، ص 61

## II. نظريات ووسائل وأنواع الضبط الاجتماعي:

## 1. نظريات الضبط الاجتماعي:

## 1.1 النظريات الكلاسيكية :

**1.1.1 نظرية التطور روس:** يعتقد إدوارد روس أن داخل النفس البشرية أربع غرائز هي المشاركة القابلة للإجتماع، الإحساس بالعدالة، رد الفعل الفردي حيث تشكل نظاما إجتماعيا للإنسان<sup>1</sup> وأن كل ما تطورت المجتمعات ضعفت تلك الغرائز وظهرت الذاتية وهنا نضطر إلى وضع ضوابط مصطنعة تحكم العلاقات<sup>2</sup> ومن هنا نستخلص أن هناك أسباب أوجدت الحاجة إلى الضبط الاجتماعي وتطور وسائله وهي:

- زيادة حجم السكان وظهور طوائف وعشائر جديدة.

- ضعف الغرائز الطبيعية وظهور الأنانية الفردية.

- ظهور جماعات متباينة إقتصاديا، أو عنصريا أو طبقيا أو ثقافيا في مجتمع واحد<sup>3</sup>.

ويمكن أن نلخص فكرة روس عن النظام الطبيعي والتمييز بين العوامل الأخلاقية والإجتماعية المؤثرة في عملية الضبط الى ما يلي :

**أ. فكرة النظام الطبيعي:** تمثل جوهر نظرية روس الذي يرى أن هناك نظاما طبيعيا يتغلغل في جميع الأفعال الإنسانية ويقوم على وراثته لأربع غرائز وهي : المشاركة او التعاطف، العشرة او القابلية للإجتماع والإحساس بالعدالة ورد الفعل الفردي تمد هذه الغرائز الفرد بنظام تكاملي وكلما تطور المجتمع زادت العلاقات غير شرعية القائمة على التعاقد وسيطرة المصلحة الشخصية.

**ب. فكرة التفرقة بين العوامل الأخلاقية والإجتماعية :** حيث يفرق روس بين نوعين من العوامل التي تؤثر في الضبط الإجتماعي هما العوامل الأخلاقية والعوامل الإجتماعية ، فالعوامل الأخلاقية تتمثل في الغرائز الطبيعية التي توجد في جميع الأفراد وهي التعاطف الوجداني والقابلية للإجتماع

1- حسام الدين فياض ، المرجع السابق ، ص 25.

2- طارق الصادق عبد السلام ، المرجع السابق ، ص 46.

3 - سعاد سبعي ، دور الضبط الاجتماعي في الحد من السلوك الإجرامي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر قسم علم الإجتماعي التربوي ، جامعة ابن باديس ، مستغانم ، 2013 2014 ، ص 20.

والإحساس بالعدالة ورد الفعل الفردي، فالتعاطف الوجداني يعتبر عامل أساسي في تكوين الأسرة التي تقود المجتمع إلى التطور والتوازن في حالة النظام الاجتماعي<sup>1</sup>.

- أما غريزة القابلية للإجتماع هي التي تدفع الأفراد إلى الإحساس بالحاجة إلى الإتصالات الاجتماعية فتكون المنظمات والروابط الاجتماعية وعلى رأسها الدولة.

- أما غريزة الإحساس بالعدالة فإنها تجعل الفرد يربط بين مصالحه وإهتمامه ومصالح وإهتمامات الآخرين، وهذه الغرائز الثلاث السابقة الذكر لا تكفي وحدها لخلق النظام وتدعيمه بل لابد من غريزة أخرى وهي الفعل الفردي ويعبر عنه روس بمبدأ العين بالعين والسن بالسن ، إذ يمثل خاصية أخلاقية تميل إلى المساواة بين الناس عن طريق تدعيم الحقوق الطبيعية المتعادلة كما تؤيد مطالب الضعيف ضد سيطرة القوي ، كما هي الحال في إعادة الأخذ بالثأر.

ج . فكرة التمييز بين وسائل الضبط وأنواعه : ميز روس بين نوعين من الضبط هما الضبط الاجتماعي الذي تمارسه الكتلة الاجتماعية كلها بالإضافة إلى مراكز الهيمنة والتأثير فيها، ومن أهم وسائله القانون والعرف بالإضافة إلى الدين، الفن والرأي العام والقيم، أما النوع الثاني فهو الضبط الطبقي وهو الذي نبع من طبقة معينة تعيش على حساب بقية المجتمع .

د . طبيعة الضبط الاجتماعي وشروطه ومقاييس فاعليته : يرى روس أن الضبط الاجتماعي من حيث طبيعته يتذبذب بين القوة والجمود والمرونة ، وذلك بسبب تغيير الحاجة الاجتماعية ذاتها<sup>2</sup>.

**2.1.1 نظرية الضبط الذاتي كولي:** حيث يرى كولي ان المجتمع يعتمد في تنظيمه على الرموز والأنماط والمستويات الجمعية والقيم والمثل<sup>3</sup> فهو يرى أن الضبط الاجتماعي هو تلك العملية المستمرة التي تمكن في الخلق الذاتي للمجتمع أي ان المجتمع هو الذي يضبط وهو الذي يتضبط في نفس الوقت<sup>4</sup>.

**3.1.1 البنائية الوظيفية لاندي:** يركز لاندي على مكونات البناء ودورها في الضبط الاجتماعي كما يركز على مفهوم التوازن الوظيفي بين النظم الاجتماعية وعلاقة هذه النظم بالضبط الاجتماعي

1- صبرينة بن جامع ، المرجع السابق ، ص ص 568 569.

2- نفس المرجع ، ص ص 570-571.

3- سعاد سبيعي ، المرجع السابق ، ص 21.

4- حسام الدين فياض ، المرجع السابق ، ص 26.



ويرى أن مؤسسات الضبط تعمل على تحقيق التوازن والإستقرار في المجتمع ، إذ يقوم على مسلمة ان المجتمع نسق نظامي متكامل وأن هناك ميكانيزمات . آليات . تعمل على تحقيق التساند والتوازن داخل النسق<sup>1</sup>.

ويصور النظم الإجتماعية على شكل خط متصل نظري يمثل ظرفية التفكك الإجتماعي الذي يتسم بالفوضوية ونزاعات الفردية بينما يمثل الطرف الآخر التنظيم الإجتماعي الأكثر صرامة والذي يتميز بالإعتماد على السلطة المطلقة وبينهما منطقة تسامح واسعة<sup>2</sup>.

### 2.1 النظريات الحديثة:

**1.2.1 نظرية الثقافية التكاملية جيروفيتش:** يركز جيروفيتش على ضرورة دراسة الضبط الإجتماعي واقع إجتماعي وليس أداة للتقدم<sup>3</sup> أي أنه لا يوجد أي مجتمع خال من القواعد للسلوك الإنساني أو أي شكل من أشكال السلوك حتى في المجتمعات البدائية كانت تسود الأخلاق الدينية<sup>4</sup>.

- عدم وجود صراع بين المجتمع والفرد وعلى المجتمع والأفراد أن يلتقوا على نفس المستوى من العمل لأن كليهما يتسم بسمات الآخر.

- كل نمط من أنماط المجتمعات هو عبارة عن عالم صغير يتألف من جماعات وأن كل جماعة خاصة هي أيضا عالم صغير يجتمع على الزمر الإجتماعية.

ويذهب جيروفيتش إلى أنه لا بد من التمييز بين دور الضبط وأنواعه وهيئاته .

- أما عن الهيئات فهي تتمثل في المجتمع وفي جماعة خاصة فيه، بينما يعتبر القانون والدين والمعرفة والفن والأخلاق أنواعا للضبط الإجتماعي<sup>5</sup>.

**2.2.1 نظرية الضبط الإجتماعي هيرتشي:** تعد هذه النظرية من أحدث النظريات حيث طرح صورة أكثر وضوحا فيما يتعلق بالروابط الإجتماعية.

1- حسام الدين فياض ، المرجع السابق، ص ص 26 27.

2- سعاد سبي، المرجع السابق ، ص 21.

3- نفس المرجع، ص 21.

4- طارق الصادق عبد السلام، المرجع السابق، ص 59-60.

5- نفس المرجع، ص 60.

فبدلاً من النظر إلى الأفراد على أنهم منحرفين أو متوافقين فقد ذهب هيرتشي إلى أن قوة الإمتثال للمعايير والوعي والرغبة في التوافق تدفع الأفراد نحو السلوك التقليدي التوافقي، وقد أرجع السلوك الإنحرافي إلى ضعف روابط المجتمع وإنهيارها، ويعتقد أن الناس أحراراً في ارتكاب الجريمة وما يمنهم هو علاقاتهم وروابطهم الاجتماعية<sup>1</sup>.

وتتميز هذه النظرية بأربع عناصر :

- **الإرتباط:** اهم مؤسسة مؤثرة في حياة الفرد هي الأسرة فقوة الإرتباط بين اعضاء الأسرة هي تقوي وتدعم التماسك الأسري ، ووجد هيرتشي أن الترابط هو اهم عنصر في ربط الفرد بالمجتمع.

- **الإندماج:** يقصد بها درجة الفاعلية فإندماج الفرد في الأنشطة النافعة يدعم وينمي الجانب السوي من شخصيته.

- **الإلتزام:** بعد الخوف من أهم العوامل التي تكبح رغبة الكثيرين في خرق القانون يطلق عليه الجانب العقلي.

- **الإعتقاد:** يعكس هذا العنصر النظر الى قوانين المجتمع على أنها عادلة أي على الشخص إحترام قواعد ومعايير المجتمع<sup>2</sup>.

**3.2.1 نظرية تالكوت بارسونز:** مرجع هذه النظرية هو الفعل الاجتماعي ومن أهم ما تركز عليه النظرية أن : الفعل يتأثر بأفكار ومشاعر الفاعل وتمتد حتى إلى أفعال الآخرين الذين يشتركون معه في الفعل ومعنى ذلك : إشباع حاجات الأنا أو تحقيق أهدافه يتوقف على إرادة الآخر في أن يفعل ما هو متوقع منه<sup>3</sup> وهذه العلاقة المحصورة ما بين الأنا والآخر سماها بارسونز التفاعل الثابت الذي يحتاج إلى تدعيم (التنشئة الاجتماعية والضبط الاجتماعي).

1- صادق طرابي، نظرية علم الجريمة، موجه للسنة أولى ماستر، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أكلي محمد أولحاج، البويرة، ب س، ص ص 1 2.

2- زبيدة مشري، لباس شرفة ، النماذج النظرية المفسرة للضبط الاجتماعي ، مجلة آفاق العلوم ، العدد السابع ، جامعة زيان عاشور، الجلفة، مارس 2017، ص288.

3- صبرينة بن جامع ، المرجع السابق ، ص 570.

## 2. وسائل الضبط الاجتماعي:

## 1.2 وسائل الضبط الاجتماعي الرسمية :

**1.1.2 القانون:** يقول أهرنج بأنه يوجد في كل مجتمع مجموعة من المصالح المتصارعة وتختلف هذه المصالح في مدى أهميتها وقيمتها الاجتماعية وفي ظل هذا الصراع بين المصالح يبرز القانون بوصفه حكما غير متحيز يسعى إلى ربط النظم القانونية بالإحتياجات والمصالح الفعلية<sup>1</sup> ومن هنا يمكن أن تعرف أن القانون هو مجموعة القواعد المدونة والمقننة في صورة مواد منظمة، تبين القواعد التي على الأفراد إحترامها وتطبيقها ففي المجتمعات البدائية كانت العادات والأعراف بمثابة وسائل تستطيع أن تخطط النظام العام ولكن مع تطور المجتمع تحولت العادة أو العرف إلى قاعدة مكتوبة في صورة بنود ونصوص يسير وفقها الأفراد على السواء من أجل حفظ التوازن ونشر مظاهر الهدوء والأمن والإستقرار وبذلك يعتبر القانون قوة إجتماعية ذات أثر فعال على الأفراد والجماعات وأحد عناصر الضبط الاجتماعي التي تحدد نوع من السلوك المطلوب ليضمن تمام التوافق مع المجتمع والسلوك المرغوب فيه.

وقد بين علماء الإجتماع أهمية القانون بوصفه وسيلة من وسائل الضبط الاجتماعي الرسمية ويعتمد على نصوص أخلاقية وقيمة يتفق عليها أبناء المجتمع في تنظيم سلوكهم والموازنة بين حقوقهم وواجباتهم لتحقيق الصالح العام للأفراد.

ويعتبر كضابط للحريات الفردية لا يعني أنه ينقص من حريات الأفراد بل أنه تنظيم ينظم هذه الحرية ، فهو يستهدف غاية توفيقية بين مختلف المصالح وأعضاء المجتمع فهو ملزم بأن يوضح للناس مقدما ما يجب عليهم أن يفعلوه أو يمتنعوا عنه.

ومن خصائص القانون كوسيلة الضبط الاجتماعي :

- القانون وسيلة أكثر دقة وحيوية وموضوعية وتنظيما

- يعتمد الإلزام ويعني إجبار الأفراد على إتباع خط معين من السلوك ينسجم مع الهدف المقصود من القانون<sup>2</sup>.

1- إبراهيم أبو الغار، المرجع السابق ، ص 17.

2- سهيلة بلصوار، آليات الضبط الاجتماعي ، مجلة التواصل في العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 28 ، المركز الجامعي الطارف الطارف، الجزائر ، جوان 2011 ، ص 138

**2.1.2 التربية:** ترتبط بالمجتمع وفق علاقة تبادلية تكاملية ، فالهدف منها هو بناء شخصية بصورة متوازنة حيث تجمع التربية بين تأديب النفس وتصفية الروح وتثقيف العقل وتقوية الجسم. لذلك فالتربية في المفهوم الإسلامي هي إعداد روحي ونفسي وفكري وجسدي للفرد بحيث يكون مؤهلا لأداء رسالته في الحياة والمجتمع والبناء الحضاري وفق القيم الخلقية وسنة الله في ذلك أن توجد روابط وعلاقات في الأسر والعائلات تسري منها إلى الفروع وإلى الأصول القومية ومنها تسري إلى مجموع الأمة والبشرية جمعاء فهو يتحقق بمختلف الوسائل منها : القدوة الطيبة والموعظة الحسنة والتوجيه التربوي والإرشاد العام<sup>1</sup>.

وقد عنى القرآن الكريم بتزكية النفس الإنسانية ، وجعلها من عوامل الفلاح كما جاء في قوله تعالى : ﴿قد أفلح من زكاهما وقد خاب من دساها﴾<sup>2</sup> [الشمس 9.10] وقوله تعالى : ﴿قد أفلح من تزكى﴾<sup>3</sup> [الأعلى 14].

فالمقصود بالتزكية هي تعديل السلوك في الإتجاه المرغوب فيه التي تدفع بالسمو والإتجاه نحو تحقيق الفضائل.

أما تزكية العقل تعنى تزويده بالأفكار الصحيحة حول مقومات العقيدة الإسلامية وإستنادا إلى ما سبق فإنه يتضح ان المنهج الديني في تربية الذات في ميدان القيم وتعديل السلوك وتزكية النفس ما يدفع إلى السمو والإلتزام بالقيم والإتجاه نحو فعل الخير<sup>4</sup>.

## 2.2 وسائل الضبط الاجتماعي غير رسمية :

**1.2.2 الدين:** يعتبر الدين من أهم و أقوى وسائل الضبط الاجتماعي لما يؤديه من وظائف ترافق حياة الفرد والمجتمع كما يشكل المحور الجوهري والأساسي للنظم الاجتماعية فمن خلاله يستقر المجتمع وبدونه يدخل في حالة فوضى وإضطراب<sup>5</sup>.

1- سلوى محمد التابعي الجريتلي، القيم الإسلامية والضبط الاجتماعي دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية، العدد العاشر، جامعة بور سعيد، مصر، يونيو 2011 ، ص 950

2 - القرآن الكريم، سورة الشمس، الآية 9 . 10

3 - القرآن الكريم، سورة الأعلى، الآية 14

4- سلوى محمد التابعي الجريتلي ، المرجع السابق، ص 951

5 - حسام الدين فياض ، المرجع السابق، ص 14

كما اظهر كونت في فترة لاحقة إيمانه بوجود دين للإنسانية مؤكداً بذلك الحاجة العامة للدين إلا أنه لم ينجح في وضع هذه الأفكار اللاحقة في سياق تصوراته الأساسية على عكس كل من تايلور وسبنسر التي كانت أكثر دقة وحبكة<sup>1</sup>.

أما دوركايم فقد أكد في نظريته الجوانب الجمعية للدين تأكيداً واضحاً فوظيفة الطقوس الدينية هي تأكيد السمو الأخلاقي للمجتمع وسيطرته على أفراد ثم تحقيق تضامن المجتمع<sup>2</sup>.

حيث أن الفكرة الدينية دائماً هي التي تقوم بالتركيب الاجتماعي في شكل قيم أخلاقية وعادات وتقاليد وقواعد إدارية ومبادئ تشريعية وغيرها ، فالدين هو مركب هذه القيم الاجتماعية<sup>3</sup>.

ويعتد الدين الإسلامي أقوى الأديان ضبطاً للمجتمع ، وتشمل تعاليمه العبادات والمعاملات أما العبادات فتخلق الصلة بين العبد وربّه أما المعاملات بالعلاقات بين الأفراد ، وباستطاعة الدين أن يشكل الرغبات والعادات والتقاليد التي تمثل المقاييس القوية لسلوك أفراد المجتمع<sup>4</sup>.

**2.2.2 العرف :** يعرف العرف بأنه مجموعة القواعد الناشئة من إعتياد الناس في سلوكهم على نحو معين<sup>5</sup> العرف أو ما يعرف بالتقاليد والسلوكيات المتعارف عليها لدى مجتمع ما، فهو يرتبط ارتباطات وطيدا بالناحية الدينية والطقوس والمبادئ الأخلاقية فهو يمثل مجموعة القواعد التي درج الناس على الأخذ بها جيلاً بعد جيل وضرورة الأخذ بها خشية الجزاء الديني أو الاجتماعي الذي يتعرضون له عند مخالفتها أو الخروج عليها.

فعلى الرغم من أن العرف يمارس تأثيراً كبيراً على المجتمعات البدائية، إلا أن العرف والعادات والرأي العام والتبادل يمارس تأثيراً ملحوظاً على المجتمعات المتحضرة<sup>6</sup>.

وينقسم العرف الى قسمين :

**محلي:** يخاطب بيئة معينة .

1 - آمال عبد الحميد و(آخرون) ، المرجع السابق ، ص ص 91 - 92

2 - نفس المرجع ، ص 93

3- طيب بن براهيم ، مواقف وأفكار مشتركة بين مالك بن نبي و ابن خلدون، دار مدني، الجزائر، 2008، ص 125

4 - حبيبة عامر ، مرجع سابق ، ص 48

5- مؤيد زيدان ، علم الاجتماع القانوني ، الجامعة الافتراضية السورية ، سوريا ، 2018 ص 79

6- آمال عبد الحميد و(آخرون) ، المرجع السابق ، ص 84

عام: الذي يخاطب كافة أفراد المجتمع.

لذلك يعتبر مصدرا من مصادر التشريع يلجأ إليها أثناء غياب النص القانوني او التشريعي لمسألة لم يتم التطرق إليها<sup>1</sup>.

وهو إتفاق الناس على إتباع خطة معينة في مختلف ألوان النشاط الاجتماعي مع إحساسهم بضرورة هذه الخطة كقاعدة قانونية نستخلص من واقع حياة المجتمع ، لذلك يعتبر العرف وسيلة من وسائل الضبط الاجتماعي باعتباره قوة متسلطة ومتحكمة في أنماط السلوك التي يلتزم بها الأفراد، كما ان له تأثير فعال في مجال الوقاية من الانحرافات والسلوكات اللا سوية.

### 3. مؤسسات الضبط الاجتماعي:

**1.3 الأسرة :** تعتبر الأسرة البوتقة الأولى التي تحيط بالطفل منذ ولادته، ويتعلم كيف يتعامل مع الآخرين، حيث تعتبر أقوى الجماعات ذات تأثير كبير خلال فترة الطفولة والمراهقة وأول مؤسسة يكتسب منها الفرد بشكل عام القدرة على التكيف الاجتماعي ضمن عادات وتقاليد وقيم سلوكية سائدة في الجماعة التي يعيش فيها.<sup>2</sup>

ويعرف سمنر كامل الأسرة بأنها الجماعة الأولى التي ينتمي إليها الطفل ويعيش مع أفرادها ويقع تحت تأثيرها ويستمتع إلى توجيهات أفرادها ونصحهم لأن الطفل يتعلم الصواب والخطأ والسلوك الحسن والسلوك السيئ.<sup>3</sup>

فهي تحدد الدين الذي يعتنقه الفرد وتحدد ملامح شخصية الطفل وسلوكه وكيفية تعامله مع الآخرين.<sup>4</sup>

**2.3 المدرسة:** تحتضن المدرسة الفرد في سنوات تكوينه الأولى منذ بلوغه الخامسة أو السادسة من عمره ، حيث تعد أول خطوة له في مراحل إحتكاكه بالعالم الخارجي وذلك لأنه يحوي على فاعلين

1- حسام الدين فياض ، المرجع السابق ، ص 24

2- ربيعة رميشي، العوامل المؤثرة في عملية التنشئة الاجتماعية والأسرية، مجلة آفاق علمية، العدد الثامن، تمارست، الجزائر، جوان 2013، ص 49

3- فتحي عبد الله سالم الطالبي ، المرجع السابق ، ص 395

4- عائشة فتحي عبد العزيز أحمد زهران ، المرجع السابق ، ص 175

أساتذة وتلاميذ في مختلف الأعمار<sup>1</sup>، حيث تسهم إسهاما كبيرا في نموه بما توفره من معارف ومعلومات من خلال مساعدته في تكوين شخصيته، وطرق التفكير السليم وحل المشكلات وبناء العلاقات الاجتماعية القوية وتعلم الأدوار وإكتساب المهارات المختلفة<sup>2</sup>، حيث تتيح للتلاميذ بتعدد مستوياتهم الاجتماعية أن يقيموا علاقات مع بعضهم البعض حيث تضبط سلوكياتهم من خلال قوانين داخلية خاصة بالمؤسسة وعن طريق مشرفين يتولون مسؤولية الحفاظ على النظام العام والمعلم داخل القسم يتولى مسؤولية ضبط سلوكياتهم من خلال تلقينهم الدروس التي تهذبهم وتحدد علاقاتهم.

**3.3 الأصدقاء أو جماعة الرفاق :** يلعب الأصدقاء دورا هاما في حياة الفرد خاصة في مرحلة الطفولة والشباب فهي التي تدفع الفرد إلى إتباع قيم المجتمع الكبير لكسب رضا أصدقائه، وإذا لم يحسن إختيارهم تصبح مصدرا من مصادر الإنحراف<sup>3</sup>، وتعرف هذه الجماعة بأنها كل جماعة تتكون من أشخاص متساوين بالإستناد إلى معايير متجانسة في العمر والسمات الشخصية والوضع السكني والاجتماعي<sup>4</sup>، فهي تساهم في تكوين آرائه ووجدانه .

**4.3 أجهزة الإعلام :** يعرف الإعلام بأنه أسلوب لنقل المعارف والمعلومات والرسائل بين الأشخاص والمجتمعات<sup>5</sup>، حيث تحتل اليوم دورا متعاظما في عملية التنشئة الاجتماعية فهي تشكل اليوم منبع القيم الاجتماعية وعاداتهم وإتجاهاتهم ومفاهيمهم ومعارفهم<sup>6</sup> ونميز بين وسائل الإعلام كما يلي:

-التقليدية : مثل الراديو، التلفاز، الصحافة .

-الحديثة : مثل الأتترنات، ووسائل التواصل الاجتماعي، الهاتف.

-متجددة : مثل الكتب، الأبحاث والمقالات.<sup>7</sup>

1- صبرينة بن جامع ، المرجع السابق ، ص 572

2- عمر أحمد همشري، التنشئة الاجتماعية للطفل، دار صفاء للطباعة والنشر، ط2، عمان، الأردن، 2013 ، ص 39

3- عائشة فتحي عبد العزيز أحمد زهران ، المرجع السابق ، ص 176

4- فتحي عبد الله سالم الطالبي ، المرجع السابق ، ص 395

5- صالحه حاي يحي السفياي ، المرجع السابق ، ص 581

6- علي أسعد وطفة، علي جاسم الشهاب، علم الاجتماع المدرسي، المؤلفين، ط1، ب ب، 2003 ، ص 208

7- صالحه حاي يحي السفياي ، المرجع السابق ، ص 581

4. أنواع الضبط الاجتماعي: يقسم علماء الاجتماع الضبط الاجتماعي إلى:

1.4 من حيث المصدر:

1.1.4 الضبط الداخلي: يعتبر حصيلة المبادئ الاجتماعية التي تزود بها الفرد من مختلف مراحل العمر خاصة الطفولة والمراهقة كالقيم والعادات والتقاليد والمعايير الأخلاقية والإتجاهات أي أن الضبط الداخلي هو الضمير<sup>1</sup> وينشأ هذا الضبط عبر التنشئة الاجتماعية في العائلة، المدرسة وغيرها ، حيث أن الإمتثال والانضباط نابع من داخل الفرد وليس بسبب الخوف من عقوبة خارجية، إنما من معاقبة الضمير وتأنيبه باستمرار.<sup>2</sup>

2.1.4 الضبط الخارجي: ويتمثل في القوانين والتشريعات التي تضعها المجتمعات حديثة التنظيم.<sup>3</sup> ويستخدم هذا النوع في نطاق الوسائل النفسية مثل التحفيز والهجر والفصل أو الوسائل البدائية مثل الضرب والسجن.<sup>4</sup>

وتتولى الجهات الرسمية للدولة مهمة تطبيق هذه القوانين واللوائح ويتعرض من يخالفها للعقاب .

2.4 من حيث الرسمية:

1.2.4 رسمي: يتضمن السلطة والقوانين والقواعد واللوائح التي تحدد المكافآت والعقوبات<sup>5</sup> حتى يعود المجتمع إلى توازنه وعادة مايكون هذا النوع عن طريق الإجبار وليس الإختيار.<sup>6</sup>

2.2.4 غير رسمي: سمي بذلك لأنه ينشأ بعيدا على عن المؤسسة الرسمية فهذا النوع نشأ بين عادات الناس وتقاليدهم وأسلوبهم<sup>7</sup> ويحقق هذا النوع أهدافه خاصة في المجتمعات التقليدية الصغيرة التي يقوم التماسك الاجتماعي فيها على أساس العلاقات الشخصية المباشرة.<sup>8</sup>

1- حسام الدين فياض، المرجع السابق، ص 9.

2- أحمد سفانة، التنشئة الاجتماعية ودورها في تعزيز الضوابط الاجتماعية، مجلة دراسات موصلية، العدد 43، العراق، 2014، ص ص 204 205.

3- حسام الدين فياض، المرجع السابق، ص 9

4- عائشة فتحي عبد العزيز احمد زهران، المرجع السابق، ص 171.

5- عبد القادر نشادي، المرجع السابق، ص 69.

6- فتحي عبد الله سالم الطالبي، المرجع السابق، ص ص 394 - 395.

7- نفس المرجع، ص 395.

8- عبد القادر نشادي، المرجع السابق ، ص 69



## 3.4 من حيث الإيجابية والسلبية :

1.3.4 الإيجابي: يعتمد على دافعية الفرد للإمتثال، ويتم تدعيم هذا النوع من الضبط عن طريق المكافآت التي تتفاوت من المنح المادية الملموسة إلى الإستحسان والتأييد الإجتماعي وتعتمد صورة الضبط الإجتماعي الإيجابي على قبول الفرد للمعايير الإجتماعية والقيم وتحقيق هذا الدور من خلال التنشئة الإجتماعية<sup>1</sup>.

2.3.4 السلبي: يعتمد هذا النوع على العقاب كوسيلة أساسية لتحقيق الضبط الإجتماعي حيث أن إستخدام العقوبة من أسباب إمتناع في المستقبل من الخروج عن الضوابط الإجتماعية<sup>2</sup> ويعتبر هذا النوع مفروضاً لتجنب النتائج غير مرغوب فيها.<sup>3</sup>

## خلاصة الفصل:

مهما تعددت مؤسسات الضبط الإجتماعي الرسمية مثل القانون وغير الرسمية مثل العادات والتقاليد وإختلفت من منطقة لأخرى، إلا أن الهدف الرئيسي منها هو البحث عن التوازن وتوجيه السلوك الصحيح للأفراد، فهي تنشأ مع الفرد منذ ولادته في كنف أسرته لغاية أن يكون هو أسرة.

1- عبد الله الخريجي، الضبط الإجتماعي، دار الشروق، جدة، السعودية، 1979، ص 112.

2- سعاد سبعي، المرجع السابق، ص 24.

3- حبيبة عامر، المرجع السابق، ص 41.

الفصل الثالث:

الأداء الوظيفي

تمهيد:

إن الأداء الوظيفي يعتبر أحد أهم الركائز التي يستند إليها في عملية تحديد المسار الفعلي للموظفين داخل المؤسسات، كما أنه أداة القياس الأولى لمعرفة مدى إنسجامهم مع العمل وحاجته للتطوير. وكذلك يمكن من خلال الأداء الوظيفي التركيز على مواضيع القصور في الأداء لذلك فهو يمثل إدارة الإصلاح والتطوير.

## I. ماهية الأداء الوظيفي:

### 1. محددات الأداء الوظيفي:

يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينها ونظرا لتعدد هذه العوامل وصعوبة معرفة درجة تأثير كل منها على الأداء وإختلاف نتائج الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، فهناك من يرى أن الأداء يتأثر ب:

- **الموظف:** وما يمتلكه من معرفة ومهارة ورغبة وإهتمام وقيم ودوافع يعد محدد رئيسيا في مستوى الأداء<sup>1</sup>. أي أن العمال يبذلون جهودا كبيرة وتكون لديهم قدرات على أداء أعمالهم بقدر فهمهم وإستيعابهم للعمل<sup>2</sup> أي كل ما كان استيعاب جيد يعكس انجاز العمل بنوعية جيدة ومدة قصيرة والعكس.

- **الوظيفة:** وما تتطلب من مهام وواجبات وما تفرضه من تحديات وما تقدم من فرص للنمو الوظيفي<sup>3</sup>. بمعنى الوظيفة بحد ذاتها وما تتطلبه من مهارات خاصة.

- **بيئة العمل:** وتتمثل في جميع مكونات المنظمة من سياسات وقيادات وأنظمة وغيرها، وقدرة الموظف على التكيف مع زملاء وتوفر الامكانيات لأداء العمل أي ما يجب القيام به وكيفية القيام به<sup>4</sup>.

1- ياسمينة زراري، تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للموظفين، مذكرة ماستر في علم الاجتماع، تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2016/2017، ص 44.

2- إبتسام بوالعيش، التغيير التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي، مذكرة ماستر في علوم التسيير، تسيير الموارد البشرية، جامعة جيجل، 2013/2014، ص 28.

3- ياسمينة زراري، المرجع السابق، ص 44.

وهناك من يرى أن محددات الأداء تستند إلى:

- **الدافعية:** تمثل الدافعية القوة التي تحرك وتسير الفرد من أجل تأدية العمل ، فالدافعية تعبر عن وضع أو حالة تعترى الفرد نتيجة حاجة خارجية وتختص بتفسير السلوك الإنساني<sup>1</sup>.

- **القدرات والمهارات:** يجب أن تتوفر لدى الفرد القدرة على أداء العمل المحدد له، والقدرة على الأداء هي قيام الفرد بالأعمال المطلوبة منه في كل الظروف وفي جميع الحالات<sup>2</sup>. كما يقصد بالقدرات والمهارات الإمكانيات التي تتوفر لدى الفرد ويتفوق فيها بحيث تؤهله لشغل الوظيفة والإستمرار فيها وفقا لما تتطلبه تلك القدرات .

- **إدراك الدور والمكانة:** هو الإتجاه الذي يوجه سلوك وجهود الفرد في العمل، فالأنشطة والسلوكيات التي يراها الفرد مهمة في أداء مهامه تسمى إدراك الدور وهو معرفة الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها في عمله وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة<sup>3</sup>.

فمفهوم الدور والمكانة من المتغيرات الهامة المؤثرة على السلوك، وهو عامل أساسي في تحديد عملية تحول الجهد إلى أداء حسن، لأن تحديد مهام مراكز العمل وفهمها من طرف العامل وفهم مكانته بالمنظمة أمر مهم وأساسي في توجيه الجهد لتحقيق الأداء المطلوب.

ولكي يحقق الفرد مستوى مقبولا من الأداء فإنه لابد من وجود تكامل بين هذه المحددات، مما يعني أن الفرد العامل إذا كانت لديه دافعية كبيرة لأداء الأعمال المرتبطة به، إضافة إلى امتلاكه لقدرات لا بأس بها و كان مدركا لدوره ومكانته فان مستوى أدائه يكون مقبولا، أما إذا كان الفرد يبذل جهود كبيرة ولديه قدرات مميزة إلا أنه غير مدرك لدوره ومكانته فإن أدائه يكون منخفض.

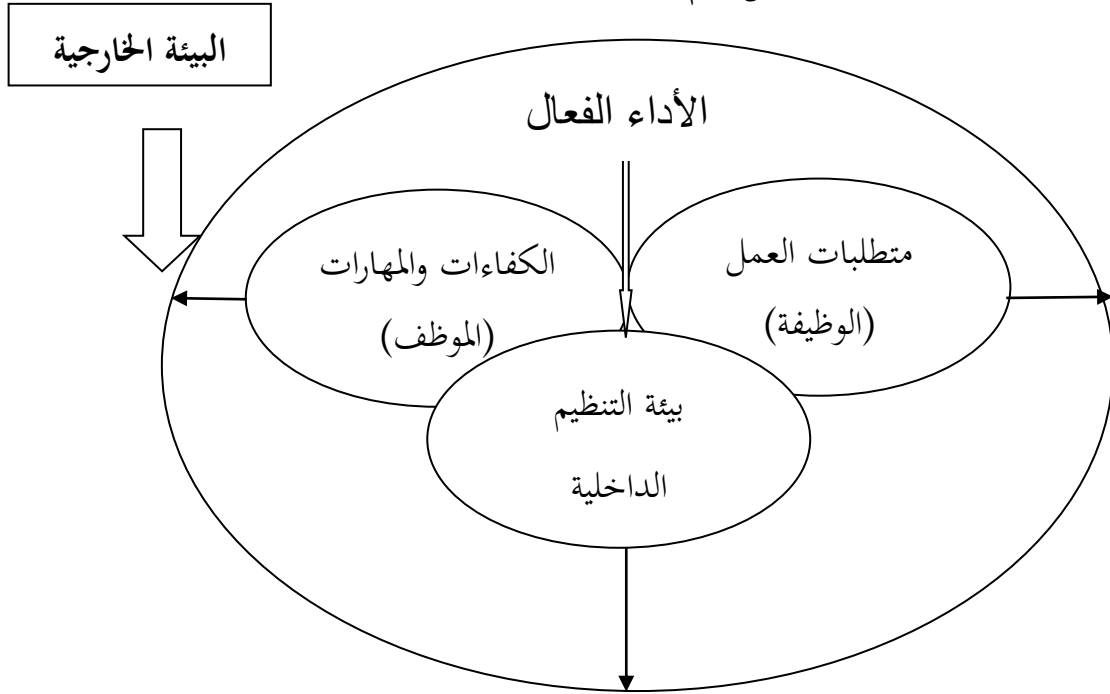
4- عبد المحسن نغساني، إدارة الأداء الوظيفي مدخل لتحسين الفاعلية التنظيمية، دار جامعة الملك سعود للنشر الرياض، 2018، ص 165.

1- رواية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص ص 216 215 .

2- نفس المرجع، ص 125.

3- محمد على شهيبي، السلوك الإنساني في المنظمات، دار الفكر العربي، ط 2، (د.ب.)، 1976، ص 198.

الشكل رقم 03: الأداء الفعال



المصدر : سعاد بعجي ، تقييم فعالية نظام تقييم الأداء في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، 2006 / 2007 ، ص 12

## 2. عناصر الأداء الوظيفي

يتكون الأداء الوظيفي من مجموعة عناصر أهمها :

- **كمية الجهد:** وهي قدرة الفرد على بذل طاقة جسمية وعقلية في وظيفته خلال فترة زمنية محددة<sup>1</sup>، وتحدد إدارة الموارد البشرية كمية الجهد وكذا المهام والواجبات لكل موظف في المنظمة وذلك حسب مؤهلاته وقدراته العقلية والجسمية والتي تؤهله لشغل المنصب ، وينقسم الجهد المبذول إلى ثلاثة أقسام هي الجهد النفسي، الجهد العضلي، الجهد الذهني .

1 - سليمان حنفي محمود، السلوك التنظيمي والأداء، دار الجامعات المصرية، القاهرة، (ب س)، ص 13.

- نوعية الجهد: ويقصد به مستوى الدقة والجودة ومطابقته للمواصفات النوعية، ويندرج تحت هذا المعيار الكثير من المقاييس التي تقيس درجة الإنتاج للمواصفات ، ودرجة خلو الأداء من الأخطاء ، ودرجة الإبداع والإبتكار في الأداء<sup>1</sup>.

- نمط الانجاز :ونقصد بها" الأسلوب أو الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل ،وتقاس طريقة الإنجاز والأسلوب المتبع في القيام بهذه الأنشطة حسب نوع الجهد المبذول سواء كان جسما أو عقليا".  
ويختلف نمط الإنجاز حسب طبيعة العمل فقد يتطلب العمل جهد عضليا لأداء المهام: كتحرير الآلات والأجهزة وهذا يتطلب القيام بأعمال يدوية والتي تعد أسلوبا من أساليب إنجاز وظائف الهيئة التنفيذية (العمال المنفذين ) في المنظمة، وقد يتطلب العمل الإداري جهدا فكريا وهو يشمل الهيئة الوسطى والعليا والتي تأخذ على عاتقها وظائف مختلفة حسب أهميتها ودرجتها في الهرم الإداري، وتتمثل هذه النشاطات في التأطير والإشراف أو التحكم ، وكل هذه المهام تتطلب نمط إنجاز خاص حسب الوظيفة التي يشغلها الموظف .

وهناك من يرى أن مكونات الأداء تتمثل في مكونين رئيسيين هما: الفعالية والكفاءة، أي أن المؤسسة التي تتميز بالأداء تجمع بين عاملي الفعالية والكفاءة في تسييرها، وعليه:

- الفعالية: يمكن تعريف الفعالية على أنها "عبارة عن درجة قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها، حيث يتم الأخذ بعين الاعتبار مجال التغيرات على مستويين هما مستوى الأقسام ومستوى المنظمة، أو يمكن تعريفها على أنها مجموعة أو كمية المصادر المستخدمة لإنتاج المخرجات<sup>2</sup>.

ويربط البعض بين الفعالية وتحقيق الأهداف، فينظر للفعالية على أنها بلوغ الأهداف المتوقعة<sup>3</sup>.

- الكفاءة: تعرف على أنها "العلاقة بين الجهد والموارد المستخدمة والمنفعة التي يحصل عليها أعوان المؤسسة، وتعني أيضا: العلاقة بين النتائج المتحصل عليها والوسائل المستخدمة في ذلك"<sup>4</sup>.

1 - محمد سعيد أنور سلطان ،السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003، ص 220.

2 - زيد منير عبوي ،الإتجاهات الحديثة في المنظمات الإدارية ،دار المعرفة الجامعية ،الاسكندرية ،مصر ،2006،ص28

3 - علي عبد الرزاق جلي و(آخرون)،البحث العلمي الإجتماعي: لغته ،مداخله ،مناهجه ،طرائقه ،دار المعرفة الجامعية ،الاسكندرية ،مصر ،2003 ، ص 129.

4 - سهام بن رحمون، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي ،رسالة دكتوراه في علم الاجتماع تنمية الموارد البشرية ،جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014،ص69

ومن المهم جدا التمييز بين المفهومين على الرغم من الإرتباط بينهما، فالمنظمات يمكن أن تكون فعالة وفي نفس الوقت غير كفؤة، كما يمكنها ان تتمتع بقدر كبير من الكفاءة في حين تكون غير فعالة. كما يعتبر مفهوم الفعالية أوسع من مفهوم الكفاءة فمفهوم الفعالية يأخذ بعين الإعتبار العديد من العوامل الداخلية والخارجية بينما مفهوم الكفاءة يركز على العمليات الداخلية للمنظمة.<sup>1</sup>

### 3. العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

هناك جملة من العوامل التي تؤثر في الأداء الوظيفي منها عوامل تتعلق بالفرد نفسه وعوامل تتعلق ببيئة العمل وعوامل تؤثر على الأداء وهي :

3.1 العوامل التي تتعلق بالفرد: وتنقسم إلى عوامل تتعلق بإدراك الفرد وأخرى تتعلق بقدرة الفرد

#### 3.1.1 العوامل التي تتعلق بإدراك الفرد :

-غموض الدور: تعني عدم وضوح المهام والواجبات والإختصاصات والسلطات الفرق ما بين ما هو مطلوب وما هو مفهوم.<sup>2</sup>

-صراع الدور: يقصد بها التعليمات المتضاربة والمزدوجة من رؤسائه التي تؤدي إلى الشعور بالتوتر والضغط النفسية والإضطرابات العصبية في العمل .

#### 3.1.2 العوامل التي تتعلق بقدرة الفرد :

التعليم : المعارف التي تم الحصول عليها عبر الطرق البيداغوجية والأكاديمية.

-الخبرات: لها علاقة بالأقدمية في العمل حيث يحمل خلالها قدرة هائلة من المعلومات والمعارف والمهارات التي يضعها في خدمة العمل.<sup>3</sup>

-التدريب: تزويد الموظفين بالمهارات اللازمة لتحسين أداء أعمالهم والرقى بها.<sup>4</sup>

### 3.2 عوامل تتعلق ببيئة العمل: ويقصد بها مجموعة العوامل التي هي خارج نطاق سيطرة العامل

وتؤثر على مستوى أدائه، من أكثرها شيوعا هو وقت العمل، عدم الكفاية في تسهيلات العمل

1- صليحة شامي، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين ،رسالة ماجستير في تسيير المنظمات ،جامعة محمد بوقرة ،بومرداس ،الجزائر ،2010،ص ص63.

2- جهاد أحمد عبد الرزاق نعيات، المرجع السابق، ص 18

3- ياسمينة زراري ، المرجع السابق، ص 45

4- نزار عوار اللبدي، تنمية الأداء الوظيفي والإداري، دار دجلة، ط1، عمان الأردن ، 2015، ص 131

والتركيبات والتجهيزات والسياسات المحددة، نقص التعاون مع الآخرين، نمط الإشراف، الحرارة الإضاءة، الضوضاء وترتيب الآلات ومنه فإن أكبر وأهم مسؤوليات الإدارة .  
أ. توفير شروط عمل كفاية ومناسبة للعاملين.

ب. توفير بيئة مدعمة يقل فيها عوائق الأداء إلى أدنى حد ممكن.<sup>1</sup>

### 3.3 عوامل تؤثر على الأداء :

1.3.3 التحفيز : المعروف أن عوامل التحفيز تلعب دورا مهما في تحسين أداء الفرد.<sup>2</sup>

2.3.3 الأجور والمكافآت : الإنسان كائن ذو إحتياجات متعددة يجتهد ويعمل في سبيل إشباعها ويسعى لتحقيق ذلك تلبية لدوافع داخلية تنطلق من ذاته وتشكل المكافآت أهم وسيلة لتلبية معظم هذه الحاجات وقد تكون أفضل مثير لدوافعه.<sup>3</sup>

### 4. إدارة الأداء الوظيفي

#### 1.4 مفهوم إدارة الأداء الوظيفي

يعرف بأنه "طريقة منظمة وشاملة لعلاج المشاكل التي تعاني منها منظمة ما ، وهي عملية منظمة تبدأ بمقارنة الوضع الحالي والوضع المرغوب للأداء الفردي والمؤسسي، ومحاولة تحديد الفجوة في الأداء وتحليل المسببات لمعرفة تأثير بيئة العمل على الأداء".<sup>4</sup>

أو كما عرفها عادل محمد زايد بأنها "الوسيلة التي يضمن من خلالها المدير التأكد من أن الجهود التي يبذلها العاملون والنتائج التي يحققونها تحقق أهداف المنظمة".<sup>5</sup>

أو هي " تلك العملية التي يقوم من خلالها المدراء بضمان أن أنشطة الموظف وفرق العمل ومخرجاتها يعملون بأعلى قدر من الفعالية والكفاءة"، وذلك يتضمن ما يلي:

- وضع أهداف محددة وواضحة، تحسين أداء والتخطيط التطويري للعمل، وضع نظام للتوجيه الفعال والتقييم والمكافأة وتحديد مجالات التحسين في أداء العاملين، المراجعة والتقييم المستمرين للأداء

1 - جهاد أحمد عبد الرزاق نعيرات، المرجع السابق، ص 18

2- إبتسام بوالعيش، المرجع السابق، ص 30

3- ياسمينه زراي، المرجع السابق، ص 46

4- محسن عبد الغني حسن، الجودة في إدارة وتقييم الأداء، مركز تطوير الأداء والتنمية، ط1، القاهرة ، 2016، ص 11

5- عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية، كتب عربية، الإسكندرية، 2003، ص 328



العاملين، تحسين العمليات بصورة مستمرة ، تطوير العاملين بصورة دائمة المحافظة على النمو والتقدم في عمل المؤسسة .

كما تتضمن أنظمة إدارة الأداء التأكيد على أن الأهداف العامة للمؤسسة تم تحقيقها وهذا يتم من خلال التأكيد على أن كل موظف أو مدير يعمل باتجاه أهداف المنظمة ، وهذا يتضمن تعريف العاملين بما هو متوقع منهم، وإحاطتهم بمستوى أدائهم بصورة مستمرة وسريعة وأخيرا توجيههم إلى كيفية القيام بالعمل بصورة أفضل.<sup>1</sup>

ولكي ينجح منهج إدارة الأداء لابد من توفير الظروف التالية:

- تحديد الأداء ( السلوك /النتائج) المطلوب من كل عضو في المنظمة.
- إعادة توصيف مهام الرؤساء لكي يتضمن مسؤولية إدارة الأداء.
- تهيئة الظروف المحيطة بمكان العمل: توفير المستلزمات المادية و الفنية، و المعلومات اللازمة لتنفيذ العمل.
- متابعة الأداء و ملاحظة ما يقوم به الفرد أثناء العمل و تزويده بالمعلومات المتجددة و المساندة بما يساعده على تصحيح مسار التنفيذ و تخطي ما يصادفه من عقبات.<sup>2</sup>
- وضع أهداف واضحة للمنظمة وتحديد عملية صحيحة لتعريف وتطوير وقياس ومراجعة الأهداف.

**2.4. أهداف نظام إدارة الأداء:** من أجل تعظيم الاستفادة من برامج إدارة الأداء فإنه يفضل أن تهدف إلى تحقيق ثلاثة أغراض أساسية، وهي:

**1.2.4 الغرض الإستراتيجي:** يساعد على ربط أداء الموظف مع أهداف المنظمة ، ويبدأ بما تتوقعه المنظمة من كل موظف، ويتم قياس أداء الموظف لإظهار ما إذا كانت تلك التوقعات تم تحقيقها أم لا وهو الأمر الذي يساعد المنظمة على إتخاذ الإجراءات التصحيحية مثل: إدارة المعرفة ، التدريب والتنمية، الحوافز، التأديب.<sup>3</sup>

**1-** عبد الكريم أبو الفتوح درويش، إدارة الأداء منظور التميز المؤسسي، مركز بحوث الشرطة، الشارقة ، 2009 ، ص 20

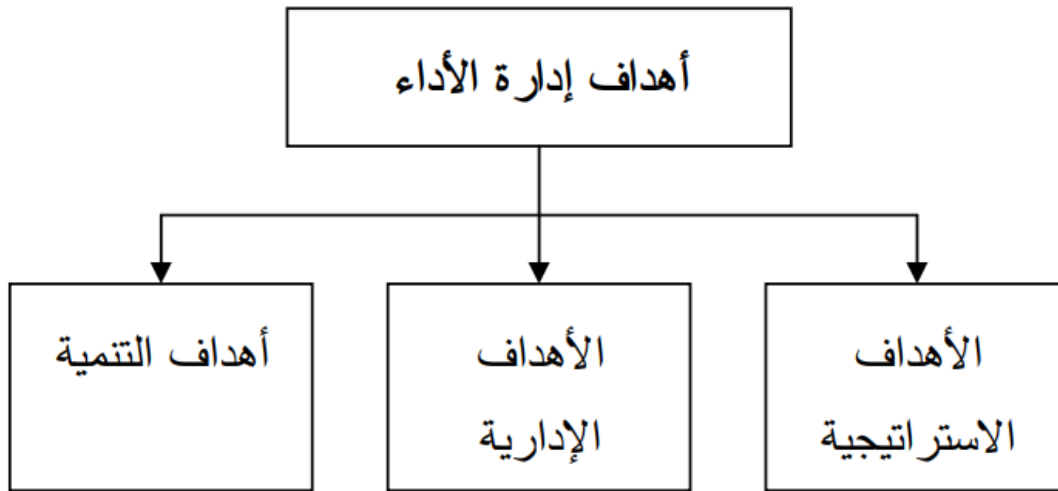
**2** - عبد الفتاح علاوي،\_ أثر التغيير التنظيمي على أداء الموارد البشرية، أطروحة دكتوراة غير منشورة في إدارة الأعمال، كلية العلوم الإقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2012-2013، ص161.

**3-** عبد الكريم أبو الفتوح درويش، المرجع السابق، ص 30

2.2.4 الغرض الإداري: يستخدم نظام إدارة الأداء للأغراض الإدارية بالمنظمة عندما يقدم معلومات مفيدة للإدارة المستمرة من حيث : الرواتب. مزايا الوظيفة. برامج التقدير والإعتراف. الإحتفاظ بالموظف أو فصله.

3.2.4 الغرض التنموي: المقصود به تنمية مهارات وقدرات ومعارف العاملين وفي الحالات التي لا يرقى فيها أداء العاملين إلى المستوى المطلوب فإن هدف إدارة الأداء هو رفع مستوى أداء تقييم الأداء التي يعقدها المدير مع العاملين.<sup>1</sup>

الشكل رقم(04): أهداف إدارة الأداء



المصدر : عادل محمد زايد ، المرجع السابق ، ص 338

وخلاصة القول إن نظام إدارة الأداء الفعال هو ذلك النظام الذي يستطيع أن يساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة، وأن يزود الإدارة بأسس إتخاذ القرارات في العديد من المجالات الإدارية وان يساهم بشكل مباشر في تحسين أداء العاملين.

3.4 عناصر إدارة الأداء: تتكون إدارة الأداء من عدة عمليات متكاملة تهدف إلى ضمان وصول الأفراد إلى نتائج الأداء المستهدفة وبما يحقق غايات المنظمة، وتضم إدارة الأداء عمليات تخطيط الأداء توجيه الأداء وتشخيصه وتحسينه وتطويره وتوجه إدارة الأداء من خلال السيطرة على أداء الموارد

1 - عادل محمد زايد، المرجع السابق ، ص 338.

البشرية إلى السيطرة على أداء جميع الموارد الأخرى في المؤسسة وعليه تشمل إدارة الأداء على العناصر التالية<sup>1</sup>:

**1.3.4 تخطيط الأداء:** تتمثل في إدراك الأهداف ورؤيتها بشكل متقارب أو متطابق كنقطة بداية حين تنطلق هذه العملية من تحليل الأداء المسبق والحالي وتحديد المعارف والمهارات والقدرات الفعلية، وكيفية توظيفها للأداء المستقبلي المتوقع. وتخطيط الأداء هو رسم صورة للأداء المستقبلي لتحقيق الأهداف من خلال المعايير الواضحة والمتفق عليها بين جميع الأطراف عن طريق الإمكانيات والطاقات المتوفرة.<sup>2</sup>

**2.3.4 تنظيم الأداء:** لا يمكن الوصول للهدف من خلال الإجهادات في إختيار الطرق والوسائل اللازمة للوصول إليه ، فالفرد يعمل ضمن مجموعات عمل وطريق إنتاج ويجب ألا يتعارض أو يصطدم أدائه مع الآخرين، ويهدف تنظيم الأداء إلى تحديد المساحة التي يتحرك فيها كل فرد بحيث يكون متكاملًا وليس معوقًا لحركة الآخرين ، وتتطلب عملية تنظيم الأداء توفر ما يلي:

- الهيكل أو البنيان والعلاقات التنظيمية الواضحة.
- اللوائح والقوانين والقواعد المقبولة والواضحة لتنظيم العمل.
- التحديد الواضح للمسؤوليات والمهام من خلال الوصف الوظيفي.
- الإختيار السليم والمناسب للأفراد والوظائف التي يشغلونها.
- وجود نظام للإتصال وتبادل المعلومات عن الأداء على درجة عالية من الكفاءة.

**3.3.4 توجيه الأداء:** تحدد المسؤوليات والمهام لكل فرد وتسجل في بطاقات خاصة ويتحدد موقع الفرد في البنيان على الخريطة التنظيمية للمنظمة التي يعمل بها، ولكن تختلف نظرة الفرد لوظيفته الجديدة وتوقعاته لشكل أو طبيعة الأداء المطلوب، لذلك فهو يحتاج إلى التوجيه والإرشاد منذ بداية العمل وباستمرار من خلال الأساليب المختلفة مثل الإشتراك في الدورات التدريبية أثناء العمل أو تصحيح الأخطاء من خلال الإرشاد وتوفير سبل الإتصال الصحيحة .

1 - رانيا عيسى، أثر ممارسات إدارة أداء الموارد البشرية على أداء العاملين في المنظمات، الأكاديمية السورية الدولية للتدريب والتطوير، سوريا، ب س، ص 9

2 - محسن عبد الغني حسن، المرجع السابق، ص 13

والهدف من عملية توجيه الأداء هو متابعة نتائج أداء العاملين من خلال القياس المستمر لأدائهم وإمدادهم بالتعليمات اللازمة كنوع من التغذية العكسية عن طريق مناقشة نتائج قياس الأداء الدوري معهم.<sup>1</sup>

**4.3.4 تقييم الأداء:** يجب أن يقيم كل من الموظف والمدير أداء الموظف إذ أن إشتراك الموظف في العملية يزيد من إستحواذ وإهتمام الموظف للنظام<sup>2</sup>، وتأتي عملية التقييم في نهاية عملية إدارة الأداء بحيث تستطيع الإدارة في نهاية السنة أو الخطة الوصول إلى نتائج مؤكدة لمستويات الأداء ، ويوفر هذا النظام درجة من الإتفاق بين الرئيس والمرؤوس على الإعتراف بنتيجة التقييم النهائي.

## II. تقييم الأداء الوظيفي

### 1. تعريف تقييم الأداء الوظيفي

تعد عملية تقييم الأداء الوظيفي من البرامج المهمة في إدارة الموارد البشرية حيث تمكن من الحكم على دقة السياسات والبرامج التي تعتمدها، وتمثل عملية تقييم الأداء في قياس مجموعة من الجوانب المحددة من أداء الموظف وطرق العمل للتعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف من أجل دعم نقاط القوة وإزالة نقاط الضعف.<sup>3</sup>

- عرفه عمران بأنه: "عملية تحليل وتقييم أداء العاملين لعملهم وقياس مدى صلاحيتهم وكفاءتهم في النهوض بأعباء الوظائف الحالية التي يشغلونها وتحمل مسؤولياتها وإمكانية تقلدهم لمناصب ووظائف ذات مسؤولية أعلى".<sup>4</sup>

-أو هو " نظام يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم".<sup>5</sup>

1- محسن عبد الغني حسن ، المرجع السابق ، ص 15

2 - إبتسام بوالعيش، المرجع السابق ، ص 35

3 - عبد الكريم أبو الفتوح درويش، المرجع السابق، ص 21

4- مصطفى مصطفى كامل و(آخرون)، إدارة الموارد البشرية، أعضاء منظمة الإدارة العربية، القاهرة 2018، ص 245

5 - أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 284

- كما عرف بأنه "قياس الأداء الفعلي ومقارنة النتائج المطلوب تحقيقها، أو الممكن الوصول إليها حتى تكون صورة حية لما حدث ويحدث فعلا، ومدى النجاح في تحقيق الأهداف وتنفيذ الخطط المصنوعة بما يكفل إتخاذ الإجراءات الملائمة لتحسين الأداء".<sup>1</sup>

- هو " نظام رسمي تصممه إدارة الموارد البشرية في المنظمة، ويشتمل على مجموعة من الأسس و القواعد العلمية و الإجراءات التي وفقا لها تتم عملية تقييم أداء الموارد البشرية في المنظمة سواء أكانوا(رؤساء، مرؤوسين، فرق عمل). أي جميع العاملين فيها بحيث يقوم كل مستوى إداري أعلى بتقييم أداء المستوى الأدنى بدء من قمة الهرم التنظيمي مرورا بمستوياته الإدارية وصولا لقاعدته"<sup>2</sup>

## 2. أهمية تقييم الأداء الوظيفي:

تتمثل أهمية تقييم الأداء في :

- رفع الروح المعنوية لدى الموظفين: خاصة عندما يشعر الموظفون بأن جهودهم موضع تقدير من قبل الإدارة.
- إشعار الموظفين بمسئولياتهم: حيث سيبدل قصارى جهده لأنها ستؤثر على مستقبله المهني
- تحديد الأفراد المستحقين للترقية.<sup>3</sup>
- تزويد المنظمة بمؤشرات على أداء العاملين والمشاكل التي تواجههم في أعمالهم.
- يشكل فرصة للعاملين لتدارك أخطائهم والعمل على تجنبها وتنمية مهاراتهم.<sup>4</sup>
- يوفر معلومات متنوعة لمختلف المستويات الإدارية في المؤسسة لأغراض التخطيط والرقابة وإتخاذ القرارات.
- يساعد على إيجاد نوع من المنافسة بين الأقسام والإدارات، وهذا بدوره يدفع المؤسسة لتحسين مستوى أدائها.

1- عبد المليك مزهوده، الأداء بين الكفاءة والفعالية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 1، بسكرة. الجزائر، 2001 ص95

2- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية. بعد استراتيجي، دار واقل للنشر، ط 1، الأردن، 2005، ص 363

3- نزار عوبي اللبدي، المرجع سابق، ص 29

4- عطاالله محمد تيسير الشرعة، غالب محمود سنجق، المرجع السابق، ص 252

- يظهر تقييم الأداء التطور الذي حققته المؤسسة خاصة عندما يتم التنفيذ الفعلي للأداء.
  - يكشف للمؤسسة مواقع القوة والضعف في أقسامها.
  - تحديد الإمكانيات المتوقع إستغلالها من طرف المؤسسة.<sup>1</sup>
  - تحديد المتميزين من الموظفين وترفيعهم إلى مراكز وظيفية أعلى.
  - الكشف عن الطاقة والقدرات غير مستغلة لدى العاملين مما يساعد على إعادة توجيهها إلى المجال الوظيفي المناسب.<sup>2</sup>
  - معرفة الأفراد الذين يحتاجون إلى عناية خاصة أو تدريب مميز لتحسين كفاءتهم.
  - تفادي المحسوبة عن طريق توحيد الأسس التي تتم بناء عليها الترقية أو زيادة الأجور.
- 3.3- أهداف نظام تقييم الأداء:** يهدف نظام تقييم الأداء إلى تحسين مستوى الإنتاج وإلى تحقيق ما يلي:
- توزيع العمل على العاملين حسب قدراتهم ومهاراتهم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.<sup>3</sup>
  - وضع أسس علمية وموضوعية لترقية العاملين.
  - المساعدة في تحديد مكافأة العاملين.
  - تحسين من عملية إختيار العاملين وتسهيل تنمية وتطوير الأفراد.
  - شعور العاملين بالعدالة وبأن جهودهم المبذولة تؤخذ بعين الإعتبار.
  - الاحتفاظ بالقوى العاملة ذات المهارات والقدرات المتميزة.<sup>4</sup>
  - مساعدة الموظف في عمليات التنمية والتطوير ويتم ذلك من خلال تحديد القدرات والمهارات التي يتمتع بها كل موظف ومقارنتها بما ينبغي أن تكون عليه هذه القدرات والمهارات بشكل مثالي.<sup>5</sup>

1- رانيا عيسى، المرجع السابق ، ص 14

2- توحيدة بوجنابة، الزهرة بورويس، دور تقييم أداء الموارد البشرية في تحديد الإحتياجات التدريبية، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير، جامعة جيجل، جيجل. الجزائر ، 2014/2013 ، ص 6

3- منير نوري، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص336.

4- أحمد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2007، ص209.

5- نور الدين حاروش ، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة والنشر، ط2، الجزائر، 2016، ص118.

- تحديد الصعوبات التي يواجهها العامل في عمله وكذا الوسائل التي تساعد على مواجهتها.<sup>1</sup>
- إكتشاف العناصر البشرية المتفوقة و تحديد مجال إبداعها وتحديد المهام التي يناط أمر إنجازها للموظفين في ضوء قدراتهم وإمكاناتهم.<sup>2</sup>

#### 4. طرق تقييم الأداء الوظيفي

**1.4 التوزيع الإجباري:** تقوم هذه الطريقة على تحديد مستويات معينة في عملية التقييم (ممتاز، متوسط، ضعيف مثلاً)<sup>3</sup> بالرغم من أن الطريقة تهدف إلى التخلص من التحيز الشخصي في عملية التقييم<sup>4</sup> إلا أنه يعاب على الطريقة أن غالبية الأفراد يأخذون درجة وسيطة تتركز وسط المنحنى.<sup>5</sup>

**2.4 الإختيار الإجباري:** تعتمد على إختيار معايير موضوعية ذات علاقة مباشرة بالعمل وليست الصفات فردية من خلال مجموعة من العبارات التي تصف العمل في شكل مجموعات ثنائيات وتتكون هذه الثنائيات من أربع عبارات حيث إثنان منهما إيجابيتان والثانية سلبية وعلى المقيم أن يختار من كل مجموعة العبارة التي يراها تنطبق على أداء الفرد محل التقييم<sup>6</sup> وكل عبارة تمثل شيفرة رقم يحدده المشرف على الأفراد عملية التقييم ويعاب على الطريقة لا تساعد الفرد على إكتشاف نواحي القصور في الأداء ولا تساعد على تطوير القدرات مثال عن الصفات التي يتم إختيارها عند إتباع طريقة الإختيار الإجباري.<sup>7</sup>

**النواحي الإيجابية:** سريع الفهم، سريع البديهة.

**النواحي السلبية:** إتكالي، لا يميل إلى التعاون مع الآخرين.

1- كريم ناصر على وأحمد محمد خلف الدليمي، علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل، دار وائل للنشر، الأردن، ط1، 2009، ص172.

6- سهام بن رحمون، المرجع السابق، ص 79.

3- محمد بن دليم الفحطاني، إدارة الموارد البشرية نحو منهج إستراتيجي متكامل، العبيكات، ط2، الرياض، 2008، ص167

4- سعاد بعجي، المرجع السابق، ص 29

5- توحيدة بوجنانة، الزهرة بورويس، المرجع السابق، ص 22

6- يزن تيم، إدارة الموارد البشرية (أساليب الإدارة الحديثة)، فضاءات للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2018، ص 100

7- توحيدة بوجنانة، الزهرة بورويس، المرجع السابق، ص 24

**3.4 المقارنات المزدوجة:** تقوم هذه الطريقة على تقسيم العمال إلى أزواج فتم مقارنة كل فرد بغيره من الزملاء، وكذلك تحدد عناصر التقييم مثل كمية ودرجة التعاون وتجري عملية المقارنة كل فرد بغيره ثم يتم ترتيب الأفراد حسب تميزهم بالنسبة لغيرهم.<sup>1</sup>

**4.4 الأحداث الحرجة:** تتضمن هذه الطريقة قيام الرئيس المباشر بتدوين الأحداث (الإيجابية والسلبية) التي يلاحظها على أداء الفرد لأعماله خلال فترة التقييم ثم يتم إعطاء قيمة لكل حادثة على حسب أهميتها في العمل<sup>2</sup> حيث تساعد هذه الطريقة على معرفة جوانب الضعف والقصور في أداء العاملين ويعاب على الطريقة أن الرئيس يمارس الرقابة المستمرة واللصيقة على مرؤوسيه مما قد يضايقهم، كما تتطلب أن يكون المشرفين على مستوى عال من الكفاءة والمقدرة.<sup>3</sup>

**5.4 التقييم بالأهداف والنتائج:** يكون قياس أداء العمال عن طريق مقارنة أعمالهم بالأهداف التي رسمتها من قبل المؤسسة ولذلك يمكن أن نقول أنه يمر هذا النوع على مراحل هي:

- يقوم الرئيس وحده أو بمشاركة مرؤوسيه بتحديد الأهداف التي تحاول الوصول إليها المؤسسة خلال فترة زمنية معينة.

- يقوم الرئيس بمقارنة نتائج أداء مرؤوسيه التي حققوها بعد إنقضاء المدة الزمنية المحددة سلفاً مع الأهداف الموضوعية لهذا الأداء.

- يقوم الرئيس المباشر بمشاركة مرؤوسيه بوضع خطة مستقبلية للعمل مع مراعاة أسباب الإخفاق وعلاج نقاط الضعف وتقوية نقاط القوة، بهدف تحسين الأداء في المستقبل.<sup>4</sup>

### III. المرأة العاملة

#### 1 تغيير نمط الأسرة وتوجه المرأة نحو العمل:

منذ بداية التاريخ حتى وقتنا الحاضر أدى التفوق الجنسي للرجل على المرأة إلى تقسيم العمل بينهما و إختص الذكور بالإسهام في الحياة الإقتصادية بالأعمال التي تحتاج إلى القوة مثل قطع الأخشاب والأحجار والصيد وبناء المنازل أما النساء فهن يقمن بالأعمال المنزلية مضافاً إليها بعض الأعمال

1- محمد بن دليم القحطاني، المرجع السابق، ص 170

2- سعاد بعجي، المرجع السابق، ص 30

3- توحيدة بوجنانة، الزهرة بورويس، المرجع السابق، ص 25

4- عطا الله محمد تيسير الشرعة، غالب محمود سنجق، المرجع السابق، ص 262



الصغيرة كجمع الحضرات وإحضار الماء والطعام، كما أن لكل منهما حقوق بما يتعلق بالملكية والسلطة فتقسيم العمل بناء على الجنس يكون قائماً على تلك الأعمال التي تتطلب جهداً فيزيقياً وذلك كأعمال الحفر والبناء وغير ذلك من أعمال الصناعات الثقيلة، إلا أنه يمكن القول أن عملية تقسيم العمل بين الذكور والإناث تخضع لعوامل عديدة والتي تتنوع بتنوع المجتمعات والثقافات قد تعرض النظام التقليدي الخاص بتقسيم العمل لكثير من التغيرات، ولقد ربط العالم الإنجليزي هنري مورجان بين التغيرات التي تعترى أنماط الحياة الإقتصادية بتلك التي تطرأ على أشكال الأسرة بنائياً ووظيفياً، حيث تتفق معظم الكتابات على قضية مؤداها أن التصنيع يصاحبه عادة تغير في القيم والعادات والأعراف التي تؤثر في بناء الأسرة ووظائفها ومع حدوث التغيرات الإقتصادية وظهور المكننة الصناعية، أصبحت الأسرة إستهلاكية وأدى إختراع الآلة إلى التقليل من القوة البدنية الأمر الذي مهد للمرأة الدخول في العمل الصناعي<sup>1</sup>.

## 2 دوافع المرأة للعمل

هناك عدة دوافع جعلت المرأة تخرج إلى العمل وهذا نتيجة للظروف المحيطة بها، ومن بين أهم الدوافع التي جعلتها تخرج للعمل هي:

### 2.1 الدافع الإقتصادي:

أثبتت الدراسات أن الحاجة الإقتصادية دفعت المرأة للخروج للعمل حيث أنهن يعملن من أجل مساعدة أزواجهن في مصاريف بسبب تزايد الأعباء المعيشية وغلاء الأسعار وذلك بمشاركة الرجل في العمل الخارجي وتلبية مختلف إحتياجات أسرهما<sup>2</sup>، وهناك بحوث أخرى بينت أهمية الدافع الإقتصادي كعامل من عوامل الإرتقاء بالمستوى العام للأسرة، فقد يكون الدافع للعمل الوصول إلى مستوى أرقى من حيث التعليم أو تحقيق بعض الكماليات أو من أجل الوصول إلى مكانة إجتماعية أرقى<sup>3</sup>.

1 - حسين عبد الحميد أحمد رشوان، الأسرة والمجتمع، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2012، ص 211

212

2 - عباس محمود عوض، علم النفس الإجتماعي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1980، ص 213

3 - كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، المرجع السابق، ص 87

## 2.2 الدافع النفسي أو الشخصي:

وهذا نابع من رغبة المرأة تحقيق ذاتها و إبراز مكانتها من خلال الشعور بأهميتها كفرد في المجتمع وقد أقر فريدينا تدريجي في إحدى بحوثه أن المرأة تخرج للعمل تحت إلحاح الضغط الإنفعالي لشعورها بالوحدة أكثر من خروجها للعمل تحت ضغط الحاجة الاقتصادية<sup>1</sup>، حيث أن من بين ثلاث نساء متزوجات تعمل واحدة منهن تحت الضغط الاقتصادي، أما الباقيات يتحق بالعمل لأسباب أخرى كالرغبة في الخروج والشعور بالرضا عن العمل وتوافق العمل مع ميولهن<sup>2</sup>.

## 2.3 الدافع الإجتماعي:

من بين الدوافع التي جعلت المرأة تخرج للعمل هو إثبات شخصيتها وإكتساب مكانة في المجتمع والمشاركة في إتخاذ القرارات الأسرية وإبداء آرائها المختلفة حيث أن خروجها للعمل وسع من دائرة واجباتها، وساهم في نمو وعيها الثقافي وإرتفاع مستواها العلمي إلى تغيير وجهة نظرها حول المسائل الأسرية، مما أعطاهم دورا فاعلا داخل المنزل وخارجه، فالمكانة الإجتماعية التي يوفرها العمل تعد من بين أحد دوافع خروج المرأة للعمل، وعلى هذا فإن المكانة الإجتماعية تكون من أهم وأبرز الأسباب لخروج المرأة إلى العمل وذلك سعيا منها لتدعيم موقعها داخل الأسرة وتحقيق المكانة الإجتماعية التي تسعى إليها<sup>3</sup>.

## 4 الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة

إن العمل حقق للمرأة الإحساس بكيانها الإجتماعي وقيمتها، والقدرة على تحمل مهام ومسؤوليات كما خلق لها شبكة من العلاقات الإجتماعية داخل المجتمع وهذا لا ينفي وجود صعوبات ومعوقات تواجهها على مستوى المنزل وعلى مستوى الوظيفة ومنها ما يلي:

## 1.4 تربية أطفال المرأة العاملة:

1 - جمال بن خالد، المرأة العاملة في المجتمع الجزائري دوافع متعددة وصعوبات متجددة، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، مجلد7، العدد1، المسيلة، الجزائر، 2022، ص 1037

2 - حسين عبد الحميد رشوان، علم إجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1998، ص 99

3 - يسرى زريقة، الدوافع الإجتماعية والإقتصادية لخروج المرأة إلى العمل وتنائجها، مجلة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، مجلد39، العدد1، اللاذقية، سوريا، 2017، ص 381

تمثل الأسرة النواة الأولى التي ينشأ فيها الفرد فهي تعتني به وتوجه سلوكياته وتوفر إحتياجاته، فوجود الطرفين (الأب والأم) تمنح للطفل وملازمتها له طوال اليوم فهذه العلاقة التي تتكون بين الأم وطفلها تجعله يكتسب العديد من العادات، حيث نجد أن الباحثة البريطانية باولا بيتس تقول إن رعاية الأطفال وتربيتهم مهنة قائمة بحد ذاتها تأخذ الكثير من الوقت والجهد<sup>1</sup>، ولهذا فإن خروجها للعمل يترتب عليه بعدها عن رسالتها الطبيعية ووظيفتها الأساسية وهي الأمومة<sup>2</sup>.

#### 2.4 العلاقة الزوجية والعناية بالمنزل:

التوتر الذي قد يحدث في المنزل نتيجة غياب الزوجة لساعات طويلة عن البيت، حيث تعجز على التوفيق بين الأعمال المنزلية والأعمال الوظيفية لأن عدم وجود من يحل محلها في المنزل يجعل الأعمال المنزلية تتراكم والأغلب أن الزوج لا يساعدها فيها بسبب العادات والقيم السائدة<sup>3</sup>.

#### 3.4 معوقات الوظيفة:

فوجود المرأة في الوظيفة لساعات طويلة ضروري من أجل العملية الإنتاجية وبفضل هذا التواجد تتكون علاقات مع الزملاء، فغيابها بصورة مستمرة أو متقطعة يؤثر على الإنتاج، فالغياب هو إنقطاع إضطراري عن العمل يحدث غير متوقعة<sup>4</sup> لذلك عليها أن تتواجد بالعمل بصورة مستمرة حتى لا تتراكم عليها الواجبات الوظيفية.

1 - حسين عبد الحميد رشوان، علم إجتماع المرأة، المرجع السابق، ص 94

2 - فاطمة المنتصر الكتاني، الإتجاهات الوالدية في التنشئة الإجتماعية وعلاقتها بمخاوف الذات لدى الطفل، دار الشروق

للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2000، ص 87

3 - جمال بن خالد، المرجع السابق، ص 1043

4 - إحسان محمد الحسن، علم إجتماع المرأة، دار وائل للنشر، ط1، عمان، الأردن، 2008، ص 87

## خلاصة الفصل

يتأثر أداء العامل داخل المنظمة بجملة من المؤثرات تتعلق بالفرد بحد ذاته علمه ومعلوماته وجهده ورغبته في العمل، والوظيفة وما تتطلبه من واجبات وفرص، وبيئة العمل المتكونة من أسلوب القيادة وسياسة وأنظمة، لذلك نجد أن هذا المزيج يؤثر على الأداء العامل الذي يتكون (الوظيفة، ونوعية العمل وكمية العمل)، وفي حالة وجود مشاكل فإذا إدارة الأداء تهتم بعلاجها من خلال تقييم أداء الموظف لمعرفة مواطن القصور ومحاولة تصحيحها.

# الجانب الميداني للدراسة

الفصل الرابع:

الاجراءات المنهجية والميدانية

للدراسة

## تمهيد

من أجل اختبار صحة الفرضيات التي قدمناها من قبل وإثراء البحث محل الدراسة يستوجب مطابقتها مع الواقع لإعطائها أكثر مصداقية، ولهذا استخدمنا الأساليب التقنية والمناهج للوصول لحقائق علمية.

## I. الإجراءات الميدانية للدراسة :

## 1. مجالات الدراسة

**1.1 المجال المكاني:** إن أهمية الموضوع دفعتنا للبحث عنه والرغبة في معرفة إنعكاساته ودوره ونظرا لخصوصية الظاهرة المدروسة بعنوان تأثير الضبط الاجتماعي على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة، كان تحديد مديرية التربية لولاية غرداية كمجال ميداني لدراستنا، كون مديرية التربية تتيح لنا الوصول إلى العديد من العناصر في فهم وإستيعاب الظاهرة قيد البحث.

**التعريف بمديرية التربية :** مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشئت بمقتضى المرسوم 84\_09 المتعلق بالتنظيم الإقليمي للبلاد المؤرخ في 04 فيفري 1984 بعد فصل ولاية غرداية عن ولاية الأغواط وقد كان مقر المديرية في البداية خارج الحي الإداري ثم خصص لها مقر داخل مقر الولاية وبعد ذلك إنتقلت إلى مقر جديد خاص بها خارج مقر الولاية ، فهي قاعدة تربوية وهيئة إدارية تهتم بتسيير جميع المؤسسات التربوية وتطبق برنامج الوزارة الوصية ويشرف عليها مسؤول هو مدير الذي له صلاحيات التعيين والفصل وغيرها<sup>1</sup>.

**2.1 المجال الزمني:** إن تحديد المجال الزمني للدراسة مهم للغاية خاصة الدراسات السوسولوجية أو الدراسات سوسيونظمية، كما هو حال دراستنا فالمجال الزمني هو المدة التي يستغرقها الباحث من أجل الإمام بموضوع الظاهرة محل الدراسة وجمع المعلومات والبيانات من ميدان دراسته لذلك قسمناه إلى ثلاث مراحل وهي:

**المرحلة الأولى:** امتدت من 04 فيفري إلى 10 فيفري كإطلاع أولي لميدان الدراسة وتقصي معالم الظاهرة لفهم الواقع الملموس أكثر بمديرية التربية لولاية غرداية.

المرحلة الثانية: امتدت من 18 فيفري إلى 10 مارس حيث تقربنا من ميدان الدراسة أكثر والتعرف على عينة البحث وجمع البيانات ورصد أداء المبحوثات وحركاتهم ومواعيد الدخول والخروج وتحديد الأداة المناسبة لجمع المعلومات.

المرحلة الثالثة: حيث نزلنا إلى ميدان الدراسة بالأداة المناسبة المعتمدة في جمع المعطيات والمتمثلة في الإستمارة وتوزيعها على المبحوثات وكان من الفترة ما بين 28 أفريل إلى 09 ماي 2024 .

1.3 المجال البشري: شملت الدراسة موظفات الإداريات المتزوجات في مديرية التربية بولاية غرداية.

2. الدراسة الاستطلاعية:

قمنا بدراسة إستطلاعية بميدان الدراسة بتاريخ 04 فيفري 2024 إلى 10 فيفري 2024 .

الجدول رقم (02): يوضح دليل شبكة الملاحظة

<p>ماذا لاحظت؟</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تأخر جزئي للموظفات المتزوجات</li> <li>- التذمر من عدم التوفيق بين المنزل والعمل</li> <li>- إرتفاع الأسعار</li> <li>- كثرة طلب رخص الغياب</li> <li>- نمط معين للباس وطريقة التعامل مع الآخرين</li> <li>- التذمر المستمر من خصومات وتأخر الأجور</li> <li>- السباق المستمر مع الزمن لإنجاز الأعمال في وقتها</li> </ul>	
<p>كيف لاحظت؟</p> <p>عبر إقتربنا أكثر من ميدان العمل وتحديد من طرف المسؤول وترك لنا مجال الملاحظة المباشرة إضافة إلى تنقلنا ما بين المصالح و المكاتب.</p>	
<p>متى لاحظت؟</p> <p>تمت الملاحظات خلال ساعات الدوام العادي مرت ملاحظتنا بفترات زمنية خصصت لكل مصلحة فترة معينة</p>	

من اعداد الطالبة

نتائج الدراسة الاستطلاعية: إستطعنا تلخيص ما يلي من الإستطلاع الميداني :

- محاولة المرأة العاملة إنجاز الاعمال المكلفة بها في الوقت المحدد.
- السعى الى الانضباط في مواقيت العمل (الدخول و الخروج) وعدم التغيب عن العمل .
- إنجاز الأعمال المكلفة بها.



**3. المنهج المتبع:** يشير مصطلح المنهج إلى تصور وتخطيط العمل موضوع الدراسة<sup>1</sup>. فهو يعتبر أهم الخطوات التي تساعد الباحث في تفسير الظاهرة، والمنهج الذي إختارناه هو المنهج الوصفي التحليلي الذي يعرف بأنه "هو وصف دقيق وتفصيلي لظاهرة أو موضوع محدد على صورة نوعية أو كمية رقمية فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها أما التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجة إرتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى، وقد يقتصر هذا المنهج على وضع قائم في فترة زمنية محددة أو تطوير يشمل عدة فترات زمنية"<sup>2</sup>.

فالمنهج الوصفي التحليلي يفيد في تقدير العلاقة بين متغير أو أكثر لهذا إستخدمناه من أجل معرفة هذه الظاهرة وخصائصها والمتغيرات المتحركة فيها.

**4. تقنيات البحث:** من أجل الحصول على معلومات وتحقيق أهداف البحث ينبغي الإعتماد على تقنيات معينة في جمع المعلومات عن الظاهرة المدروسة بهدف الوصول إلى نتائج، لذلك إعتدنا في هذه الدراسة على :

**1.4 الملاحظة:** تعتبر الملاحظة من بين الأدوات المهمة في البحث العلمي، فهي "متابعة سلوك معين بهدف تسجيل البيانات بغرض إستخدامها في تفسير وتحليل مسببات وآثار ذلك السلوك"<sup>3</sup>. وتقر هذه الملاحظة بمراحل أولها ألاحظ معناه أنني أشاهد أي أرى شيء أو شخص أمام بصري ثم أتعرف إلى ما ألاحظ ثم أقوم بتقييم وقياس الذي أراه<sup>4</sup>. ومتابعة ذلك بالحواس النظر والسمع فالملاحظة عميقة وواسعة وتحتوي على الإستنتاج العقلي<sup>5</sup> لأنها توجه الحواس والإنتباه إلى ظاهرة معينة بهدف الوصول إلى معرفة جديدة<sup>6</sup>.

1- موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ترجمة بوزيد صحراوي (وآخرون)، دار القصة للنشر، الجزائر 2004، ص 99

2- رجاء وحيد دويدري، البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته العملية ، دار الفكر المعاصر ،دمشق، سوريا، 2000 ص 183

3- محمد سرحان علي المحمودي ، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، ط3، صنعاء، اليمن ، 2019، ص 150

4- موريس أنجرس، المرجع السابق ، ص 32

5- عبد الغني عماد، منهجية البحث في علم الاجتماع ، دار الطليعة ، ط1، بيروت ، لبنان ، 2007، ص 67

6 - عمار بوحوش و(آخرون)، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الإجتماعية ، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والإقتصادية، ط1، برلين ، ألمانيا، 2019، ص 58

**2.4 الإستمارة:** تعرف الإستمارة أو الإستبيان أنه "مجموعة أسئلة متنوعة ومرتبطة ببعضها البعض بشكل يحقق الهدف الذي يسعى إليه الباحث لموضوعه والمشكلة التي إختارها لبحثه"<sup>1</sup>. والإستمارة تحوي عادة مجموعة أسئلة بعضها مفتوح وبعضها مغلق وبعضها يتعلق بالآراء والمواقف وبعضها عام وبعضها متخصص فهي "وسيلة علمية تساعد على جمع الحقائق والمعلومات فالأسئلة التي تحويها مترابطة مع كل عنوان رئيسي للبحث"<sup>2</sup>.

ولأن المبحوثات تجد نفسها تجيب بحرية ودون قيود بسبب سرية الإجابات ولها حرية في إختيار الإجابات التي تناسبها مع خصوصية المجتمع المحلي. وقد شملت إستمارة بحثنا أربعة محاور كالتالي:

المحور الأول: يشمل البيانات الشخصية لأفراد المبحوثات ويحتوي على سؤال

المحور الثاني: يضم أسئلة الضوابط الأسرية يحتوي على 11 سؤال من سؤال (7 إلى 17)

المحور الثالث: يضم أسئلة الممارسات الإجتماعية يحتوي على 10 أسئلة من سؤال (18 إلى 27)

المحور الرابع: يشمل أسئلة الأداء الوظيفي يحتوي على 09 أسئلة من سؤال (28 إلى 36)

**5. العينة وكيفية اختيارها:** تعتبر العينة أحد الأساليب التي يعتمد عليها الباحثون في الدراسات العلمية، فهي جزء من الكل يتم الاعتماد عليها من أجل تعميم النتائج المتوصل إليها على مجتمع البحث الكلي، لذلك الدقة مطلوبة لتمثيلها تمثيلا صحيحا لإعطاء نتائج أكثر واقعية وفي موضوع بحثنا هذا إختارنا العينة غير إحصائية العمدية (القصدية) التي تعرف على أنها "نموذج المختار من السكان بطريقة مقصودة ومتعمدة"<sup>3</sup>، فإختيارنا لهذا النوع من العينات كان لخصوصية الدراسة ومجتمع المراد تطبيق عليه الفرضيات، حيث شملت الدراسة فئة الموظفين المتزوجات واللواتي يبلغ عددهن داخل مديرية التربية لولاية غرداية 53 موظفة وقد إختارنا منهم 30 مفردة (موظفة) وتم توزيع 30 إستمارة على المبحوثات وإسترجعت جميع الإستمارات الموزعة.

## II. عرض وتحليل البيانات

### 1. عرض وتحليل خصائص أفراد عينة الدراسة

قصد التعرف على الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وتحليلها نتعرض إليها كما يلي:

1- محمد سرحان علي المحمودي ، المرجع السابق ، ص 126

2- عبد الغني عماد ، المرجع السابق ، ص 63

3- نفس المرجع ، ص 56

الجدول رقم(03): توزيع أفراد العينة حسب السن

الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة (%)
1	السن	أقل من 30 سنة	11	36.7
		من 30 إلى 40 سنة	8	26.7
		من 41 إلى 50 سنة	10	33.3
		أكثر من 50 سنة	1	3.3
المجموع الكلي			30	100

يتبين من خلال الجدول أن نسبة 36.7% من عينة الدراسة أعمارهن أقل من 30 سنة، تليها نسبة 26.7% تتراوح أعمارهن من 30 إلى 40 سنة، في حين أن نسبة 33.3% تتراوح أعمارهن من 41 إلى 50 سنة، بينما هناك فرداً واحداً من الذين أعمارهن أكثر من 50 سنة تمثلت نسبتهم 3.3%.

من خلال ما تقدم فإن أغلبية الموظفات دون 40 سنة وهذا راجع الى طبيعة المجتمع الجزائري الذي اغلب عليه فئة الشباب، إضافة الى ان هذه المرحلة التي تسعى فيها المرأة الى تحقيق ذاتها و اكتساب استقلالية مادية وضمن مكانة سوسيوتنظيمية في محيطها الاجتماعي. كما أنها تكون قادرة على تحمل الابعاء الوظيفية المسندة اليها.

الجدول رقم(04): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة (%)
2	المستوى التعليمي	متوسط	2	6.7
		ثانوي	10	33.3
		جامعي	14	46.7
		تكوين مهني	4	13.3
المجموع الكلي			30	100

يتبين من خلال الجدول رقم (04) توزيع أفراد العينة حسب خاصية المستوى التعليمي، حيث يتبين أن هناك نسبة 46.7% جامعيين بينما الثانويين يمثلون نسبة 33.3% أما خريجي التكوين المهني يمثلون نسبة 13.3% بينما أصحاب مستوى المتوسط فنسبتهم 6.7% من عينة الدراسة أغلبية الموظفين ذوات مستوى جامعي عكس المستويات الأخرى و ذلك راجع لارتفاع المستوى التعليمي إذا أن المديرية تعتمد في اختيارها على الشهادة و الكفاءة وهذا يعكس الاهتمام بتشغيل أصحاب الكفاءة العالية لتقديم أفضل نتائج، إضافة الى التغييرات والتطورات التي مست قيم و معتقدات المجتمع والتي سمحت للفتاة بمواصلة مشوارها التعليمي وحصولها على أعلى الشهادة من اجل تحقيق ذاتها.

الجدول رقم(05): توزيع أفراد العينة حسب عدد الأولاد

الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة (%)
3	عدد الأولاد	من طفل إلى 3	14	46.7
		من 4 إلى 6	12	40.0
		من 6 فما فوق	4	13.3
المجموع الكلي			30	100

يتبين من خلال الجدول أن نسبة 46.7% من عينة الدراسة عدد أولادهم من طفل إلى 3، في حين أن نسبة 40% عدد أولادهم من 4 إلى 6، بينما هناك 4 أفراد من الذين عدد أولادهم من 6 فما فوق تمثلت نسبتهم 13.3%.

من خلال ما سبق نلاحظ أن أغلبية الموظفين لديهم أقل عدد أولاد وهذا بسبب إنشغالهن بالعمل ووعيهن بضرورة تباعد الولادات من أجل الحفاظ على صحتهن والتقليل من الالتزامات الأسرية مما يسهل عليها تحقيق التوازن بين تربية الأبناء والعمل.

الجدول رقم(06): توزيع أفراد العينة حسب المنصب المشغول

الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة (%)
5	المنصب المشغول	رئيس مصلحة	8	26.7
		رئيس مكتب	10	33.3
		عون مكتب	12	40.0
المجموع الكلي			30	100

يبين الجدول رقم (06) توزيع أفراد العينة حسب خاصية المنصب المشغول، حيث يتبين أن هناك نسبة 40% يشغلون منصب عون مكتب أما رئيس مكتب فيمثلون نسبة 33.3% بينما منصب رئيس مصلحة فنسبتهم هي 26.7% من عينة الدراسة. أغلبية الموظفين يشغلون منصب عون مكتب مقارنة بالمناصب الأخرى وهذا بسبب عملية الإدماج الأخيرة وأن أغلبية المناصب العليا مشغولة من أصحاب الخبرة وقلة خبرتهم.

الجدول رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات العمل

الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة (%)
3	عدد سنوات العمل	أقل من 5 سنوات	11	36.7
		ما بين 6 - 10 سنوات	9	30.0
		ما بين 11 - 20 سنة	7	23.3
		أكثر من 20 سنة	3	10.0
المجموع الكلي			30	100

يبين الجدول رقم (07) توزيع أفراد العينة حسب خاصية عدد سنوات العمل، حيث أن نسبة 36.7% من عينة الدراسة عدد سنوات عملهم أقل من 5 سنوات، ونسبة 30% تتراوح عدد سنوات عملهم ما بين 6 - 10 سنوات، تليها نسبة 23.3% تتراوح عدد سنوات عملهم ما بين 11 - 20 سنة، بينما نسبة 10% للذين عدد سنوات عملهم أكثر من 20 سنة. تبرز الإحصائيات أعلاه أن معظم الموظفين بمديرية التربية لولاية غرداية لهن خبرة معتبرة (أقل كم 10 سنوات) وهذا بسبب سياسة التوظيف الذي قامت به الدولة في مختلف القطاعات . إضافة الى صغر سن المبحوثات كما هو مبين في جدول رقم 07 .

2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى: تؤثر الضوابط الأسرية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة:

الجدول رقم (08) يبين العلاقة بين الدافع للخروج للعمل وتطوير المهارات

المجموع	لا		نعم		السعي لتطوير المهارات دافع الخروج للعمل
	ت	%	ت	%	
مادي	11	36.36	4	63.63	7
تحقيق الذات	8	50.00	4	50.00	4
ملا الفراغ	4	50.00	2	50.00	2
مكانة اجتماعية	7	42.85	3	57.14	4
المجموع	30	43.33	13	56.77	17

يتبين من خلال الجدول أن نسبة 56.7%، من المبحوثات صرحن أنهن يسعين لتطوير مهارتهن، بحيث تدعم بنسبة 63.63% ممن صرحن أن دافعهن للخروج للعمل هو مادي في حين تمثل نسبة 43.33% من المبحوثات صرحن بأنهم لا يسعين لتطوير مهارتهن، بحيث تدعم بنسبة 50.00% ممن صرحن أن دافعهن للعمل هو تحقيق الذات وملا الفراغ بنسب متساوية. يتضح لنا من خلال المعطيات ان اغلب المبحوثات دافعهن للعمل مادي وهن يسعين لتطوير مهارتهن إذ ان تطوير المهارات يكسبهن قدرات جديدة تسهل إنجاز المهام في وقت قياسي وبكفاءة عالية مما يعطى لهن صورة ايجابية لدى المسؤول مما يدفعه لتقديم تعويضات وتحفيزات مادية كالمردودية وترقية وهذه التحفيزات تساعدن على تحسين وضعهن المادي والأسري . وعليه فإن دافع خروج المرأة للعمل تأثير على السعي لتطوير المهارات فكلما كان الدافع ماديا كلما سعت لتطوير مهارتها.

الجدول رقم (09): يبين العلاقة بين متابعة دراسة الأبناء و تحمل أعباء وظيفية

المجموع		لا		نعم		متابعة دراسة الابناء
		%	ت	%	ت	
%	ت	%	ت	%	ت	نعم
100.0	17	58.82	10	41.17	7	
100.0	13	53.84	7	46.15	6	لا
100.0	30	56.77	17	43.33	13	المجموع

يتبين من خلال الجدول أن نسبة 56.77%، من المبحوثات صرحن بأنهن ليس لهن القدرة على تحمل أعباء وظيفية، بحيث تدعم بنسبة 58.82% ممن صرحن أنهن يتابعن دراسة أبنائهن. في حين تمثل نسبة 43.3% من المبحوثات صرحن بأنهن لهن القدرة على تحمل أعباء وظيفية، بحيث تدعم بنسبة 46.15% ممن صرحن أنهن لا يتابعن دراسة أبنائهن.

من خلال المعطيات الإحصائية يتبين أن أغلبية المبحوثات يتبعن دراسة ابنائهن وليست لهن القدرة على تحمل أعباء وظيفية فمتابعة دراسة الابناء يتطلب منها وقتا اطول خاصة اذا كانت هذه المتابعة على مستوى المدرسة و البيت على حد سواء، كما أنها تتطلب منها مراقبة ومراجعة مستمرة لدروس الابناء وهذا ما يفرض عليها التفرغ لوقت أطول لدروس ابنائها ومضاعفة الجهد لتحسين المستوى الدراسي، الامر الذي يجعلها غير قادرة على تحمل اعباء وظيفية اخرى اذا ان هذه الأعباء تتطلب منها البقاء في العمل أكثر وكذلك بذل جهد أكبر واستنزاف طاقتها الجسدية والفكرية وهذا ما يؤثر على مسؤوليتها العائلية اتجاه ابنائها.

وعليه نستنتج انه كلما كانت المرأة العاملة تهتم بمتابعة دراسة ابنائها كلما قلت قدرتها على تحمل أعباء وظيفية.



الجدول رقم (10): يبين العلاقة بين موقف الزوج من العمل وإنجاز الأعمال بكفاءة

المجموع	لا		نعم		إنجاز الأعمال بكفاءة	
	ت	%	ت	%	ت	%
	18	33.33	6	66.66	12	66.66
	12	50.00	6	50.00	6	50.00
المجموع	30	40.00	12	60.00	18	60.00

يتبين من خلال الجدول أن نسبة 60%، من المبحوثات صرحن بأنهن ينجزن أعمالهن بكفاءة، بحيث تدعم بنسبة 66.66% ممن صرحن أن أزواجهن موافقين على عملهن.

في حين تمثل نسبة 40% من المبحوثات صرحن بأنهن لا ينجزن أعمالهن بكفاءة، ، بحيث تدعم بنسبة 50% ممن صرحن أن أزواجهن معارضين عملهن.

من خلال ما تقدم فإن المبحوثات ينجزن أعمالهن بكفاءة لأنهن لديهن امكانيات تمكنهن من إنجازها وحتى متوفرة مختلف التجهيزات والوسائل والتكنولوجيا من طرف المؤسسة وعلاقتهم جيدة مع زملائهن ما تسمح لهن بإنجاز أعمالهن بأحسن وجه و بمقاييس مطلوبة وفي وقت محدد ويتلقين الدعم من أزواجهن لأنهم موافقون على عملهن ويساعدونهم في تحمل الأعباء المنزلية على عكس المعارضين اللاتي لا ينجزن أعمالهن بكفاءة حتى أنهن يأتين بنفسية سلبية لأن أزواجهن يضغطن عليهن مثل عدم مساعدتهن في أعمال المنزلية وكثرة الطلبات مثلا يطلبن أكالات التي تحتاج لوقت لتحضيرها معبرين عن رفضهم للعمل.

وعليه يمكن أن نستنتج أن موافقة الزوج على العمل لها تأثير على إنجاز الأعمال بكفاءة فأى زوجة موظفة موافق زوجها على عملها تجد الدعم المعنوي والدافع لتحسين مستوى أدائها.

الجدول رقم (11): يبين العلاقة بين التأخر في العمل وإنجاز الأعمال في الوقت المحدد

المجموع		لا		نعم		إنجاز الأعمال في الوقت المحدد التأخر في العمل
		%	ت	%	ت	
100.0	19	36.84	7	63.15	12	نعم
100.0	11	45.45	5	54.54	6	لا
100.0	30	40.00	12	60.00	18	المجموع

يتبين من خلال الجدول أن نسبة 60.00% من المبحوثات صرحن بأنهن ينجزن أعمالهن في الوقت المحدد، بحيث تدعم نسبة 63.15% ممن صرحوا أن أزواجهن يسمحون بتأخرهن في العمل. في حين تمثل نسبة 40.00% من المبحوثات صرحن بأنهن لا ينجزون أعمالهن في الوقت المحدد، بحيث تدعم نسبة 45.45% ممن صرحن أن أزواجهن لا يسمحون بتأخرهن في العمل. من خلال المعطيات الإحصائية نلاحظ أن المبحوثات صرحن أن أزواجهن يسمحون لهن بالتأخر في العمل ومع ذلك ينجزن أعمالهن في وقت محدد فعندما يكون الزوج متفهم لعمل زوجته ولا يسبب لها ضغوطات نفسية تجدها تنجز أعمالها بكل اريحية وتحاول جاهدة التركيز على متطلبات وظيفتها وفق ما هو مطلوب، كما ان امتلاك المرأة العاملة للقدرات المطلوبة في العمل وتوفر مختلف الوسائل والمتطلبات الفيزيائية لإنجاز الأعمال يسهل عليها انجاز عملها في وقته المحدد. اضافة الى قدرتها الى تقسيم وقتها بين الواجبات المنزلية والواجبات الوظيفية وتنظيمها لأوقاتها وادراكها لما هو واجب عليها يدفعها لاتمام كل ما هو مطلوب منها سواء على مستوى المديرية أو الاسرة. وعليه نستنتج أن سماح الزوج بتأخر في العمل لا يؤثر على إنجاز الأعمال في وقت محدد.

الجدول رقم (12): يبين العلاقة بين سماح الزوج بإنجاز الأعمال الوظيفية في المنزل و تحمل أعباء وظيفية

المجموع		لا		نعم		تحمل أعباء وظيفية سماح الزوج بإنجاز الأعمال الوظيفية في المنزل
%	ت	%	ت	%	ت	
100.0	15	53.33	8	46.66	7	نعم
100.0	15	60.00	9	40.00	6	لا
100.0	30	56.77	17	43.33	13	المجموع

يتبين من خلال الجدول أن نسبة 56.77%، من المبحوثات صرحن بأنهن ليست عندهن القدرة على تحمل أعباء وظيفية، بحيث تدعم بنسبة 60.00% ممن صرحن أن أزواجهن لا يسمحون بإنجاز أعمالهن الوظيفية في المنزل.

في حين تمثل نسبة 43.33% من المبحوثات صرحن بأن عندهن القدرة على تحمل أعباء وظيفية، بحيث تدعم بنسبة 46.66% ممن صرحوا أن أزواجهن يسمحون بإنجاز أعمالهن الوظيفية في المنزل.

تشير المعطيات أن المبحوثات ليس لهن القدرة على تحمل أعباء وظيفية لأن أزواجهن يرفضون قيامهن بأعمالهن الوظيفية داخل المنزل ويفضلون أن تتفرغ زوجاتهن للواجبات المنزلية والاهتمام بشؤونهن وشؤون الأولاد فإنجاز الأعمال الوظيفية في المنزل يمكن أن يؤثر على رعاية شؤونها العائلية ويتطلب منها جهدا اضافيا ووقت اطول لإتمامه. كما أن الأزواج يفضلون أن تفصل الزوجة حياتها الوظيفية عن الحياة العائلية وان لا تتأثر حياتها العائلية بواجباتها الوظيفية. حيث أن تحمل أعباء وظيفية اخرى يحتم لها مهام ومسؤوليات أكبر داخل المديرية قد يتطلب وقتا اطول وجهدا مضاعفا مما يضطرها الى احضاره للمنزل وهو امر غير مقبول لدى عائلتها، واطرافها الى محاسبة المسؤول على الأعمال المكلفة في حالة ما اذا لم تستطع اتمام ما طلب منها في وقته.

ومنه نستنتج أن سماح الزوج بإنجاز الأعمال الوظيفية بالمنزل يؤثر على القدرة على تحمل أعباء وظيفية.

الجدول رقم (13): يبين العلاقة بين سماح الزوج بالإختلاط بالآخرين في العمل ونمط العمل

المجموع		منفردة		جماعي		نمط العمل	
						سماح الزوج بالإختلاط بالآخرين في العمل	
%	ت	%	ت	%	ت	نعم	
100.0	14	71.42	10	28.57	4		
100.0	16	62.50	10	37.50	6	لا	
100.0	30	66.77	20	33.33	10	المجموع	

يتبين من خلال الجدول أن نسبة 66.77%، من المبحوثات صرحن بأنهن يفضلن العمل بشكل منفرد، بحيث تدعمه بنسبة 71.42% ممن صرحن أن أزواجهن يسمحون لهن بالإختلاط بالآخرين في العمل.

في حين تمثل نسبة 33.33% من المبحوثات صرحن بأنهن يفضلن العمل بشكل جماعي، بحيث تدعمه بنسبة 37.50% ممن صرحن أن أزواجهن لا يسمحون لهن بالإختلاط بالآخرين في العمل.

أغلب المبحوثات تفضلن العمل بشكل منفرد لأنه يكسبها راحة أكبر في التصرف والحركة داخل المكتب واستدراك الأخطاء بدون إحراج، وحتى من ناحية معايير المجتمع التي تحدد نمط معين من التصرف والكلام والحركات خاصة للمرأة المتزوجة بالرغم أن أزواجهن يسمحون لهن بالإختلاط مع الآخرين في العمل، مما يعكس قدرتهن على التحكم في أعمالهن ويتعدن عن الشبهات ويمنح لهن التركيز أكثر. بالمقابل فإن غيرهن يفضلن العمل في إطار جماعي لكسب وقت أكبر وتجنب الأخطاء بالرغم أن أزواجهن لا يسمحون لهن بالإختلاط بالآخرين مما يدفعها لإختيار مجموعة نساء أخريات للمساعدة.

وعليه فإن سماح الزوج بالإختلاط بالآخرين لا يؤثر على المرأة في إختيار نمط العمل (جماعي أو فردي).

الجدول رقم (14): يبين العلاقة بين التوفيق بين الأعمال المنزلية و المهنية والتغيب عن العمل

المجموع		لا		نعم		التغيب عن عملك
						التوفيق بين أعمال المنزلية وأعمال المهنية
%	ت	%	ت	%	ت	نعم
100.0	13	76.92	10	23.07	3	
100.0	17	58.82	10	41.17	7	لا
100.0	30	66.77	20	33.33	10	المجموع

يتبين من خلال الجدول أن نسبة 66.77%، هذه النسبة من المبحوثات صرحن بأنهن لا يتغيبن عن عملهن، بحيث تدعم بنسبة 76.92% ممن صرحن أنهن يوفقن بين أعمالهم المنزلية وأعمالهم المهنية. في حين تمثل نسبة 33.33% من المبحوثات صرحن بأنهن يتغيبن عن عملهن، بحيث تدعم بنسبة 41.17% ممن صرحن أنهن لا يوفقن بين أعمالهم المنزلية وأعمالهم المهنية.

أغلب المبحوثات صرحن أنهن ويوفقن بين الأعمال المنزلية والمهنية ولا يتغيبن عن عملهن، فالمرأة العاملة التي لديها القدرة على تنظيم أوقاتها وتقسيمه بين المسؤوليات العائلية والمهام الوظيفية تستطيع اتمام كل واجباتها بشكل متوازن ومدروس لذلك فهي لا تتغيب عن العمل الا للضرورة. كما أن مساندة الزوج والاهل لها اضافة إلى اتقانها لعملها يساعدها على التوفيق بين العائلة والوظيفة. كما أن التغيب عن العمل والتقصير في واجباتهن يؤثر على مسارهن المهني مثل: إعدارات وتوبيخات، كما تتأثر نقطة التقويم التي تتعلق بالمدودية وخصم مما يؤدي الى اقتطاع من الراتب.

ومنه نستنتج أن التوفيق بين الأعمال المنزلية والمهنية يؤثر على التغيب عن العمل، فالمرأة الموظفة المتزوجة الحريصة على تنظيم وقتها نجدها لا تتغيب الا للضرورة.

الجدول رقم (15): بين العلاقة بين مساعدة الزوج في أعمال المنزلية والإلتزام بمواقيت العمل

المجموع		لا		نعم		الإلتزام بمواقيت العمل مساعدة الزوج في أعمال المنزلية
		%	ت	%	ت	
100.0	17	47.05	8	52.94	9	نعم
100.0	13	38.46	5	61.53	8	لا
100.0	30	43.33	13	56.77	17	المجموع

من خلال الجدول يتبين أن نسبة 56.77%، من المبحوثات صرحن بأنهن يلتزم بمواقيت عملهن، بحيث تدعم بنسبة 61.53% ممن صرحن أن أزواجهن لايساعدونهن في أعمالهم المنزلية. في حين تمثل نسبة 43.33% من المبحوثات صرحن بأنهن لايلتزم بمواقيت العمل، بحيث تدعم بنسبة 47.05% ممن صرحن أن أزواجهن يساعدونهن في أعمالهم المنزلية.

من خلال الإحصائيات يظهر أن أغلب المبحوثات لايساعدهن أزواجهن في الأعمال المنزلية ويلتزم بمواقيت العمل لإنجاز الأعمال في وقتها وهذا لتجنب العقوبات الإدارية والخصومات من الراتب، كما أنهن يعتمدن على أنفسهن في تنظيم وقتهن وتقسيم أعمالهن، أو ان اعمالهن المنزلية ليست كثيرة وتمتلكن كافة الوسائل التي تساعدها على انجاز هذه الواجبات دون الحاجة لمساعدة. على عكس اللواتي لا يلتزم بمواقيت العمل على الرغم من أن أزواجهن يساعدنهن في أعمال المنزلية يعبر هذا عن كثرة الأعباء عليهن أو أنهن غير منتظمات ولا يوازن ما بين العمل في المنزل والوظيفة.

نستنتج أن مساعدة الزوج في أعمال المنزلية لا يؤثر في الإلتزام بمواقيت العمل فهذا يرجع لطبيعة الزوجة ونمط حياتها.

3. الاستنتاج الجزئي لجداول الفرضية الأولى : بعد تحليل نتائج الفرضية الاولى توصلت الى النتائج الاتية:

- إن دافع الخروج للعمل يؤثر على السعي لتطوير المهارات فكلما كان الدافع مهم وله هدف تحاول الوصول إليه فإنها تسعى لتطوير مهارتها (حسب الجدول رقم 08).
- تؤثر متابعة دراسة الأبناء على القدرة على تحمل أعباء وظيفية لأن تحمل الأعباء يتطلب إعطاء وقت كافي للوظيفة مما يؤثر على متابعة دراسة الأبناء (حسب الجدول رقم 09).
- إن موافقة الزوج على العمل لها تأثير على إنجاز الأعمال بكفاءة فأي زوجة موظفة موافق زوجها على عملها تجد الدعم المعنوي لإنجاز الأعمال بكفاءة (حسب الجدول رقم 10).
- إن سماح الزوج بتأخر في العمل لا يؤثر على إنجاز الأعمال في وقتها يرجع هذا لطبيعتها وتوزعها للمهام وتنظيمها ما بين الحياة المهنية والمنزلية (حسب الجدول رقم 11).
- إن سماح الزوج بإنجاز الأعمال الوظيفية بالمنزل يؤثر على القدرة على تحمل أعباء وظيفية (حسب الجدول رقم 12).
- إن سماح الزوج بالإختلاط بالآخرين لا يؤثر على المرأة في إختيار نمط العمل (جماعي أو فردي) (حسب الجدول رقم 13).
- إن التوفيق بين الأعمال المنزلية والمهنية يؤثر على التغيب فالمرأة الموظفة المتزوجة الحريصة على تنظيم وقتها نجدها لا تتغيب عن عملها (حسب الجدول رقم 14).
- إن مساعدة الزوج في أعمال المنزلية لا يؤثر في الإلتزام بمواقيت العمل فهذا يرجع لطبيعة الزوجة ونمط حياتها (حسب الجدول رقم 15).

4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية : تؤثر الممارسات الإجتماعية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة

الجدول رقم (16): يبين العلاقة بين المشاركة في إتخاذ القرار وتطوير المهارات

المجموع		لا		نعم		تطوير المهارات المشاركة في إتخاذ القرار في مؤسستك
		%	ت	%	ت	
%	ت	%	ت	%	ت	نعم
100.0	14	28.57	4	71.42	10	
100.0	16	56.25	9	43.75	7	لا
100.0	30	43.33	13	56.77	17	المجموع

يتبين من خلال الجدول أن نسبة 56.77%، من المبحوثات صرحن بأنهن يسعين لتطوير مهارتهن، بحيث تدعم بنسبة 71.42% ممن صرحن أنهن يشاركن في إتخاذ القرار في مؤسستهم.

في حين تمثل نسبة 43.33% من المبحوثات صرحن بأنهن لا يسعين لتطوير مهارتهن، بحيث تدعم بنسبة 56.25% ممن صرحن أنهن لا يشاركن في إتخاذ القرار في مؤسستهم.

تسعى أغلبية المبحوثات أنهن يشاركن في إتخاذ القرار مما يدفعهن لتطوير مهارتهن في العمل ، فالمشاركة في إتخاذ القرار تعد من افضل الدوافع للعمل كما أنها من انجح الوسائل لتغيير اتجاهات العاملات نحو العمل و حل المشاكل وتحقيق التفاهم بين الادارة والعاملات وزيادة الثقة بين الطرفين، اضافة انها تزود المسؤولين بمعلومات مهمة حيث يتيح لهم التعبير عن الآراء والاسهام في كل المسائل التي تمش نشاطتهن أو تؤثر في ظروف عملهن مما يشجعهن على البحث عن أساليب ونظم عمل جديدة وتطوير مهارتهن، ومع مرور الوقت يكتسبن الخبرة ويؤهلهن لشغل مناصب قيادية مهمة في المستقبل.



نستنتج أن السعي لتطوير المهارات يؤثر على المشاركة في إتخاذ القرارات فكلما سعت المؤسسة لتطوير مهارتها كانت لها مكانة ورأي داخل المديرية.

الجدول رقم (17): يبين العلاقة بين السماح بإبداء الرأي والرضا عن منصب العمل

المجموع	لا		نعم		الرضا عن منصب العمل	
	ت	%	ت	%	ت	%
المجموع	30	40.00	12	60.00	18	60.00
نعم	16	37.50	6	62.50	10	62.50
لا	14	42.80	6	57.20	8	57.20

من خلال الجدول يتبين أن نسبة 60.00%، من المبحوثات صرحن بأنهن راضيات عن منصب عملهن، بحيث تدعم بنسبة 62.50 % ممن صرحن أنهن يسمح لهن بإبداء الرأي ومناقشة أمور العمل.

في حين تمثل نسبة 40.00% من المبحوثات صرحن بأنهن غير راضيات عن منصب عملهن، بحيث تدعم بنسبة 42.80 % ممن صرحن أنهن لايسمح لهن بإبداء الرأي ومناقشة أمور العمل. من خلال المعطيات الإحصائية نجد أن أغلبية المبحوثات يسمح لهن بإبداء رأيهن وهن راضيات عن عملهن كون هذه الفئة قد أمضت فترة لا بأس بها داخل المديرية وهي تملك معلومات وأراء يمكن أن تستفيد منها بحكم معاشتهن لظروف العمل، وكذا معرفتهن بالإيجابيات والسلبيات التي تمس وظائفهن، إضافة إلى المامهم بنقاط القوة والضعف وكذا لمختلف المعوقات التي تعيق سير العمل ، وكذا كيفية معالجتها أو حتى التخفيف من أثارها . ويمكن أن يرجع الاعتماد على أراء هذه الفئة إلى المكانة التي يحتلها هؤلاء في الجهاز الإداري كما أن لديهم أراء واقتراحات تحقق أهداف المديرية بكفاءة وفعالية وتمتلك رؤيا مستقبلية تخدم وتحسن مستوى الأداء في مختلف الظروف. هذا الامر يعزز ثقة العاملات في أنفسهن كما أنه يقوى العلاقات بينهن وبين الادارة ويشعرهن بقيمتهن في مكان العمل الأمر الذي ينعكس بصورة ايجابية على راضهن عن عملهن.

ومنه نستنتج أن إبداء الرأي ومناقشة أمور العمل يؤثر في الرضا عن منصب العمل.

الجدول رقم (18): يبين العلاقة بين حضور المناسبات العائلية وإنجاز الأعمال بكفاءة

المجموع	لا		نعم		إنجاز الأعمال بكفاءة بحضور المناسبات العائلية	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	13	23.07	3	76.92	10	76.92
لا	17	52.94	9	47.05	8	47.05
المجموع	30	40.00	12	60.00	18	60.00

من خلال الجدول يتبين أن نسبة 60.00%، من المبحوثات صرحن بأنهن ينجزن أعمالهن بكفاءة، بحيث تدعم بنسبة 76.92 % ممن صرحن أنهن يلتزم بحضور مناسبات عائلية ( أعراس ، ختان ، زيارات ) أوقات العمل.

في حين تمثل نسبة 40.00% من المبحوثات صرحن بأنهن لا ينجزن أعمالهن بكفاءة، بحيث تدعم بنسبة 52.94 % ممن صرحن أنهن لا يلتزم بحضور مناسبات عائلية ( أعراس ، ختان ، زيارات ) أوقات العمل.

أغلبية المبحوثات ينجزن أعمالهن بكفاءة مما يعني تحقيق النتائج بأقل تكلفة وأسرع وقت ومجهود أقل وأن محيط العمل وعلاقاتهن جيدة مع الزملاء مما يثبت قدرتهن على مواجهة العقبات داخل محيط العمل ولا يتغيبن أي يلتزم بمواقيت الدخول والخروج ولديهن الإمكانيات المعرفية والعلمية في إنجاز العمل بكفاءة بالرغم من ذلك يلتزم بحضور مناسبات عائلية أوقات العمل أي أنهن يخترن أحد البدائل مثل رخصة غياب أو عطلة أو غيرها .

لا يؤثر حضور مناسبات عائلية أوقات العمل على إنجاز الأعمال بكفاءة لأنهن يخترن أحد البدائل مثل رخصة غياب أو عطلة.

الجدول رقم (19): يبين العلاقة إقامة المناسبات العائلية والتغيب عن العمل

المجموع		لا		نعم		التغيب عن العمل إقامة مناسبات عائلية في منزلك
		%	ت	%	ت	
100.0	18	61.11	11	38.88	7	نعم
100.0	12	75.00	9	25.00	3	لا
100.0	30	66.77	20	33.33	10	المجموع

من خلال الجدول يتبين أن نسبة 66.77%، من المبحوثات صرحن بأنهن لا يتغيبن عن عملهن، بحيث تدعم بنسبة 75.00% ممن صرحن أنهن لا يقيمّن مناسبات عائلية في منزلهن.

في حين تمثل نسبة 33.33% من المبحوثات صرحن بأنهن يتغيبن عن عملهن، بحيث تدعم بنسبة 38.88% ممن صرحن أنهن يقيمّن مناسبات عائلية في منزلهن.

من خلال المعطيات تبين أن أغلب المبحوثات لا يتغيبن عن عملهن من أجل إثبات مكاتهن داخل العمل ويلتزمّن بمواقيت الدخول والخروج وينجزن أعمالهن في وقت محدد وبكفاءة عالية لأن طموحاتهن كبيرة في الترقية والحصول على مناصب مهمة داخل المديرية ولا يقيمّن مناسبات عائلية في منزلهن لأنه ليس لديهن الوقت الكافي لذلك فمعظم أوقاتهن داخل العمل وباقي اليوم ونهاية الأسبوع يقضينه في إنجاز وظيفتهن العائلية داخل منازلهن، أما مناسبتهن العائلية يقيمّن خارج أوقات العمل مثل: يعوضن مأدبة الغداء بالعشاء على عكس اللواتي يتغيبن عن عملهن يقيمّن مناسبات عائلية في منازلهن فهن يفضلن إقامة مناسبات ولو على حساب العمل وهذا من خلال التغيب فبالنسبة لهن أمور الشخصية والعائلية أهم من العمل.

لا تؤثر إقامة مناسبات عائلية في المنزل على التغيب عن العمل.

الجدول رقم (20): يبين العلاقة بين إحترام الزملاء والرضا عن منصب العمل

المجموع		لا		نعم		الرضا عن منصب العمل الإحترام من طرف زملاؤك
		%	ت	%	ت	
100.0	20	35.00	7	65.00	13	نعم
100.0	10	50.00	5	50.00	5	لا
100.0	30	40.00	12	60.00	18	المجموع

يتبين من خلال الجدول أن نسبة 60.00 %، من المبحوثات صرحن بأنهن راضيات عن منصب عملهن، بحيث تدعم بنسبة 65.00 % ممن صرحن أنهن يتلقين الاحترام من طرف زملائهن. في حين تمثل نسبة 40.00 % من المبحوثات صرحن بأنهن غير راضيات عن منصب عملهن، بحيث تدعم بنسبة 50% ممن صرحن أنهن لا يتلقين الاحترام من طرف زملائهن. أغلبية المبحوثات يتلقين الإحترام من طرف الزملاء وهن راضيات عن منصبهن، فالموظفة تسعى لتحقيق مكانة إجتماعية من خلال عملها من بينها الإحترام الذي يكسبهن مكانة مهنية وإحساس بالثقة والقوة والشعور بأهميتهن داخل محيط العمل، كما أن احترام المرأة يرجع لعادات وتقاليد المجتمع المحلي الذي يفرض طرق محددة للتعامل و بناء العلاقات الانسانية، فلاحترام يعد ركيزة أساسية في بيئة العمل، لذلك تعمل المديرية على تعزيز طرق التعامل بين الافراد العاملين ونشر الممارسات الايجابية من اجل خلق بيئة عمل مريحة من شأنها توفير احساس الراحة والرضا عن العمل مما يزيد دافعيتهم و رغبتهم.

يؤثر الإحترام من طرف الزملاء على الرضا عن منصب العمل كلما كان إحترام من طرفهم كانت مكانة إجتماعية ومهنية أكبر وشعور بالأهمية.

الجدول رقم (21): يبين العلاقة بين نوع أسرة وتحمل أعباء وظيفية

المجموع		لا		نعم		القدرة على تحمل أعباء وظيفية نوع الأسرة
		%	ت	%	ت	
100.0	18	55.55	10	44.45	8	نووية
100.0	12	58.33	7	41.67	5	ممتدة
100.0	30	56.77	17	43.33	13	المجموع

من خلال الجدول يتبين أن نسبة 56.77%، من المبحوثات صرحن بأن ليس عندهن القدرة على تحمل أعباء وظيفية، بحيث بنسبة 58.33% ممن صرحن أنهن يعيشن في أسرة ممتدة. في حين تمثل نسبة 43.33% من المبحوثات صرحن بأن عندهن القدرة على تحمل أعباء وظيفية، بحيث تدعم بنسبة 44.45% ممن صرحن أنهن يعيشن في أسرة نووية.

أغلب المبحوثات ليست لهن القدرة على تحمل أعباء وظيفية وهن يعيشن في أسرة ممتدة، فالأعباء الإضافية يحتم على المرأة العاملة قضاء وقت أكبر داخل العمل مما يؤثر على مواقيت الدخول والخروج من المنزل وعليهن واجبات منزلية أخرى وأسرهن غير راضين عن تأخرهن في العمل لأنهن يعيشن في أسر ممتدة، إضافة الى مراقبة أهل الزوج في مواعيد الدخول والخروج قد يسبب لهن مشاكل مع الزوج ويدفعهن للتخلي عن عملهن، على عكس اللواتي يعشن في أسر نووية قد نجدهن متفقيين مع أزواجهن على ظروف العمل والتكاليف وحتى مساعدتهن في أعمال المنزلية فنجدهن قدرات على تحمل أعباء وظيفية.

نوع الأسرة يؤثر على القدرة على تحمل أعباء وظيفية إذا كانت أسرة نووية لها قدرة أكبر من الأسر الممتدة.

الجدول رقم (22): بين العلاقة مضايقة العائلة وإنجاز الأعمال في وقت محدد

المجموع		لا		نعم		إنجاز أعمال في وقت محدد مضايقة العائلة
%	ت	%	ت	%	ت	نعم
100.0	17	29.41	5	70.59	12	نعم
100.0	13	53.85	7	46.15	6	لا
100.0	30	40.00	12	60.00	18	المجموع

من خلال الجدول يتبين أن نسبة 60.00%، من المبحوثات صرحن بأنهن ينجزن أعمالهن في وقت محدد، بحيث تدعم بنسبة 70.59% من المبحوثات صرحن أنهن يجدن مضايقة من طرف العائلة بخصوص مواقيت دخولهن وخروجهن من العمل.

في حين تمثل نسبة 40.00% من المبحوثات صرحن بأنهن لا ينجزن أعمالهن في وقت محدد، بحيث تدعم بنسبة 53.85% من المبحوثات صرحن أنهن لا يجدن مضايقة من طرف العائلة بخصوص مواقيت دخولهن وخروجهن من العمل.

أغلب المبحوثات تنجزن أعمالهن في وقت محدد ويجدن مضايقات من طرف العائلة بخصوص مواقيت الدخول والخروج، لأن التقاليد المتعارف عليها لا تسمح للمرأة بالتأخر خارج الأوقات الرسمية للعمل. إذا أن لها أوقات معينة للدخول وعليها ألا تتغيب عن المنزل طويلا لأن تأخرها يسبب لها مشاكل أسرية، فالزوج عند قبوله عمل زوجته وضع لها شروط محددة لذلك يتوجب عليها إنجاز أعمالها المهنية في وقت محدد وأن لا تغلب أعباء على أعباء أخرى لذا عليها التوازن قد الإمكان. وعليه نستنتج أن مضايقة العائلة بخصوص مواقيت دخول وخروج للعمل تؤثر على إنجاز الأعمال في وقت محدد.

الجدول رقم (23): يبين العلاقة بين مكان العمل وإنجاز الأعمال في وقتها

المجموع		لا		نعم		إنجاز الأعمال في وقت محدد	مكان العمل
%	ت	%	ت	%	ت		
100.0	13	53.84	7	46.16	6		قريب من المنزل
100.0	17	29.42	5	70.58	12		بعيد من المنزل
100.0	30	40.00	12	60.00	18		المجموع

يتبين من خلال الجدول أن نسبة 60.00%، من المبحوثات صرحن بأنهن ينجزن أعمالهن في وقت محدد، بحيث تدعم بنسبة 70.58% من المبحوثات صرحن أن مكان عملهم بعيد عن المنزل. في حين تمثل نسبة 40.00% من المبحوثات صرحن بأنهن لا ينجزن أعمالهن في وقت محدد، بحيث تدعم بنسبة 53.84% من المبحوثات صرحن أن مكان عملهم قريب من المنزل.

من خلال القراءة الإحصائية يتبين أن أغلبية المبحوثات منزلهن بعيد عن مكان وينجزن أعمالهن في وقت محدد لأنهن يمتلكن المهارات لإنجاز العمل بفعالية وتستغل التكنولوجيا المتاحة لإتمامها حتى لا تضطر للتأخر، وهذا يعكس إهتمام الموظفين بالأعمال المسندة إليهن وكفاءتهن في إنجازها وقدرتهن على السيطرة في مختلف الأعمال الموكلة إليهن، وهذا يعكس مدى تحكمهن في وظيفتهن وبما أن منازلهن بعيدة عن مكان العمل يفضلن إتمام العمل في وقته حتى تتمكن من العودة إلى المنزل أي أنهن لا يستطعن التأخر عن المنزل.

يؤثر مكان العمل على إنجاز الأعمال في وقت محدد كلما كان المكان بعيد حفز على إتمامها في وقتها.

## 5. الاستنتاج الجزئي لجدول الفرضية الثانية :

- السعي لتطوير المهارات يؤثر على المشاركة في إتخاذ القرارات فكلما سعت الموظفة لتطوير مهارتها كانت لها مكانة ورأي داخل المديرية (حسب الجدول رقم16).
- إبداء الرأي ومناقشة أمور العمل تؤثر في الرضا عن منصب العمل فكلما كان لها رأي أحست بأهميتها وسعت لتحسين وضعها المهني وكانت راضية عنه (حسب الجدول رقم17).
- لا يؤثر حضور مناسبات عائلية أوقات العمل على إنجاز الأعمال بكفاءة لأنهن يخترن أحد البدائل مثل رخصة غياب أو عطلة (حسب الجدول رقم18).
- لا تؤثر إقامة مناسبات عائلية في المنزل على التغيب عن العمل لأنهن يخترن خارج أوقات العمل مثل نهاية الأسبوع (حسب الجدول رقم19).
- يؤثر الإحترام من طرف الزملاء على الرضا عن منصب العمل كلما كان إحترام من طرفهم كانت لها مكانة إجتماعية ومهنية أكبر وشعور بالأهمية (حسب الجدول رقم20).
- نوع الأسرة يؤثر على القدرة على تحمل أعباء وظيفية إذا كانت أسرة نووية لها قدرة أكبر من الأسر الممتدة (حسب الجدول رقم 21).
- مضايقة العائلية بخصوص مواقيت دخول وخروج للعمل يؤثر على إنجاز الأعمال في وقت محدد (حسب الجدول رقم 22).
- يؤثر مكان العمل على إنجاز الأعمال في وقت محدد كلما كان المكان بعيد حفز على إتمامها في وقتها (حسب الجدول رقم 23).



## 6. الإستنتاج العام:

- بعد عرضنا للنتائج الجزئية للفرضية الأولى والثانية توصلنا إلى ما يلي :

تسعى المرأة العاملة المتزوجة إلى تطوير مهاراتها من أجل تحسين مستواها المادي والاجتماعي، إلا أن عملها خارج المنزل يجب أن لا يؤثر على مهنتها الأساسية المسندة إليها وهي تربية الأبناء ورعاية بيتها لذلك نجدها تتابع دراسة أبنائها مما يجعلها غير قادرة على تحمل أعباء وظيفية، كما أن موافقة الزوج على الخروج للعمل له دور في إنجاز أعمالها الوظيفية بكفاءة فهي تسعى دائما من أجل التوفيق بين الأعمال الوظيفية والأعمال المنزلية وأن لا تقصر في أداء واجباتها كيما هو منتظر منها.

ومن جهة أخرى فإن المرأة العاملة المتزوجة تسعى لتطوير مهاراتها داخل المديرية لإثبات مكانتها وأهميتها مما يدفع المسؤول لتقديرها والسماح لها بإبداء رأيها ومناقشة امور العمل من أجل إتخاذ القرارات، فإعطاء مساحة لها للتعبير عن رأيها يعزز ثقتها بنفسها ويجعلها راضية عن منصبها، وهذا الرضا يدفعها للإلتزام بمواقيت العمل وعدم التغيب مع الإلتزام بحضور المناسبات العائلية أو إقامتها في منزلها من خلال أحد البدائل التالية: رخصة الغياب أو طلب عطلة...

وعليه فإن فرضيتنا العامة : يؤثر الضبط الإجتماعي على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة قد ثبتت من خلال تحقق مؤشرات وأبعادها.

الخدمات

## الخاتمة:

وفي ختام هذه المذكرة تبين لنا أن الضبط الإجتماعي للأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة له تأثير كبير خاصة في مديرية التربية، بإعتبارها تنظيم إداري فهي تسعى لإيجاد التوازن ما بين ما هو مفروض من طرف المجتمع مثل العادات والتقاليد وما هو واقع داخل تنظيمها عن طريق نصوص وقوانين توضح الحقوق والواجبات وطرق التعامل ما بين الزملاء والحفاظ على كرامة الموظفين، حيث أنها من جهة تعتبر نسق سوسيوتنظيمي بإعتباره مجموعة معقدة من حيث طبيعة نشاطها والخدمات التي تقدمها، ومن جهة أخرى تعتبر نسق إجتماعي بإعتباره مجموعة علاقات تتكون بين أفرادها، ومن جهة تعتبر نسق سوسيوثقافي بإعتباره يخضع لمجموعة العادات والتقاليد التي يفرضها المجتمع المحلي، فالمرأة العاملة المتزوجة تخضع تصرفاتها وطريقة عملها إلى مجموعة من الضوابط الإجتماعية منها ما يتعلق بالأسرة التي تنتمي إليها ترتبط بدافعها للخروج للعمل والإهتمام بالمنزل والأبناء وموافقة الزوج على العمل والتأخر في العمل ومسألة التوفيق بين الأعمال الوظيفية والأعمال المنزلية، ومنها ما يتعلق بالممارسات الإجتماعية التي ترتبط مشاركتها في إتخاذ القرارات وإبداء رأيها وتلقيها الإحترام من طرف الزملاء، فالمرأة العاملة المتزوجة تحاول التوازن ما بين منزلها ووظيفتها من خلال إتمام واجباتها المنزلية وإثبات نفسها وقدراتها في العمل.

# قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع:

القرآن الكريم

1. القرآن الكريم ، سورة الشمس ، الآية 9 . 10

2. القرآن الكريم ، سورة الأعلى ، الآية 14

الكتب باللغة العربية

1. أبو الغار إبراهيم ، علم الاجتماع القانوني والضبط الاجتماعي ، مكتبة نهضة الشرق ، الإسكندرية ، 1985.

2. أنجوس موريس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر، الجزائر ، 2004.

3. بن براهيم طيب ، مواقف وأفكار مشتركة بين مالك بن نبي و ابن خلدون ، دار مدني ، الجزائر ، 2008.

4. بوحوش عمار و(آخرون) ، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية ، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والإقتصادية، ط1، برلين ، ألمانيا، 2019 .

5. تيم يزن ، إدارة الموارد البشرية (أساليب الإدارة الحديثة ) ، فضاءات للنشر والتوزيع ، عمان الأردن، 2018.

6. جلي علي عبد الرزاق و(آخرون)، البحث العلمي الاجتماعي: لغته، مداخله، مناهجه، طرائقه، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2003 .

7. حاروش نور الدين ، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة والنشر، ط 2، الجزائر، 2016.

8. الحسن إحسان محمد، علم إجتماع المرأة، دار وائل للنشر، ط1، عمان، الأردن، 2008.

9. حسن رواية محمد، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1999.

10. حسن محسن عبد الغني ، الجودة في إدارة وتقييم الأداء ، مركز تطوير الأداء والتنمية ، ط1 ، القاهرة ، 2016 .

11. حنفي محمود سليمان ، السلوك التنظيمي والأداء ، دار الجامعات المصرية، القاهرة ، (ب.س).

12. الخريجي عبد الله، الضبط الاجتماعي، دار الشروق، جدة، السعودية، 1979.

13. خواجه عبد العزيز، الضبط الإجتماعي ومعوقاته في المجتمعات التقليدية، دار نور للنشر، غرداية الجزائر، 2017 .
14. دره عمر محمد ، العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الإتجاهات الإدارية المعاصرة ، دار الرضوان للنشر والتوزيع ،( ب ب ) ، 2008.
15. درويش عبد الكريم أبو الفتوح ، إدارة الأداء منظور التميز المؤسسي ، مركز بحوث الشرطة ، الشارقة ، 2009.
16. الدوسري ذيب بن محمد وآخرون، النظريات الحديثة في علم الاجتماع، مكتبة جرير، ط1، المملكة العربية السعودية، 2021.
17. دويدري رجاء وحيد ، البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته العملية ، دار الفكر المعاصر ،دمشق، سوريا، 2000.
18. رشوان حسين عبد الحميد أحمد، الأسرة والمجتمع، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2012.
19. رشوان حسين عبد الحميد أحمد، علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1998.
20. زايد عادل محمد، إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية، كتب عربية، الإسكندرية، 2003.
21. زيدان مؤيد ، علم الاجتماع القانوني ، الجامعة الافتراضية السورية ، سوريا ، 2018 .
22. سرحان محمد علي المحمودي ، مناهج البحث العلمي ، دار الكتب ، ط3، صنعاء، اليمن، 2019.
23. سلطان محمد سعيد أنور، السلوك التنظيمي ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2003.
24. الشرعة عطاالله محمد تيسير ، سنجد غالب محمد ، إدارة الموارد البشرية ، دار المنهجية ، عمان الأردن ، 2015.
25. شهاب محمد على، السلوك الإنساني في المنظمات، دار الفكر العربي ، ط 2 ، (ب.ب.) ، 1976.

26. الصادق عبد السلام طارق ، الضبط الإجتماعي في الإسلام ، الدار العالمية للنشر والتوزيع ، ب ب ، 2009.
27. الصالح مصلح، الضبط الإجتماعي ، الوراق للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، ط 1 ، 2004 .
28. الصيرفي أحمد ، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2007.
29. عبد الحميد آمال و(آخرون)، علم الإجتماع القانوني والضبط الإجتماعي، دار الميسرة، عمان، 2009 .
30. عبد الحميد مؤمن عبد العزيز ، محمد محمد السيد بشير ، العدالة التنظيمية وفاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئات الرياضية ، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع ، ط 1 ، أسيوط مصر ، 2015.
31. عبد الفتاح كاميليا إبراهيم، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1984.
32. عبد المعطي عبد الباسط، إتجاهات نظرية في علم الإجتماع، عالم المعرفة، الكويت، أوت 1981.
33. عبوي زيد منير ،الإتجاهات الحديثة في المنظمات الإدارية ،دار المعرفة الجامعية ،الاسكندرية ،مصر، 2006.
34. عقيلي عمر وصفي، إدارة الموارد البشرية.بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، ط 1،الأردن، 2005.
35. علي كريم ناصر و الدليمي أحمد محمد خلف،علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل ، دار وائل للنشر، الأردن ، ط 1 ، 2009.
36. عماد عبد الغني، منهجية البحث في علم الإجتماع، دار الطليعة، ط1،بيروت ، لبنان ، 2007.
37. العمر معن خليل ، مناهج البحث في علم الإجتماع ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، ط1، عمان، الأردن، 2004.

38. العمر معن خليل، الضبط الاجتماعي، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط 1، عمان الأردن، 2006.
39. عوض عباس محمود، علم النفس الاجتماعي، دار النهضة العربية للنشر، بيروت، لبنان، 1980.
40. فياض حسام الدين ، الضبط الاجتماعي ، مكتبة نحو علم إجتماع تنويري، ب ب ، 2018.
41. القحطاني محمد بن دليم، إدارة الموارد البشرية نحو منهج إستراتيجي متكامل، العبيكات، ط02 ، الرياض، 2008.
42. كامل مصطفى مصطفى و(آخرون)، إدارة الموارد البشرية ،أعضاء منظمة الإدارة العربية، القاهرة ، 2018 .
43. الكتاني فاطمة المنتصر، الإتجاهات الوالدية في التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بمخاوف الذات لدى الطفل، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2000.
44. اللبدي نزار عوني ، تنمية الأداء الوظيفي والإداري ، دار دجلة، ط1 ، عمان الأردن ، 2015.
45. ماهر أحمد ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2004.
46. محمد عادل مبروك ، إدارة الموارد البشرية ، كتب العربية، القاهرة مصر ، ب س.
47. نشادي عبد القادر ، العادات والتقاليد داخل الأسرة الجزائرية في نسق الضبط الاجتماعي ، جامعة المدية ، ب س.
48. نعساني عبد المحسن ، إدارة الأداء الوظيفي مدخل لتحسين الفاعلية التنظيمية ، دار جامعة الملك سعود للنشر ، الرياض، 2018.
49. نوري منير، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
50. همشري عمر أحمد، التنشئة الاجتماعية للطفل، دار صفاء للطباعة والنشر، ط2، عمان، الأردن، 2013.
51. وطفة علي أسعد، الشهاب علي جاسم، علم الاجتماع المدرسي، المؤلفين، ط1، ب ب، 2003.



### المذكرات:

1. بن رحمون سهام ، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي ،رسالة دكتوراه في علم الاجتماع تنمية الموارد البشرية ،جامعة محمد خيضر، بسكرة ،الجزائر ،2014.
2. بوالعيش إبتسام ،التغيير التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي ،مذكرة لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير ،تسيير الموارد البشرية ،جامعة جيجل ،2013/2014.
3. بوجنابة توحيدة ، بورويس الزهرة ، دور تقييم أداء الموارد البشرية في تحديد الإحتياجات التدريبية ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير ، جامعة جيجل ، 2013/2014.
4. حبيب ربيع، الدين والضبط الإجتماعي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم الاجتماع الثقافي، جامعة الجزائر2، الجزائر، 2017/2018،
5. زراري ياسمينه ،تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للموظفين ،مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع ،تنمية وتسيير الموارد البشرية،جامعة العربي بن مهيدي ،أم البواقي ،2016/2017 .
6. سبعي سعاد ، دور الضبط الإجتماعي في الحد من السلوك الإجرامي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر قسم علم الاجتماع التربوي ، جامعة ابن باديس ، مستغانم ، 2013 2014.
7. شامي صليحة ، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين ،رسالة ماجستير في تسيير المنظمات ،جامعة محمد بوقرة ،بومرداس ،الجزائر ،2010.
8. عامر حبيبة ، الضبط الإجتماعي وإنعكاساته على التنشئة الإجتماعية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع القانوني ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، 2009/2010.
9. علاوي عبد الفتاح ، أثر التغيير التنظيمي على أداء الموارد البشرية،أطروحة دكتوراه غير منشورة في إدارة الأعمال، كلية العلوم الإقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير،جامعة الجزائر3، الجزائر، 2012-2013.

10. فتال صليحة، عمل الأم وتأثيره على الضبط الاجتماعي للأبناء، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع العائلة والسكان، جامعة الجزائر، الجزائر، 2010/2009.

### المجلات:

1. بلصوار سهيلة ، آليات الضبط الاجتماعي ، التواصل في العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 28 ، المركز الجامعي الطارف ، الطارف، جوان 2011.
2. بن جامع صبرينة ، الضبط الاجتماعي منظور نظري، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 47، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، جوان 2017 .
3. بن خالد جمال، المرأة العاملة في المجتمع الجزائري دوافع متعددة وصعوبات متجددة، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، مجلد7، العدد1، المسيلة، الجزائر، 2022
4. الجريثلي سلوى محمد التابعي ، القيم الإسلامية والضبط الاجتماعي دراسة تحليلية ، مجلة كلية التربية، العدد العاشر ، جامعة بور سعيد ، يونيو 2011.
5. رميشي ربيعة، العوامل المؤثرة في عملية التنشئة الاجتماعية والأسرية، مجلة آفاق علمية، العدد الثامن، تلمسان، الجزائر، جوان 2013.
6. زريقة يسرى، الدوافع الاجتماعية لخروج المرأة إلى العمل ونتائجها، مجلة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، مجلد 39، العدد1، اللاذقية، سوريا، 2017
7. زهران عائشة فتحي عبد العزيز احمد، دور المؤسسات التربوية في عملية الضبط الاجتماعي ،مجلة تطوير الأداء الجامعي ،العدد4 ،جامعة المنصورة، مصر، 2012.
8. سفانة أحمد، التنشئة الأسرية ودورها في تعزيز الضوابط الاجتماعية، مجلة دراسات موصلية، العدد 43، العراق، 2014.
9. السفيناني صالحة حاي يحي ، وسائل الضبط الاجتماعي ودورها في تحقيق القيم الإيجابية لدى طالبات جامعة الطائف ،المجلة التربوية ، العدد 72 ، ب ب، أبريل 2020.

10. الطالب فتحي عبد الله سالم ، دور ووسائل الضبط الإجتماعي في الحد من الجريمة  
كلية التربية ، مجلة القرطاس ، جامعة الزيتان ، العدد 12 ، يناير 2021.
11. عبيره عهود جبار، الضبط الإجتماعي وبناء المجتمع، مجلة كلية التربية للبنات، مجلد  
25، ب، ب، 2014.
12. عوفي مصطفى ، حديدان وفاء ، سلطة المرأة العاملة في اتخاذ القرار داخل الأسرة،  
مجلة دراسات، الجزائر، جوان 2017
13. عيسى رانيا، أثر ممارسات إدارة أداء الموارد البشرية على أداء العاملين في  
المنظمات، الأكاديمية السورية للتدريب والتطوير، سوريا، ب س.
14. غربي محمد ، قلواز إبراهيم ، النظرية البنائية الوظيفية نحو رؤية جديدة لتفسير  
الظاهرة الإجتماعية ، مجلة التمكين الإجتماعي م1، ع3، جامعة عمار ثليجي، الأغواط  
، سبتمبر 2019.
15. نعييرات جهاد أحمد عبد الرزاق ، العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات  
العامة ، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات ، العدد 46 ، القدس ، فلسطين،  
شهر افريل 2022.
16. مزهوده عبد المليك ، الأداء بين الكفاءة والفعالية ، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة  
محمد خيضر ، بسكرة ، العدد 1، 2001.
17. مشري زبيدة، لباس شرفة، النماذج النظرية المفسرة للضبط الإجتماعي، مجلة آفاق  
العلوم، العدد السابع، جامعة زيان عاشورة، الجلفة، الجزائر، مارس 2017
- محاضرات
1. طرافي صادق، نظريات علم الجريمة، موجه للسنة أولى ماستر، قسم علم الاجتماع، كلية علوم  
الإجتماعية والإنسانية، جامعة آكلي محند أولحاج، البويرة، ب س.
- كتب باللغة الاجنبية

1. Bryan.s.turner, **social control** ,the wiley black  
wellencyclopldia of social theory, university of  
southcarolinaUSA, 2017.

المواقع الإلكترونية:

1. deghardaia@education.gov.dz,08/06/2024,14 :21

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة غرداية  
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية  
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

الضبط الإجتماعي وتأثيره على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة

دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية غرداية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ل م د في علم اجتماع التنظيم والعمل

إشراف الدكتورة :

حواطي آمال

إعداد الطالبة :

نواصر فاطمة الزهراء

تحية طيبة وبعد ...

نحن في إطار إنجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر ل م د تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الإستمارة بوضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة لك وشكرا على تعاونك معنا

السنة الجامعية: 2024/ 2023

المحور الأول: البيانات الشخصية :

- 01 السن : أقل من 30 سنة  من 30 إلى 40 سنة  من 41 إلى 50 سنة
- أكثر من 50 سنة
- 02 المستوى التعليمي : متوسط  ثانوي  جامعي  تكوين مهني
- 03 عدد الأولاد : من طفل إلى 3  من 4 إلى 6  من 6 فما فوق
- 04 نوع الوظيفة : مرسوم  متعاقد (محدد المدة)  متعاقد (غير محدد المدة)
- 05 المنصب المشغول : رئيس مصلحة  رئيس مكتب  عون مكتب

## الملاحق

- 06 عدد سنوات العمل : أقل من 5 سنوات  من 06 الى 10  من 11 الى
- أكثر من 20

### المحور الثاني: الضبط الأسري

- 07 ما هو دافعك للخروج للعمل ؟ مادي  تحقيق الذات  ملئ الفراغ
- المكانة الإجتماعية
- 08 هل تتابعين دراسة الابناء ؟ نعم  لا
- 09 ما هو موقف زوجك من عملك ؟ موافق  معارض
- 10 هل يسمح زوج بتأخرك في العمل ؟ نعم  لا
- 11 هل يسمح لك زوجك بإنجاز أعمال الوظيفية في المنزل ؟ نعم  لا
- 12 هل يسمح لك زوجك بالإختلاط بالآخرين في العمل ؟ نعم  لا  أحيانا
- 13 هل توفقين بين أعمالك المنزلية وأعمالك المهنية ؟ نعم  لا
- 14 هل يساعدك زوجك في أعمال المنزلية ؟ نعم  لا
- 15 في حالة إستفدت من تربص أو تكوين بعيد عن المنزل هل يسمح لك زوجك بالذهاب ؟ نعم  لا

### المحور الثالث: الممارسات الإجتماعية

- 16 هل تشاركين في إتخاذ القرار في مؤسستك ؟ نعم  لا
- 17 هل يسمح لك بإبداء الرأي ومناقشة أمور العمل ؟ نعم  لا
- 18 هل تلتزمين بحضورك لمناسبات عائلية ( أعراس ، ختان ، زيارات ) أوقات العمل ؟ نعم  لا
- إذا كان لا ما هو الإجراء الذي تتخذينه :  تطلبين إذن للغياب  تطلبين إجازة
- تتغيين دون مبرر

إجراء آخر ماهو : .....

- 19 هل تقيمين مناسبات عائلية في منزلك ؟ نعم  لا
- 20 هل تتلقين الإحترام من طرف زملاؤك ؟ نعم  لا
- 21 هل تعيشين في أسرة ؟ نووية  ممتدة

22 هل تجددين مضايقة من طرف العائلة بخصوص مواقيت دخولك وخروجك من العمل ؟ نعم

لا

23 هل مكان العمل ؟ قريب من المنزل  بعيد عن المنزل

المحور الرابع : الأداء الوظيفي

24 هل تنجزين أعمالك في وقت محدد ؟ نعم  لا

25 هل تلتزمين بمواقيت العمل ؟ نعم  لا

26 هل عندك القدرة على تحمل أعباء وظيفية ؟ نعم  لا

27 هل تسعين لتطوير مهاراتك ؟ نعم  لا

28 هل تفضلين العمل في إطار ؟ جماعي  منفردة

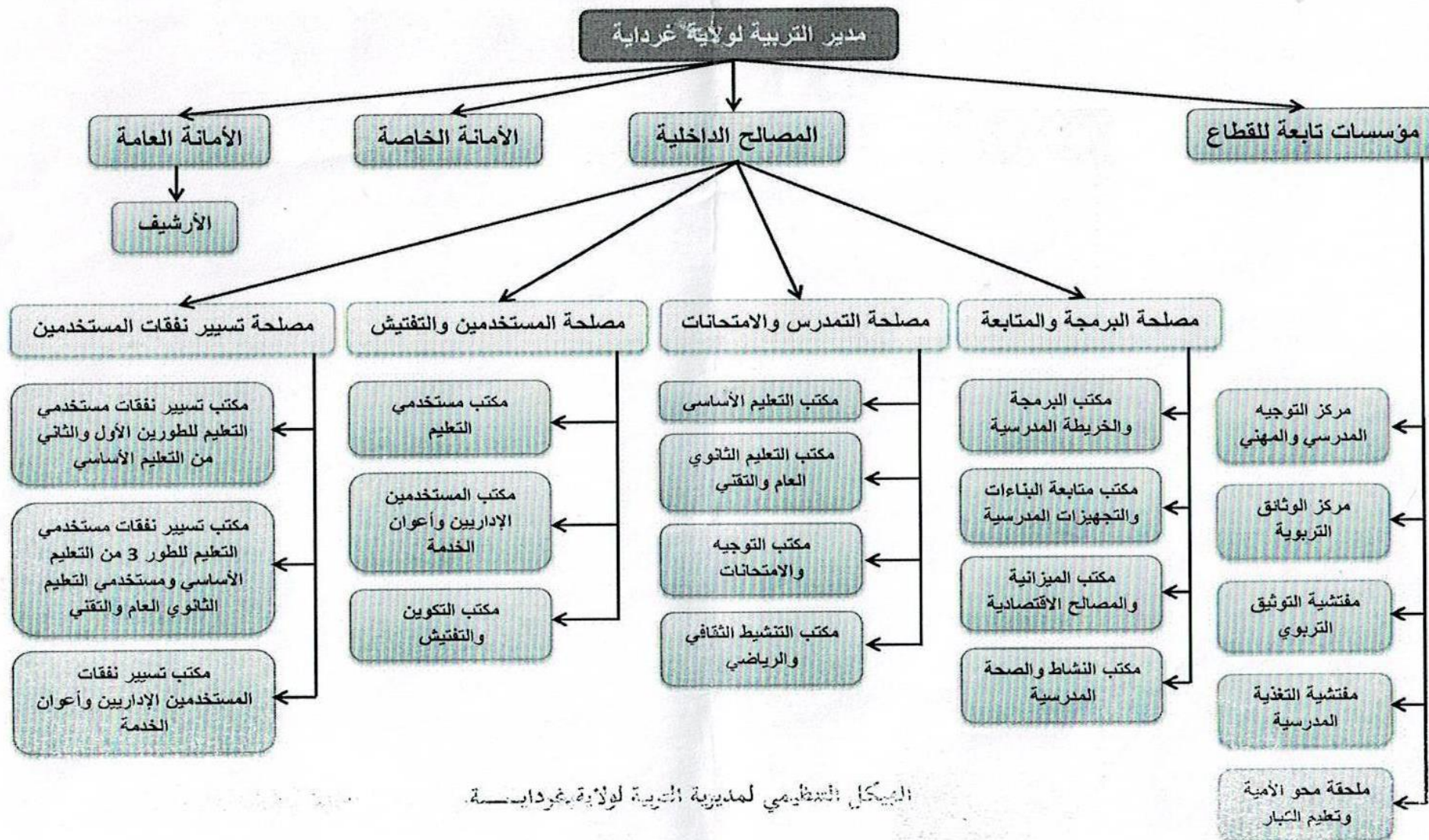
29 هل تنجزين أعمالك بكفاءة ؟ نعم  لا

30 هل لديك القدرة على التكيف مع مشكلات العمل ؟ نعم  لا

31 هل أنتي راضية عن منصب عملك ؟ نعم  لا

32 هل تتغيين عن عملك ؟ نعم  لا





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية غرداية  
مصلحة الدراسة والامتحانات  
مكتب التنشيط الثقافي والرياضي  
الرقم: 475 / 4.4 / م.ت.در / 2024

غرداية في : 2024/05/27

مدير التربية

إلى السيد :

رئيس قسم علم الاجتماع والديموغرافيا  
كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية  
جامعة غرداية

الموضوع : ف/ي الترخيص لزيارة بحثية

بناء على إرسالكم الوارد إلينا بخصوص الترخيص للطالبة نواصر فاطمة الزهراء لإجراء  
دراسة ميدانية بمديرية التربية ، يشرفني أن أبدي لكم الموافقة على القيام بالزيارة في إطار  
البحث العلمي .

تقبلوا تحياتنا الخالصة

مدير التربية

مدير التربية بالنيابة  
غالي خثير